

Jämställt Blekinge

2018-2022



Förord

Det som de flesta brukar tänka på angående jämställdhetsfrågor är rättigheter och förutsättningar för kvinnor och män, flickor och pojkar. Dock glöms det ofta bort att jämställdhet också handlar om innovation och en hållbar ekonomisk tillväxt. Regional tillväxt och jämställdhet anses ofta vara två skilda områden med två olika målbilder och som är svåra att förena och integrera med varandra. Hållbar tillväxt skapas genom hänsyn till jämställdhet och mångfald, integration och ekonomi samt miljö. Studier¹ visar att arbetsplatser och företag som är jämställda också har större trivsel vilket gör att kreativa och innovativa medarbetare stannar längre samt skapar bättre beslut vilket också i sin tur leder till nya medarbetare lockas till företaget. Samma studie visar följande:

- Jämställdhet gör att humankapitalet används effektivare
- Jämställdhet fördjupar demokratin och ökar det sociala kapitalet
- Jämställdhet ökar den regionala attraktiviteten
- Jämställdhet förbättrar innovationsförmågan
- Jämställda företag utvecklas bättre

Ökad jämställdhet på chefsnivå leder med andra ord till ökad kreativitet, innovationsförmåga vilket leder till ökad konkurrenskraft och sysselsättning vilket är något Blekinge behöver. Jämställdhet handlar alltså lika mycket om kunskap om kvinnor och män som det handlar om kunskap om vårt omgivande samhälle och uppbyggnaden av vårt samhälle och hur detta kan göras på ett hållbart sätt för människor, miljö och ekonomi.

¹ Se bland annat Saarinen, Hallin & Kempinsky (2011) Jämställd tillväxt

INLEDNING.....	4
VIKTIGA PERSPEKTIV I STRATEGIARBETET	5
<i>Intersektionalitet</i>	5
<i>Agenda 2030</i>	6
JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI.....	8
JÄMSTÄLLDHETSNÄTVERK	8
<i>Nätverksstruktur</i>	9
TANKEN BAKOM UNDERGRUPPERNA.....	9
ANSLUTNINGSSYSTEM	10
ATT ANVÄNDA STRATEGIN	11
JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	11
FÖRDELAR MED STRATEGIARBETET	11
HANDLINGSPLANER	12
UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH REVIDERING.....	13
STRATEGI JÄMSTÄLLT BLEKINGE 2018–2022.....	14
MAKT, INFLYTANDE OCH EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET	15
LÄGESBESKRIVNING	15
SAMMANFATTNING	16
STRATEGI FÖR MAKT, INFLYTANDE OCH EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET	16
MAKT, UTBILDNING OCH HÄLSA.....	18
LÄGESBESKRIVNING	18
SAMMANFATTNING	19
STRATEGI FÖR MAKT, UTBILDNING OCH HÄLSA	19
ORDFÖRKLARINGAR	21
REFERENSLISTA.....	25

Inledning

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv i alla sektorer i samhället, från högsta politiska makt till den minsta föreningen på hemmaplan. Riksdagens och regeringens strategi för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen är *jämställdhetsintegrering*. Arbetet med jämställdhet på regional och lokal nivå har ett stort demokratiskt värde och handlar i grunden om rättvisa. Oavsett om du är kvinna eller man, flicka eller pojke ska du kunna förvänta dig lika stor del av de gemensamma resurserna i länet och lika stora möjligheter till inflytande. För att uppfylla målen har länsstyrelsen i uppdrag av regeringen att ta fram en länsstrategi för jämställdhetsintegrering.

Målen i jämställdhetspolitiken utgår från skrivelsen *Makt, mål och myndighet*². Genom politiska beslut har Sveriges regering fastställt sex nationella jämställdhetspolitiska mål som sedan preciserats i olika lagstiftnings- och styrdokument. Syftet med strategin *Jämställt Blekinge 2018–2022* är att implementera de sex delmålen på en regional och lokal nivå. Det jämställdhetspolitiska målet är att: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**. Delmålen för politiken är:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande i samhällets alla sektorer.
- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

För att uppnå målen om ett jämställt samhälle och för att förändra normer och strukturer behövs medvetet, aktivt arbete i det vardagliga. Förändringsprocessen innehåller analyser av nuläge, insatser för att förändra, utvärderingar och upprättandet av nya mål för att kunna åstadkomma en jämställd tillvaro, både i hemmet och på arbetsplatsen men även på platser för studier samt andra platser där möten sker mellan människor.

Det kan vara svårt att upptäcka brist på jämställdhet och svårt att veta hur detta kan mätas och förstås. Jämställdhetsarbetet handlar både om sociala relationer och om perspektiv på de olika situationer och verksamheter som människor deltar i. Det handlar om de föreställningar vi är bärare av, om kommunikation, om jämställdhet som kunskap i sig och om jämställdhetsperspektiv på samhällets sektorer.

Strategiarbetet i Blekinge har varit i gång under en period. Under denna period har en mycket intressant utveckling skett. Bland annat finns numer jämställdhet med på dagordningen i beslut, det finns ett jämställdhetsnätverk lett av länsstyrelsen, till detta nätverk finns tre undergrupper som verkar i länsstyrelsens regi.

Jämställdhet handlar om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Kön är dock inte den enda faktor som påverkar människan i hennes liv. Kön i sig är inte heller

² Socialdepartementet. Regeringens skrivelse 2016/17:10. Makt, mål och myndighet, feministisk politik för en jämställd framtid. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/skrivelse/2016/11/skr.-20161710/>

en okomplicerad fråga. Ett juridiskt kön är det kön som en person föddes till och i de allra flesta fall kan detta kön fastställas vid födseln. I ett litet antal fall råder det tvivel om vilket kön personen har vid födseln. Kön kan också vara något som du identifierar dig som. Även om personen har ett från födseln juridiskt kön kan individen välja att identifiera sig som ett annat kön. Detta kallas trans och transsexuell³ och återfinns inom gruppen HBTQ. De olika bokstäverna står för homosexualitet, bisexualitet, trans och queer⁴. Oavsett könsidentitet påverkas människor av de normer och strukturer som finns i samhället och hur människor kategoriserar och värderar kvinnor och män. Sexualitet är en del av det perspektiv som ingår i jämställdhetsstrategin och som måste vägas in i arbetet. Andra perspektiv är till exempel ålder och funktionshinder. Perspektiven samlas under det som kallas intersektionalitet.

Viktiga perspektiv i strategiarbetet

Kön är den mest grundläggande kategorisering vi gör av andra människor, om de är kvinnor eller män, flickor eller pojkar. Det styr hur vi förhåller oss till och hur vi bemöter människor men också hur de uppfattar sig själva. Men det finns också andra faktorer som påverkar i mötet med andra. Vi är inte "bara" flickor och pojkar, kvinnor och män utan verkligheten är mer komplex än så. Kön samverkar med andra kategorier så som etnicitet, sexualitet, könsidentitet, funktionsvariationer och social klass i skapandet av genus⁵.

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen på gruppnivå, om kvinnors och mäns, flickors och pojkars möjlighet är att verka i samhället utifrån likvärda förutsättningar och att de ska ha samma makt att kunna påverka samhället och sina egna liv. Dock har inte alla människor samma förutsättningar från början utan fler premisser än kön måste vägas in i analysen. Jämställdhetsarbetet handlar på så sätt om att undersöka hur olika former av ojämlikhet mellan könen uppstår – och därför också kan förändras. Därför tillförs två perspektiv; *intersektionalitet* och i arbetet med hållbar utveckling tillförs *Agenda 2030*.

Intersektionalitet

Intersektionalitet (engelska för skärningspunkt) är ett viktigt perspektiv i regeringens jämställdhetspolitik och det är ett undersökande hjälpmedel för att studera hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar i ett samhälle. Med maktordning menas en hierarkisk uppdelning av grupper i samhället och vilken status respektive grupp har. Intersektionalitet handlar om hur maktordningar så som makt, klass, etnicitet, religion eller trosuppfattning, funktionsvariationer, sexualitet och generation/ålder avspeglas i samhället och påverkar möjligheterna till ett jämställt liv för kvinnor och män, flickor och pojkar⁶. Genom att synliggöra hur olika maktordningar påverkar människors möjligheter att verka i samhället synliggörs och problematiseras relationer mellan de olika maktordningarna och därigenom påvisas individers möjligheter till makt, eller avsaknad av makt. En maktordning kan inte förstås utan samband med en annan, så kombinationen av maktordningar gör att ett mönster utkristalliseras och förståelsen för en grups förutsättningar eller brist på förutsättningar blir möjlig.

Intersektionalitet kan förklaras som en vägkorsning där de olika maktordningarna möts. Den intersektionella analysen görs genom att "frysa en situation" och analysera den genom att kombinera kön med andra maktordningar. Vid frysandet av situationer kan bakomliggande orsaker analyseras så som könsmönster, fördomar om könen, sexualitet, etnicitet och andra element tillhörande intersektionalitet och hur det påverkar individers förutsättningar att verka i samhället ur ett jämställdhetsperspektiv. Som kan ses på bilden nedan går linjen för kvinna och man genom alla de andra linjerna, det innebär att alla de andra linjerna kan påverka kvinnor och män, men inte på samma sätt.

³ RFSL, 2014.

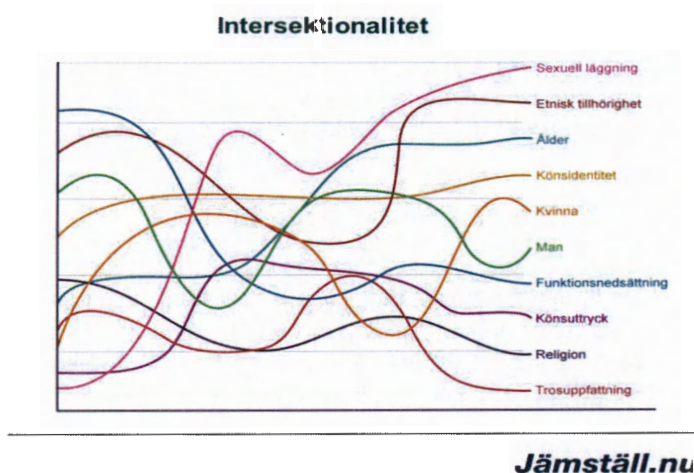
⁴ Läs mer i avsnittet: *Ord bra att kunna*.

⁵ Se ordförklaringar.

⁶ Wahlgren, Victoria C (2009). Den långa vägen till en jämställd gymnasieskola Genuspedagogers förståelse av gymnasieskolans jämställdhetsarbete. School of Education and Communication, Jönköping University. Dissertation No. 5

Kön står alltid i centrum för en intersektionell analys vilket innebär att kön, och könsidentitet, i kombination med de ovanstående maktordningarna visar på möjligheter eller brist på möjligheter för grupper att verka i samhället med samma förutsättningar till makt och inflytande som normen⁷.

Det är viktigt att komma ihåg att det intersektionella perspektivet inte rangordnar olika maktordningar. Fokus hamnar tvärtom på den instabilitet som finns och den förändring som är möjlig att göra där olika maktordningar möts i och med att normer är möjliga att förändra. Intersektionalitet handlar således om att försöka förstå hur normer och strukturer hänger ihop och hur det påverkar varannat. En av fördelarna är förståelsen för att sociala maktordningar är strukturella och normgivande men inte statiska eller opåverkbara. Ett exempel på en intersektionell analys är samkönade pars möjligheter att skaffa barn.



För samkönade kvinnliga par finns juridisk rätt till både adoption och insemination tillgänglig. För män finns enbart alternativet att adoptera. I praktiken är det dock mycket få adoptioner som genomförs till samkönade par på grund av ovilliga adoptionsorganisationer. Det gör att det ofta är enklare för kvinnor som lever i samkönade par än för män att skaffa barn. Så som det här exemplet är utformat så har maktordningarna kön och sexuell läggning använts och det visar att kvinnor och män som inte är heterosexuella har sämre möjligheter att adoptera barn.

Utöver intersektionalitet är det viktigt att föra in andra områden i jämställdhetsområden för att synliggöra hur förutsättningarna kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas av de beslut som tas i olika sakområden. Det är av den anledningen Agenda 2030 finns med som perspektiv i jämställdhetsstrategin; dels för att jämställdhet och kvinnors rättigheter redan finns inom många av målen i Agenda 2030 och dels för att uppmärksamma att kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas i arbetet med hållbar utveckling såväl lokalt som regionalt och globalt.

Agenda 2030

De globala målen i Agenda 2030⁸ är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling; biosfären, de sociala målen och de ekonomiska förutsättningarna. Agenda 2030, eller de globala målen, är 17 stycken. Globala målen tog vid där *milleniemalet*, som världen arbetat efter sedan år 2000, tog slut. Agenda 2030 är mycket mer omfattande och ambitiös i sin utformning. Medan milleniemalet var fokuserade på fattigdomsbekämpning i världens fattigaste länder går Agenda 2030 längre än så och inkluderar världens alla länder. Den röda tråden utgörs av social, miljömässigt och ekonomisk hållbar utveckling och målen i Agenda 2030 har ett större fokus på frågor som samhällsstyrning och mänskliga rättigheter än vad än Milleniemalet hade.

Anledningen till varför Länsstyrelsen väljer att föra in Agenda 2030 som ett perspektiv är att arbete för jämställdhet och arbetet mot växande klyftor såväl globalt som nationellt, regionalt och lokalt får stor prioritet genom de 17 målen. Jämställdhet krävs för att uppfylla grundläggande mänskliga rättigheter men är också en förutsättning för att fattigdomen ska kunna utrotas.

Målen är universella då de gäller alla länder oavsett inkomstnivå i respektive land. Medan fattigare länder ställs inför stora utmaningar att utrota fattigdom och hunger, kommer det att krävas ansträng-

⁷ Bild från Jämställ.nu. Länsstyrelserna är en av portalägarna till sidan.

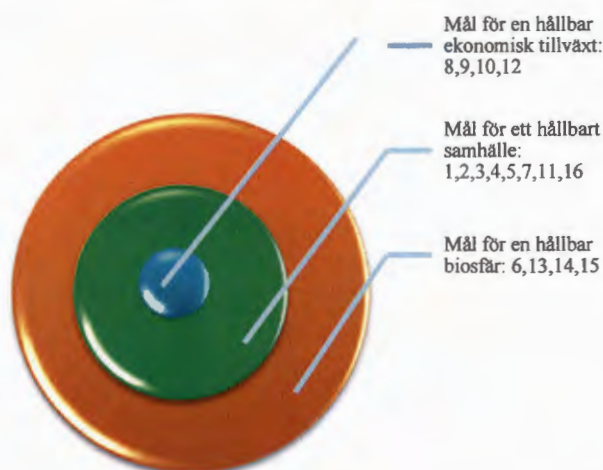
⁸ De Globala målen togs fram av FN 2015.

ningar av de rika länderna för att nå en hållbar konsumtion och att begränsa klimatförändringarna. Jämställdhet är ett av de områden där Sverige kommit längre än många andra länder men där det fortfarande finns arbete kvar att göra i och med oförklarliga löneskillnader, förekomst av våld i nära relation samt att kvinnor och män tar olika ansvar för barn och familj. Längre fram i strategin kommer det att presenteras hur de olika jämställdhetspolitiska målen kan samverka med målen i Agenda 2030.

De 17 målen i Agenda 2030 är följande:

- | | |
|---|--|
| 1. Ingen fattigdom | 10. Minskad ojämlikhet |
| 2. Ingen hunger | 11. Hållbara städer och samhällen |
| 3. Hälsa och välbefinnande | 12. Hållbar konsumtion och produktion |
| 4. God utbildning för alla | 13. Bekämpa klimatförändringarna |
| 5. Jämställdhet | 14. Hav och marina resurser |
| 6. Rent vatten och sanitet | 15. Ekosystem och biologisk mångfald |
| 7. Hållbar energi för alla | 16. Fredliga och inkluderande samhällen |
| 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt | 17. Genomförande och globalt partnerskap |
| 9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur | |

De tre områdena i Agenda 2030 kan delas in likt en tårta. I den *yttre* ringen finns målen för biosfären, det utgör ramen för naturens resurser och förutsättningarna för miljön och för vår överlevnad samt är barriären för vad naturen tål. Ringen i *mitten* symboliserar de mål som är för samhället och de sociala värdena och vad som behövs för ett socialt hållbart samhälle. Den *innersta* ringen är de ekonomiska förutsättningarna och som också är medlet för att lyckas upprätthålla en hållbar ekonomisk tillväxt. Inom varje tårtbit finns de globala målen representerade som på bilden ovan. Det enda mål som är svårt att föra in är det sista målet som gäller globalt partnerskap och som riktar sig mot parlamentariskt ledarskap och globala överenskommelser.



Jämställdhet, kön och kvinnors rätt

såväl internationellt som nationellt och lokalt skrivs fram i 11 av de 17 målen och finns med i delmålen i olika utsträckning⁹. Av Agenda 2030 framgår att uppfyllelsen av agendans mål och delmål syftar till

Jämställdhet och Agenda 2030	
1	1:2, 1:4
2	2:2, 2:3
3	3:1, 3:7
4	4:1, 4:2, 4:3, 4:6, 4:7, 4:a
5	5:1, 5:2, 5:3, 5:4, 5:5, 5:6, 5:a, 5:b, 5:c
6	6:2
8	8:5, 8:8, 8:7
10	10:2
11	11:2, 11:7
13	13:3
16	16:1, 16:2
17	17:18

att gagna alla människor i samhällets ekonomiska och sociala grupper samt att förverkliga mänskliga rättigheter och att uppnå jämställdhet. Hållbar utveckling ska uppnås genom att balansera och förena ekonomisk, social och miljömässig utveckling lokalt, nationellt och internationellt. Målen har bäring på såväl lokalt som regionalt och internationella arbete som görs inom arbetet med hållbar utveckling. Många av målen har bäring på jämställdhet och kan appliceras på en jämställdhetsintegrerad beslutsprocess om hur kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas av planerade beslut. För att underlätta det arbetet har länsstyrelsen utarbetat en beslutsmodell för intersektionell jämställdhetsintegrering med ett hållbarhetsperspektiv.

⁹ Se i tabell inom vilka mål och delmål om jämställdhet och kvinnors rättigheter skrivs fram i Agenda 2030.

Agenda 2030 är möjlig att applicera på organisationers verksamheter med hållbarhetsarbetet inom exempelvis miljömålsarbete, hållbar samhällsplanering och hållbar ekonomisk tillväxt.

Jämställdhetsstrategi

Strategin *Jämställt Blekinge 2018–2022* har tagits fram av Länsstyrelsen Blekinge län. Syftet med strategin är att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen på en regional och lokal nivå utifrån perspektiven intersektionalitet och Agenda 2030. Strategin är uppdelad i två delar där den regionala strategin mot våld utgör del två.

Till strategin kommer handlingsplaner att tas fram. Handlingsplanerna kommer att fokusera på de tre fokusområden som finns i strategin;

- Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet,
- Makt, utbildning och hälsa samt
- Regional strategi för att förebygga och förhindra mäns våld mot kvinnor.

Handlingsplanerna kommer att involvera myndigheters, organisationers, näringslivs och idéburens sektors verksamhetsområden.

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv¹⁰. Syftet med strategin *Jämställt Blekinge 2018–2022* är att uppfylla arbetet med de jämställdhetspolitiska målen genom att i Blekinge:

- Anpassa, konkretisera och implementera nationella jämställdhetspolitiska mål utifrån de regionala förutsättningar som finns.
- Fördjupa samverkan mellan centrala aktörer och förtydliga den roll- och ansvarsfördelning som behövs för att lyckas.
- Förbättra förutsättningarna för uppföljning och utvärdering av den nationella jämställdhetspolitiken på regional nivå.

Det finns dokumenterade vinster med att ha en jämställd arbetsplats, vilket i korthet innebär att anställda har lika möjligheter till inflytande, rättvis lön och samma möjligheter till kompetensutveckling samt tillfällig föräldraförsäkring för vård av sjukt barn. Redan 1999 visade Nutek, numera Tillväxtverket, att lönsamheten för företag blir större om arbetsplatsen är jämställd. Detta visar sig i form av att människor trivs bättre på en jämställd arbetsplats, medarbetare stannar längre vilket gör att företaget inte tappar kompetent arbetskraft. Detta samlat gör också att anställda, men även andra, ser arbetsplatsen och arbetsgivaren som attraktiv. En viktig faktor för att jämställdhetsintegrering ska lyckas på en arbetsplats är att ledningen är delaktig i arbetet och visar detta genom sitt ledarskap.

Jämställdhetsnätverk

Den 14 juni 2016 startade det regionala jämställdhetsnätverket vid Länsstyrelsen Blekinge län. Vid mötet beslutades att Länsstyrelsen tar det övergripande ansvaret för det stora nätverket *Jämställdhetsnätverk LST*. Det beslutades även att det till detta nätverk bör finnas tre undergrupper. De som är representerade i nätverket har mandat att i sin organisation utse deltagare i de tre undergrupperna.

De tre undergrupperna är:

- 1) Kommunikation

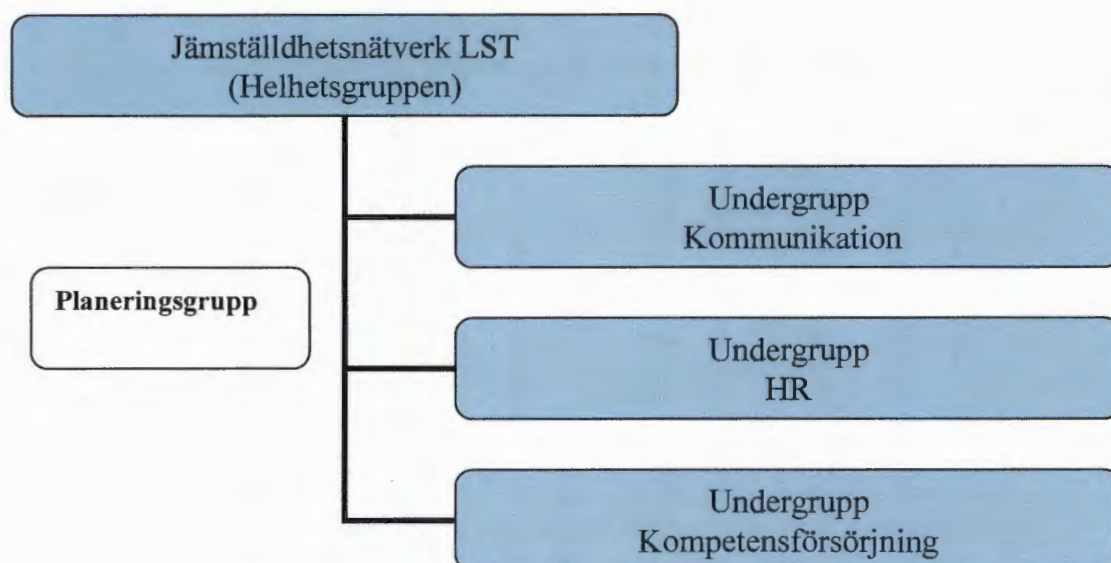
¹⁰ Regeringskansliet, 2014.

- 2) HR
- 3) Kompetensförsörjning

För att arbetet ska få större genomslag i länet har länsstyrelsen valt att i sina tre undergrupper samverka med tre de samverkanspartners i länet; Försvarmakten, Region Blekinge, Volvo Cars AB, som är sammankallande för undergrupperna. Det är också ett sätt leva upp till regeringsuppdraget om att förbättra samverkan med relevanta aktörer. Samverkanspartners driver tillsammans med Länsstyrelsen arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i verksamheten. Huvudansvar för området kvarstår på Länsstyrelsen.

Till strukturen kommer en planeringsgrupp där de sammankallande ingår tillsammans med länsstyrelsens representant, vilken är särskilt sakkunnig. Denne sammankallar planeringsgruppens övergripande träffar. Särskilt sakkunnig och planeringsgruppen har den sammanhållande funktionen mellan de olika grupperna. Strukturen och sammankallande parter kan komma att förändras efterhand som arbetet utvecklas och behöver anpassas till andra förutsättningar. Förändringar beslutas av Länsstyrelsen efter samråd i planeringsgruppen.

Nätverksstruktur



Varje undergrupp har en planering för sitt arbete. Frågor som har sitt ursprung i en undergrupp ska kunna skickas upp till det övergripande Jämställdhetsnätverk LST, eller kallad *Helhetsgruppen*, för att beslutas. Om Helhetsgruppen å sin sida har en fråga som berör en specifik undergrupp ska denna kunna skickas vidare till den undergruppen

I Jämställdhetsnätverk LST sitter funktioner med mandat att kunna genomföra förändringar i sin organisation. Exempel på deltagande funktioner är kommundirektörer, regionråd, personalchefer, VD i privat näringsliv, näringslivschefer, verksamhetschefer. Dessa personer har i uppdrag att utse representanter till undergrupperna.

Tanken bakom undergrupperna

Det finns två skäl till varför Länsstyrelsen Blekinge län har valt att dela upp arbetet med jämställdhet i flera grupper. Det första och det tyngst vägande skälet är att arbetet får större spridning i länet om fler

är involverade. Det andra skälet är att genom att bjuda in fler komma ifrån det problem som inom forskningen kallas *transferproblemet*¹¹. Det kan förklaras med att många gånger ingår en person ensam i en konstellation och ska ensam sprida kunskaperna vidare i sin organisation. Att ensam sprida kunskap vidare är inte lätt då personen inte delar upplevelsen med andra, de andra kan inte heller ta över kunskapen och föra den vidare. Genom att bjuda in fler från varje organisation ökar möjligheten till samspel i vardagen, det finns alltid någon att diskutera sitt deltagande med. De som har frågan på sitt bord är aldrig ensamma och kan tillsammans driva arbetet. Som en del av en grupp är det alltid lättare att hålla en fråga levande i organisationen. För att nya tankar och kunskaper ska kunna tillämpas och hållas levande behöver dessa tolkas och översättas till rådande omständigheter, vilket individen gör i och genom gemensamt reflekterande tillsammans med gruppen. Det underlättar både reflektionen och bevarande av kunskaper om fler från varje organisation har möjlighet att delta. Därav ser vi nyttan med att bjuda in undergrupperna i arbetet för att på så sätt kunna sprida arbetet i respektive organisationer.

Anslutningssystem

Till Jämställt Blekinge finns ett enkelt anslutningssystem där myndigheter, kommuner, landsting, region, näringsliv, föreningar och idéburen sektor är välkomna att ansluta sig till strategiarbetet för att dels visa upp och dels utveckla sitt jämställdhetsarbete. Utifrån jämställdhetsstrategi för Blekinge arbetar vi tillsammans och sprider goda exempel, skapar forum för erfarenhetsutbyte och kompetenshöjande insatser.

Anslutningssystemet kräver inget av den anslutna organisationen förutom att utse en kontaktperson. Länsstyrelsen erbjuder tillgång till månadsbrev, omvärldsbevakning, konferenser och deltagande i kompetenshöjande aktiviteter.

¹¹ Se bland annat: Granberg, Magnus. (2013). *Kognitivt stöd för lärande i arbetet. En teoretisk modell baserad på en fallstudie av ett svenskt militärt utlandsförband i Kosovo*. ACTA UNIVERSITATIS UPSALIENSIS. Uppsala Studies in Education. No. 132. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:656237/FULLTEXT01.pdf>

Att använda strategin

Strategin *Jämställt Blekinge 2018–2022* fungerar som en plattform för arbetet med jämställdhetsintegrering i Blekinge. Målgruppen för strategiarbetet är framförallt offentliga funktioner som kommun, landsting och statlig verksamhet, men även civilsamhälle, organisationer och näringsliv. Privatpersoner är välkomna att inspireras av strategin.

Jämställdhetsintegrering

Syftet med strategin *Jämställt Blekinge 2018–2022* är att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen på en regional nivå. Det huvudsakliga sättet att föra in jämställdhetsarbete i en organisation och verksamhet i Sverige är att använda jämställdhetsintegrering, vilket innebär att förslag, beslut, genomförande och utvärdering analyseras utifrån jämställdhetsperspektiv. Då jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas och återskapas, måste jämställdhetsperspektiv finnas med i det dagliga arbetet.

Jämställda organisationer medför att invånare i Blekinge ska kunna få:

- Likvärdig och jämställd service, tjänster och bemötande
- Rättvis fördelning av resurser
- Kunskap om kvinnors och mäns behov, intressen och livsvillkor
- Likvärdiga möjligheter att nyttja och påverka verksamheten

Det betyder även att:

- Beslut om prioriteringar genomgår jämställdhetsanalys
- Styr- och ledningssystem utvecklas med fokus på jämställdhet
- Fortlöpande insatser görs för att bryta traditionella könsmonster på alla nivåer i organisationen och i verksamheten

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektiv integreras i alla led och på alla nivåer i samhället, vilket är nödvändigt för att förändringsarbetet ska kunna gå på djupet och jämställdhet uppnås.

Fördelar med strategiarbetet

Det finns många fördelar med att delta i ett gemensamt jämställdhetsarbete i länet. Fördelen med att organisationer och verksamheter är jämställda är att attraktionskraften för företaget ökar, vilket hjälper till vid rekrytering av nya medarbetare. Andra vinster som dokumenterats är att dynamiken i arbetsgruppen bland medarbetare förbättras då personal tenderar att stanna längre om gruppens sammansättning och klimat är jämställt. Detta leder till att attraktiv arbetskraft stannar kvar vilket stärker produktionen och konkurrenskraften. Könsblandade arbetsplatser tenderar att resultera i större socialt hållbara investeringar vilket attraherar på dagens arbetsmarknad. Fördelarna med strategiarbetet är att jämställdhetsintegrering är viktigt för länets tillväxt, innovationskraft och attraktionen i att vara ett jämställt län. Ytterligare fördelar med att delta i strategiarbete är att det från länsstyrelsens sida finns erbjudande om

hjälp, stöttning och samordning. I det övergripande jämställdhetsarbetet kan Länsstyrelsen Blekinge län bidra med:



Den grundläggande principen med jämställdhetsintegrering är att arbetet ska implementeras i det ordinarie arbetet i organisationen och i dess verksamhet för att på så sätt bli en naturlig del av organisationen och dess arbete. *Jämställt Blekinge 2018-2022* utgör ett stöd på vägen dit.

Handlingsplaner

Länsstyrelsen har i uppdrag av regeringen att skriva en länsövergripande strategi och handlingsplan för hur länet ska arbeta med jämställdhetsintegrering. Strategin berör alla men främst offentlig förvaltning, som kommuner och landsting och myndigheter. Organisationer som vill ansluta sig till strategiarbetet bör ta fram egna, lokala handlingsplaner för hur jämställdhetsintegrering ska genomsyra verksamheten.

De organisationer och verksamheter som redan har en handlingsplan för jämställdhetsintegrering kan använda strategin för att revidera och omarbeta sina redan existerande planer. För att inleda arbetet med revideringen av planerna kan följande frågor ställas till vid det arbetet:

- Vilka av strategins mål och insatser berör vår verksamhet?
- Behöver de övergripande målen brytas ner i lokala delmål?
- Vilka insatser genomförs redan i verksamheten?
- Behöver planerna och insatserna konkretiseras och beskrivas ytterligare?
- Kan pågående insatser utvecklas genom att samverka med andra aktörer och verksamheter?
- Finns goda exempel i den egna organisationen och verksamheten att sprida till andra?
- Hur ska arbetet följas upp lokalt?

Länsstyrelsen vill gärna ta del av det arbete som pågår i myndighet, kommun, landsting, idéburen sektor, organisation eller näringsliv och hur långt det kommit och eventuella utvärderingar av delmål eller mål. Länsstyrelsen efterfrågar en kontaktperson på respektive myndighet, organisation eller idéburen sektor, bör vara samma person som sitter med i jämställdhetsnätverket. Kontaktadress hos Länsstyrelsen är: jamstalld.blekinge@lansstyrelsen.se.

Det är också viktigt att arbetet regelbundet återrapporteras till strategisk nivå om hur arbetet fortskrider. Länsstyrelsen kommer också att begära in uppföljningar varje år som ett led i kvalitetsarbetet.

Uppföljning, utvärdering och revidering

Under perioden 2018–2022 ansvarar Länsstyrelsen för att följa upp länets arbete med utvärdering och revidering. De insatser som organisationer och verksamheter gör i länet kommer Länsstyrelsen att sammanställa och analysera för att dra slutsatser om hur implementeringen fungerat. Detta arbete kommer att bidra till lärande i länet om jämställdhetsimplementering i organisationer och verksamheter. Utifrån detta arbete kan revideringar ske och indikatorer för det fortsatta arbetet finslipas.

När perioden är slut år 2022 kommer arbetet med strategin att utvärderas under år 2023 för att se i vilken grad insatserna har haft inverkan på jämställdhetsintegreringen i länet och om de regionala och nationella jämställdhetsmålen uppnåtts. Utvärderingar från enskilda organisationer och verksamheter skickas till Länsstyrelsen. Viktigt analysområde för återrapporteringen av strategin är intersektionalitet.

Strategi Jämställt Blekinge 2018–2022

Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Nationella jämställdhetspolitiska målet:

- **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (indelad i tre delmål).**
 - **En jämn fördelning av makt och inflytande:** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande i samhällets alla sektorer.
 - **Ekonomisk jämställdhet:** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
 - **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet:** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Lägesbeskrivning

Makt över sitt eget liv, möjligheten att ha inflytande i beslut som gäller det egna livet och en ekonomisk självständighet är mänskliga rättigheter. År 1979 avskaffades, enligt FN:s konvention om mänskliga rättigheter, all diskriminering av kvinnor. Enligt denna konvention ska medlemsstaterna:

- motverka fördomar som baseras på stereotypa föreställningar om kön
- verka för att kvinnor inte blir diskriminerade på arbetsplatsen, detta gällande anställnings- och lönevillkor samt möjligheten att kombinera arbete med familjeliv

På den politiska nivån är länet jämställt, såväl på kommunnivå som på landstingsnivå. Kvinnor och män är på lika villkor delaktiga på beslutande politisk nivå i Blekinge. Däremot finns det andra områden där jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar behöver bli bättre. Under rubriken makt, inflytande och ekonomi finns områden som uttag av föräldraförsäkring, arbetsmarknad, obetalt hem- och omsorgsarbete samt ekonomiska förutsättningar. Uttag av föräldraförsäkring och tillfällig föräldraförsäkring antas påverka lönerna hos dem som tar ut flest dagar. Jämställdhetspolitiken har ett livscykelperspektiv, vilket i det här fallet innebär att lön, form av anställning och uttag av föräldraförsäkring påverkar storleken på individens pension. Det är fler kvinnor än män som väljer att jobba deltid för att orka med hem och familj. Det är också fler kvinnor än män som efter att yrkeslivet är avslutat lever på mycket liten pension¹².

I Blekinge använder fler kvinnor än män sin föräldraförsäkring. Siffran för använd föräldraförsäkring motsvarar drygt tre fjärdedelar för kvinnor och mindre än en fjärdedel för männen. Fler kvinnor än män använder också den tillfälliga föräldraförsäkringen när barnen är sjuka. Här tar kvinnorna ut två tredjedelar och männen en tredjedel. Att fler kvinnor än män anmäler vård av barn och är hemma för vård av barn innebär att kvinnorna får lägre månadsinkomst, vilket i sin tur även leder till minskad årsinkomst och i slutändan lägre livsinkomst vilket påverkar den ekonomiska självständigheten livet ut. Däremot är siffran för de första tio dagarna jämställd, 55 procent av kvinnorna och 45 procent av männen tar ut de dagarna¹³.

De som idag arbetar deltid eller är timanställda är till största del kvinnor. I och med detta får kvinnor en lägre inkomst än männen.

¹² SCB, 2016.

¹³ På tal om kvinnor och män. Blekinge län 2015. Länsstyrelsen Blekinge län.

Till detta bör också tilläggas att det är fler kvinnor som är ensamstående med barn. En av anledningarna till att fler kvinnor arbetar deltid är att kvinnor tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet¹⁴. Detta beskrivs mer under rubriken *Makt och hälsa*. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är större i Blekinge än i riket i övrigt. Allra mest skiljer sig lönerna inom tjänstesektorn¹⁵. Detta påverkar i slutändan pensionsnivåerna för kvinnor. Under den förra strategin inleddes arbetet med Heltid som norm i flera kommuner.

Arbetsmarknaden i Blekinge är könssegregerad, vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom skilda yrken¹⁶. Kvinnorna i Blekinge har till största del arbetsplats inom offentlig sektor. Den näst största arbetsplatsen för kvinnor finns inom förskola, grundskola och gymnasieskola. Männen arbetsplatser finns inom ingenjörsyrken, hantverk, tung industri och försvarsmakten. Arbetsmarknaden är mer könssegregerad än i riket i genomsnitt.

Segregeringen på arbetsmarknaden är både horisontell och vertikal. [...]de dessutom har olika positioner även om de befinner sig i samma sektor och yrke (Hedborg, 2015).

I länet är nyföretagandet lika som riket i övrigt. 34 procent kvinnor och 66 procent män startade företag i länet under år 2014. I Blekinge drivs något färre företag av kvinnor än riksnittet, 21 procent i Blekinge och 23 procent i riket. Av småföretagen drivs 20 procent (i riket 24 procent) av kvinnor och 33 procent (i riket 38 procent) av män¹⁷, resten drivs av större företag. Flest antal egna företagare oavsett kön finns i Karlskrona, minst antal egna företagare i Olofström¹⁸. De två största sektorerna som företagen rymms inom är för kvinnor kulturella näringar eller personliga tjänster och handel, medan män har företag inom jordbruk, skogsbruk eller fiske eller byggverksamhet.

Sammanfattning

Deltidsarbete: 223 kvinnor, 94 män.

Timanställning: 387 kvinnor, 268 män.

Inkomst: Män i Blekinge tjänar i genomsnitt 5584 kronor mer i månaden än kvinnor. Det är mindre skillnad än vid förra strategin då skillnaden var över 6000 kronor.

Arbetsmarknad: Kvinnor finns inom vård och omsorg och inom utbildning, männen finns inom privat sektor inom tillverkningsindustri och inom försvarsmakten.

Företagande: 22 % kvinnor och 34 % män driver idag småföretag i länet vilket är en ökning med 1 % småföretagare för både kvinnor och män sen förra strategin.

¹⁴ Larsson, 2005.

¹⁵ Bergold & Vedin, 2015; Hedborg, 2015.

¹⁶ Medlingsinstitutet, 2015.

¹⁷ SCB, 2013.

¹⁷ SOU 2010:79.

¹⁸ På tal om kvinnor och män. Blekinge län 2015. Länsstyrelsen Blekinge län och Region Blekinge.

Strategi för Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet¹⁹

<i>Regionalt mål</i>	<i>Aktivitet/Insats</i>	<i>Ansvarig</i>	<i>Uppföljning</i>
Jämställdhetsintegrering ska användas vid beslutsfattande i Blekinge.	<ul style="list-style-type: none"> • ”Utbilda utbildare”- utbildning av coacher i offentlig verksamhet • Politikerutbildning i intersektionalitet och jämställdhet • Jämställdhetsnätverken fortsätter utvecklas • Jämställdhetsintegrering i verksamhetsplaner • Jämställdhetsintegrerade årsredovisning • Utbildning om jämställdhetsbudgetering för ekonomer 	<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelsen • Försvarsmakten • Region Blekinge 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärderingar • Statistik • Intersektionell analys
Kvinnor och män ska ha samma villkor och möjligheter till aktivt politiskt deltagande.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsgivare stöttar och uppmuntrar möjligheter till politiskt deltagande • Kontinuerlig mäta politisk representation 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsgivare • Jämställdhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik • Intersektionell analys
Blekinge ska vara en inkluderande arbetsmarknad både på medarbetar- och chefsnivå.	<ul style="list-style-type: none"> • Sträva efter jämställd rekrytering • Sträva efter inkluderande rekrytering • ”Chef över en bleking kan jämställdhet” 	<ul style="list-style-type: none"> • HR/Arbetsgivare • Arbetsförmedlingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik • Intersektionell analys
Kvinnor och män i Blekinge ska kunna leva på sin lön.	<ul style="list-style-type: none"> • Sträva efter heltid som norm med möjlighet till ökad sysselsättningsgrad 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsgivare 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik • Intersektionell analys
Blekinge ska vara en jämställd region.	<ul style="list-style-type: none"> • ”Den jämställda resan” – geografisk resa om det (o)jämställda landskapet • Dialoger om jämställda arbetsplatser • Jämställdhetskonferens årligen 	<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelsen • Kommunerna/turistbyråer 	<ul style="list-style-type: none"> • Antal bussturer • Antal anmälda konferens
Föräldrar i Blekinge ska göra ett jämställt uttag av föräldraförsäkring.	<ul style="list-style-type: none"> • Påverka normer kring föräldraskap • Kommunikationskampanj om föräldraskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Försäkringskassan • Länsstyrelsen • Arbetsgivare 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik • Intersektionell analys

¹⁹ Metod: 20 april 2017 samlades representanter från länet till en halv dags workshop för att lägga grunden till utformningen av strategin. Under workshopen var fokus de delpolitiska delmålen 1–5 och en regional målsättning samt aktiviteter för länet. Representanter kom från både offentlig verksamhet, kommuner, myndigheter och privat näringsliv.

Makt, utbildning och hälsa

Nationellt jämställdhetspolitiskt mål:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande:** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande i samhällets alla sektorer.
- **Jämställd utbildning:** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Lägesbeskrivning

Fullföljda studier upp till åtminstone gymnasienivå verkar vara en av de mest framstående faktorerna för att kunna etablera ett självständigt vuxenliv med allt vad det innebär av att komma in på arbetsmarknaden och en egen inkomst. Att inte fullfölja sina studier innebär större utsatthet för en socioekonomiskt utsatt position med dålig ekonomi och att inte komma in på arbetsmarknaden. Det finns flera anledningar till att elever väljer att avsluta sina gymnasiestudier i förtid. Anledningarna är bland annat dåliga relationer mellan lärare och elev, arbetssätt som inte upplevs som flexibla nog av eleven, innehållet i studierna upplevs inte som meningsfullt eller anpassat till eleven samt att för lite tid av skolans kärnverksamhet ägnas åt eleverna²⁰.

I dag är majoriteten av de studerande på högskolan i riket kvinnor. Kvinnorna är i majoritet på de flesta utbildningarna förutom inom de tekniska utbildningarna där är männen fler. Det är fler män än kvinnor som forskar och undervisar på högskola och universitet i landet. Kvinnor tar i större utsträckning ut examina, och även högre examina än män. Förhållande är detsamma på BTH som på övriga tekniska högskolor i landet. Studenterna på BTH är i majoritet män även om antalet kvinnor ökat något. En av utmaningarna som finns i länet är de många unga kvinnor som lämnar länet för högre utbildning men som senare inte återvänder för att bo och arbeta i länet. Ytterligare en utmaning är den könssegregerade arbetsmarknaden som börjar i utbildningsval. Utmaningen ligger i att män i större utsträckning ska välja utbildningar som profilerar sig mot offentlig verksamhet.

Skollagen och samtliga läroplaner inom skolan uttrycker med tydlighet att skolans olika årskurser, från förskola till gymnasieskola, har ett uppdrag att motverka traditionella könsmonster. Alla som arbetar i förskola och skola ska *ge möjlighet för alla barn och elever att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån kön. Jämställdhet, som grundläggande demokratiskt värde, ska både gestaltas och förmedlas*²¹. Det betyder att jämställdhet ska genomsyra alla de möten som skolans vardag består av. Med andra ord menas att alla barn och elever ska behandlas likvärdigt och utifrån den de är, oberoende av kön och annan bakgrund. För att säkerställa att det är så behövs ett systematiskt arbete – för att utveckla undervisningen och annat bemötande.

Hälsa är en grundläggande mänsklig rättighet. FN:s konvention²² fastställer alla invånares tillgång till hälso- och sjukvård där kvinnor och män ska bemötas lika. Givetvis handlar hälsa om mer än sjukvård. WHO definierar hälsa som fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. En god hälsa möjliggörs om det

²⁰ Boström, Lena. (2013). Hur lär sig elever på sex olika yrkesprogram. En studie om skillnader och likheter i lärtilar. Utbildning & lärande 2013, vol. 7, nr. 1.

²¹ <http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/likabehandling/jamstallldhet>. Online 2017-02-03

²² FN:s konvention om avskaffande av diskriminering.

finns möjlighet att utveckla personliga förmågor, att vara delaktig i samhällslivet och att det finns tillgång till fritid, rekreation och avkoppling. Då det finns stora löneskillnader mellan kvinnor och män påverkas möjligheterna till god upplevd hälsa²³:

Ekonomiska och sociala förutsättningar är en av de mest grundläggande förutsättningarna för folkhälsan. Det finns samband mellan en god folkhälsa och ett samhälle präglat av ekonomisk och social trygghet, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa²⁴.

Kvinnor har totalt sett fler sjukdagar än män. Arbetet upplevs många gånger som så tungt att frånvaro krävs för att orka med arbete. I Blekinge rapporteras för kvinnor ett ohälsotal på 38 dagar per år och för män 25 dagar per år. I dessa siffror inräknas också de kvinnor som utsätts för våld i nära relationer. Läkare ger oftare kvinnor diagnoser som är förknippade med psykiska besvär medan män får fysiska diagnoser. Det innebär att diagnostiken inte är jämställd. Utlandsfödda kvinnor uppger att de upplever sämre hälsa än utlandsfödda män med samma härkomst.

Ett mål för den nationella folkhälsopolitiken är att främja allas möjlighet till fysisk aktivitet med fokus på barn, unga och deras familjer. Generellt utför kvinnor mer av det obetalda hem- och omsorgsarbetet vilket i sin tur leder till mindre fri tid för egna aktiviteter. Kvinnor ägnar sig mer åt aktiviteter i sin närmiljö och som går att förena med tidsbrist så som löpning, promenader och gym medan män i större utsträckning ägnar sig åt organiserad idrott och lagidrott. Detta innebär att kvinnor inte i lika hög grad konkurrerar om samhällsliga resurser vad gäller idrottsanläggningar då de i större utsträckning ägnar sig åt individuell idrott²⁵. Samhällets pengar läggs i större utsträckning på sporter som är förknippade med idrotter som utövas av gruppen män, så som exempelvis ishockey.

Det finns många grupper i samhället som uppvisar fysisk och psykisk ohälsa. När det gäller gruppen HBTQ har denna grupp i ett flertal undersökningar²⁶ visat sig ha en mycket utsatt position i fråga om bland annat psykisk hälsa. I synnerhet rör detta ungdomar och transpersoner där ohälsan är hög, till följd av diskriminerande strukturer²⁷. Personer som inte lever enligt samhällets normer riskerar att utsättas för våld och trakasserier i högre grad än andra grupper i samhället vilket i sin tur riskerar att leda till ökad psykisk ohälsa.

Nationell kulturpolitik är indelad i ett antal olika mål som att främja allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor. För att alla ska kunna ta del av kulturen är tillgänglighet i olika former viktigt, både för kvinnor och män, flickor och pojkar likväl som funktionsnedsatta och socioekonomiskt utsatta.

Sammanfattning

Utbildning: Fler kvinnor än män i Blekinge bedriver högre studier. Unga kvinnor tenderar att lämna länet för studier på annan ort.

Psykisk hälsa: Vanligare bland kvinnor att uppleva psykisk ohälsa, den psykiska ohälsan ökar också inom gruppen män.

Fysisk hälsa: Män upplever mer god fysisk hälsa än kvinnor

Fysiska aktiviteter: Män organiserat i lag/grupp, kvinnor oorganiserat nära hemmet eller på gym

²³ Danielsson & Berlin, 2012; Bergold & Vedin, 2015.

²⁴ Folkhälsomyndigheten, 2015.

²⁵ Larsson & Johansson, 2012.

²⁶ Folkhälsomyndigheten, 2010; Ungdomsstyrelsen, 2012; Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, 2014.

²⁷ Ibid.

Strategi för Makt, utbildning och hälsa²⁸

<i>Regionalt mål</i>	<i>Aktivitet/Insats</i>	<i>Ansvarig</i>	<i>Uppföljning</i>
Jämställdhets- och genusperspektiv ska genomsyra all undervisning i Blekinge.	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsinsats för skolpersonal om delmålet Jämställd utbildning. • Uppstart av nätverk för jämställd utbildning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelsen • Kommuner • Blekinge Tekniska högskola 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering • Enkätundersökning • Intersektionell analys
Nyanlända kvinnor och män ska få en jämställd start i Blekinge.	<ul style="list-style-type: none"> • Samhällskommunikatörer i Blekinge ska utbildas i jämställdhet. • Information för nyanlända ska innehålla jämställdhet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunerna • Länsstyrelsen 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering • Enkätundersökning • Intersektionell analys
Studie- och yrkesvägledning ska genomsyras av jämställdhets- och genusperspektiv.	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsinsats för SYV-personal om delmål 3. • Utbildning av studie- och yrkesvägledningspersonal. • Informationskampanj ”Bli vad du vill” 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunerna • Länsstyrelsen 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering • Enkätundersökning • Intersektionell analys
Kvinnor och män, flickor och pojkar i Blekinge ska ha samma förutsättningar för och erbjudas god hälsa på lika villkor.	<ul style="list-style-type: none"> • Utbildning om jämställd hälsa inom ramen för det hälsofrämjande området • Skapande av en frågeguide till vårdgivare för jämställdhetsintegrerad hälsa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Länsstyrelsen • Landstinget • Region Blekinge • Blekinge idrottsförbund 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik • Enkätundersökning • Kartläggning • Intersektionell analys

²⁸ Samma metod gäller denna.

Ordförklaringar

Inom varje ämnesområde finns specifik terminologi kopplad till ämnet, där ingår begrepp och förklaringar på hur dessa används inom området. Orden nedan har samlats ihop och kan ses som användbara vid arbetet med att förstå och kommunicera jämställdhetsintegrering.

Bisexualitet

En person som känner sexuell attraktion till båda könen kallas *bisexuell*.

Cis

En person som identifierar sig och uppfattar sig som det juridiska kön (se juridiskt kön) som den föddes till, med andra ord en kvinna som är född kvinna och som uppfattar sig som och lever som kvinna eller en man som fötts till man och som uppfattar sig som och lever som man.

Diskriminering

När vissa grupper, eller personer, vid upprepade tillfällen behandlas sämre än andra skulle ha gjort i en jämförbar situation kallas det diskriminering. I diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering från följande grunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Strukturell diskriminering finns inbyggt i samhällets sätt att fungera (se även jämlikhet, likabehandling och mångfald).

Feminism

Feminism är ett samlingsbegrepp för en form av samhällsanalys och rörelse som menar att kvinnor generellt sett är underordnade män i samhället och vill genom samhällskritisk analys förändra strukturen av underordning. Inom feminismen finns ett antal teoretiska inriktningar:

- Liberalfeminism
- Radikalfeminism
- Ståndpunktsfeminism
- Särartsfeminism
- Postkolonial feminism
- Postmodern feminism
- Queerfeminism

Inriktningarna har olika teoretiska utgångspunkter för den analys de vill göra men gemensamt för dem är det kritiska perspektiv de för in i sin analys. Förslag till lösningar skiftar mellan de olika inriktningarna då teorierna bakom kommer från olika forskningsområden.

Praktiskt jämställdhetsarbete förenar flera av dessa inriktningar i syftet att förändra diskriminerande regler, motverka våld, höja representation av kvinnor på styrande/beslutande poster, förändra normer och påvisa hur dessa hänger samman med föreställningar om kön och hur dessa föreställningar i sin tur hänger samman med kön.

Genus

Begreppet genus kan användas som en synonym till kön för att betona att kön är en social, kulturell och historisk konstruktion som förändras över tid.

Glastak

Inom organisationer och styrelser har det varit och är fortfarande svårt för kvinnor att klättra i karriären och få styrande poster. Detta har benämnts som glastak, det syns inte men det hindrar ändå.

HBTQ

HBTQ är ett samlingsnamn för Homosexuella, Bisexuella, Transpersoner och Queera. Homo- och bisexualitet är sexuella läggningar men begreppen trans och queer har att göra med könsöverskridande uttryck, alltså hur personen identifierar sig och inte med personens juridiska kön. Queer är också en kritik av heteronormen, att samhället systematiskt och strukturellt diskriminerar det som inte faller inom normen för det normala.

Hen

Hen är ett könsneutralt personligt pronomen som kan användas när kön i sammanhanget är irrelevant eller obekant. Hen kan användas av personer som inte vill identifiera sig som ett kön. Ordet har enligt språkvetare sin grund i fornsvenskan. Det finns också många andra språk runt om i världen där motsvarigheter till hen används, exempelvis finskan.

Heteronormativ

Heteronormativ innebär att utgå från att alla är heterosexuellt och att det är det som är självklart, naturligt och önskvärt. I heteronormen ingår föreställningen om att kvinnor och män är varandras motsatser och attraheras av varandra samt att de vill leva i monogami i ett förväntat heterosexuellt förhållande.

Heterosexualitet

Heterosexualitet innebär en sexuell läggning där personen uteslutande eller huvudsakligen attraheras av en person av det motsatta könet.

Homosexualitet

Homosexualitet innebär en sexuell läggning där personen uteslutande eller huvudsakligen attraheras av en person av samma kön.

Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett analysverktyg som används för att påvisa hur olika maktordningar hänger samman och påverkar/påverkas av varandra. En intersektionell analys kan exempelvis påvisa på vilket sätt en persons makt påverkas av det kön den har, sin ålder och eventuellt funktionshinder. Se även inledningen.

Intersexualitet/intersexuell

Det föds barn som vid födseln har ett kön som inte entydigt kan definieras som kvinnligt eller manligt. Dessa brukar kallas intersexuella. Intersexuella barn brukar opereras för att tilldelas ett juridiskt kön.

Juridiskt kön

Juridiskt kön är det kön som definieras att personen har vid födseln och som den sen blir folkbokförd som. I dag finns det två juridiska kön, kvinna och man. Dock används *hen* ofta i tal då personens kön inte är känt eller om könet inte är av intresse. Att inte vilja identifiera sig som kvinna eller man dyker allt oftare upp i enkätundersökningar. I många länder finns ett tredje juridiskt kön. Exempel på länder som har ett tredje juridiskt kön är Indien, Nepal, Pakistan, Australien, Nya Zeeland, Sydafrika och Brasilien.

Jämlikhet

Betyder alla människors lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning sexuell läggning och ålder. Alla människor har lika värde och samma rätt att delta i samhället som exempelvis rösträtt, mötesrätt och yttrandefrihet, dvs. att människan är lika inför lagen.

Jämställdhet

Jämställdhet är ett begrepp som betonar att kvinnor och män ska vara jämställda. I lagstiftningen betonas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i form av till exempel lika lön för lika arbete, lika rätt till föräldraledighet och möjlighet att kompetensutveckla sig på arbetstid. Det heter i lagstiftningen att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetsbegreppet har kritiserats för att återskapa föreställningar om två avgränsade könstillhörigheter. Kritik har även kommit angående förenklingen av komplicerade maktordningar.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering innebär att alla förslag, genomförande och utvärderingar genomgående analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa likvärdig service, resurstilldelning och inflytande.

Kön

Det finns olika betydelser av ordet kön. Det kan betyda biologiskt kön, juridiskt kön och socialt kön. Biologiskt kön fastställs utifrån könsorgan, kromosomer och hormoner. Juridiskt kön är det kön som definieras att personen har vid födseln och som den sen blir folkbokförd som och som könsuppdelad statistik byggs på. Socialt kön kallas genus, det kan förstärka föreställda eller förväntade skillnader som exempelvis normer för kvinnlighet och manlighet byggs på.

Könskonsekvensanalys

Detta innebär att inför beslut analysera potentiella effekter för kvinnor och män, pojkar och flickor. Hur ser resurserna ut? Hur fördelas resurserna? Vem har tillgång till det som beslutet avser? Har både kvinnor och män tillfrågats innan? Centralt i denna analys är könsuppdelad statistik.

Könskvotering

Könskvotering är en jämställdhetspolitisk strategi där målinriktad rekrytering försöker rätta till en skev könsmässig fördelning inom någon av samhällets sfärer, såsom politik, utbildning eller på arbetsmarkanden. Könskvotering kan ske både inom kvinnligt och manligt dominerade sektorer

Könsroll

Könsroll betonar att kvinnor och män har socialt konstruerade roller för vad kvinnor och män ska och inte ska göra. I dag har begreppet många gånger ersatts med ordet genus för att könsrollsbegreppet lätt missuppfattas som att det är en roll som går att kliva in i och ut ur och att det inte påverkas av makt och strukturer.

Likabehandling

Likabehandling innebär att individer behandlas utifrån likartade förutsättningar och med respekt. Ett likabehandlingsarbete ska bygga på diskrimineringslagen och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning sexuell läggning och ålder.

Mångfald

Mångfald är ett språkligt försök att inkludera alla människor och grupper. Det finns många tolkningar men ingen enhetlig definition. Mångfaldsarbete handlar om människor oavsett bakgrund och levnadssätt har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter och ska behandlas likvärdigt (se likabehandling). Mångfald innebär att alla former av diskriminering ska motverkas.

Normkritik

Normkritik handlar om att synliggöra de normer som leder till att vissa ses som avvikande och andra som normala. Ett normkritiskt förhållningssätt innebär att inte förutsätta eller kräva att alla organiserar sitt liv i enlighet med normen. Normkritisk pedagogik synliggör normer och privilegier. Detta kan även gå under namnet genuspedagogik.

Queer

Queer är ett analysverktyg som bygger på att analysera samhället utifrån heteronormen och problematisera det som anses vara normalt. Queer lyfter fram det som ses som avvikande. Queer är ett forskningsperspektiv inom feministiskt teori. Queer är också en kritik av heteronormen, att samhället systematiskt och strukturellt diskriminerar det som inte faller inom normen för det normala.

Transperson

Transpersoner är ett begrepp som innehåller de personer som inte vill identifiera sig som fysiskt, psykiskt eller biologisk som det juridiska kön de har. De väljer att identifiera sig som ett annat kön.

Referenslista

- Abrahamsson, Lena. (Et al). (2015). *Låt andra än föräldrarna ta ut del av föräldraförsäkring*. DN debatt, 2015-06-04. Online 2015-06-04. <http://www.dn.se/debatt/lat-andra-an-foraldrarna-ta-ut-del-av-foraldraledigheten/>.
- Allodi, Mara Westling. (2010) *Pojkars och flickors psykiska hälsa i skolan: En kunskapsöversikt*. SOU 2010:79. Fritzes förlag.
- Bergold, Joa & Vedin, Ulrika. (2015). *Jämställdhetsbarometern 2015*. Landsorganisationen i Sverige. Online 2015-06-11. http://www.lo.se/start/lo_fakta/sveriges_jamstalldhetsbarometer_2015.
- Dahl, Svend. (2014). *Män och jämställdhet. Betänkande av Utredningen män och jämställdhet*. SOU 2014:6. Stockholm: Fritzes.
- Danielsson, Maria. & Berlin, Marie. (2012). Health in the working-age population. Health in Sweden: The National Public Health Report 2012. Chapter 4. I: Ingvar Karlberg (Ed.) (2012). *Scandinavian Journal of Public Health*. Volume 40. Sup. 9. December 2012.
- Folkhälsomyndigheten (2015). *Ekonomiska och sociala förutsättningar*. <http://www.folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/folkhalsans-utveckling-malomraden/ekonomiska-och-sociala-forutsattningar/>. Online 2015-06-09.
- Granberg, Magnus. (2013). *Kognitivt stöd för lärande i arbetet. En teoretisk modell baserad på en fallstudie av ett svenskt militärt utlandsförband i Kosovo*. ACTA UNIVERSITATIS UPSALIENSIS. Uppsala Studies in Education. No. 132.
- Grönblad, Fatima & Ekselis, Inga-Bodil (2010). Långt kvar till ett jämställt kulturliv. *Genus*, nr 3/2010. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Hedborg, Anna. (2015). *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Slutbetänkande av delegationen för jämställdhet i arbetlivet*. SOU2015:55. Stockholm: Fritzes.
- Jämställ.nu. (2014) Hämtat. 2014-10-08. <http://www.jamstall.nu/politik/sveriges-jamstalldhetspolitik/>.
- Larsson, Lena. (2005). Heltid eller deltid – rättighet, möjlighet eller kvinnofälla? Fokus i Väst. http://www.gr.to/download/18.55340448112b9e59b8980006684/heltid_eller_deltid.pdf. Hämtat: 2014-10-29.
- Larsson, Håkan & Johansson, Susanne. (2012). *Genus och heteronormativitet inom barn- och ungdomsidrott. Könsmönster inom idrottsdeltagande och regelverk inom idrott*. Riksidrottsförbundet. Stockholm: Andrén & Holm AB.
- Löfström, Åsa. (2005). En könssegregerad arbetsmarknad hinder för fria val och effektiv matchning? *Nationalekonomi.se*. nr. 8. Årgång 33. <http://www.nationalekonomi.se/filer/pdf/33-8-al.pdf>. Hämtat: 2014-10-28.
- Medlingsinstitutet. (2015). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm: E-print
- Mellkvist, Annika & Kronogård, Maria. (2011). *Tillsammans gör vi skillnad. Folkhälsorapport Blekinge 2011*. Hämtad 2014-10-08. <http://tblekinge.se/Documents/H%C3%A4lsa%20och%20v%C3%A5rd/Landstingets%20folk%C3%A4lsarbete/Folk%C3%A4lsrapport%20Blekinge%202011.pdf>. Landstinget Blekinge.
- Regeringskansliet. (2014). Hämtat 2014-10-08: <http://www.regeringen.se/sb/d/13278>.
- Regeringens Proposition 2005/06: 155.
- RFSL. (2014). Hämtat 2014-10-08: <http://www.rfsl.se/?p=115>.
- SCB. (2013). (2013). *På tal om kvinnor och män*. ISSN: 1651-8527.
- SCB. (2014). http://www.scb.se/statistik/uf/uf0202/2011a01c/uf0202_2011a01c_sm_uf23sm1201.pdf.
- Socialstyrelsen. (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Hämtad 2014-10-08: <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8495/2009-126-71.pdf>
- Tillväxtverket. (2011). *Kvinnors och mäns företagande. Blekinge län. Företagens villkor och verklighet 2011*.
- Uebel, Maja. (2006). *Nya perspektiv på riksidrottsgymnasierna. Vad flickor och pojkar värdesätter i RIG-verksamheterna*. FOU- rapport 2006:4. Stockholm: Riksidrottsförbundet.

- Ungdomsstyrelsen. (2013b). *Unga och jämställdhet*. Fokus 13. Skrifter 2013:4. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Åström, Gertrud. (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen. SOU 2005: 66. Stockholm: Fritzes.