

Verksamhetsinriktning 2023-2028

Verksamhetsinriktning 2023-2028

Jämställd Utveckling Skåne (JUS) vill skapa ett jämställt samhälle av och för alla. För att åstadkomma det behöver vi kraftsamla alla de som brinner för samma sak och samverka över sektorsgränser. Vi vill säkerställa att företag, organisationer och offentliga verksamhet både GÖR och ÄR jämställda. Det handlar både om att aktivt arbeta för en jämställd region och om att alla finns representerade i det arbetet. JUS arbetar med intersektionella analyser som alltid utgår ifrån kön men aldrig bara kön, vilket betyder att vi alltid undersöker hur andra maktordningar som exempelvis ålder, etnicitet och socioekonomi hänger ihop med kön. Vi måste föra jämställdhetsarbetet framåt för att påverka samhällsutvecklingen och det gör vi bäst tillsammans. Vår verksamhetsinriktning för de kommande fem åren berättar hur vi gör det möjligt.

JUS vision

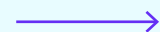
För ett jämställt samhälle av och för alla.

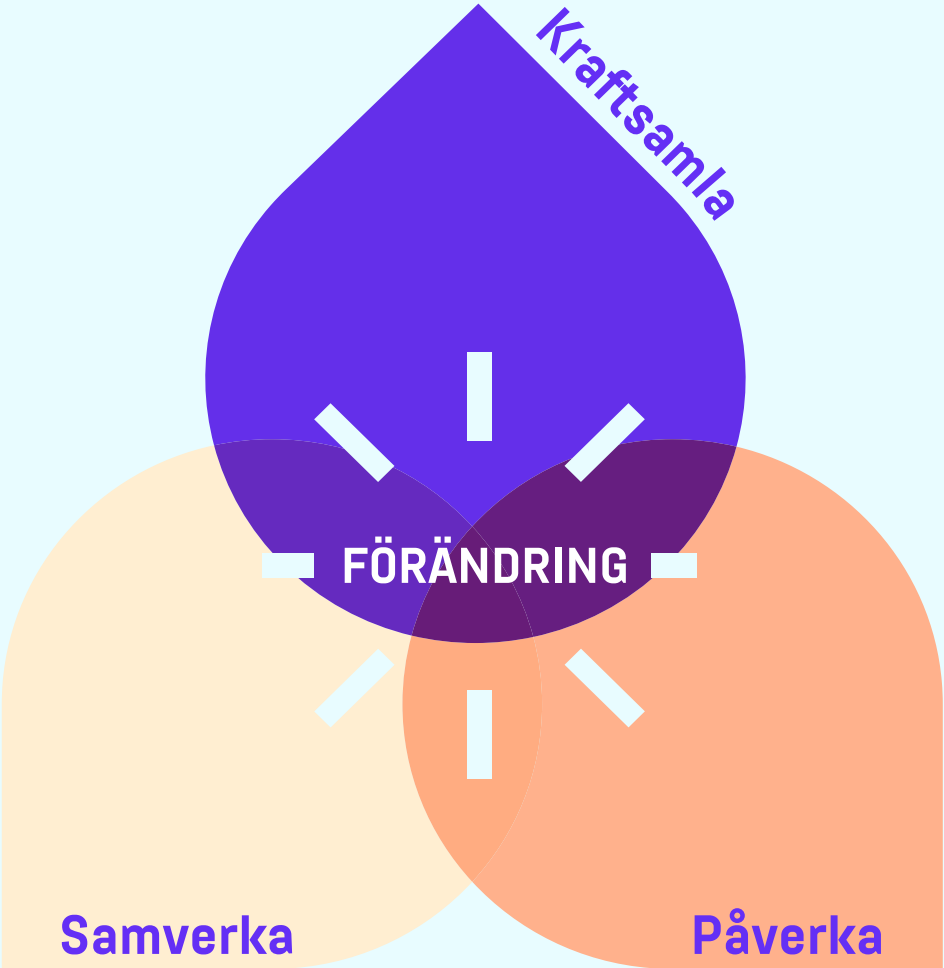
JUS strategi

För att nå vår vision arbetar vi med tre övergripande metoder i allt vi gör.

- Vi kraftsamlar kompetens och aktörer i nätverk, projekt och andra insatser.
- Vi påverkar samhällsutvecklingen i en mer jämställd riktning och har inflytande i samhällsdebatten.
- Vi samverkar över sektorsgränser och är en självklar samarbetspartner när det gäller jämställdhetsarbete i Skåne.

När dessa tre delar samspelar skapar vi konkret förändring för ett mer jämställt samhälle, av och för alla. Vår strategi kan med fördel användas som en checklista för att säkerställa att JUS styrkor kommer till sin rätt i allt från projekt till evenemang och internt strukturarbete.





Inriktning 2023–2028

De kommande fem åren kommer JUS fokusera på fyra områden för att göra så stor skillnad för ökad jämställdhet i Skåne som möjligt. De områdena är: en jämn fördelning av makt; en jämställd arbetsmarknad; att könsbaserat våld ska upphöra; samt jämställd hälsa. Under varje område finns konkreta mål på hur vi vill att Skåne ska se ut 2028, följt av en problemformulering av nuläget.



Jämn fördelning av makt

Representationen i såväl näringsliv som politik är jämställd

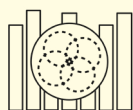
JUS vill skapa ett samhälle av och för alla. En viktig del i det arbetet är att representationen i makthavande positioner behöver vara jämställd. Idag är 62 procent av alla chefer i Skåne män och 38 procent kvinnor. Fördelningen bland chefer i den offentliga sektorn är 65 procent kvinnor och 35 procent män. Motsvarande andel bland chefer i näringslivet är 30 procent kvinnor och 70 procent män¹.

När det gäller politisk representation är utrikes födda, särskilt utrikes födda kvinnor underrepresenterade och utvecklingen har stannat av de senaste 25 åren, särskilt på kommunal nivå där män fortfarande dominerar på ledande positioner². I slutet av 2022 kom rapporten att tio av elva kommuner i nordvästra Skåne leds av män, det betyder att det är fler ordförande som heter Peter än som är kvinnor i en kommunstyrelse i området. Detta har konsekvenser bortom hur makten fördelas eftersom statsvetare länge betonat att det finns skillnader i hur män och kvinnor prioriterar sakfrågor. Bland männen var lag och ordning och kärnkraft högst upp på agendan inför valet 2022, medan det för kvinnor handlade om sjukvård och utbildning³.

Underrepresenterade grupper inflytande har ökat

Medborgare som bor i socioekonomiskt svaga områden och på landsbygden litar i mindre utsträckning på sin förmåga att påverka och göra skillnad⁴, och väldigt många unga upplever att avståndet till politiska beslutsfattare är stort⁵. En stor utmaning är att det för många inte lockar att engagera sig i samhällsfrågor pga. risken för negativa konsekvenser⁶. Vid förra valet avstod 25 procent av Sveriges befolkning från att uttrycka sina politiska åsikter av rädsla för hot, trakasserier eller våld och detta gäller i större utsträckning för boende i områden med socioekonomiska utmaningar.

Unga och utrikes födda kvinnor särskilt utsatta för hot, trakasserier, härskartekniker osv i offentliga sammanhang. Att färre människor engagerar sig politiskt bidrar till att samhället går miste om viktiga perspektiv och leder till en ojämlik fördelning av makt och inflytande, vilket drabbar områden och grupper där delaktighet är lägre⁷.



Jämställd arbetsmarknad

Underrepresenterade gruppers kompetenser och perspektiv tas i större utsträckning tillvara och behålls, såväl i näringsliv som övriga samhället

Skåne har en starkt könssegregerad arbetsmarknad, endast tre av de 30 största yrkena har en jämn könsfördelning. Den könssegregerade arbetsmarknaden är nära sammankopplad med könsstereotypa utbildnings- och yrkesval vilket bidrar till en sämre matchning av kompetens, som påverkar Skånes utveckling och tillväxt. Det är en utmaning att män och kvinnor befinner sig inom olika sektorer, yrken och inriktningar då detta får stora negativa konsekvenser för jämställdheten. Kvinnodominerade branscher har lägre status, sämre löneutveckling, och tampas med sjukskrivningar och dåliga arbetsvillkor⁸. Samtidigt är dålig arbetsmiljö och diskriminering en bidragande faktor till att många skräms bort från mansdominerade branscher inom privat sektor. Dessutom är en jämlik kompetensförsörjning viktigt för organisationers relevans. Idag förbises dock mycket kompetens och perspektiv.

En internationell rapport från 2020⁹ visade att jämställda och inkluderande organisationer och företag leder till ett bättre resursanvändande eftersom kunskap, kreativitet och kompetens används mer effektivt. Företag med jämn könsfördelning har 25% högre sannolikhet att vara lönsamma än genomsnittet. Företag med etnisk och kulturell mångfald ger dessutom en prestationsökning på 36 % jämfört med genomsnittet.

Hållbara arbetsplatser där jämställdhets- och inkluderingsarbetet ligger i framkant är norm i alla sektorer

Det är en utmaning att män generellt sätt jobbar inom privat sektor och kvinnor inom offentlig sektor. Studier visar att det i den privata sektorn ofta finns en informell arbetsplatskultur samt en avsaknad av strukturer som bland annat resulterar i att män i mycket mindre grad tar ut föräldraledighet jämfört med de män som jobbar i offentlig sektor¹⁰. I Skåne tar kvinnor ut 78% av föräldraförsäkringen och män 22%¹¹. Undersökningar visar att inkomstskillnader mellan män och kvinnor främst uppstår i samband med familjebildande¹². Att kvinnor tar ut störst andel föräldraledighet samt

att många kvinnor arbetar deltid under småbarnsåren får konsekvenser livet ut då det påverkar kvinnors löneutveckling och pensioner¹³. Att kvinnor och män inte delar lika på det obetalda hem- och omsorgsarbete resulterar i att kvinnor två år efter första barnets födelse har dubbelt så många sjukfrånvarodagar som männen – en skillnad som består tills barnet är 16 år¹⁴.

Enligt bland annat en undersökning genomförd av Unionen 2019 ser dagens arbetstagare det som en prioriterad fråga att arbetsgivare ska arbeta med jämställdhet – det handlar om att vara en attraktiv och familjevänlig arbetsplats som arbetstagare söker sig till och vill stanna hos¹⁵. Ett antal studier visar dessutom att det är högre personalomsättning i organisationer där en jämställd arbetsmiljö inte är på agendan. Mer jämställdhetsarbete kan därför minska personalomsättning och skapa en mer hållbar arbetsplats¹⁶.



Könsbaserat våld ska upphöra

Arbetsgivare tar större ansvar för att förebygga och motverka könsbaserat våld och trakasserier

Ungefär var femte kvinna och var tionde man uppger sig ha erfarenhet av våld i nära relationer, i en studie på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten. Bland de som hade utsatts för våld i nära relation uppgav nästan 10 procent att våldet fortgick på eller i närheten av arbetsplatsen, men endast en fjärdedel hade berättat om våldet för någon på arbetsplatsen. Bland de som själva utövade våld hade hälften sökt hjälp och ungefär var femte uppgav att de skulle ha sökt hjälp om en arbetsledare eller chef sagt åt dem att göra det. Respondenterna rekommenderade att arbetsgivaren bör vidta åtgärder för ökat stöd till anställda, tillhandahålla utbildning, kommunicera sina åtgärder och löpande följa upp sitt arbete med att göra arbetsplatsen till en trygg plats¹⁷.

Arbetsgivare behöver ta större ansvar för att förebygga och motverka könsbaserat våld och sexuella trakasserier. Insatserna bör riktas både mot våldsutsatta i form av stöd och mot våldsutövare i form av hjälp att sluta.

Engagemanget för jämställdhet bland unga män har ökat

Samtidigt som jämställdheten ökar i flera västerländska länder visar forskning att kvinnors rättigheter motarbetas av modern sexism. Göteborgs universitet har undersökt den relativt höga förekomsten av modern sexism bland unga män

i Europa. Resultaten visar att unga män i åldersgruppen 18–29 år oftast håller med om påståendet att "främjande av kvinnors och flickors rättigheter går för långt eftersom det hotar mäns och pojkars möjligheter".

Forskarna kunde se tydliga samband mellan ökad arbetslöshet och misstro mot samhällets institutioner. Studien visar att den största andelen svenska unga män som i undersökningen svarat att de anser att ökade rättigheter för kvinnor hotar män och pojkars möjligheter bor i kommuner där arbetslösheten ökat de senaste två åren¹⁸. För att motverka denna utveckling behöver engagemanget för jämställdhet bland unga män öka, bland annat genom mer kunskap om vad jämställdhet innebär och vilka fördelar det har även för unga män och för samhället i stort.



Jämställd hälsa

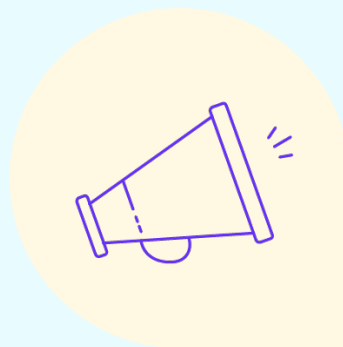
Det förebyggande arbetet för att alla oavsett kön ska få likvärdig vård har intensifierats.

Vården idag är inte jämställd. Det betyder att det finns omotiverade skillnader i vårdtillgång, vårdkvalitet och hälsa mellan kvinnor och män. Medicinsk forskning har länge utgått från en manlig norm. Ett exempel är hjärtsjukvården där medicinering, behandling, undersökningar och inläggning traditionellt baseras på forskning gjord med en biologisk mans kropp som norm.

Kvinnor upplever på gruppnivå ett sämre bemötande än män och inom vissa områden är också vården av sämre kvalitet för kvinnor. Ett exempel är en studie som visar att kvinnor med Alzheimers sjukdom fick 3 timmar mindre hemtjänst i veckan än män i samma situation¹⁹. Samtidigt finns det skillnader inom gruppen kvinnor, där exempelvis kvinnor med kort utbildning har mindre chans att överleva bröstcancer än kvinnor med lång utbildning. Ett annat exempel är att en kvinna född i ett låginkomstland löper sju gånger större risk än en svenskfödd för mödradöd samt för självmord under graviditet och året efter förlossning²⁰. Enligt den nationella patientenkäten upplever gruppen utlandsfödda invånare i högre utsträckning lägre kvalitet på vårdens tillgänglighet, bemötande, kommunikation, delaktighet och information. Minst nöjda med vården är gruppen kvinnor med annat förstaspråk än svenska. Detta leder till att fler avstår från att söka vård, inte minst tandvård eller hälsofrämjande insatser. När det gäller hbtqi-personer så upplever de ett större vårdbehov än övriga befolkningen, men söker vård i lägre utsträckning och har lägre tillit till hälso- och sjukvården²¹.

Ett jämställt samhälle, av och för alla

År 2028 kommer makten i Skåne att vara jämnare fördelad och underrepresenterade grupper har större inflytande i såväl näringsliv som i politik. Arbetsmarknaden är mer jämställd och inkluderingsarbetet ligger i framkant i alla sektorer. Underrepresenterade gruppers kompetens och perspektiv tas tillvara och bidrar till både individens egenmakt och att företags framgång ökat. Dessutom tar arbetsgivare ett större ansvar för att motverka och förebygga könsbaserat våld och trakasserier. Engagemanget för jämställdhet bärs inte längre bara av kvinnor, utan unga män tar större ansvar för att skapa ett jämställt samhälle. Frågan om en jämställd hälsa har tagit en självklar plats på dagordningen. Det förebyggande arbetet för en jämlik vård har gett resultat och ett antal nya initiativ för innovation rörande kvinnohälsa har tagits. JUS har bidragit till att Skåne har tagit stora kliv mot ett jämställt samhälle, av och för alla.



Referenslista:

- 1 Ett jämställt Skåne – Jämställdhetsstatistik 2021
- 2 Sveriges kvinnolobby. 2019. Jämställdhet mot segregation!, Jämställdhetsmyndigheten. 2021. Kvinnor och män i lokal demokrati
3 <https://www.hd.se/2022-12-28/mer-jamstallt-efter-valet-tio-man-och-en-kvinna>
- 4 Sveriges kvinnolobby. 2019. Jämställdhet mot segregation
- 5 MUCF. 2019. Ungas inflytande i den lokala beslutsprocessen
- 6 Sveriges kvinnolobby. 2019. Jämställdhet mot segregation, Jämställdhetsmyndigheten 2019. Kvinnor har det tuffare än män inom politiken
- 7 DELMOS. 2020. En demokrati för alla?
- 8 Ett jämställt Skåne - www.ettjamstalltskane.nu/mal/
- 9 Dixon-Fyle, Sundiatu. Dolan, Kevin. Hunt, Vivan & Prince, Sara. 2020. Diversity Wins. How inclusion matters. McKinsey & Company
- 10 Haas, Linda & Hwang, Philip. 2019. Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on father's use of parental leave in Sweden. Community, Work & Family 22:1
- 11 Ett jämställt Skåne. Jämställdhetsstatistik 2021
- 12 Regeringens skrivelse. 2016/17:10. Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid
- 13 Pensionsmyndigheten 2021b. Bli förälder – så påverkar småbarnsåren din pension
- 14 SKL - Sveriges Kommuner och Landsting. 2016. Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv. Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. 2016. Parenthood and the Gender Gap in Pay. Journal of Labor Economics. 3 (45): 545 - 579
- 15 Unionen. 2019. Föräldravänligt arbetsliv 2019.
- 16 Sveriges Kvinnolobby. 2019. Föräldraledig? Mer än en köksbordsfråga. En jäm förelse av de nordiska ländernas föräldraledighetssystem ur ett jämställdhetsperspektiv. Ali Muhammad, Metz Isabel & Kulik T. Carol. 2015. Retaining a diverse workforce: the impact of gender focused human resource management. Human Resource Management 25(4): 580–599
- 17 Jämställdhetsmyndigheten (2021) [Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?](#)
- 18 Göteborgs Universitet (2022) [Unga män känner sig mest hotade av ökade rättigheter för kvinnor.](#)
- 19 Swedish Alzheimer Treatment Study 2013
- 20 Lindman, Elin. 2016. Utlandsfödda drabbas värst när förlossningsvården brister. Fria Tidningen. <https://www.fria.nu/artikel/126203>
- 21 <https://www.1177.se/Vastra-Gotaland/sa-fungerar-varden/lagar-och-bestammelser/jamlik-var-d-fordjupning/>

JUS finansieras av Region Skåne
och JUS är en del av Ett Jämställt Skåne

