



Förord

Jämställdhet är ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan kön. Den svenska jämställdhetspolitikens mål är att män och kvinnor ska ha samma makt att påverka samhället och sina egna liv. Det innebär att kvinnor och män ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Utgångspunkten i Lilla Edets kommuns jämställdhetsarbete är att det finns skillnader i fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män, oftast till kvinnors nackdel. En förutsättning för jämställdhet är att alla människor har möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och att de inte styrs och begränsas av stereotypa föreställningar om kön.

Lilla Edets kommun ska vara en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i verksamheterna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Genom att jämställdhetsintegrera alla delar av organisationen bidrar Lilla Edets kommun till ett jämställt samhälle som bygger på rättvisa och demokrati. Jämställdhetsarbetet i Lilla Edet ska ytterst leda till en omfördelning och omprioritering av makt och resurser, vilket kräver ett kritiskt förhållningssätt på alla nivåer i organisationen.





Innehåll

Övergripande utgångspunkter	3
Maktperspektivet	3
CEMR-deklarationen.....	3
Regeringens mål och strategi för jämställdhet	3
Länsgemensam strategi	3
Lokala förutsättningar	4
Hur arbetar Lilla Edets kommun med jämställdhet?	4
Vilka lokala utmaningar ska beaktas?	4
Vad är syftet med den kommunövergripande strategin?	4
Kommunövergripande strategi	5
1. Målområden.....	5
Målområde: Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet	5
Målområde: Makt, delaktighet och hälsa	8
Målområde: Makt och våld i nära relation	11
2. Genomförande	12
Ansvar	12
Övergripande metoder	13
3. Uppföljning	15
Bilaga 1: Metoder för jämställdhetsintegrering.....	i



Övergripande utgångspunkter

Maktperspektivet

Ett jämställdhetsarbete handlar inte bara om att uppnå en jämn könsfördelning utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för män och kvinnor inom samhällets olika områden. Maktperspektivet är viktigt för att förstå hur olika ojämställdhetsproblem i samhället hänger ihop. Därför bedrivs arbetet ofta med två olika fokus, där det ena handlar om att skapa en tydlig bild över olika förhållanden med hjälp av mätbara faktorer och det andra problematiserar och granskar vilka maktförhållanden som ligger bakom de redovisade siffrorna. I vissa fall behöver man även ta sig an strukturer som inte nödvändigtvis förändras i och med en jämn mätbar fördelning av kvinnor och män. Vidare bör utgångspunkten för jämställdhetsarbetet alltid vara kön, men inte bara kön, då varken kvinnor eller män utgör några enhetliga grupper.

CEMR-deklarationen

Lilla Edets kommun har undertecknat den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män (CEMR-deklarationen¹). Deklarationen är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i politiskt beslutsfattande och praktisk verksamhet på lokal och regional nivå i enlighet med diskrimineringslagstiftning och internationella avtal. Det betyder bland annat att kommunens verksamheter ska ha en handlingsplan för sitt jämställdhetsarbete där det framgår vilka mål, prioriteringar, åtgärder och resurser som finns för arbetet. I Lilla Edets kommun utgörs denna handlingsplan av nämndernas mål- och resursplaner samt verksamhetsplanerna där jämställdhetsfrågorna integreras i linje med den kommunövergripande jämställdhetsstrategin.

Regeringens mål och strategi för jämställdhet

Målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå detta har sex jämställdhetspolitiska delmål tagits fram.² Jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor så att inte jämställdhetsfrågorna sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter.

Länsgemensam strategi

Lilla Edets kommun har, genom att ha undertecknat en avsiktsförklaring, anslutit sig till länsstyrelsens strategi Jämställt Västra Götaland 2019–2022³. Avsiktsförklaringen innebär att kommunen ska koppla sitt pågående arbete med jämställdhetsintegrering till det övergripande arbetet med den länsgemensamma strategin.

¹ Observatory of the European Charter (charter-equality.eu)

² Regeringskansliet "Mål för jämställdhet"

³ Jämställt Västra Götaland 2019–2022



Lokala förutsättningar

Hur arbetar Lilla Edets kommun med jämställdhet?

Den övergripande strategin för jämställdhetsarbetet i kommunen är jämställdhetsintegrering vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. Jämställdhetsintegrering är inte ett mål i sig, utan en strategi för att uppnå målen. Jämställdhetsarbetet är en del i det ordinarie arbetet vilket innebär att det huvudsakliga arbetet utförs av förtroendevalda, chefer och medarbetare i organisationen och inte utav speciellt utsedda personer. Därutöver kan särskilda insatser förstärka det ordinarie arbetet för att ge effekt och verka för kommunens prioriteringar och mål.

Jämställdhetsarbetet är en del av kommunens interna uppdrag med välfärdstjänster och service, men även kommunens externa uppdrag med demokrati och samhällsutveckling. Jämställdhetsarbetet är även en viktig del av kommunens uppdrag som arbetsgivare där jämställdhetsfrågorna även nu mera ingår i antidiskrimineringsarbetet som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare hanteras jämställdhetsutveckling genom kommunens folkhälsoutskott som bland annat utgår från rätten till hälsa samt frågor om våld i nära relationer. Dessa olika delar utgör kommunens totala jämställdhetsarbete och ska således bidra på olika sätt för att uppnå jämställdhet bland Lilla Edets invånare. Kommunen arbetar också i samverkan med lokala aktörer för att integrera ett jämställdhetsperspektiv och bidra till måluppfyllelsen i strategin.

Vilka lokala utmaningar ska beaktas?

För att uppnå en önskvärd förändring är det viktigt att tydliggöra vad den jämställdhetsintegrerade processen ska bidra till genom en tydlig problembild över vilka ojämställdhetsproblem som ska lösas. I tidigare uppföljningar har det framkommit att kommunen saknat en sådan problem- och målbild och att nämnder och sektorer därför upplevt svårigheter att koppla an sitt arbete mot strategin. Det har även förekommit brist på stöd i hur nämnder och sektorer kan anpassa arbetet till sina verksamheter. Verksamheterna har således i huvudsak bedrivit jämställdhetsarbetet utanför ramen för strategin. Det behövs därför en tydligare riktning för hur jämställdhetsarbetet ska prioriteras, bedrivas och utvärderas. För att processen framåt ska bli framgångsrik krävs även att tid och resurser avsätts för arbetet.

Vad är syftet med den kommunövergripande strategin?

Syftet med strategin är att utgöra en tydlig riktning för Lilla Edets kommuns jämställdhetsarbete samt skapa en långsiktighet och systematik i hur arbetet ska bedrivas. Strategin innehåller därför prioriteringar för *vad* som ska göras under strategiperioden samt de övergripande metoderna för *hur* detta ska göras.

Kommunens nämnder och sektorer ska använda strategin för att prioritera jämställdhetsinsatser och stärka jämställdhetsperspektivet i det ordinarie service- och välfärdsuppdraget som ger kraft åt demokrati- och samhällsutvecklingen med det långsiktiga målet att flickor och pojkar, kvinnor och män, i kommunen ska ha samma makt att påverka samhället och sina egna liv.



Kommunövergripande strategi

Strategin är uppdelad i tre delar; *målområden*, *genomförande* och *uppföljning*. Den första delen syftar till att utgöra riktningen för kommunens jämställdhetsarbete under strategiperioden. Den andra delen syftar till att skapa långsiktighet och systematik i arbetet med att integrera jämställdhetsarbetet i ordinarie styrmodell. Den tredje delen syftar till att följa upp målområdena och genomförandet så att strategin hålls levande.

1. Målområden

Det övergripande målet för kommunens jämställdhetsarbete är att flickor och pojkar, kvinnor och män, i Lilla Edet ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Målområdena i strategin ska bidra till att uppnå det övergripande målet. Dessa utgår från temaområdena i Länsstyrelsens strategi Jämställt Västra Götaland 2019–2022, men är anpassade efter lokala behov och förutsättningar. Gemensamt för samtliga målområden är makt eftersom omfördelning av makt och resurser är centralt för att skapa ett jämställt samhälle.

Varje målområde innehåller övergripande mål som kommunens jämställdhetsarbete ska verka för. Under respektive mål finns en problemformulering samt generella lösningsförslag på hur Lilla Edets kommun ska bidra till måloppfyllelsen. För att kunna bedöma jämställdhetsutvecklingen i förhållande till respektive mål presenteras även ett antal uppföljningsbara nyckeltal.

Målområde: Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Det här målområdet handlar om att skapa jämställda förutsättningar för utbildning, arbete, ekonomi, inflytande och jämställd tillväxt.

Mål 1: Likvärdiga möjligheter att påverka samhällsutvecklingen

Fler och växande företag är avgörande för utveckling, tillväxt och en förbättrad välfärd i kommunen. Lilla Edet ska ha ett attraktivt företagsklimat som ger människor möjligheten att försörja sig genom eget arbete.⁴ År 2020 var dock enbart 8,6% av alla förvärvsarbetande i Lilla Edet egenföretagande kvinnor, medan motsvarande siffra var 29% för män. År 2020 var dessutom enbart 28,1 % av alla egenföretagare i kommunen kvinnor. Detta innebär att män kan påverka näringslivets utveckling i högre grad än kvinnor. Likvärdiga villkor för kvinnor och män inom företagsfrämjande insatser är därför en central fråga för demokrati och rättvisa. En mångfald av företagare bidrar även till förnyelse och förutsättningar för ett konkurrenskraftigt näringsliv.⁵

Värderingar kring maskulinitet och makt är normsättande inom företagsfrämjande som generellt gynnar manliga företagare i högre grad.⁶ Lilla Edets kommun ska därför arbeta för att motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män som makthavare i insatser som främjar

⁴ Mål- och resursplan 2022 Lilla Edets kommun

⁵ Tillväxtverkets strategi – ett företagsfrämjande på lika villkor

⁶ Jämställt Västra Götaland 2019–2022



företagsklimatet i kommunen. Kommunens samlade och strategiska arbete gentemot näringslivet⁷ för att skapa goda förutsättningar för företagande ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv med det långsiktiga målet att öka andelen kvinnor som startar och driver eget företag i Lilla Edet.

Nyckeltal:

- Andel egenföretagare av förvärvsarbetsande dagbefolkning, kvinnor (Kolada från SCB:s regionala arbetsmarknadsstatistik, RAMS)
- Andel kvinnliga egenföretagare - antal egenföretagande kvinnor/totalt antal egenföretagande (Kolada från SCB:s regionala arbetsmarknadsstatistik, RAMS)

Mål 2: Likvärdiga villkor att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet är generellt sätt ojämnt fördelat mellan könen. Ett vanligt sätt att lösa familjepusslet i familjer som består av en man och en kvinna är att kvinnor yrkesarbetar med timarvoderade tjänster eller deltidstjänster.⁸ En förutsättning för att både män och kvinnor ska kunna arbeta heltid är att man delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.⁹ Andelen föräldrapenningdagar och VAB som togs ut av män i kommunen var 29,9 % respektive 41,5 % år 2021. Inom många kvinnodominerade yrken, så som vård- och omsorgsyren, råder en deltidsnorm. Deltidsarbetslösheten påverkar förvärvsinkomsten samt storleken på pensionen vilket medför generellt sämre levnadsvillkor för kvinnor under stora delar av livet. Av alla månadsanställda i kommunen år 2021 var 27% deltidanställda kvinnor och 15% deltidanställda män med en anställningsgrad på 75–99 procent. Totala andelen deltidanställda med en anställningsgrad på 1–74 procent var 8% men könsuppdelning saknades. Yrken inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning har högst andel deltidanställda i kommunen, där totala andelen deltidanställda med en anställningsgrad på 75–99 procent respektive 1–74 procent var 52% respektive 15% år 2021.

Ökat heltidsarbete och delad föräldraledighet är två områden som är inbördes beroende av varandra. Lilla Edets kommun ska därför arbeta för att bryta deltidsnormen i kommunens verksamheter samt främja ett jämställt föräldraskap bland medarbetare och i befolkningen. Det långsiktiga målet är att de som vill arbeta heltid i kommunen ska ges möjlighet att göra det, samt att fördelningen av föräldrapenningen mellan män och kvinnor ska bli mer jämlik.

Nyckeltal:

- Andelen deltidanställda av alla månadsanställda inom kommunen, 1–74 och 75–99 procent (Kolada från SKR:s personalstatistik)
- Heltidsarbetande månadsavlönade, andel kvinnor och män (Kolada från SKR:s personalstatistik)
- Föräldrapenningdagar som tas ut av män, andel av antal dagar (Kolada från Försäkringskassan)
- Tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) som tas ut av män, andel av antal dagar (Kolada från Försäkringskassan)

⁷ Lilla Edets kommuns näringslivsstrategiska program 2022–2035

⁸ Jämställt Västra Götaland 2019–2022

⁹ SKR ”Halva föräldraledigheten, hela tiden”



Mål 3: Likvärdiga förutsättningar till fullföljda studier

Utbildning ökar individens besluts- och handlingsutrymme. En bra utbildning har också andra positiva effekter såsom bättre hälsa och levnadsvillkor.¹⁰ Skolan har ett brett jämställdhetsuppdrag som handlar om att ge flickor och pojkar samma möjligheter till lärande för att utveckla sin potential utan att begränsas av sin könstillhörighet.¹¹ I förskoleåldern grundläggs barns kognitiva, sociala, språkliga, emotionella och motoriska kompetenser. Därför är även förskolan en viktig arena för att skapa förutsättningar för barns framtida hälsa och skolframgång.¹² Forskning visar att könsskillnader i skolresultat uppstår i ett komplext samspel mellan samhälleliga och kulturella faktorer så som genus, normer, skolkultur och förväntningar från vuxna och kamrater på hur flickor och pojkar ska vara. Det bidrar till att flickor och pojkar redan i förskolan ofta ges skilda förutsättningar att utveckla olika förmågor som har betydelse för framtida skolprestationer. Normer om vad som betraktas som maskulint och feminint blir även tydliga i elevers förhållningssätt till skolarbete. Variationen inom grupperna flickor och pojkar är dock stor vad gäller skolresultat. Här är föräldrarnas utbildningsbakgrund en faktor som i hög grad samspelar med kön och som pojkar i högre grad än flickor förefaller påverkas av.¹³

I Lilla Edet är det en lägre andel killar än tjejer som uppnår kunskapskraven i årskurs 9 och fler killar än tjejer som saknar behörighet till gymnasiet. År 2021 var enbart 71% av killarna i årskurs 9 behöriga till gymnasiet, medan motsvarande siffra för tjejerna var 89%. Bland gruppen elever vars föräldrar har eftergymnasial utbildning fick dock 100% gymnasiebehörighet samma år, vilket visar på ojämlika förutsättningar till skolframgång. Även om eleverna i årskurs 9 aldrig haft så högt genomsnittligt meritvärde (slutbetyg) som i senaste mätningen är pojkarnas meritvärde fortfarande betydligt lägre än läns- och riksgenomsnittet. Det genomsnittliga meritvärdet bland tjejer och killar har dessutom pendlat de senaste åren. Kraftigast variation ses bland tjejerna vars meritvärde har sjunkit under flera år för att sedan kraftigt öka igen. År 2021 ökade tjejernas meritvärde till 251 vilket är högre än både läns- och riksgenomsnittet. Jämfört med killarnas meritvärde på 193 innebär detta dock att gapet mellan tjejer och killar har ökat ytterligare.

Lilla Edets kommun ska arbeta för att alla ska få möjlighet att pröva och utveckla sina förmågor och intressen på lika villkor, oberoende av könstillhörighet. Kommunen ska främja jämlika förutsättningar för skolframgång mellan flickor och pojkar, från de tidiga åren upp till årskurs 9, med det långsiktiga målet att öka andel tjejer och killar som fullföljer sina studier genom att uppnå kunskapskraven och få gymnasiebehörighet. Målet är även att höja det genomsnittliga meritvärdet, särskilt bland pojkar, och att öka andelen med gymnasiebehörighet bland flickor och pojkar som har föräldrar med förgymnasial och gymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå.

Nyckeltal:

- Slutbetyg årskurs 9 - Andel som uppfyller kunskapskraven, killar och tjejer (Skolverket)
- Slutbetyg årskurs 9 - Andel behöriga till gymnasiets yrkesprogram, killar och tjejer

¹⁰ Jämställt Västra Götaland 2019–2022

¹¹ SKR ”Stöd till skolans jämställdhetsarbete”

¹² Skolverket ”Jämställdhet i förskolan”

¹³ SKR rapport ”Se, förstå och förändra – att motverka könsskillnader i skolresultat”



- (Skolverket)
- Slutbetyg årskurs 9 – Andel behöriga till gymnasiets yrkesprogram bland elever med föräldrar som har förgymnasial eller gymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå (Skolverket)
- Slutbetyg årskurs 9 - Genomsnittligt meritvärde, killar och tjejer (Skolverket)

Mål 4: Likvärdiga förutsättningar till egen försörjning

En egen försörjning skapar ekonomisk trygghet och är en förutsättning för ett självständigt liv. Strukturella skillnader mellan kvinnor och män innebär dock att kvinnor i hög grad är frånvarande från arbetsmarknaden. Mindre tid på arbetet innebär lägre chans till karriärsutveckling, lägre löneutveckling och lägre avsättning till pension och socialförsäkringar.¹⁴ Inom offentliga stödåtgärder tar framför allt kvinnor del av ersättningar som syftar till att kompensera för inkomstbortfall i samband med frånvaro från arbetsmarknaden, så som till exempel sjukpenning, garantipension eller föräldrapenning. Män däremot, tar i högre utsträckning del av stöd som subventionerade anställningar, arbetspraktik och stöd till näringsliv. På lång sikt gör den ojämna fördelningen av stödåtgärder att kvinnor och män inte har samma förutsättningar att kunna ackumulera inkomster från arbete och kapital.¹⁵ Även om kvinnor generellt har en högre utbildningsnivå i kommunen så är män i högre utsträckning förvärvsarbetande. Könsskillnaderna är dessutom större i gruppen utrikes födda. Av utrikes födda invandrare i Lilla Edet var 66,7% av kvinnorna och 75,6% av männen förvärvsarbetande år 2020. År 2020 var dessutom andelen som börjat arbeta eller studera efter att de lämnat etableringsuppdraget 50% bland männen, men enbart 31% bland kvinnorna.

Lilla Edets kommun ska arbeta för att skapa likvärdiga förutsättningar till egen försörjning med det långsiktiga målet att öka andelen kvinnor som förvärvsarbetar, med särskilt fokus på att höja utrikesfödda kvinnors sysselsättningsgrad.

Nyckeltal:

- Andel förvärvsarbetande invånare 20–64 år, män och kvinnor (Kolada från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS)
- Andel förvärvsarbetande av samtliga utrikes födda invandrare, män och kvinnor (SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS).
- Andel som lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), män och kvinnor (Kolada från SCB)

Målområde: Makt, delaktighet och hälsa

Det här målområdet tar upp jämställd hälsa som en fråga om fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och fokuserar särskilt på normer för kön och dess inverkan på hälsa.

¹⁴ SKR ”En jämställd arbetsgivarpolitik”

¹⁵ Jämställt Västra Götaland 2019–2022



Mål 5: Lika möjligheter till hälsa och välbefinnande

Uttryck för psykisk ohälsa kan se olika ut mellan könen. Generellt rapporterar kvinnor i högre utsträckning än män psykisk ohälsa, men studier visar att det delvis kan vara manlighetsideal som bidrar till att män i lägre grad rapporterar nedstämdhet, oro och annan psykisk ohälsa.¹⁶ I tidigare mätningar har män i Lilla Edet rapporterat nedsatt psykiskt välbefinnande i lägre utsträckning än kvinnor. Däremot är andelarna av dessa män större i Lilla Edet än i grannkommunerna, en grupp som dessutom ökat i andelar.¹⁷ Denna indikator har sedan 2020 ersatts med mätningar av rapporterade besvär av oro, nedstämdhet och/eller ångest. År 2021 rapporterade 49% av kvinnorna och 32% av männen i Lilla Edet besvär av oro, nedstämdhet och/eller ångest. En något lägre andel kvinnor och män rapporterar ett gott psykiskt välbefinnande i Lilla Edet jämfört med regionen i stort. Denna andel är särskilt låg bland männen i kommunen och dessutom lägre än bland kvinnorna, vilket skiljer sig från det regionala snittet där män vanligtvis rapporterar ett gott psykiskt välbefinnande i högre utsträckning än kvinnor. I CAN-undersökningen får skolungdomar en fråga som indikerar individens självskattade livstillfredsställelse. Majoriteten av eleverna i Lilla Edets kommun, cirka 66%, svarade år 2019 att de är nöjda med sig själva medan 14% uppgav att de är missnöjda med sig själva. Nationellt och regionalt sett är tjejerna mindre nöjda och mer missnöjda med sig själva i jämförelse med killarna. Då svarsfrekvensen i Lilla Edets kommun inte var tillräckligt hög i undersökningen, kunde dock inga skillnader mellan tjejer och killar redovisas på kommunnivå.

När det kommer till psykiatrisk sjukdom är andelarna generellt högre bland kvinnor än män i Lilla Edet, likt regionen i stort. Bland samtliga registrerade vårdbesök år 2019 var andelen som diagnostiserats med psykiatrisk sjukdom 22,2% bland kvinnorna och 15,6% bland männen. Andelarna bland både män och kvinnor i kommunen var lägre i åldrarna 65 år och äldre, men däremot högre i åldrarna 18–44 år, jämfört med genomsnittet i regionen. Detta hänger rimligtvis samman med ett högt ohälsotal* i kommunen där psykisk ohälsa generellt sett är den vanligaste anledningen till sjukskrivning. Ohälsotalet bland män och kvinnor i Lilla Edet är högre än regionsnittet, men särskilt högt bland kvinnorna (39,1 bland kvinnorna och 23,8 bland männen i Lilla Edet år 2021). Kvinnors sjukpenningtal nationellt sett är nästan dubbelt så högt som mäns, där en stor del av könsskillnaderna förklaras av att psykisk ohälsa som orsak till sjukfrånvaro är vanligare bland kvinnor och att sjukskrivningar för psykiatriska diagnoser generellt sett är längre än andra sjukskrivningar. Möjliga orsaker till detta förklaras av skillnader i arbetsförhållanden och arbetsvillkor mellan mansdominerade och kvinnodominerade branscher samt att kvinnor i högre utsträckning både förvärvsarbetar och bär huvudansvar för hem- och omsorgsarbete.¹⁸ År 2021 var sjukpenningtalet för kvinnor 19,6% och 9,7% för män i Lilla Edet. Högst andel sjukskrivningar i länet finns bland service- och omsorgspersonal, vilket räknas som kvinnodominerade branscher.

Lilla Edets kommun ska arbeta för att säkerställa genuskunskap bland personal som möter flickor och pojkar, kvinnor och män som lider av- eller är i risk för psykisk ohälsa. Inriktningen på insatserna ska vara förebyggande. Kommunen ska även ha med ett genusperspektiv i arbetet med att främja den

¹⁶ Jämställt Västra Götaland 2019–2022

¹⁷ Lilla Edet rapport ”Social kartläggning – hälsa och livsvillkor i Lilla Edets kommun”

* Ett mått på hur många dagar Försäkringskassan betalat ut ersättning, under en 12 månaders period, vid nedsatt arbetsförmåga i förhållande till antal försäkrade i åldrarna 16–64 år.

¹⁸ Försäkringskassan – Rapport ”Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2018”



psykiska hälsan i befolkningen och bland medarbetare. Det långsiktiga målet är att minska hälsoklyftorna mellan flickor och pojkar, kvinnor och män, i Lilla Edet.

Nyckeltal:

- Andel invånare 16–84 år som besväras av ängslan, oro och/eller ångest, män och kvinnor (Kolada från nationella folkhälsoenkäten HPLV, Folkhälsomyndigheten)
- Andel invånare 16–84 år med gott psykiskt välbefinnande, män och kvinnor (Kolada från nationella folkhälsoenkäten HPLV, Folkhälsomyndigheten)
- Ungdomar nöjda/missnöjda med sig själva, flickor och pojkar (CAN, skolelevers drogvanor)
- Psykiatrisk sjukdom - andel psykiatriska sjukdomar, män och kvinnor (VGR, Statistikdatabas Hälsa- och sjukvård)
- Ohälsotal - antal dagar, män och kvinnor (Kolada från Försäkringskassan)
- Sjukpenningtal – antal utbetalda dagar/försäkrad person, män och kvinnor (Kolada från Försäkringskassan)

Mål 6: Tillgång till fritid och kultur på lika villkor

En meningsfull fritid lägger grunden till självkänsla, utveckling och inflytande över sin egen vardag. Förenings- och fritidsaktivitet är dessutom viktiga för att främja barn och ungas fysiska aktivitet samt förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Pojkars utövande av fritidsaktiviteter med samhällelig ekonomi som grund för föreningsbidrag, anläggnings- och driftskostnader gynnas dock ofta på bekostnad av flickornas fritidsaktiviteter.¹⁹ År 2020 var skillnaderna stora mellan flickdominerad verksamhet och pojkdominerad verksamhet för idrottsföreningar i kommunen med statligt lokalt aktivitetsstöd. Enbart 13% av föreningarna var flickdominerade, medan 67% var pojkdominerade. Generellt deltar dock barn och unga i Lilla Edet i relativt låg utsträckning i idrottsföreningarnas aktiviteter och sett över tid har deltagandet i idrottsföreningar sjunkit bland både killar och tjejer. Killarna är däremot mer aktiva i idrottsföreningar än tjejerna. År 2020 uppmättes antal deltagartillfällen i idrottsföreningar till 19 per invånare för killar och 14 per invånare för tjejer i åldrarna 7–20 år. Sett till musik- och kulturskolans elever är könsfördelningen motsatt. År 2020 var 10,5% av alla Lilla Edets 6–19 åringar delaktiga, varav dubbelt så många tjejer än killar.

Lilla Edets kommun ska arbeta för att tjejer i föreningslivet får del av resurser på lika villkor som killar. Det långsiktiga målet är att öka föreningsdeltagandet bland både tjejer och killar samt minska skillnader i tjejers och killars förutsättningar till deltagande i fritidsaktiviteter.

Nyckeltal:

- Idrottsföreningar med LOK-stöd, andel flickdominerade respektive pojkdominerade verksamheter (Kolada från Riksidrottsförbundet)
- Antal deltagartillfällen/invånare i idrottsföreningar 7–20 år, tjejer och killar (Kolada från Riksidrottsförbundet)

¹⁹ Jämställt Västra Götaland 2019–2022; Riksidrottsförbundet rapport



- Andel elever i musik- eller kulturskola 6–19 år, tjejer och killar
(Kolada från Kulturrådet)

Målområde: Makt och våld i nära relation

Det här målområdet fokuserar på långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka våld i nära relation, beredskap för att upptäcka våldsutsatthet, erbjudande om stödinsatser samt verkningsfullt förebyggande arbete.

Mål 7: Ett Lilla Edet fritt från våld

Våld i olika former är ett utbrett problem i kommunen och har varit det under en längre tid. Många orosanmälningar till socialtjänsten vittnar särskilt om att våld i nära relation är utbrett i kommunen. Våld i nära relation är ett stort samhällsproblem som drabbar både kvinnor och män, men främst kvinnor där förövaren i majoriteten av fallen är en man. Mäns våld mot kvinnor innebär, förutom mänskligt lidande, ett hinder för jämställdhet och jämlikhet och en kränkning av de mänskliga rättigheterna. Våld i nära relationer inkluderar dock alla typer av våld som kan förekomma i alla relationer oavsett sexuell läggning och könsidentitet.

I 2019 års CAN-undersökning framkom det att 21 procent av ungdomarna i Lilla Edet upplevt hot om våld eller våld en eller flera gånger inom familjen.²⁰ Denna siffra är oroväckande hög och sticker ut i jämförelse med andra kommuner i länet. Antal anmälda misshandelsbrott mot kvinna av närstående genom parrelation inomhus har ökat markant i Lilla Edet senaste åren. År 2021 var det antalet 172 per 100 000 invånare. Enligt Brottsförebyggande rådet är det dock anmälningsbenägenheten vid våld mot närstående som ökar nationellt, snarare än det faktiska våldet.²¹ När statistiken inom våld i nära relation granskas och jämförs är det däremot viktigt att ha i åtanke att mörkertalet fortfarande är mycket stort för denna brottstyp. Statistiken som presenteras ger alltså enbart en begränsad bild av problematiken och behöver kompletteras med annan statistik och ytterligare analyser.

Lilla Edets kommun ska arbeta för att bygga långsiktiga och hållbara strukturer för att förebygga och motverka våld i nära relation, utveckla beredskapen för att tidigt upptäcka våldsutsatthet samt erbjuda stödinsatser till både våldsutsatta och våldsutövare. Kommunen ska prioritera insatser genom en aktuell handlingsplan med det långsiktiga målet att nå visionen ”Ett Lilla Edet fritt från våld”.

Nyckeltal:

- Antal anmälda misshandelsbrott mot kvinna, inomhus, närstående genom parrelation med offret / 100 000 invånare
(Kolada från BRÅ och SCB)
- Andel ungdomar som uppger att de upplevt hot om våld eller våld en eller flera gånger inom familjen
(CAN, skolelevers drogvanor)

²⁰ CAN ”Skolelevers drogvanor 2019”

²¹ BRÅ Nationell trygghetsundersökning (NTU) 133

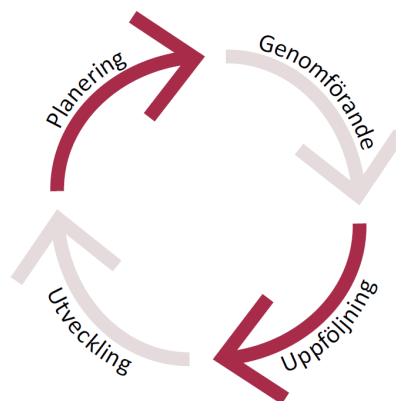


2. Genomförande

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. Kopplingen till kommunens övergripande jämställdhetsmål ska synliggöras i planering, budget och uppföljning. Det innebär att jämställdhetsarbetet ska byggas in i den ordinarie styrmodellen och att tillräckliga resurser avsätts för arbetet.²²

Arbetet med jämställdhetsintegrering har en koppling både till den interna och externa verksamheten i kommunen. Lilla Edets kommun ska ha jämställdhetsfrågor med i det ordinarie arbetet när det gäller följande:

- planering
- genomförande
- uppföljning
- utveckling²³



Nedan redogörs för ansvarsrollerna på politisk nivå och i förvaltningsorganisationen. Därefter beskrivs vilka övergripande metoder som kan användas för att jämställdhetsintegrera organisationen och därmed skapa en effektiv styrning mot de uppsatta målen.

Ansvar

Ansvar för jämställdhetsintegreringen ligger hos de aktörer som normalt sett är med i beslutsprocessen. Ansvar är applicerbart på samtliga organisatoriska nivåer utifrån respektive grunduppdrag och inriktning. Även om arbetet ska genomsyras av varje verksamhets unika uppdrag och förutsättningar ska dessa prioriteras utifrån målen i den kommunövergripande strategin. Detta innebär att hela organisationen har i uppdrag att analysera hur målområdena påverkar den egna verksamheten och hur verksamheten kan bidra till kommunens samlade måluppfyllelse.

Politisk nivå

Politiker har en viktig roll i jämställdhetsarbetet och att tillse att organisationen fullföljer sitt åtagande.

Kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen leder och samordnar arbetet med jämställdhetsstrategin. Kommunstyrelsen efterfrågar resultat på att strategin omsätts i konkret handling.

Nämnder:

Nämnderna integrerar relevanta områden från jämställdhetsstrategin i respektive mål- och resursplaner. Vidare delegerar nämnderna det operativa arbetet som rör välfärds- och serviceuppdraget till sektorerna genom att besluta om verksamhetsplanerna.

²² SKR "Jämställdhetsintegrering, vägledning"

²³ Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland



Förvaltningsorganisationen

En framgångsfaktor i allt förbättringsarbete är att medarbetare och andra involverade förstår varför det är viktigt och vad det ska leda till. Därför behöver cheferna tydligt kommunicera syftet med jämställdhetsarbetet och visa att det är viktigt genom att prata om det i olika sammanhang. Ledningen ska också ge organisationen förutsättningar för kompetens och lärande.

Förvaltningsledning

Kommunchefens ledningsgrupp arbetar strategiskt utifrån kommunstyrelsens uppdrag att leda och samordna jämställdhetsstrategin. Om analyser avslöjar brister i arbetet ska ledningen efterfråga förslag på åtgärder. Om förslagen uteblir är det viktigt att ledningen påtalar detta.

Sektorcheferna är ansvariga för jämställdhetsarbetet i alla delar inom respektive sektor via dess sektorledningsgrupp.

Verksamhetschefer:

Verksamhetscheferna ansvarar för verksamhetsplanerna där relevanta områden från strategin integreras för att kvalitetssäkra verksamheterna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Enhetschefer:

Enhetscheferna ansvarar för att enheterna operationaliserar genomförandet av det jämställdhetsarbete som framgår av verksamhetsplanerna.

Strategisk stödfunktion:

En centralt placerad, strategisk, funktion ska ha i uppdrag att ge stöd, sakkunskap och underlag för beslut, målformuleringar och prioriteringar kopplat till jämställdhetsstrategin inom organisationen. Uppdraget delegeras av kommunchefen.

Övergripande metoder

Kunskap och kompetens

För att jämställdhetsintegrera verksamheten behöver chefer, medarbetare och förtroendevalda ha grundläggande kunskap om vad jämställdhet innebär och vilka jämställdhetsutmaningar som kommunen står inför. De behöver ha kunskap om vad jämställdhetsintegrering innebär, samt kunskap om styrning, ledning, uppföljning och förbättringsarbete. Förmågan att använda kunskapen förutsätter att ledningen tillsammans med medarbetarna skapar en kultur som stödjer lärande och utveckling. En organisationskultur som främjar lärande kännetecknas av öppenhet och möjlighet till kritiskt reflekterande.

Extern kompetens bör nyttjas vid behov och särskilt när kompetens för jämställdhetsintegrering inom verksamheten saknas. Se bilaga 1 för webbutbildningar i jämställdhetsintegrering för offentlig sektor.

Processmål:

- Ledningen ger organisationen förutsättningar för kompetens och lärande



Statistik

Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att synliggöra strukturella mönster och könsskillnader mellan kvinnor och män. Detta är grunden i jämställdhetsarbetet. Eftersom det juridiska könet framgår av personnumret kan all registerbaserad statistik könsuppdelas. För att säkerställa likvärdig service och jämställd fördelning av resurser måste statistiken analyseras.

Processmål:

- Organisationen redovisar och analyserar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund

Gender budgeting

Gender budgeting är en analysmetod som används för att tillämpa principen av jämställdhetsintegrering i budgetförfarandet. Syftet är att uppnå en mer rättvis fördelning av resurser mellan könen. Detta är viktigt eftersom en budget kan ge sken av att vara könsneutral, men i själva verket fördelar budgetar resurser på ett vis som påverkar olika grupper av människor och därmed också kvinnor och män, flickor och pojkar. Större vikt kan till exempel läggas vid mäns behov, aktiviteter och prioriteringar så att den traditionellt manliga livsvägen gynnas ekonomiskt.

För checklista och handbok i gender budgeting, se bilaga 1.

Processmål:

- Nämnder och fullmäktige tillämpar gender budgeting vid framtagandet av mål- och resursplan

Metoder för systematiskt förbättringsarbete

Arbetet med jämställdhet innebär att försöka uppnå något som vi ännu inte har uppnått. För att genomföra jämställdhetsintegrering krävs därför ett systematiskt förbättringsarbete. För att arbeta systematiskt med jämställdhet kan kommunen använda den metodik som redan används i arbetet med ständiga förbättringar och kvalitetsutveckling. Tidigare arbeten visar fördelar med att starta i förvaltningar och verksamheter där det redan finns ett intresse och där det går att nå resultat med relativt begränsade insatser.²⁴

För tips på metoder och verktyg i systematiskt förbättringsarbete, se bilaga 1.

Processmål:

- Organisationen använder metoder för systematiskt förbättringsarbete

²⁴ SKR ”Jämställdhetsintegrering, vägledning”



3. Uppföljning

För att följa upp jämställdhetsutvecklingen i befolkningen samt processen med jämställdhetsintegrering i organisationen ska en årlig jämställdhetsredovisning göras i samband med kommunfullmäktiges bokslut. Denna uppföljning ska utgå från nyckeltalen och processmålen i strategin. Utöver detta ska nämndernas arbete med strategin utifrån respektive mål- och resursplan följas upp årligen i årsrapporten. Kommunstyrelsen samordnar nämndernas uppföljningar.

Strategin bör revideras inför varje ny mandatperiod. Revideringen ska göras med hänsyn till kommunfullmäktiges mål för innevarande mandatperiod. Vid revidering av kommunens jämställdhetsstrategi bör länsstyrelsen vara med som stöd så att det lokala arbetet går i linje med den länsgemensamma strategin.

Bilaga 1: Metoder för jämställdhetsintegrering

Utbildning och kompetens

- Länsstyrelsen Kalmar län har tagit fram en webbaserad basutbildning som ger dig grundläggande kunskap om vad, hur och varför när det gäller jämställdhetsintegrering: [Basutbildning jämställdhetsintegrering](#)
- Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram en webbutbildning i jämställdhetsintegrering i offentlig sektor på 60 minuter: [Jämställdhetsmyndighetens webbutbildningar](#)

Gender Budgeting

- Se framtagen checklista: [Gender Budgeting en checklista](#)
- Sveriges Kvinnolobby har tagit fram en handbok i gender budgeting: [Pengar nu! En handbok i gender budgeting](#)

Systematiskt förbättringsarbete, exempel på verktyg

- **Trappan** kan vara en bra modell att utgå ifrån när man startar i gång ett systematiskt utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering. Trappan erbjuder en helhetsbild av arbetsgången, och de steg som är nödvändiga för att skapa hållbarhet. [Trappan | Jämställ.nu](#)
- **4R – metoden** är en vidareutveckling av 3R-metoden och kan användas som grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten. [4R-metoden | Jämställ.nu](#)

Övergripande metodstöd

- SKR:s vägledning visar i tio steg vad som krävs för att jämställdhetsintegrera en organisation, samt vilka roller politiker, chefer, strateger och andra nyckelpersoner har i arbetet. [Jämställdhetsintegrering, vägledning](#)
- Länsstyrelsen Västra Götaland har tagit fram ett metodstöd för de som arbetar med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i myndighet, kommun eller civilsamhälle i länet: [Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland](#)

Konsekvensanalys i beslutsunderlag

- SKR:s checklista är ett stöd för att förtroendevalda ska kunna avgöra om ett beslutsunderlag ger förutsättningar att fatta jämställda beslut. För tjänstepersoner finns en motsvarande vägledning för jämställda underlag. [Checklista, jämställda beslut](#)
[Vägledning, jämställda beslutsunderlag](#)