

MITTSTRÅKET NORDEN

Jämställdhet i Mittstråket

En kvantitativ och kvalitativ studie av jämställdhet i Mittstråket

Våren 2019



EUROPEISKA
UNIONEN
Europeiska
regionala
utvecklingsfonden



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.



Innehåll

- Sammanfattning och rekommendationer
- Bakgrund: Rambolls uppdrag och de jämställdhetspolitiska målen
- Kvalitativ analys: Intervjuer
- Kvantitativ analys
- Workshoppar

1. Sammanfattning och rekommendationer



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.



Sammanfattning

Ramboll har gjort en studie av jämställdhet i Mittstråket. Studien består av intervjuer och en kvantitativ sammanställning av mått kopplade till de jämställdhetspolitiska målen.

Av intervjuerna framkommer:

- Det har inte skett någon särskild integrering av jämställdhet i projekt Mittstråkets verksamhet.
- Det finns kunskap och förutsättningar för att utveckla arbetet, framförallt på regional nivå och till viss del lokalt.

Av den kvantitativa studien framkommer:

- Ojämställdheten inom Mittstråket är betydande, men inte markant annorlunda än i andra regioner.
- Exempel på ojämställdhet är att:
 - Det finns ett betydande lönegap mellan män och kvinnor, samtidigt som kvinnor har högre utbildning än män.
 - Fler män har sysselsättning
 - Kvinnor tar ut mer föräldradagar och vabbar mer
 - Kvinnor mår sämre än män



Rekommendationer

- Workshops och intervjuer visar att det finns en vilja att arbeta med jämställdhetsintegrering, men att alla inte har kunskap för att göra det eller vet hur det skulle kunna ske.
- Det fortsatta arbetet kan med fördel ta avstamp i:
 - tidigare arbete, som t ex inom ramen för Jämställd regional tillväxt eller uppföljning av den regionala transportplanen.
 - Att ett flertal medarbetare lyft fram tidigare kunskaper och erfarenheter av att arbeta med jämställdhetsintegrering.
- Under den avslutande projektiden kan projekt Mittstråket arbeta för att sprida resultaten om konkreta exempel på hur man kan arbeta jämställdhetsintegrerat, dels utifrån Lena Levins forskning och dels utifrån det workshopdeltagarna diskuterade.
- Under den återstående projektiden kan Mittstråket även:
 - säkerställa att individbaserad statistik redovisas könsuppdelat
 - analysera redan genomförda insatser ur ett jämställdhetsperspektiv
 - i sin slutrapportering även belysa antalet män och kvinnor i arbetsgrupp, projektledning och styrgrupp



2. Bakgrund: Rambolls uppdrag och de jämställdhetspolitiska målen



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.



Rambolls uppdrag

Arbetet har utgått från de nationella jämställdhetspolitiska målen. Det har bestått av en kvantitativ och en kvalitativ del.

Kvantitativ studie:

- Kartläggning av 19 kvantitativa mått kopplat till de jämställdhetspolitiska målen
- Jämfört kommuner och regioner inom Mittstråket, inkl kommuner och fylken i Norge

Kvalitativ studie:

- Intervjuer med personer som arbetat med Mittstråket, inom både projektledning, styrgrupp, utförar- och planeringsgrupp



De jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att **kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.**

I november 2016 presenterade den dåvarande regeringen skrivelsen ”*Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid*” i vilken sex underliggande jämställdhetspolitiska delmål lyftes fram (det var tidigare fyra). Delmålen är kopplade till det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik och är:

1. *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. Formella hinder liksom ekonomiska och sociala aspekter ska inte hindra kvinnor från att ha samma möjligheter som män att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande. Målet tar sikte på formella politiska rättigheter – möjligheten att delta i demokratiska processer både som väljare och som vald.
2. *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män med fokus på begreppet ekonomisk självständighet, att kvinnor och män har samma möjligheter att försörja sig själva och sina barn.

3. *Jämställd utbildning.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Målet omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola. Att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter när det gäller personlig utveckling handlar om jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer.
4. *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor. Målet omfattar inte endast fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete inom ett heterosexuellt par i ett hushåll, utan avser fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete på samhällsnivå.
5. *Jämställd hälsa.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Målet avser såväl fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer.
6. *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuell, våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor.

3. Kvalitativ analys: Intervjuer



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.



Om intervjuerna

- Intervjuerna har varit semistrukturerade, de har gjorts utifrån en intervjuguide men med möjlighet till följdfrågor.
- Sammanlagt har vi genomfört 15 intervjuer. De som har intervjuats är:
 - 2 tjänstepersoner på Region Västernorrland respektive Region Jämtland Härjedalen
 - 8 kommunala företrädare: 1 politiker (som även sitter i styrgruppen för Mittstråket) och 7 tjänstepersoner
 - 4 personer från Trafikverket, varav 2 är strateger och 2 är utförare)
 - 1 med projektledaren för Mittstråket



Sammanfattning av intervjuerna: ingen systematisk integrering

- Intervjuerna visar att det inte skett någon systematisk jämställdhetsintegrering inom projekt Mittstråket.
- Det finns personer som har god kunskap om och arbetar med att integrera ett jämställdhetsperspektiv, men det är ofta utifrån kunskaper från tidigare arbeten etc.
- Kunskapen finns framförallt hos regionerna, samt i viss utsträckning på kommunerna (och då mer hos dem som utformar insatserna).
- Sådant som framkommer:
 - Kvinnor reser mer kollektivt och att satsningar på kollektivtrafik och cykel därför gynnar gruppen kvinnor
 - Flera lyfter även fram vikten av att beakta trygghetsfrågor, men även att man arbetat med att inkludera flera i samråd
 - Fler nämner även att man arbetat med sin kommunikation och att den ska vara inkluderande.



Arbete med jämställdhet i den egna organisationen

Av intervjuerna framkommer:

- Flera personer beskriver hur de använder kunskap, som de fått från tidigare arbeten.
- En företrädare från en kommun framhåller att det finns behov av kunskap och att det som sägs oftare bygger på förutfattade meningar än på fakta.
- En person från en mindre kommun betonar att små kommuner har andra förutsättningar än större. Viljan finns även i en mindre kommun att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv, men det är inte möjligt att ha samma expertkunskap etc. I hans kommun finns en jämställdhetsplan, men det är inte ett perspektiv som tydligt är integrerat i samhällsplaneringen (ännu).
- En företrädare för en av de större kommunerna beskriver ett väl utvecklat arbete inom samråd, planering etc., men lyfter samtidigt behov av att vidga begreppet och inkludera mer än jämställdhet. Frågor som är aktuella rör samråd och exempelvis hur dessa kan utvecklas genom digitalisering. En aktuell fråga är hur man kan skapa offentliga rum där flickor vågar ta plats, i dagsläget ser hen att tjejer mer är bisittare medan killar tar plats.
- Överlag har inte jämställdhetsfrågan aktualiserats inom projektet Mittstråket och de insatser som genomförts där, men några i projektet har kunskap med sig sedan tidigare och är medvetna om frågans betydelse.
- En person som arbetar med strategisk planering i Mittstråket har kunskaper om jämställdhet sedan tidigare, och beskriver hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet löpande. En stor utmaning som hen framhåller är att kvinnor som grupp reser mer hållbart än män som grupp.
- De utförare (3 st) som vi pratat med lyfter alla att de utför en tjänst som redan är utformad och att de ska göra det som är beställt. Ingen av dem lyfter att jämställdhet är en del av det. En person beskriver att de ska säkerställa att upphandlade företag har en jämställdhetsplan (vilket de inte arbetar aktivt med), men i övrigt känns frågan obekant. De utförare vi pratat med uppfattar att jämställdhet ligger långt ifrån deras arbete och att frågorna istället bör ställas till dem som planerar insatserna.

Om jämställdhet i projekt Mittstråket

Av intervjuerna framkommer:

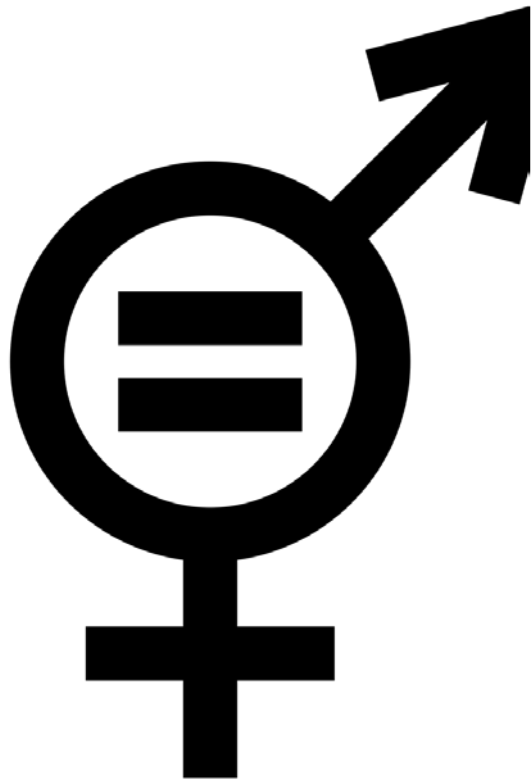
- Överlag har inte jämställdhetsfrågan aktualiserats inom projektet Mittstråket och de insatser som genomförts där, men några i projektet har kunskap med sig sedan tidigare och är medvetna om frågans betydelse.
- En person som arbetar med strategisk planering i Mittstråket har kunskaper om jämställdhet sedan tidigare, och beskriver hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet löpande. En stor utmaning som hen framhåller är att kvinnor som grupp reser mer hållbart än män som grupp.
- De utförare (3 st) som vi pratat med lyfter alla att de utför en tjänst som redan är utformad och att de ska göra det som är beställt. Ingen av dem lyfter att jämställdhet är en del av det. En person beskriver att de ska säkerställa att upphandlade företag har en jämställdhetsplan (vilket de inte arbetar aktivt med), men i övrigt känns frågan obekant. De utförare vi pratat med uppfattar att jämställdhet ligger långt ifrån deras arbete och att frågorna istället bör ställas till dem som planerar insatserna.
- En företrädare för Region Västernorrland beskriver ett nyligen avslutat arbete med att jämställdhetsintegrera den regionala trafikplanen. Det finns dock ett behov av att bredda begrepp och arbeta mer med ett intersektionellt förhållningssätt och tänka mer normkritiskt.
- En intervjuperson från Region Jämtland Härjedalen beskriver hur de arbetat mycket med jämställdhetsintegrering och använt metoder som t ex 4R.
- En politiker beskriver hur man från sitt håll har satt politiska mål kring t ex könsuppdelad statistik, att man arbetar med jämställd snöröjning etc. Hen lyfter även att arbetet med jämställdhet är viktigt och att det ska genomsyra kommunens arbete, samt att det finns tydliga utmaningar att hantera i detta.

4. Kvantitativ analys



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.

Om den kvantitativa analysen



Syftet med analysen är att kvantitativt kartlägga jämställdheten i kommuner och regioner inom Mittstråket. Kartläggningen syftar till att stärka kunskapen om jämställdheten i de berörda kommunerna och regionerna genom en bred översyn.

Nitton mått kopplade till jämställdhet och de nationella jämställdhetspolitiska målen har valts ut. Fem av dessa mått är kopplade till det första delmålet, *en jämn fördelning av makt och inflytande*. Tre av måtten är kopplade till det andra delmålet, *ekonomisk jämställdhet*. Tre av måtten är kopplade till det tredje delmålet, *jämställd utbildning*. Två mått är kopplade till det fjärde delmålet, *jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Ytterligare två mått är kopplade till det femte delmålet, *jämställd hälsa*. De resterande fyra måtten är kopplade till det sjätte delmålet, *mäns våld mot kvinnor ska upphöra*.

Samtliga av dessa mått utvärderas för de svenska kommunerna och regionerna inom Mittstråket. För utvalda mått har även en utvärdering för norska kommuner och regioner inom Mittstråket gjorts på den norska sidan.

Delmål 1: *En jämn fördelning av makt och inflytande*

Delmål 2: *Ekonomisk jämställdhet*

Delmål 3: *Jämställd utbildning*

Delmål 4: *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*

Delmål 5: *Jämställd hälsa*

Delmål 6: *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*

Metod

Ramboll har kartlagt jämställdheten i kommuner och regioner inom Mittstråket. Detta genom att kvantitativt utvärdera 19 olika mått som är kopplade till de jämställdhetspolitiska målen. De svenska kommuner som omfattas är Åre, Krokomb, Östersund, Bräcke, Ånge och Sundsvall. Vi analyserade också fördelningen på regionnivå för Västernorrland och Jämtland/Härjedalen. I syfte att sätta resultaten i relation till andra regioner inkluderades även Halland och Dalarna som referensregioner i kartläggningen. Dessa regioner valdes ut i samråd med uppdragsgivaren, som även beslutat att inte göra någon jämförelse med statistik för riket.

Vi genomför jämställdhetsanalysen genom att jämföra medelvärden för olika mått. För samtliga mått görs detta över skärningen kön/kommun och/eller kön/region, för det senaste året som offentlig statistik finns tillgänglig.

För utvalda mått i analysen kartläggs jämställdheten även för norska kommuner och regioner. Styrande för vilka mått där en jämförelse görs även med Norge, har varit var det funnits offentlig statistik att tillgå som motsvarar den svenska. På den norska sidan omfattas kommunerna Meråker, Stjørdal, Malvik och Trondheim, belägna i regionen (*fylket*) Trøndelag. De dåvarande fylkena Sør-Trøndelag och Nord-Trøndelag slogs ihop 2018 till fylket

Trøndelag. I rapporten rapporterar vi statistik från dessa två fylken, då siffror för 2018 ännu inte finns tillgängligt för Norge. Av de kommuner i Norge som ligger inom Mittstråket ligger två stycken i det som tidigare var Sør-Trøndelag (Malvik och Trondheim) och två i Nord-Trøndelag (Meråker, Stjørdal). I syfte att sätta siffrorna i perspektiv på den norska sidan har Oslo fylke inkluderats som referensregion. Detta eftersom att Oslo fylke är den region i Norge som enligt [SSB:s 12 indikatorer](#) bedöms vara mest jämställt.

Statistiken har inhämtats från följande källor:

- Statistiska centralbyrån (SCB)
- Statistisk sentralbyrå (SSB, Statistics Norway)
- Försäkringskassan
- Folkhälsomyndigheten
- Brottsförebyggande rådet (BRÅ)
- Kommunernas egna uppgifter, sammanställt på Kolada

I vissa fall kommer måtten som analyseras skilja sig mellan Sverige och Norge. Detta beroende på att det i vissa fall inte tas fram exakt likadana mått i Sverige och Norge.





1

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 BESLUTFATTANDET.

KÖNSFÖRDELNINGEN I KOMMUNFULLMÄKTIGE ÄR MEST JÄMSTÄLLD I BRÄCKE OCH MINST JÄMSTÄLLD I KROKOM. KÖNSFÖRDELNINGEN INOM CHEFSYRKEN ÄR DOCK MINST JÄMSTÄLLD I BRÄCKE, OCH MEST JÄMSTÄLLD I KROKOM. I BRÄCKE FINNS OCKSÅ DEN LÄGSTA ANDELEN KVINNLIKA EGENFÖRETAGARE (24 PROCENT). HÖGSTA ANDELEN KVINNLIKA FÖRETAGARE FINNS I ÖSTERSUND (33 PROCENT).

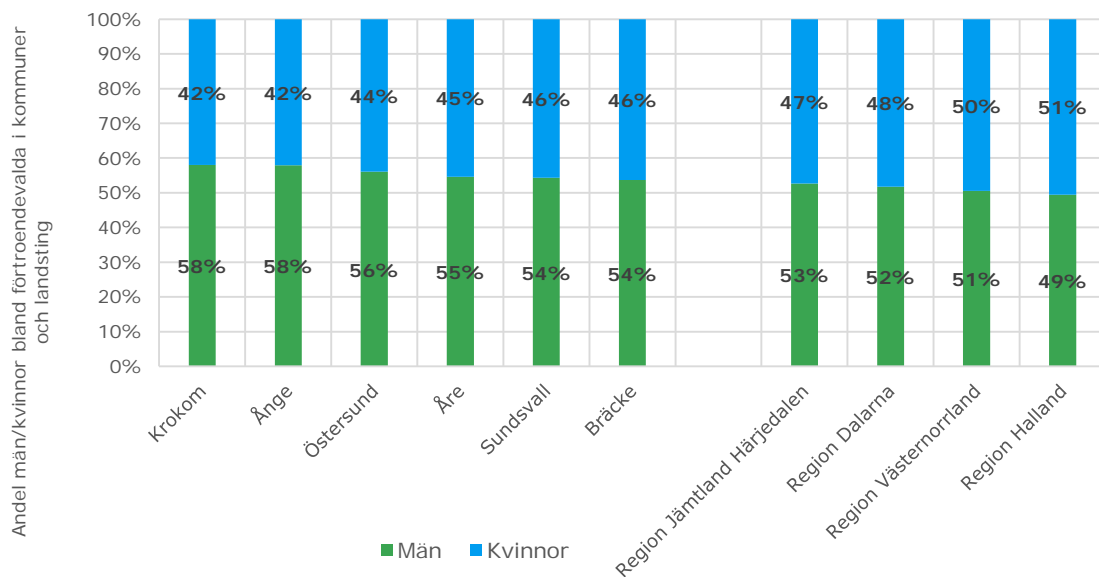
I NORGE FINNS DEN MINST JÄMSTÄLLDA FÖRDELNINGEN BLAND FÖRTROENDEVALDA I TRONDHEIM. I MALVIK ÄR ANDELEN KVINNLIKA EGENFÖRETAGARE 43 PROCENT, VILKET ÄR HÖGST AV ALLA KOMMUNER BERÖRDA AV MITTSTRÅKET.



I Sverige finns jämnast könsfördelning mellan förtroendevalda i Bräcke – i Norge är skillnaderna störst i Trondheim

Förtroendevalda i undersökta svenska kommuner och regioner

Andelen kvinnor som är förtroendevalda i regionerna Jämtland-Härjedalen och Västernorrland ligger i paritet med referensregionerna (nära jämn fördelning). I samtliga jämförda kommuner och regioner, förutom i referensregionen Halland, är majoriteten av de förtroendevalda män. Könsskillnaden är typiskt sett större i kommunerna (kommunfullmäktige) än i landstingsfullmäktige (region). Skillnaden mellan andelen män och kvinnor är störst i kommunerna Krokom och Ånge (16 procentenheter).

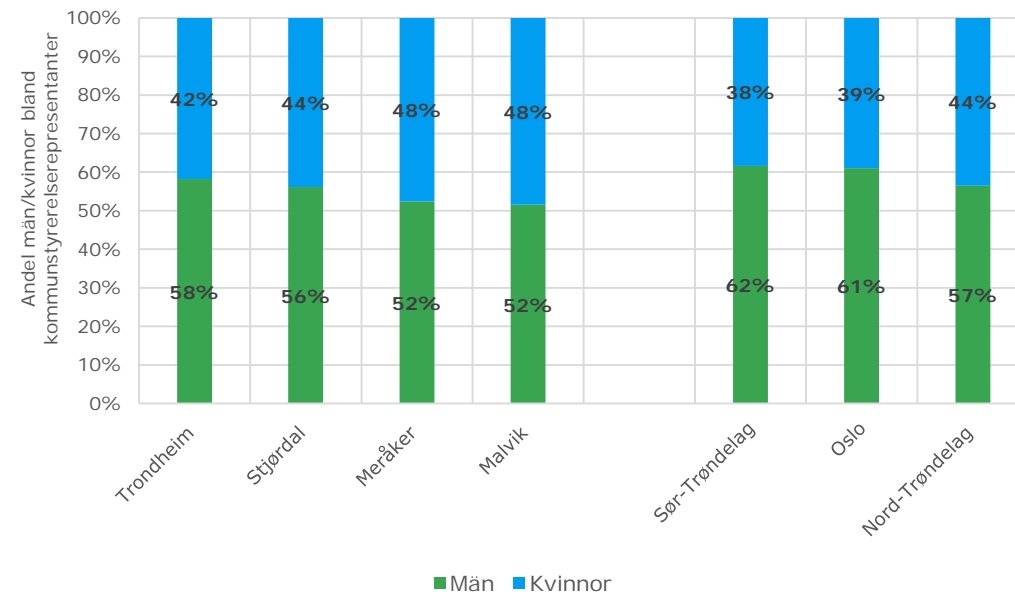


Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Statistiken för kommunerna avser kommunfullmäktige och för regionerna landstingsfullmäktige. Sorterat efter lägst till högst andel förtroendevalda för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Förtroendevalda i undersökta norska kommuner och fylken (regioner)

De förtroendevalda för samtliga undersökta norska kommuner och fylken består i majoritet av män. Könsfördelningen bland förtroendevalda i kommunerna är snarlik den för de undersökta svenska kommunerna. Skillnaden i könsfördelningen i de undersökta fylkena är dock större än i de svenska regioner som undersökts. Störst är skillnaden i Sør-Trøndelag (24 procentenheter).

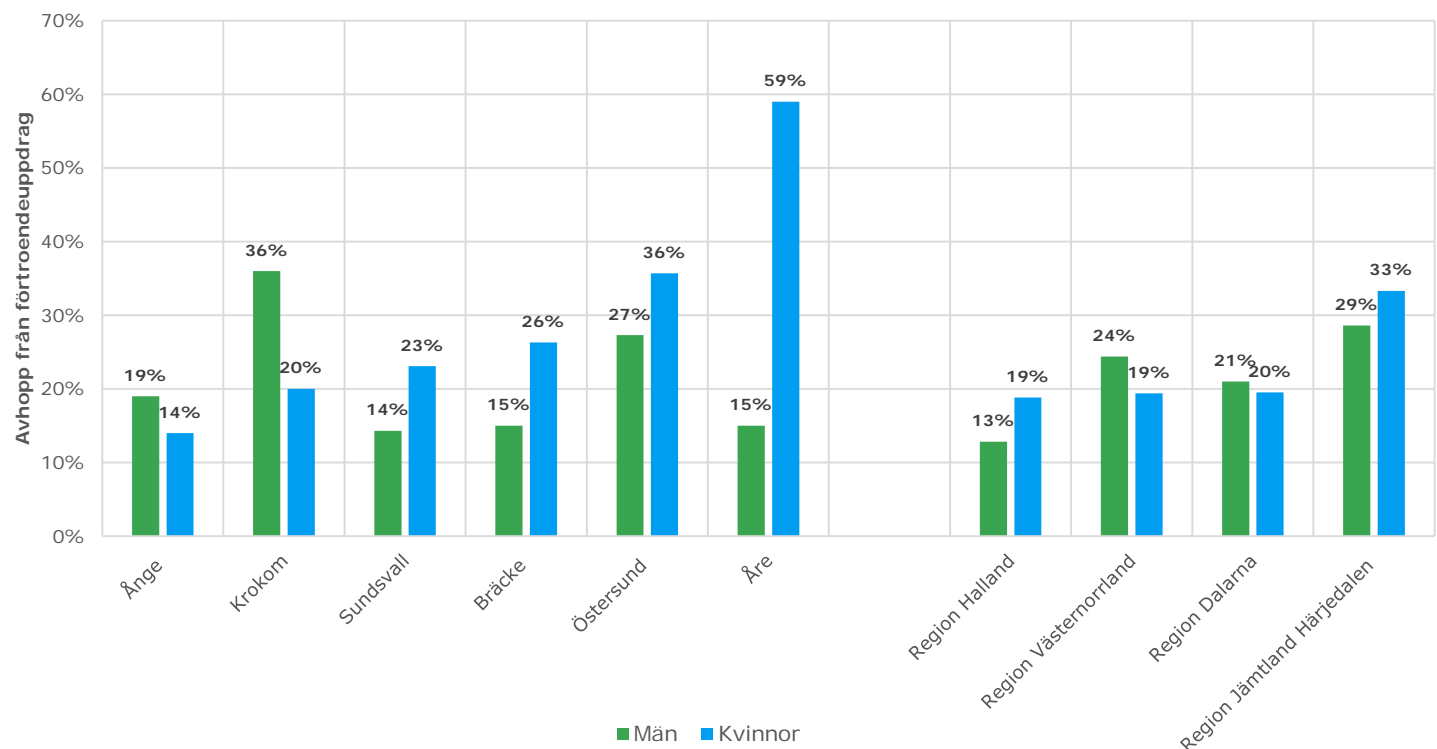


Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: För både kommuner och fylken avser statistiken förtroendevalda i kommunstyrelsen. Sorterat efter lägst till högst andel förtroendevalda för gruppen kvinnor.

Flest avhopp bland kvinnor som är förtroendevalda i jämtländska kommuner – särskilt stor skillnad mellan könen i Åre

Avhopp från förtroendeuppdrag i undersökta svenska kommun och landsting, mandatperioden 2014-2018



Andelen avhopp från förtroendeuppdrag i kommunerna är typiskt sett högre för kvinnor, jämfört med andelen avhopp bland män. Andelen avhopp är dock högre bland männen i Ånge kommun och Krokoms kommun. Andelen kvinnor som har hoppat av sina förtroendeuppdrag i Åre sticker ut mest; hela 59% av förtroendevalda kvinnor hoppade av sina förtroendeuppdrag under mandatperioden 2014-2018. Kommunerna Bräcke, Östersund och Åre – alla i region Jämtland- utmärker sig med de tre högsta andelen avhopp bland förtroendevalda kvinnor.

Sett till avhopp i regionfullmäktige är andelen avhoppade förtroendevalda högst i Jämtland-Härjedalen (29 % män respektive 33 % kvinnor).

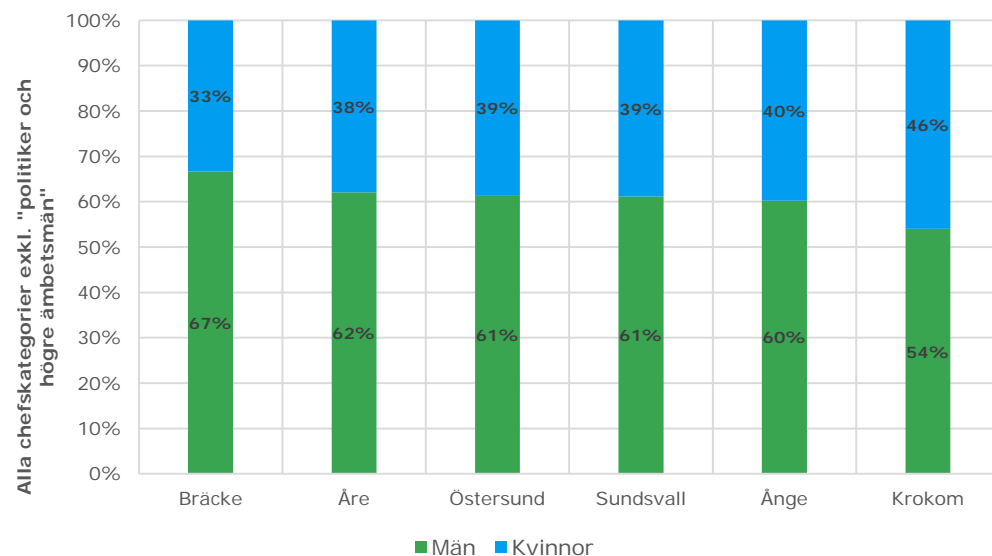
Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik för mandatperioden 2014-2018.

Notering: För kommunerna avser statistiken avhopp från kommunfullmäktige och för regionerna avhopp från landstingsfullmäktige. Sorterat efter lägst till högst andel avhopp från förtroendeuppdrag för gruppen kvinnor.

Mest jämställd könsfördelning bland chefer i Krokoms kommun - i övriga kommuner är andelen kvinnor bland chefer 40 procent eller lägre

Könsfördelning bland chefer i undersökta svenska kommuner, exkl. politiker och högre ämbetsmän

Andelen kvinnor med chefsbefattningar i de undersökta kommunerna är i snitt 39%. I Krokom är könsfördelningen relativt jämn, med 46 % kvinnor i chefsbefattning. Lägst andel kvinnor i chefsposition finns i Bräcke kommun (33 %).

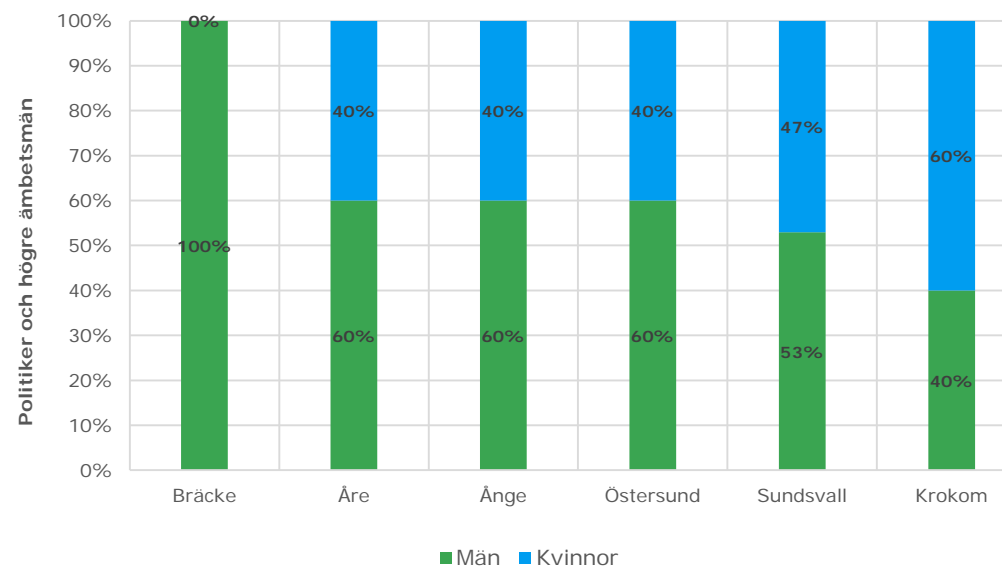


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Till chefsyrken hör yrken som börjar på siffran 1 i SCB:s SSYK-klassificering. Mer information om denna finns på <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>. Sorterat efter lägst till högst andel chefer för gruppen kvinnor.

Könsfördelning bland politiker och högre ämbetsmän i undersökta svenska kommuner

I Bräcke kommun fanns år 2017 enbart en (1) chef i den undersökta kategorin. I Åre, Ånge och Krokom fanns enbart 5 chefer. Dessa resultat bör alltså tolkas med försiktighet. I samtliga kommuner förutom Krokom är majoriteten av cheferna inom den undersökta kategorin män.

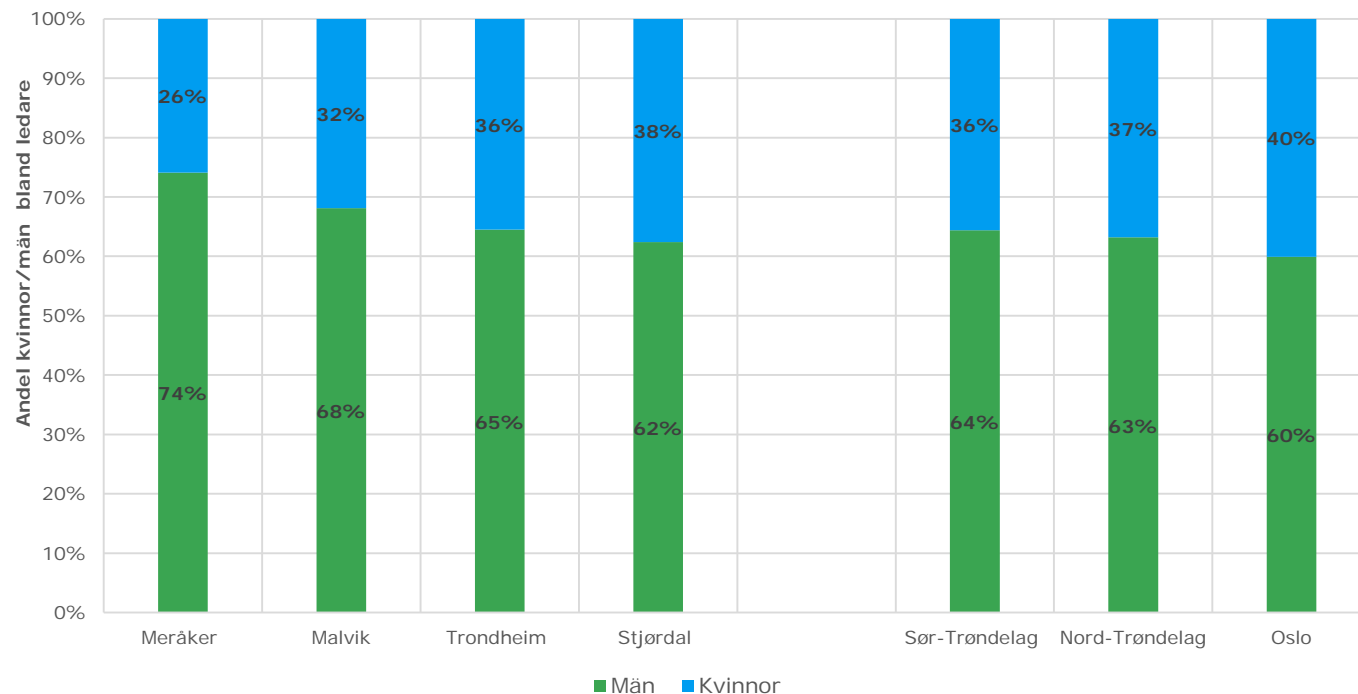


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Politiker och högre ämbetsmän- SSYK 111. Sorterat efter lägst till högst andel chefer för gruppen kvinnor.

Andelen kvinnor som är chefer är lägre i Norge än i Sverige – störst skillnad mellan könen i Meråker kommun

Andel män och kvinnor med chefsbefattning i undersökta norska kommuner och fylken



I samtliga undersökta norska kommuner och fylken innehar män en majoritet av chefspositionerna. Den högsta andelen män som är chefer återfinns i Meråker kommun där 74 % av alla chefer är män. Fylkena Sør-Trøndelag och Nord-Trøndelag har en något lägre andel kvinnor som är chefer, jämfört med Osloregionen. Skillnaden i könsfördelningen i de undersökta norska kommunerna är generellt sett större än i de undersökta svenska kommunerna. I genomsnitt är 67 % av cheferna i de undersökta norska kommunerna män, jämfört med ca. 61 % i de undersökta svenska kommunerna.

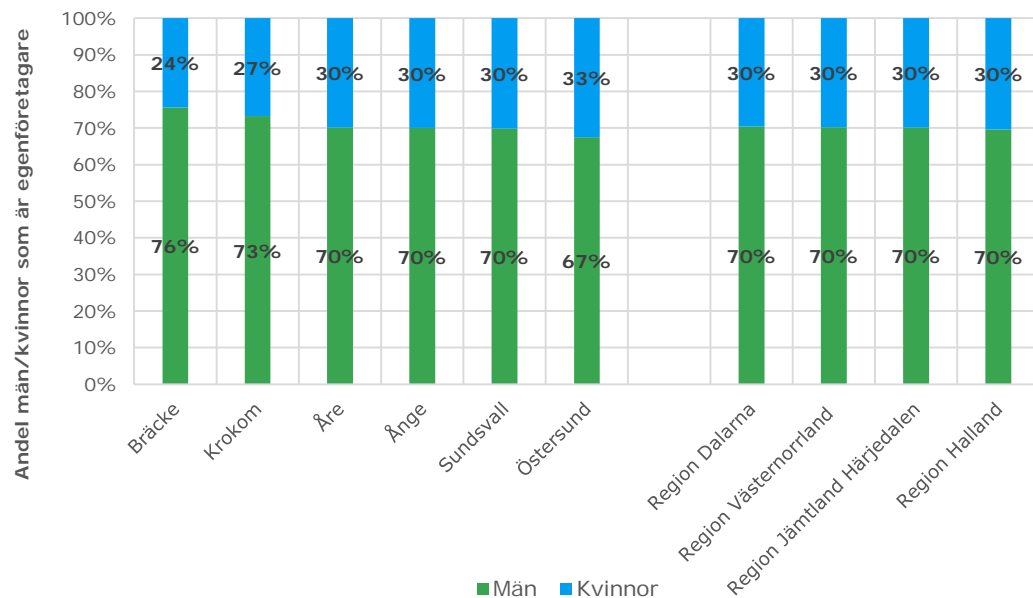
Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017

Notering: Andel män och kvinnor som är chefer i samtliga yrkeskategorier. Sorterat efter lägst till högst andel chefer för gruppen kvinnor.

Låg andel kvinnor bland egenföretagare i Sverige – i Malvik och Trondheim över 40 procent av egenföretagarna kvinnor

Andel män och kvinnor som är egenföretagare i svenska kommuner och regioner

Samtliga analyserade regioner i Sverige har samma könsfördelning beträffande egenföretagande (70 % män, 30 % kvinnor). Sett till de analyserade kommunerna har Östersund högst andel kvinnor som är egenföretagare (33 %). Lägst andel kvinnor som är egenföretagare finns i Bräcke, där kvinnor utgör 24% av det totala antalet egenföretagare.

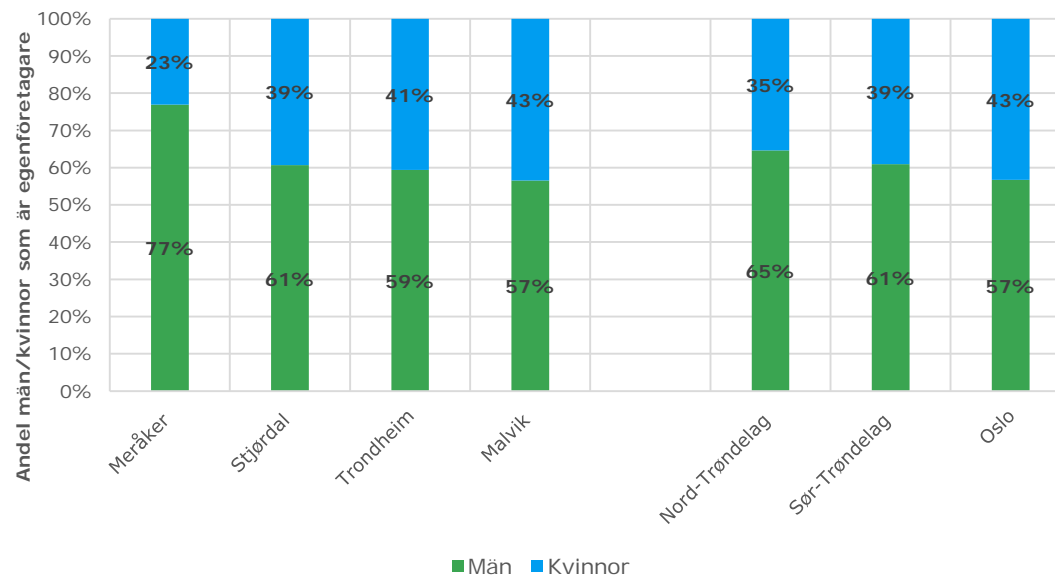


Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel egenföretagare för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Andel män och kvinnor som är egenföretagare i undersökta norska kommuner och fylken

Nord-Trøndelag och Sør-Trøndelag har båda en lägre andel kvinnor som är egenföretagare än jämförelsefylket Oslo. Bland de undersökta norska kommunerna har Malvik högst andel kvinnor som är egenföretagare (43 %) och Meråker lägst andel kvinnor som är egenföretagare (23%). Typiskt sett är könsskillnaderna beträffande egenföretagande lägre i de undersökta norska fylkena och kommunerna, än i de analyserade svenska regionerna och kommunerna.



Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel egenföretagare för gruppen kvinnor.



Delmål **2**

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

KVINNOR OCH MÄN SKA HA SAMMA MÖJLIGHETER OCH VILLKOR I FRÅGA OM BETALT ARBETE SOM GER EKONOMISK SJÄLVSTÄNDIGHET LIVET UT.

ARBETSMARKNADEN ÄR TYPISKT SETT MER JÄMSTÄLLD I DE STORA ORTERNA ÖSTERSUND OCH SUNDSVALL, JÄMFÖRT MED DE MINDRE KOMMUNERNA I ANALYSEN. LÖNEGAPET ÄR LÄGRE I DE JÄMTLÄNDSKA KOMMUNERNA ÄN I KOMMUNERNA I VÄSTERNORRLAND. STÖRST LÖNEGAP RÅDER I SUNDSVALL OCH ÅNGE.

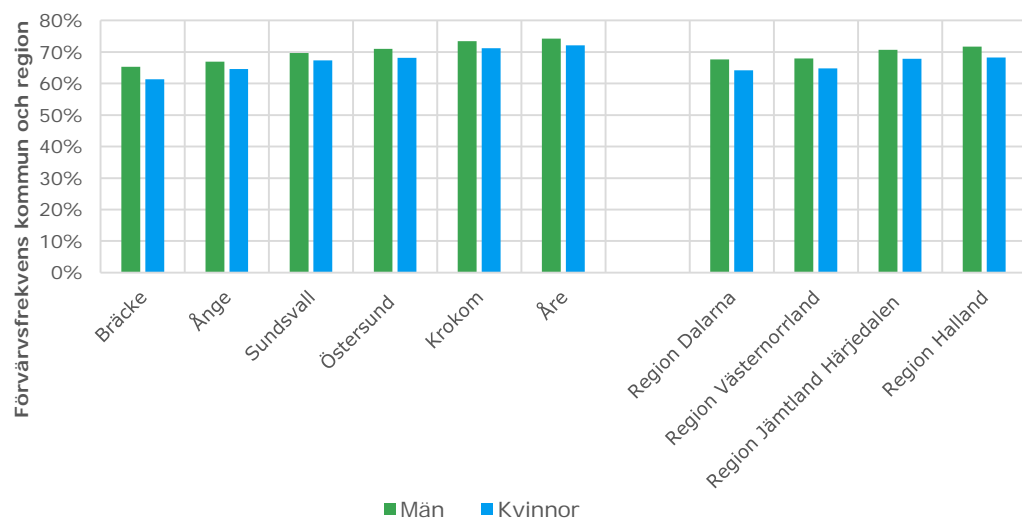
LÖNEGAPET I NORGE ÄR LÄGRE ÄN I SVERIGE. I MERÅKER RÅDER MINST KÖNSBALANS PÅ ARBETSMARKNADEN.



Jämställdheten i andelen sysselsatta typiskt sett högre i Sverige

Andel sysselsatta i undersökta svenska kommuner och regioner

Andelen sysselsatta är något högre bland män än bland kvinnor i samtliga analyserade svenska kommuner och regioner. Könsskillnaden varierar mellan två till fyra procentenheter i de undersökta kommunerna. Åre kommun har högst andel sysselsättning bland både män och kvinnor (män 74%, kvinnor 72%). I Bräcke råder lägst förvärvsfrekvens bland både män och kvinnor (män 65%, kvinnor 61%).

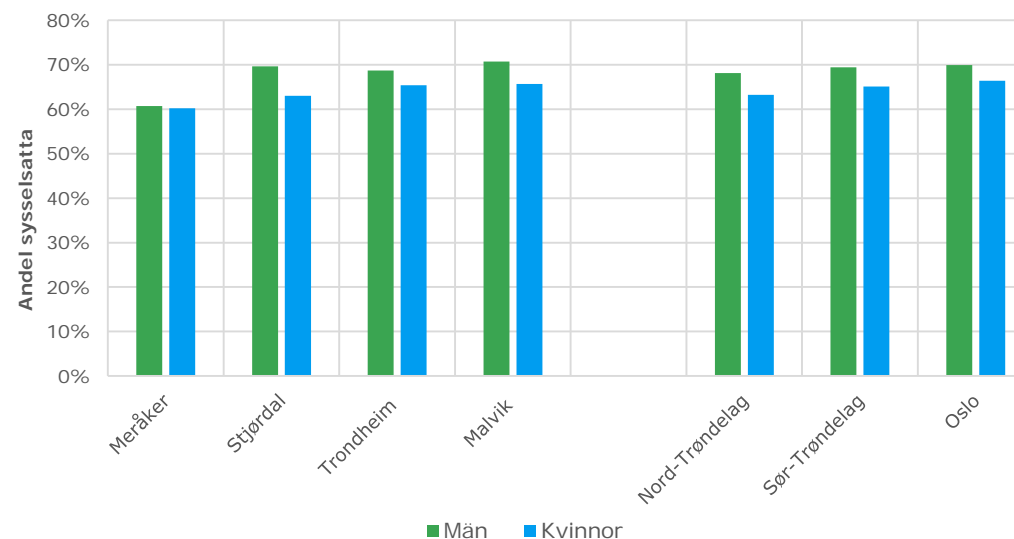


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017

Notering: Sorterat efter lägst till högst sysselsättningsgrad för gruppen kvinnor. Andelen sysselsatta anges genom förvärvsfrekvens, vilket mäter andelen förvärsarbetande av samtliga i arbetsför ålder (15-74 år). Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsmarknadens-uppdelning/Definitioner-pa-arbetsmarknaden/>

Andel sysselsatta i norska kommuner och fylken

Även i undersökta norska kommuner och fylken har män en något högre förvärvsfrekvens än kvinnor. Minst skillnad är det i Meråkers kommun där männens förvärvsfrekvens enbart är en procentenhet högre än kvinnornas. Meråkers kommun är också den kommun med lägst förvärvsfrekvens (män 61 %, kvinnor 60%). Högst förvärvsfrekvens för både män och kvinnor har Malvik kommun (män 71 %, kvinnor 66 %).



Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017

Notering: Sorterat etter lægst till høgst sysselsättningsgrad for gruppen kvinner. .

Generellt mindre könsskillnader inom yrkesgrupper i större orter

Könsfördelning på arbetsmarknaden



I de större orterna arbetar kvinnor i högre utsträckning inom yrken med krav på högskolekompetens, jämfört med mindre orter. Motsatt förhållande råder inom vård- omsorgs- och försäljningsarbete. Inom denna yrkeskategori arbetar relativt fler kvinnor på de mindre orterna, jämfört med de större orterna. I Bräcke, Ånge, Åre och Krokom är mer än två av tre sysselsatta inom denna yrkesgrupp kvinnor. Särskild övervikt inom service- omsorgs och försäljningsarbete finns i Bräcke kommun. I de större orterna, Östersund och Sundsvall, råder relativt mindre könsskillnader inom yrken med krav på fördjupad högskolekompetens. Särskilt stor könsskillnad råder inom maskinell tillverkning och transport, vilka domineras av gruppen män.

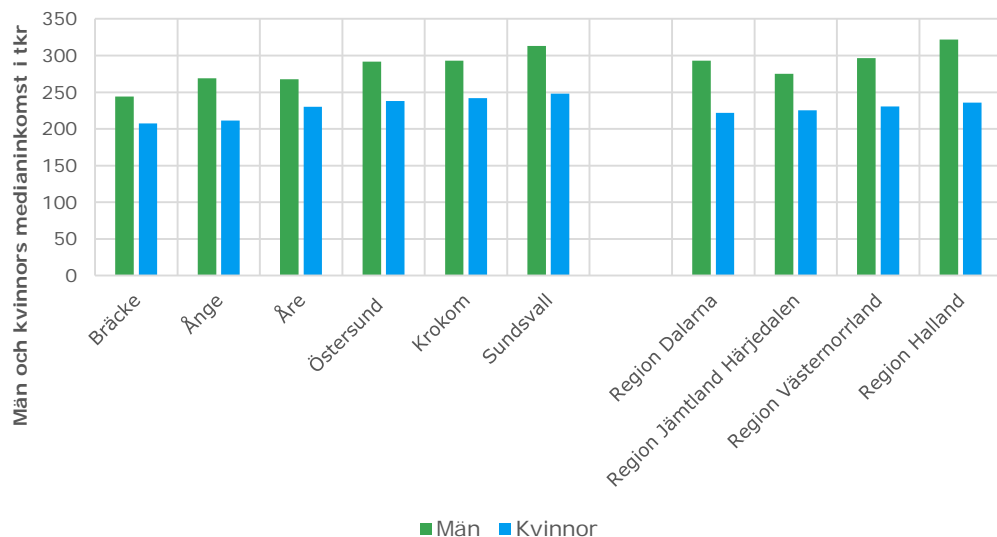
Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Könsfördelning på arbetsmarknaden utifrån SCB:s SSYK-kategorisering, nivå 1, 10 yrkeskategorier.

Minst lönegap i de jämtländska kommunerna - större än 25 % löneskillnad i Sundsvall och Ånge

Medianinkomst i undersökta svenska kommuner och regioner

Medianinkomsten för män är markant högre än medianinkomsten för kvinnor i samtliga analyserade kommuner och regioner. Störst skillnad i medianinkomst mellan män och kvinnors är det i Sundsvall kommun där män tjänar i snitt ca 65 000 kr mer per år. Minst skillnad i medianinkomst finns i Åre kommun där män tjänar i snitt 37 600 kr mer än kvinnor per år.

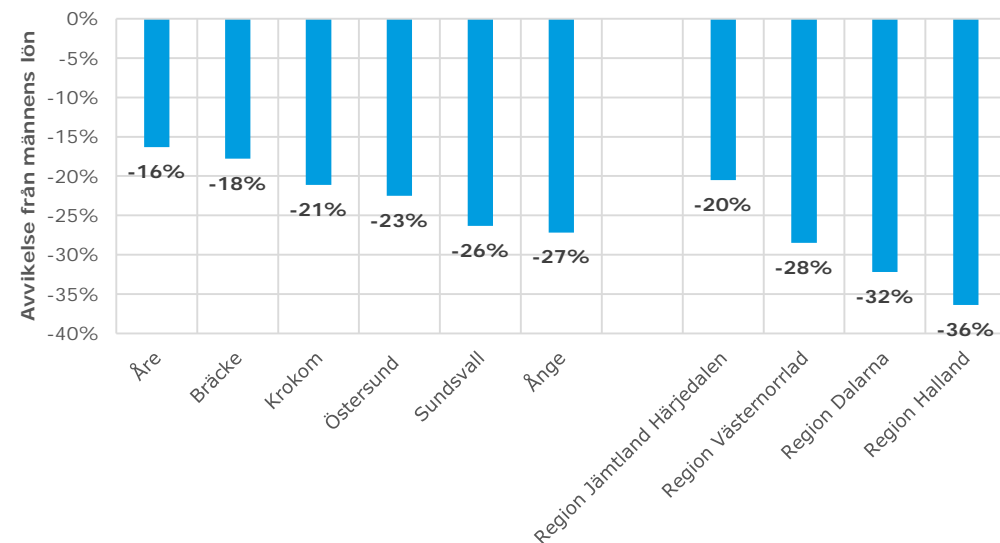


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Median av nettoårsinkomst. Sorterat efter lägst till högst medianinkomst för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Lönegap i undersökta svenska kommuner och regioner

Lönegapet mellan män och kvinnor är lägre i både Region Västernorrland och Jämtland-Härjedalen, jämfört med i regionerna Dalarna och Halland. Minst lönegap är det Jämtlandsregionen där kvinnor tjänar i snitt 20 % mindre än män. Bland kommunerna är lönegapet minst i Åre (-16%) och störst i Ånge (-27%). Lönegapet är större i region Västernorrland (-28%) än i region Jämtland Härjedalen (-20%).

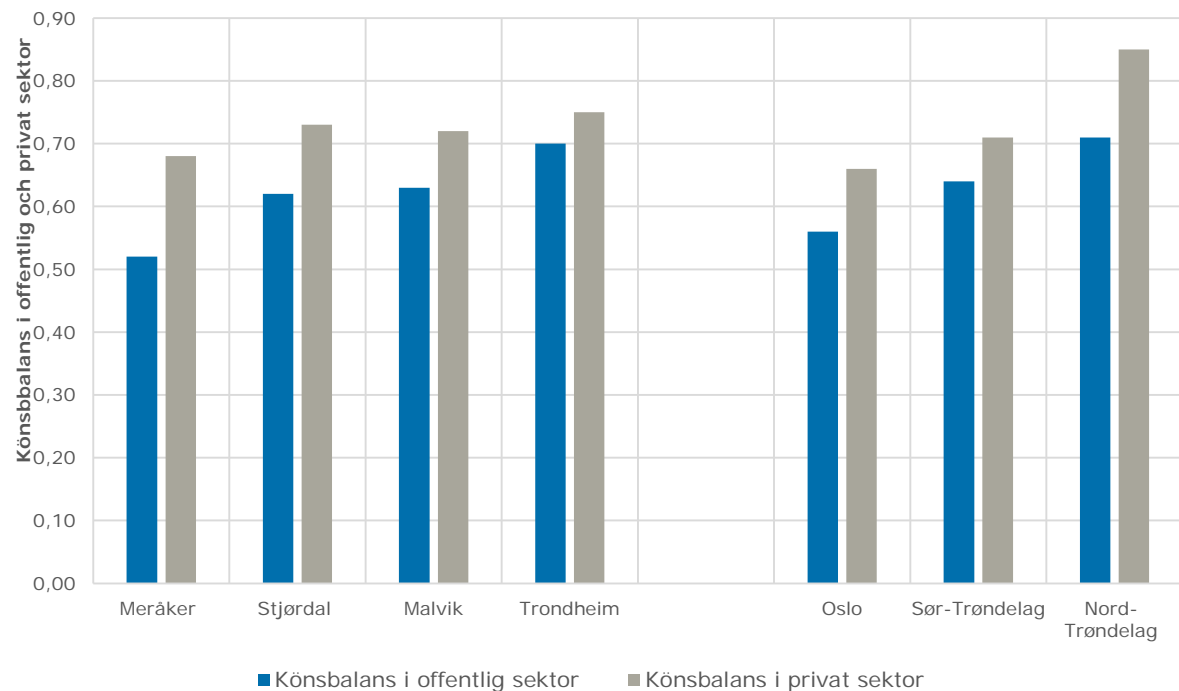


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Skillnaden i medianlön beräknas genom att subtrahera mäns medianlön från kvinnors, och sedan dividera med kvinnors medianlön. Sorterat efter lägst till högst lönegap.

Privat sektor mer jämställd än offentlig sektor i undersökta norska kommuner och fylken

Könsbalans i offentlig och privat sektor i undersökta norska kommuner och fylken



I Norge utvärderas könsbalansen inom arbetsmarknaden utifrån en "score" (se notering). Könsbalansen i offentlig och privat sektor är högst i Trondheim kommun. Detta betyder alltså att Trondheim kommun är mest jämställd av de undersökta norska kommunerna.

I de analyserade fylkena är könsbalansen i offentlig och privat sektor högst i Nord-Trøndelag vilket indikerar att jämställdheten på arbetsmarknaden är som störst där.

Lägst score beträffande könsbalans i den offentliga och privata sektorn har Meråker kommun, respektive Osloregionen.

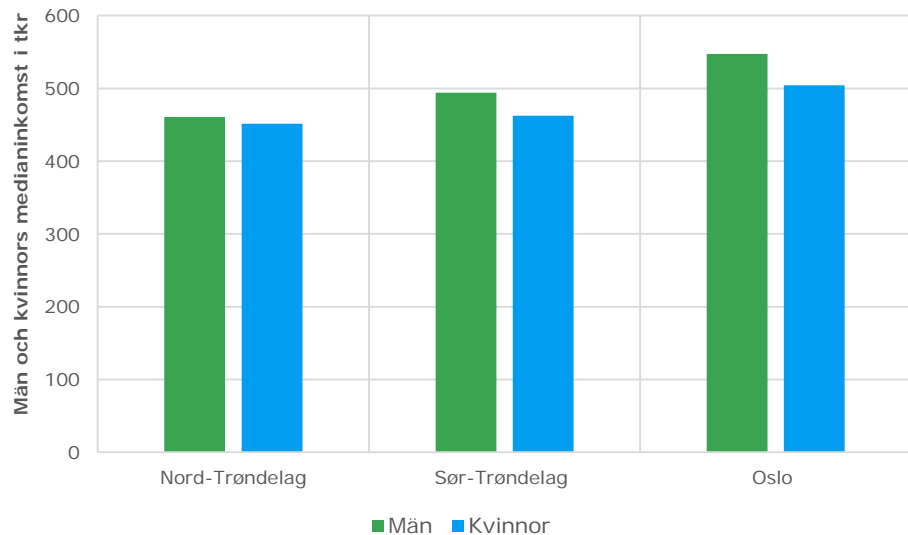
Källa: SSB, bearbetning av Ramboll

Notering: Värdet på Y-axeln visar vilket "score" på skalan 0-1 varje kommun har där 1 indikerar att det är helt jämställt och 0 att det inte är jämställt alls. Ett värde på 1 indikerar alltså att lika många kvinnor och män jobbar i den offentliga/privata sektorn. Sorterat efter lägst till högst score i offentlig sektor.

Markant mindre lönegap i de norska fylkena än i de svenska kommunerna och regionerna

Medianinkomst i undersökta norska fylken

Medianinkomsten är något högre för män än för kvinnor i samtliga analyserade fylken. Minst skillnad i medianinkomst, mätt i norska kronor, är det i Nord-Trøndelag där män i snitt tjänar 9 000 NOK mer än kvinnor. I Osloregionen tjänar kvinnor i ca. 9 % mindre än männen.

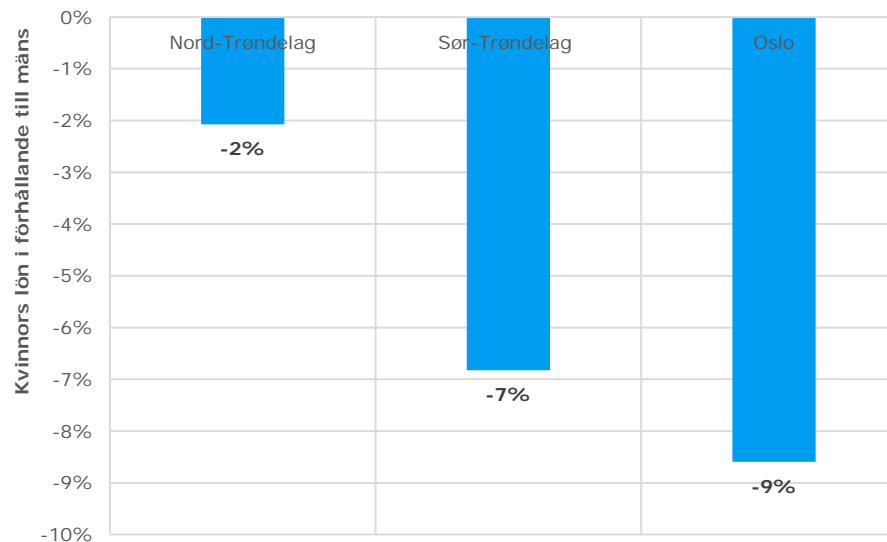


Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Data från 2017

Notering: Median av nettoårsinkomst, norska kronor. Sorterat efter lägst till högst medianinkomst för gruppen kvinnor.

Lönegap i undersökta norska fylken

Skillnaden i medianlön mellan kvinnor och män är mindre i de analyserade norska fylkena än i de svenska regionerna. Störst lönegap är det i Oslo (-9%) och minst i Nord-Trøndelag (-2%).



Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Data från 2017.

Notering: Skillnaden i medianlön beräknas genom att subtrahera mäns medianlön från kvinnors, och sedan dividera med kvinnors medianlön. Sorterat efter lägst till högst lönegap.



Delmål **3**

JÄMSTÄLLD UTBILDNING

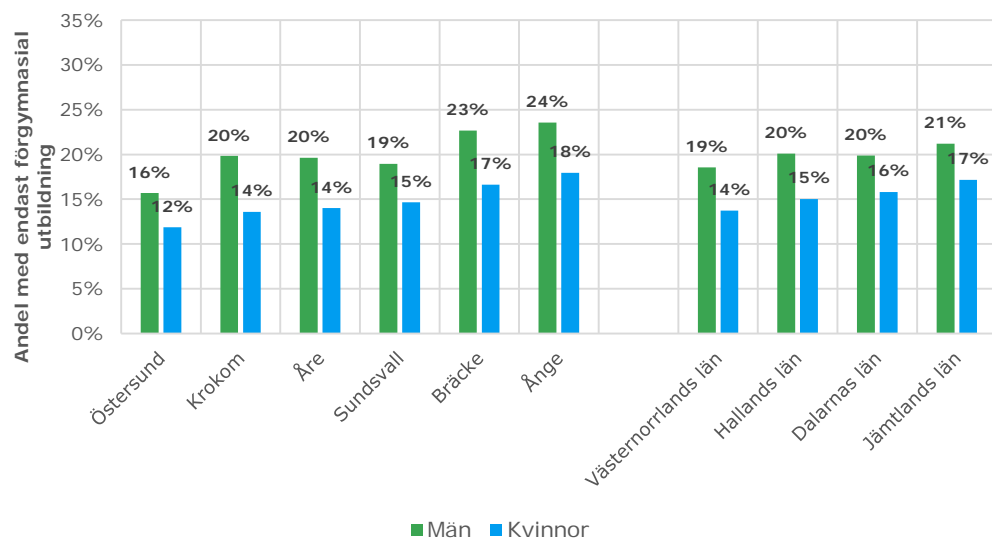
KVINNOR OCH MÄN, FLICKOR OCH POJKAR SKA HA SAMMA MÖJLIGHETER OCH VILLKOR NÄR DET GÄLLER UTBILDNING, STUDIEVAL OCH PERSONLIG UTVECKLING.

JÄMFÖRT MED REFERENSREGIONERNA, HALLAND OCH DALARNA, STÖRRE KÖNSSKILLNADER I GYMNASIE-BEHÖRIGHET I VÄSTERNORRLAND OCH JÄMTLAND. BETRÄFFANDE VIDARESTUDIER DIREKT EFTER GYMNASIET RÅDER STORA SKILLNADER MELLAN DE UNDERSÖKTA SVENSKA KOMMUNERNA. I KROKOM OCH ÄNGE ÄR EN ÖVERVÄLDIGANDE MAJORITET AV DE SOM LÄSER VIDARE KVINNOR. FÖR DE UNDERSÖKTA NORSKA KOMMUNERNA ÄR KÖNSBALANSEN MER JÄMN BETRÄFFANDE EFTERGYMNASIAL UTBILDNING.

Fler kvinnor än män har slutfört gymnasiestudier eller mer - i Norge är skillnaderna mycket små

Förgymnasial utbildning i undersökta svenska kommuner och regioner

Andelen män med endast förgymnasial utbildning är större än andelen kvinnor med endast förgymnasial utbildning i samtliga analyserade kommuner och regioner. Ånge kommun har högst andel både män och kvinnor med endast förgymnasial utbildning (män 24%, kvinnor 18%). Östersunds kommun har lägst andel män och kvinnor med endast förgymnasial utbildning (män 16%, kvinnor 12%).

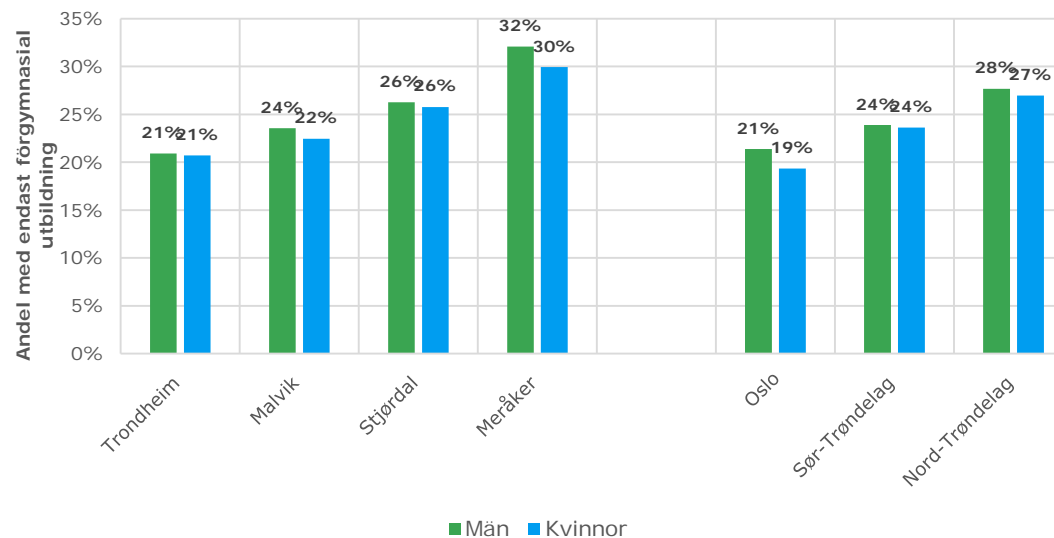


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018.

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel med endast förgymnasial utbildning för gruppen kvinnor.

Förgymnasial utbildning i undersökta norska kommuner och fylken

Även i de analyserade norska kommunerna och fylkena är andelen män med endast förgymnasial utbildning större än andelen kvinnor med endast förgymnasial utbildning. Skillnaden mellan män och kvinnor är dock markant mindre än i de analyserade kommunerna och regionerna i Sverige. I Trondheims kommun skiljer enbart 0,2 procentenheter mellan andelen män och kvinnor.



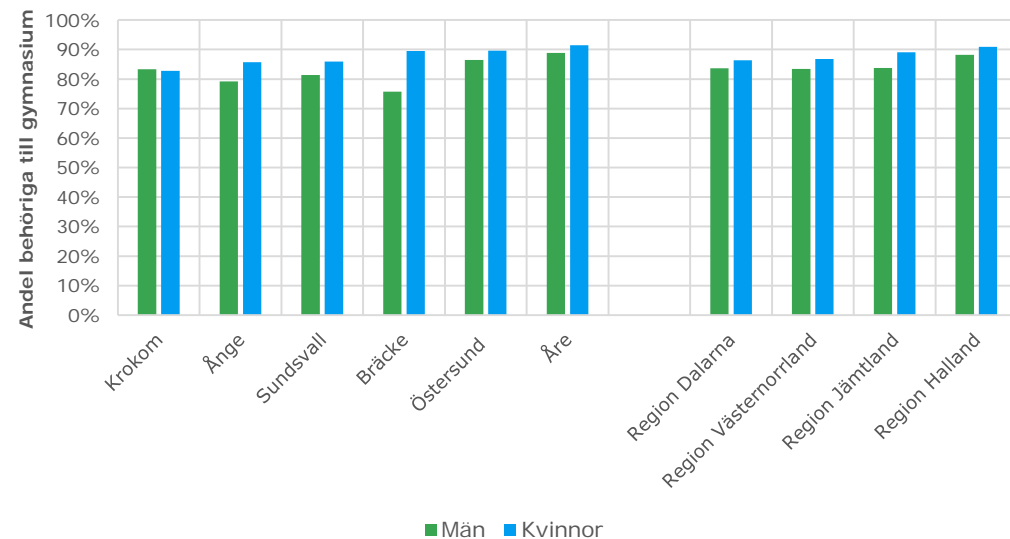
Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017.

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel med endast förgymnasial utbildning för gruppen kvinnor.

Något högre andel kvinnor än män som har behörighet till gymnasiet - fler kvinnor än män läser vidare efter gymnasiet

Gymnasiebehörighet i undersökta svenska kommuner och regioner

Störst könsskillnad beträffande gymnasiebehörighet är det i Bräcke kommun där andelen kvinnor med gymnasiebehörighet är 14 procentenheter högre än andelen män. I Krokoms kommun är andelen lika stor för både kvinnor och män (83 %).

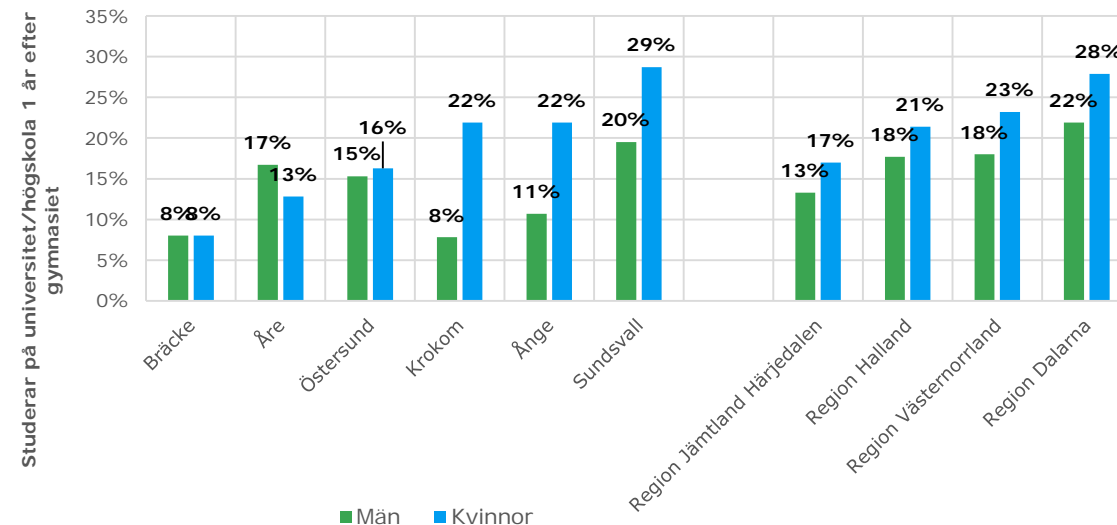


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2016

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel gymnasiebehörighet för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Universitets-/högskolestudier 1 år efter gymnasiet i undersökta svenska kommuner och regioner

Generellt råder mycket stora skillnader mellan kommunerna i andelen som läser vidare efter gymnasiet. Detta gäller också för skillnaden mellan kvinnor och män. I Krokoms kommun är andelen kvinnor som läser vidare mer än dubbelt så hög som andelen män (22 respektive 8 %).



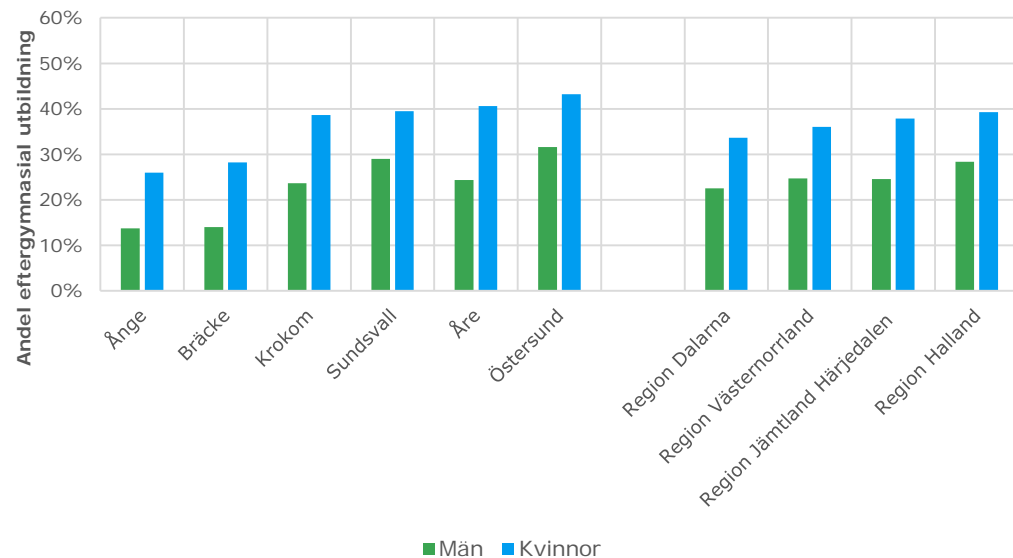
Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2016.

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel som studerar på universitet/högskola 1 år efter gymnasiet för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Jämnare könsbalans i eftergymnasial utbildning på den norska sidan

Eftergymnasial utbildning i undersökta svenska kommuner och regioner

I samtliga analyserade kommuner och regioner är andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning högre än andelen män med eftergymnasial utbildning. Störst är skillnaden i Åre kommun där andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning är 17 procentenheter högre än andelen män med eftergymnasial utbildning. Andelen män och kvinnor med eftergymnasial utbildning i region Västernorrland och Jämtland är i paritet med jämförelseregionerna Dalarna och Halland.

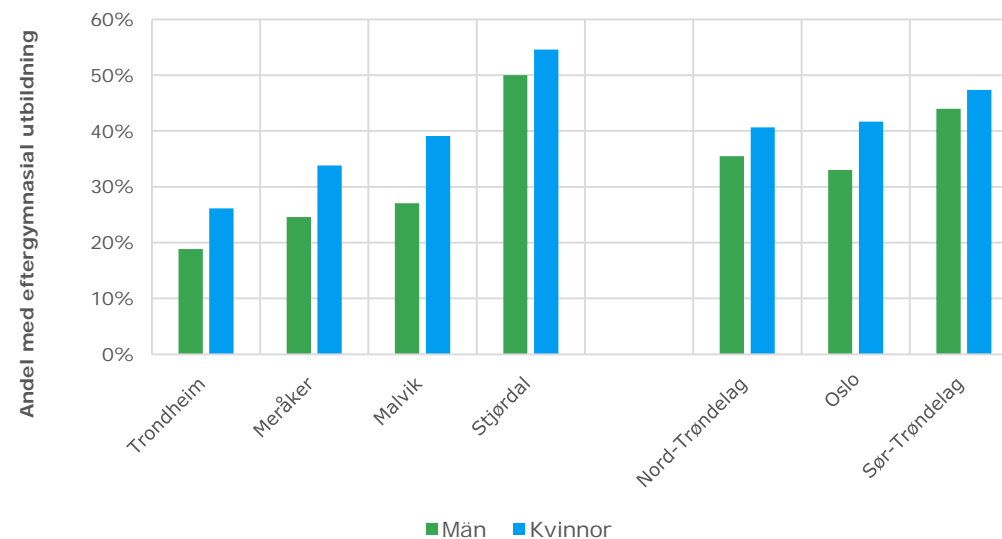


Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018

Notering: Sorterat efter lägst till högst med eftergymnasial utbildning för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Eftergymnasialutbildning i undersökta norska kommuner och regioner

Stjørdals kommun har högst andel både män och kvinnor med eftergymnasial utbildning (män 50%, kvinnor 54,6%) och Trondheims kommun har lägst andel (män 18,9%, kvinnor 26,2%). Överlag har de analyserade fylkena i Norge något högre andel män och kvinnor med eftergymnasial utbildning än de analyserade regionerna i Sverige.



Källa: SCB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017

Notering: Sorterat efter lägst till högst med eftergymnasial utbildning för gruppen kvinnor.



Delmål **4**

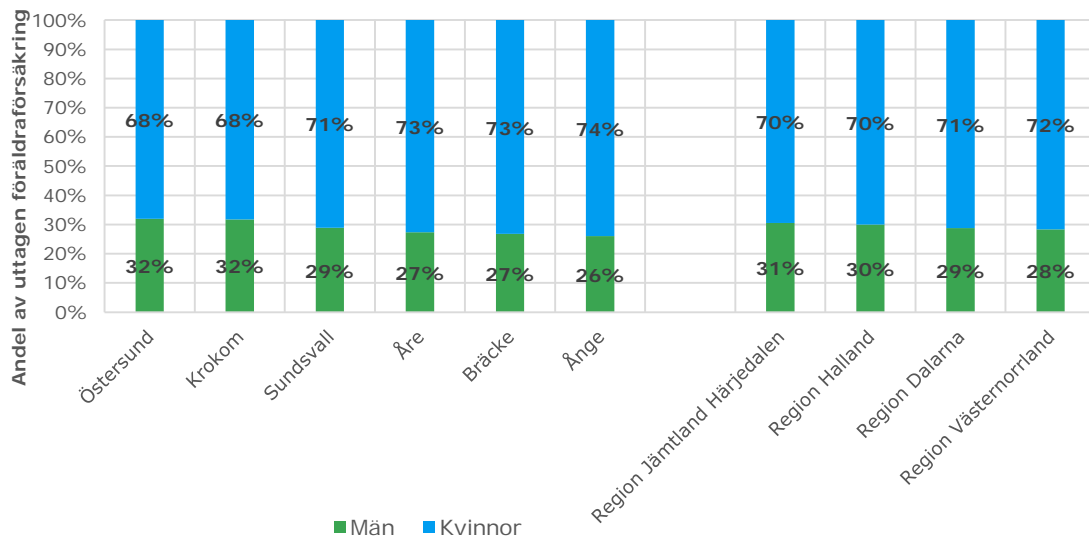
JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET KVINNOR OCH MÄN SKA TA SAMMA ANSVAR FÖR HEMARBETET OCH HA MÖJLIGHETER ATT GE OCH FÅ OMSORG PÅ LIKA VILLKOR.

I ÅNGE KOMMUN RÅDER LÄGST KÖNSBALANS BÅDE SETT TILL VAB-DAGAR OCH FÖRÄLDRAFÖRSÅKRINGEN. I ÖSTERSUND OCH KROKOM ÄR MÄNNENS ANDEL AV UTTAGNA FÖRÄLDRADAGAR ÖVER 30 PROCENT. DETTA ÄR HÖGST BLAND DE UTVÄRDERADE KOMMUNERNA. BETRÄFFANDE VAB-DAGAR RÅDER HÖGST KÖNSBALANS I BRÄCKE OCH LÄGST KÖNSBALANS I ÅNGE.

Stora likheter i könsfördelningen av uttag av föräldraförsäkringen mellan Sverige och Norge – jämnast fördelning i Östersund och Krokom

Uttag av föräldraförsäkring i svenska kommuner och regioner

Uttag av föräldraförsäkring görs i störst utsträckning av kvinnor. I samtliga analyserade kommuner och regioner tas ca. 70 % av föräldrapenningen ut av kvinnor. Lägst könsskillnad råder i Östersund, där kvinnor tar ut 68 % av totala antalet föräldradagar. Störst skillnad råder i Ånge kommun där männens andel av uttagna föräldradagar uppgår till 26 %. Skillnaderna mellan kvinnor och män kan troligen till stor del förklaras av lönegapet

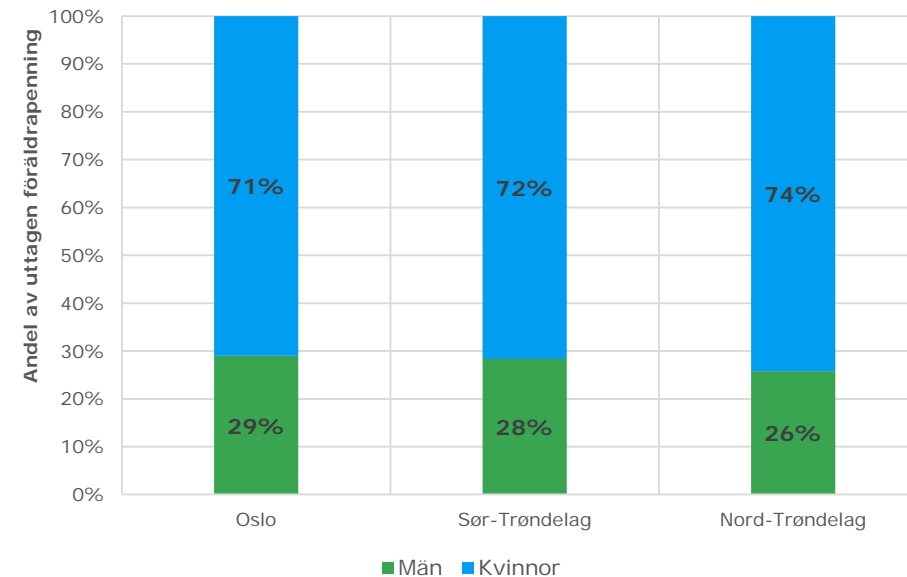


Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel uttag av föräldrapenning för gruppen kvinnor.

Uttag av föräldraförsäkring i norska kommuner och fylken

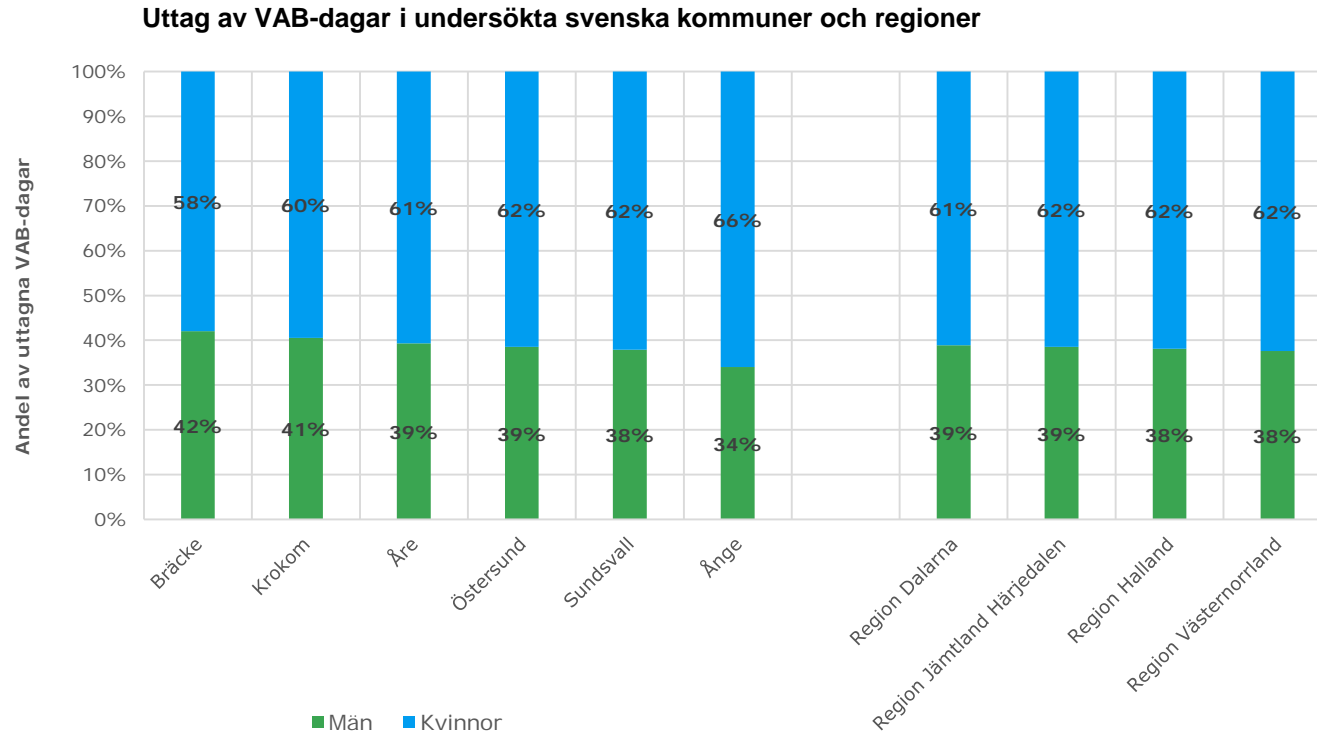
I paritet med resultatet för de svenska kommunerna och regionerna tar kvinnor ut den största andelen av föräldrapenningen (ca 70%). Lägst är könsskillnaden i Osloregionen där männens andel uppgår till 29 %, och högst i Nord-Trøndelag där männens andel är 26 %. Jämfört med svenska regioner är männens uttag av föräldraförsäkringen typiskt sett lägre i norska fylken.



Källa: SSB, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel uttag av föräldrapenning för gruppen kvinnor.

Mest balans i uttag av vab-dagar i Bräcke – störst skillnad i Ånge



Uttaget av VAB-dagar ser förhållandevis lika ut mellan de analyserade kommunerna och regionerna i Sverige. Ca 60 % av VAB-dagarna tas ut av kvinnor. I Ånge kommun är dock skillnaden mellan andelen uttagna VAB-dagar något större än i övriga kommuner (män 34%, kvinnor 66%). I Bräcke är könsbalansen mest jämn beträffande uttagna VAB-dagar. Detta kan möjligen kopplas till att lönegapet också är relativt litet i Bräcke.

Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018

Notering: Sorterat efter lägst till högst andel uttagna vab-dagar för gruppen kvinnor.



Delmål **5**

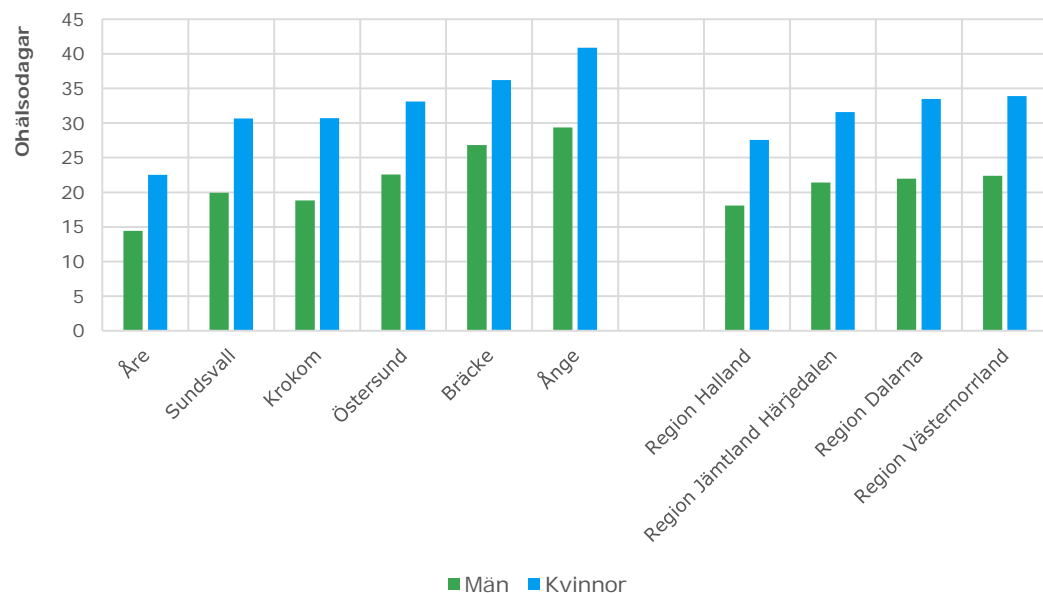
JÄMSTÄLLD HÄLSA KVINNOR OCH MÄN, FLICKOR OCH POJKAR SKA HA SAMMA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR EN GOD HÄLSA SAMT ERBJUDAS VÅRD OCH OMSORG PÅ LIKA VILLKOR.

KVINNOR UPPSKATTAR ÖVERLAG SITT HÄLSOTILLSTÅND SOM SÄMRE ÄN MÄNS. DET RÅDER RELATIVT LIKA KÖNSBALANS MELLAN KOMMUNERNA SETT TILL OHÄLSODAGAR OCH ANDELEN SOM UPPGER ATT DE MÅR DÅLIGT. ANTALET ÅRLIGA OHÄLSO-DAGAR ÄR TYPISKT SETT TIO FLER PER ÅR FÖR KVINNOR ÄN FÖR MÄN. STÖRST LIKHET I SJÄLVSKATTAT HÄLSOTILLSTÅND FÖR KVINNOR OCH MÄN FINNS PÅ DE STORA ORTERNA SUNDSVALL OCH ÖSTERSUND.

Män uppskattar sin hälsa som bättre än kvinnor – i Ånge uppgår antalet ohälsodagar bland kvinnor till 40,9 per år

Ohälsotalet i undersökta svenska kommuner och regioner

Kvinnor har i alla analyserade kommuner och regioner ett högre ohälsotal än män. Högst är ohälsotalet för kvinnor i Ånge (40,9) och lägst för män i Åre (14,4). Skillnaderna är störst i Krokomsund och Ånge.

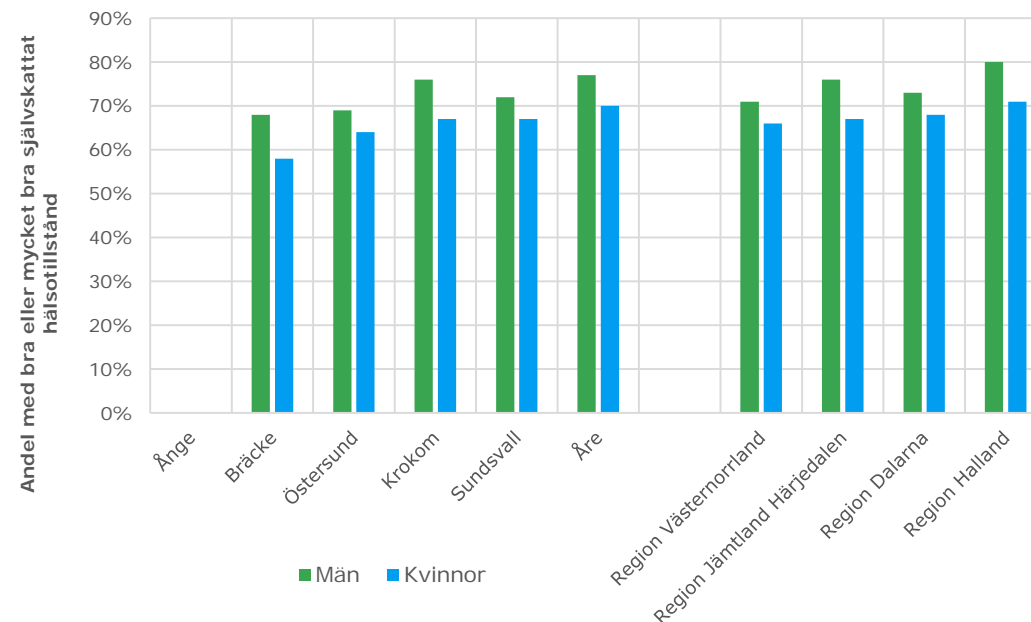


Källa: Försäkringskassan, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018.

Notering: Ohälsotalet är Försäkringskassans mått på frånvarodagar som ersätts från sjukförsäkringen under en 12-månadersperiod. Antal utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringspenning. Sorterat efter lägst till högst ohälsotal för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Självskattat hälsotillstånd

Andelen män med ett bra eller mycket bra självskattat hälsotillstånd är högre än andelen kvinnor med ett bra eller mycket bra självskattat hälsotillstånd i samtliga analyserade kommuner och regioner. Skillnaderna mellan män och kvinnor är störst i Bräcke och Krokomsund.



Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018.

Notering: Baserat på folkhälsomyndighetens sammanställning över folkhälsan "nationella folkhälsoenkäten-hälsa på lika villkor". Ovan redovisas andelen som svarade bra eller mycket bra på frågan "hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd? Övriga svarsalternativ är: någorlunda, dåligt och mycket dåligt. För Ånge kommun finns ingen data tillgänglig. Sorterat efter lägst till högst andel med bra självskattat hälsotillstånd för gruppen kvinnor.



Delmål **6**

MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA
KVINNOR OCH MÄN, FLICKOR OCH POJKAR, SKA HA
SAMMA RÄTT OCH MÖJLIGHET TILL KROPPSLIG
INTEGRITET.

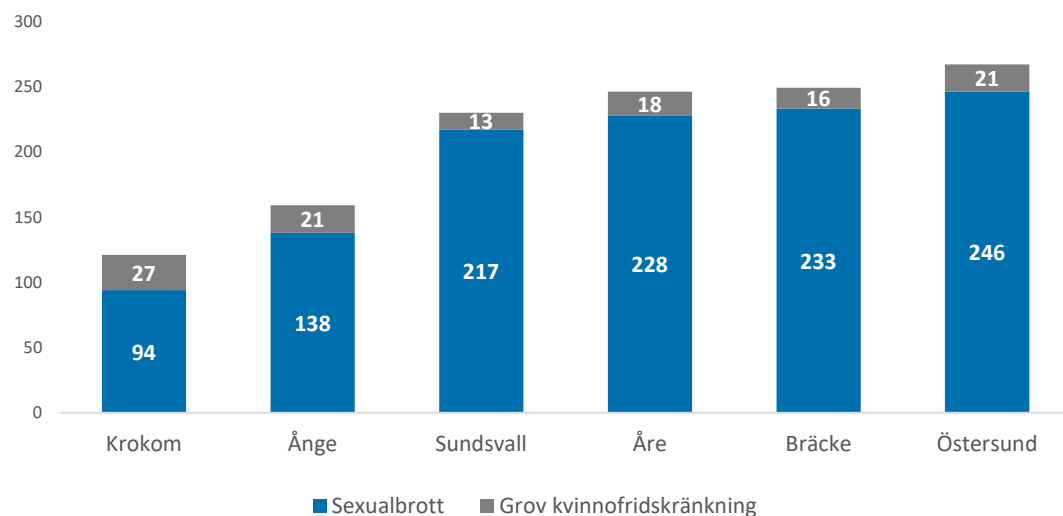
RELATIVT FLER KVINNOR, MEN OCKSÅ MÄN, KÄNNER SIG OTRYGGA
I JÄMTLAND OCH VÄSTERNORRLAND – JÄMFÖRT MED I HALLAND
OCH DALARNA.

SETT TILL ANTAL ANMÄLDA SEXUALBROTT PER INVÅNARE ÄR
SIFFRAN DUBBELT SÅ HÖG I ÅRE, BRÄCKE OCH ÖSTERSUND,
JÄMFÖRT MED KROKOM.

Lägsta antalet anmälda sexualbrott per invånare i Krokombro - mer än dubbelt så hög i Åre, Bräcke och Östersund

Anmälda sexualbrott och grov kvinnofridskränkning per 100 000 invånare i undersökta svenska kommuner

Antalet anmälda sexualbrott per 100 000 invånare är högst i Östersund (246 st.) och lägst i Krokombro (94 st.) Antalet grov kvinnofridskränkning per 100 000 invånare är däremot högst i Krokombro (21 st.) och lägst i Sundsvall (13 st.).

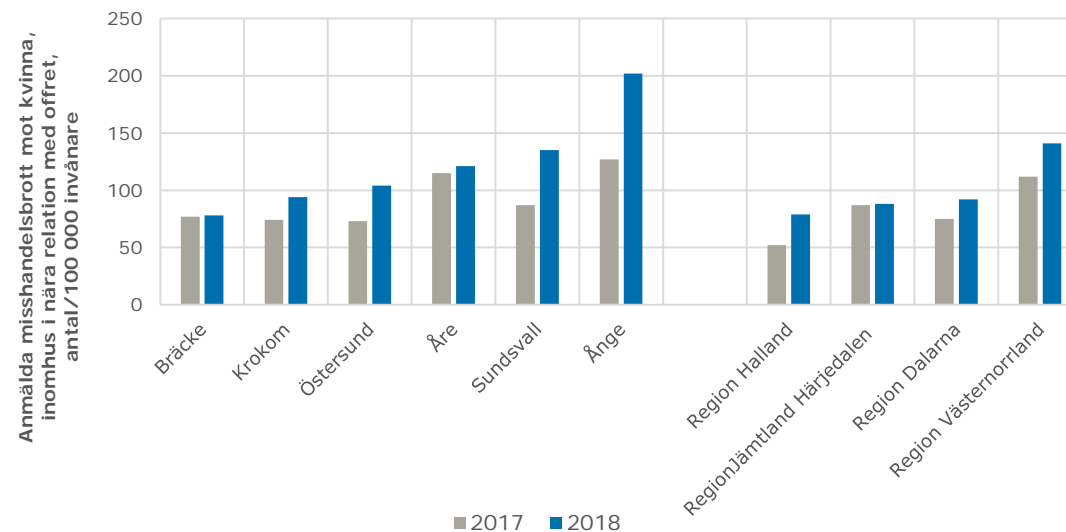


Källa: BRÅ, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2018.

Notering: Sorterat efter lägst till högst antal sexualbrott per 100 000 invånare.

Anmälda misshandelsbrott mot kvinna i nära relation i undersökta svenska kommuner och regioner

Anmälda misshandelsbrott mot kvinna i nära relation med offret, per 100 000 invånare, har ökat mellan 2017 och 2018 i samtliga undersökta kommuner och regioner. Flest anmälningar per 100 000 invånare år 2018 för denna typ av brott gjordes i Ånge kommun (202 st.) och minst antal anmälningar gjordes i Bräcke kommun (78 st.).



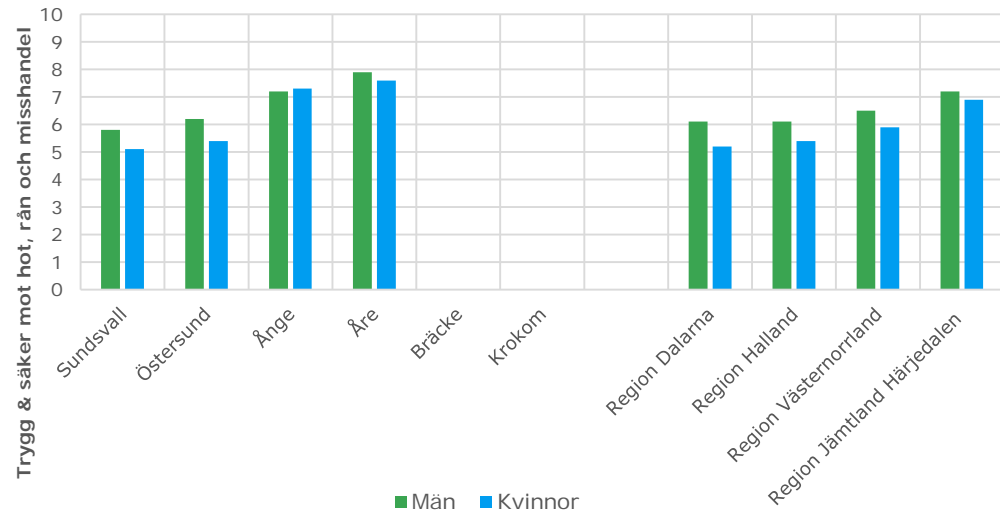
Källa: BRÅ, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2017-2018.

Notering: Sorterat efter lägst till högst antal anmälda misshandelsbrott inomhus, mot kvinna, i nära relation med offret, per 100 000 invånare.

Kvinnor känner sig mer otrygga än män

Upplevd trygghet - hot, rån och misshandel i undersökta svenska kommuner och regioner

Den upplevda tryggheten gällande hot, rån och misshandel är i alla analyserade kommuner högre för män än för kvinnor, förutom i Ånge kommun. I Ånge är förhållandet det motsatta. Både Region Västernorrland och Jämtland-Härjedalen har en högre upplevd trygghet gällande hot, rån och misshandel än jämförelseregionerna Dalarna och Halland.

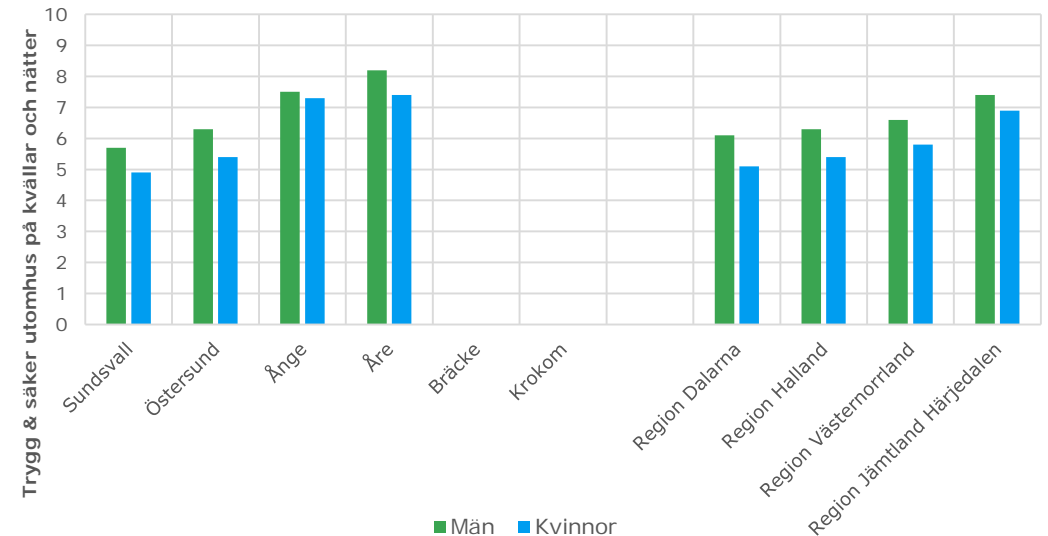


Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2016

Notering: Upplevd trygghet för variabeln "trygg och säker mot hot, rån och misshandel" mäts på en indexskala från 1-10. Staplarna anger medelvärdet. Ett högt värde är alltså att tolkas som hög upplevd trygghet. För kommunerna Bräcke och Krokom finns ingen data tillgänglig. Sorterat efter lägst till högst upplevd trygghet för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

Upplevd trygghet - utomhus på kvällar och nätter i undersökta svenska kommuner och regioner

Den upplevda tryggheten utomhus på kvällar och nätter är högre bland män än bland kvinnor i samtliga analyserade kommuner och regioner. Högst upplevd trygghet utomhus på kvällar och nätter har Åre kommun och lägst Sundsvalls kommun. Den upplevda tryggheten är något högre i region Västernorrland och region Jämtland-Härjedalen än i jämförelseregionerna Dalarna och Halland.



Källa: Kolada, bearbetning av Ramboll. Statistik från 2016

Notering: Upplevd trygghet för variabeln "trygg och säker utomhus på kvällar och nätter" mäts på en indexskala från 1-10. Staplarna anger medelvärdet. Ett högt värde är alltså att tolkas som hög upplevd trygghet. För kommunerna Bräcke och Krokom finns ingen data tillgänglig. Sorterat efter lägst till högst upplevd trygghet för gruppen kvinnor. Regionstatistiken avser ovägt medel för kommunerna i regionen.

5. Workshoppar



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.



Workshops om jämställdhet i samhälls- och transportplanering

- Den 16-17 maj bjöd projektet in till workshops i Sundsvall (16 maj) och Östersund (17 maj).
- Deltagare var representanter från kommunerna i Mittstråket, regionerna, myndigheter (som Tillväxtverket och Trafikverket), samt projektgruppen.
- Träffarna leddes av Ramboll i samarbete med Lena Levin, forskare vid VTI.
- Under de tre timmarna varvades kunskapsmoment kring jämställdhet i transportplanering, med workshops.
- Fokus för workshoppen var:
 - hur deltagarna arbetar med jämställdhet i sitt nuvarande arbete
 - Vad de ser skulle behöva utvecklas, när och vad som skulle behövas
 - Vad de själva kan göra som första steg mot att arbeta mer med jämställdhetsintegrering i sitt arbete
- De bilder som användes vid träffarna finns sammanställda i separat presentation.
- Resultatet av gruppövningarna finns sammanställda på kommande två bilder.





Sammanfattning av workshopparna:

- Sammanfattningsvis var det engagerade deltagare under båda dagarna som arbetade för att ta fram konkreta förslag på hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i samhälls- och transportplanering
- Under workshopparna diskuterades *hur* ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i deltagarnas arbete och med vilka verktyg. Exempelvis lyftes:
 - Genom samrådsprocessen, framtagande av könsuppdelad statistik och mäta vilka som kommer till tals
- Frågan ställdes också kring vilka behov deltagarna hade för att möjliggöra ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete. Exempelvis lyftes:
 - Kunskapshöjande aktiviteter tidigt i projekten, hitta rätt arenor för att nå alla målgrupper, följa upp uppsatta mål, tydlig styrning för att det ska nå alla nivåer





Dokumentation från workshops (både Sundsvall och Östersund)

Fråga 1: vad kan vi göra – med vilka verktyg?

1) Med vilka verktyg?

- Blandade arbetsgrupper
- Samrådsprocessen
- GIS och kompletterande könsuppdelad statistik
- Inventering + GIS + intervju/enkät
- Kunskap, kontinuitet, människor och organisation
- Styrdokument
- Mer könsuppdelad statistik som underlag
- Medvetandegöra frågan oftare, alltid ha den på agendan.
- Ambassadör?
- Planering, genomförande, uppföljning av projekt och aktiviteter.
- Politikens och övriga. Ledningens engagemang underlättar, men finns inget hinder att börja ändå. Behövs tid.
- Mäta vem som kommer till tals.
- Rutiner kring jämställda möten.
- Indikatorer ->uppföljning
- Benchmarking (utmaning mellan organisationer med goda exempel/nätverk)

1) Med vilka verktyg (fortsättning)?

- Inventera större arbetsgivare -> vilka förutsättningar finns för jämställdhet, t ex resor, parkeringar, arbetstider (färskvara!)
- Medveten förändringsteori
- Medborgardialog
- Kunskapshöjande aktivitet initialt i projekt. Strategiska styrdokument behöver vara jämställdhetssäkrade. Kommunikation i form av smörgåsbord för att nå ut till olika målgrupper.
- Vi styr med finansiering men kopplar vi rätt kompetens inom våra organisationer i styrprocessen?
- "Nya" metoder t ex livesändning och webbtillgång
- Konferenser/mötesplatser med smarta ledare
- Bekvinning/bemanning och rekrytering



Dokumentation från workshops (både Sundsvall och Östersund)

Fråga 2 och 3: när ska vi göra det och vad behöver vi för att kunna göra det?

2) När ska vi göra det?

- Prioritera men hur veta när det ska prioriteras?
- Direkt
- Hela tiden
- Avtal/upphandling
- Så tidigt som möjligt i processen
- Grundförutsättning för samtliga planer/processer (kommunikation, verksamhetsplan)
- Vid nyanställning/rekrytering
- När man ställer krav på andra (upphandling)
- Hela tiden!
- Börja och håll ut!
- Nu
- I samband med/inför politiska beslut så att hela kedjan förstår

3) Vad behöver vi för att kunna göra det?

- Kunskapscentrum
- Vem nyttjar? Hur påverkas kvinnor/män? Är det bra eller dåligt med kollektivtrafik?
- Kunskap om var fler kvinnor resp män jobbar/vistas.
- Parkeringstillgång utifrån könsperspektiv
- Kunskap -> framförallt praktiska exempel
- Styrning krävs för att det integreras på alla nivåer
- Tydligt uppdrag/ambition + förankring
- Mandat – inte bara för att göra inventeringarna, även för att föreslå åtgärder och genomföra dessa
- Uppdrag som är rätt från början – annars finns en risk för icke önskat utfall
- Hitta rätt arenor, t ex sociala medier
- Följa upp uppsatta krav, konsekvenser av ouppfyllda mål/nivå.
- Kunskap ner på indikatornivå för att få polletten att trilla ner – vad ska vi göra/tänka?
- Frigöra eldsjälar!
- Justera/förändra lagstiftning
- Nå dem som inte hörs eller syns
- Kommunera hela kedjan och brett; vilka är målen?

MITTSTRÅKET NORDEN



PROJEKT MITTSTRÅKET – samverkan och investeringar som öppnar upp och länkar samman människor, företag och samhällen.