

Jämställd tillväxt i Upplands Väsby kommun
- underlag för handlingsplan

Jämställdhet och kommunal tillväxt

Vi vet att kvinnor utbildar sig mer men tjänar mindre, erhåller färre chefspositioner och får lägre pension. Arbetsmarknaden är starkt könssegregerad med en stor andel kvinnor inom offentlig sektor. Studier visar att familjer tenderar att bosätta sig där männen i hushållet har sin arbetsplats och att kvinnor i allmänhet har en ofördelaktig roll på arbetsmarknaden. Allt detta påverkar hushållens ekonomiska sårbarhet och kommunen bör fråga sig hur arbetsvillkoren ser ut för kvinnor och män i den egna staden. Vilka grupper gynnas eller missgynnas i Upplands Väsby?

Enligt Mc Kinsey rapporten *Women Matter* presterar företag med en jämställd företagsledning bättre än de med bara män, vilket kan kopplas till att kvinnor utbildar sig i högre utsträckning än män. Ändå ser vi idag dystra siffror vad gäller näringslivet i kommunen med hög ojämställdhet i företagsledningarna. Det kan vara en god idé att skapa bättre karriärmöjligheter för kvinnor, ta tillvara på deras akademiska kompetens och rekrytera dem till företagens ledningsgrupper. Man kan även vända på det och fråga sig vad det kostar kommunen att inte ta tillvara på denna kompetens.

Det finns två centrala argument till en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden (och i kommunen i stort). Det första handlar om alla invånares lika möjligheter och förutsättningar att tillgodose sig ett gott liv. Ytterst är detta en demokratifråga. Det andra gäller den ökade ekonomiska tillväxt och välfärd som en jämställd arbetsmarknad kan skapa i kommunen. Argumenten gäller även för att vidta åtgärder som bryter det genusrelaterade våldet. Vad är de sociala och ekonomiska kostnaderna för den psykiska och fysiska ohälsa som drabbar såväl offer som förövare?

Innehåll

	Sid.
Bakgrund	6
<u>TOJ och Jämställdhetskartan</u>	6
<u>Regeringens jämställdhetsmål</u>	6-7
Jämställdhetsmål 1: en jämn fördelning av makt och inflytande	8
<u>Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun</u>	8
<u>Identifierade centrala områden</u>	8-9
<u>Rekommendationer och förslag på strategier</u>	9-11
Jämställdhetsmål 2: ekonomisk jämställdhet	12
<u>Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun</u>	12
<u>Identifierade centrala områden</u>	12-13
<u>Rekommendationer och förslag på strategier</u>	13-15
Jämställdhetsmål 3: en jämn fördelning av det obetalda arbetet	16
<u>Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun</u>	16
<u>Identifierade centrala områden</u>	16
<u>Rekommendationer och förslag på strategier</u>	16-17
Jämställdhetsmål 4: mäns våld mot kvinnor ska upphöra	18
<u>Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun</u>	18
<u>Identifierade centrala områden</u>	18
<u>Rekommendationer och förslag på strategier</u>	18-21
Malmö – ett inspirerande exempel	22

Bakgrund

TOJ och Jämställdhetskartan

Tillgänglighet definieras inom geografin som möjligheten att ta del av något eftersträvansvärt. Vi har valt att vidga begreppet tillgänglighet till att omfatta samhället i stort, dess organisationer och institutioner såväl som den fysiska miljön. Begreppet jämställdhet uttalar sig om båda könen rättighet, skyldighet och möjlighet att delta i samhällets samtliga sfärer. Tillgänglighet och Jämställdhet bildar TOJ, ett projekt som har som ambition och syfte att med statistik redovisa kvinnors och mäns tillgänglighet och jämställdhet på lokal nivå. Våra samarbetskommuner har hittills varit Alingsås, Alvesta Bengtsfors, Borås, Båstad, Essunga, Gullspång, Hjo, Kungälv, Kristianstad, Laholm, Landskrona, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Orust, Skara, Svenljunga, Stenungsund, Tidaholm, Tingsryd, Tjörn, Tomelilla, Trelleborg, Trollhättan, Töreboda, Ulricehamn, Upplands Väsby, Vellinge, Växjö, Älmhult, Öckerö och Örkelljunga. Ambitionen är att expandera till fler kommuner och regioner runtom i Sverige.

Vår utgångspunkt är kommunen som en geografisk enhet och vi har kartlagt branscher, privat, kommunal och ideell sektor. Det finns också möjlighet att jämföra olika kommuner med varandra, vilket framförallt lämpar sig i samband med jämställdhetsmålen. Här har vi sammanställt statistiskt med utgångspunkt i SCBs indikatorer för att mäta arbetet med att uppnå jämställdhetsmålen¹.

Vidare har TOJ ambitionen att visa på användandet av den fysiska miljön. Har män och kvinnor olika rörelsemönster, olika upplevelser av trygghet i det offentliga rummet, tas det hänsyn till könen olika förutsättningar, behov, mönster etc. i planerandet av den fysiska miljön?

Den 24 april 2014 lanserades Jämställdhetskartan 2.0, projekts digitala representation. www.jamstalldhetskartan.se är en hemsida med omfattande könsuppdelad statistik och interaktiva kartfunktioner. Jämställdhetskartan vänder sig till allmänhet, företagare, bestlutfattare, politiker, samhällsplanerare m.m. och erbjuder dessa verktyg för att bedöma, jämföra och analysera hur jämställda kommunernas organisationer, institutioner och fysiska miljöer är.

¹ Jämställdhetspolitikens inriktning, *Regeringens skrivelse till riskdagen 2011/12:3*, sid. 8-9

Regeringens jämställdhetsmål

Regeringen har formulerat en vision som ska vara vägledande för det strategiska arbetet att uppnå en ökad jämställdhet: "Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv". Detta mål är nerbrutet i fyra olika delmål, som tillsammans strävar mot att uppfylla det övergripande. Angående dessa mål skriver regeringen:

"Att ha arbete och utbildning är grunden för kvinnors och mäns möjligheter att utvecklas och försörja sig. Trots ett mångårigt arbete för att stärka förutsättningarna för jämställdhet, råder alltså olika villkor för kvinnor och män för att komma in, stanna kvar och utvecklas i arbetslivet samt att förena arbete och familj. Löneskillnader, ojämlika karriärmöjligheter, skillnader i sjukskrivningar och i användande av föräldrapenningdagar samt underrepresentation av kvinnor i ledande befattningar är till stor del uttryck för kvinnors och mäns olika möjligheter i arbetslivet. För att komma till rätta med dessa brister krävs långsiktiga åtgärder. Fortsatta prioriterade insatser är bland annat lika lön för lika eller likvärdigt arbete, kvinnors karriärmöjligheter och deltagande i beslutsfattande positioner. En faktor som påverkar de genomsnittliga förvärvsinkomsterna är att många kvinnor fortfarande tar ett större ansvar än män för det obetalda arbetet och har därmed mindre tid över för betalt arbete. Det leder till deltidsarbete och lägre genomsnittliga pensioner för kvinnor.

Våld och andra former av övergrepp mot kvinnor är den mest akuta jämställdhetsfrågan i dag. Mäns fysiska, sexuella och psykiska våld mot kvinnor är ett allvarligt hinder för jämställdhet och kvinnors fulla åtnjutande av mänskliga rättigheter."²

² Jämställdhetspolitikens inriktning, *Regeringens skrivelse till riksdagen 2011/12:3*

Jämställdhetsmål 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 beslutsfattandet.

Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun

Att kvinnor och män ska ha lika tillgång till makt och inflytande i samhället är en fråga om demokrati och rättigheter. Jämställdhet handlar om att alla ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Därför ska var och en som använder offentligt finansierad verksamhet kunna känna sig trygg i vetskapen om att bemötande och service, liksom resursfördelning, utformas på ett likvärdigt sätt för kvinnor, män, flickor och pojkar. Det är i vardagen som jämställdhet skapas - eller ojämställdhet vidmakthålls³.

I Upplands Väsby kommun råder ojämställdhet i fråga om representation på högre poster, framförallt inom privat sektor. Inom kommunal sektor ser det annorlunda ut, störst ojämställdhet råder inom förvaltningen medan det inom politiken är jämnare mellan könen. Målet om en jämn fördelning av makt och inflytande är inte uppfyllt.

Identifierade centrala områden

- Representation inom privat sektor: här finns ett stort underskott på kvinnor i ledande positioner, trots att många studier pekar på att företag med en jämställd företagsledning presterar bättre än de med enbart män⁴. Detta riskerar att skapa en arbetsmarknad i Upplands Väsby som inte inkluderar kvinnors möjligheter till karriärutveckling eller tillvaratar kvinnors kunskaper och kompetens. Generellt är kvinnor högre utbildade än män och det är en trend som ser ut att öka. Kvinnors intresse av kvalificerade anställningar blir sannolikt en större fråga att hantera i framtiden. Det kan i sin tur påverka kvinnors val av bosättning.
- Representation inom kommunal sektor: inom politiken är det en jämn representation bland ledamöterna i kommunfullmäktige, kommunstyrelsen samt de politiska nämnderna. Inom förvaltningen råder kvinnodominans på samtliga nivåer. Bland de anställda i kommunen är antalet kvinnor högst (75 %), bland övriga cheferna i förvaltningen samt bland förvaltningscheferna finns en överrepresentation av kvinnor. Kommundirektören är kvinna.
- Representation och bidrag inom ideell sektor: inom denna sektor, som ofta är finansierad med offentliga medel, finns samma hierarkiska strukturer med styrelser, ledare och medlemmar. Den information som finns att tillgå kring hur maktpositioner och bidrag fördelas mellan könen är inte heltäckande utan utgår från vår egen enkätundersökning. Det finns ett stort behov av en mer utförlig studie inom detta

³ Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting! *Sveriges kommuner och landsting 2008*, sid. 10

⁴ Women Matter – Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey & Company 2007

område. I Upplands Väsby visade enkätundersökningen att föreningar med kvinnodominerade styrelser får mer bidrag totalt sett och i snitt per förening än de föreningarna med mansdominerade och balanserade styrelser.

- Stadsplaneringsprocesser: studier pekar på att kvinnors erfarenheter, behov och intressen gällande det offentliga rummet inte tas hänsyn till i planeringen av stadens utveckling⁵. Deltagare i samrådsprocesser med stadsplanering och beslutsfattande är i stor utsträckning män och i de fall där kvantitativ jämställdhet råder, tenderar männen att vara mer tongivande än kvinnorna i diskussionerna⁶. Inom de områden, branscher, förvaltningar och nämnder som bjuds in i planerings- och beslutsfattande processer kring stadsbyggnad finns ofta en kraftig mansdominans. I Upplands Väsby är sex av nio ledamöter inom byggnadsnämnden män.

Rekommendationer och förslag på strategier

- Fortsatta studier och kartläggningar: i synnerhet inom den ideella sektorn och föreningslivet krävs fortsatta och djupare studier vad gäller fördelningen mellan könen av maktpositioner, medlemsbas, funktionärer och bidrag. Utöver detta rekommenderar vi studier av resvanemönster och huruvida kvinnor och män utnyttjar infrastrukturen på olika sätt. Genom vårt projekt har vi utvecklat den interaktiva funktionen Resvanekartan vars syfte är att kartlägga kvinnor och mäns resvanor, färdmedel och ålder.
- Informera om nulägesanalysen: det är viktigt att det demokratiska underskottet inom både privat sektor och kommunal sektor synliggörs. Kommunen rekommenderas att internt sätta upp konkreta målsättningar med tydliga tidsgränser för att jämma ut skillnaderna mellan könen. Vi rekommenderar även kommunen att göra ett tydligt ställningstagande vis a vis den privata sektorn vad gäller jämställdhet och att skapa kraftfulla incitament för att öka antalet kvinnor i ledande positioner inom näringslivet.
- Kompetensutveckling: spridning av infomaterial om jämställd planering⁷ samt utbilda de kärngrupper som har ledande positioner inom privat och kommunal sektor samt valberedningar och liknande nyckelaktörer.

⁵ Jämställdhet i infrastrukturplaneringen – en utvärdering Nätverket kvinnor i transportpolitiken, december 2010

⁶ Jämställdhet i infrastrukturplaneringen – en utvärdering Nätverket kvinnor i transportpolitiken, december 2010

⁷ Se t ex Bo Jämt – Om jämställdhet i fysisk planering, *Länsstyrelsen i Stockholms län* 2008, Jämställdhet på dagordningen – Planer för ett tryggt och jämställt samhälle, *Boverket* 2010 samt Vidga vyerna – Planeringsmetoder för trygghet och jämställdhet. *Boverket* 2010

- Jämställdhetsintegrera handlingsplaner för olika stadsplaneringsområden såsom bostäder, vägar, kollektivtrafik, trygghet i stadsmiljöer etc. Dialogen med medborgarna i kommunen behöver hitta nya former som passar många olika människor. Studier visar exempelvis att kvinnor deltar i större utsträckning i planeringsprocessen om det är möjligt att använda webben⁸.

Jämn fördelning av makt och inflytande		
Centrala områden	Nulägesanalys	Rekommenderade strategier
Representation inom privat sektor	Låg andel kvinnor i ledande positioner i näringslivet.	<ul style="list-style-type: none"> - Informera om det demokratiska underskottet - Från kommunens sida skapa incitament för att öka antalet kvinnor i ledande positioner - Utbilda personer i ledande positioner samt valberedningar och liknande nyckelaktörer
Representation inom kommunal sektor	Låg andel män inom samtliga nivåer i förvaltningarna.	<ul style="list-style-type: none"> - Informera om nulägesanalysen - Internt sätta upp konkreta målsättningar med tydliga tidsgränser för att jämna ut skillnaderna mellan könen - Utbilda personer i ledande positioner samt valberedningar och liknande nyckelaktörer
Representation och bidrag inom ideell sektor	Föreningar med kvinnodominerade styrelser får mer bidrag totalt sett	<ul style="list-style-type: none"> - Fortsätta studier vad gäller maktpositioner,

⁸ Jämställd tillväxt i Stockholms län – handlingsplan 2012 -2014, Länsstyrelsen i Stockholms län, 2013:2

	och i snitt per förening än föreningar med mansdominerade och balanserade styrelser. Fler studier behövs.	medlemsbas och bidrag fördelat mellan könen
Stadsplaneringsprocesser	Majoritet män i byggnadsnämnden.	<ul style="list-style-type: none"> - Spridning av infomaterial om jämställd planering - Utbilda de kärngrupper som tar fram olika handlingsplaner inom stadsplanering

Jämställdhetsmål 2: ekonomisk jämställdhet

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

Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun

Att förbättra rådande arbetsvillkor för kvinnor innebär förbättrad demokrati men också möjligheter till ökad tillväxt. Kvinnor är generellt mer välutbildade än män men tjänar mindre, erhåller färre chefspositioner och får lägre pension. Vad gäller det andra jämställdhetsmålet tycks utvecklingen gå långsamt och Upplands Väsby står inför stora utmaningar inom ett flertal områden.

Identifierade centrala områden

- Arbetsmarknad: Upplands Väsby kommun uppvisar en kraftigt könssegregerad arbetsmarknad med stor andel kvinnor i offentlig sektor och stor andel män inom byggverksamhet, tillverkning och utvinning, energi och miljö samt transport. Detta försvårar byggandet av ett jämställt samhälle då kvinnor och män exkluderas från icke-traditionella utbildningar och branscher. Kommunen blir dessutom extra sårbar under lågkonjunkturer som kan slå hårt mot enskilda branscher som exempelvis den mansdominerade byggbranschen.
- Utbildning: kvinnor har generellt högre och längre utbildning än män. Utbildningssystemet följer ungefär samma mönster som den könssegregerade arbetsmarknaden vilket tyder på att skillnaderna blir bestående även för framtida generationer.
- Företagande: kvinnors företagande är fortfarande lågt i jämförelse med männens och störst skillnad finns inom företagsformen *Eget AB* (23 % kvinnor). Statistiken visar att invånarna inte har samma ekonomiska förutsättningar och möjligheter att forma sina egna liv, oavsett kön. Kommunen kan fråga sig vad det kostar samhället att inte belöna och ta tillvara på kvinnors kunskap och kompetens på arbetsmarknaden.
- Lönenivåer: inom den kommunala sektorn är medianlönerna generellt sett jämställda med vissa skillnader mellan kvinnor och män, i Upplands Väsby fall till männens fördel. När vi tittar på de sammanräknade förvärvsinkomsterna (inklusive den privata näringen) ser vi att kvinnors median- och medelinkomster är betydligt lägre än männens. Detta innebär att medelmannen i Upplands Väsby under ett arbetsliv tjänar ca mellan 2,2 – 2,9 miljoner kr mer än medelkvinnan.
- Ohälsa: tittar man på ohälsotalen, som har en negativ inverkan på människors förmåga att försörja sig, ser vi att kvinnor är något överrepresenterade (omkring 60 %). Kommunen kan ställa sig frågan om huruvida kvinnors överrepresentation vad

det gäller ohälsotalet kan kopplas till andra mönster på arbetsmarknaden och hur man kan påverka denna ojämställda utveckling.

Rekommendationer och förslag på strategier

- Informationsspridning: om den utbredda ekonomiska ojämställdheten internt såväl som externt till nyckelaktörer i kommunen såsom arbetsgivarorganisationer, branschorganisationer, arbetsförmedlingen, företagarnätverk, gymnasieskolor, universitet och högskolor samt yrkeshögskolor.
- Kompetensutveckling: och utbildning av arbetsgivare inom privat och kommunal sektor för att nå en insikt om vad jämställda arbetsvillkor kan innebära. Syftet kan vara att öka kunskaper hos chefer, rekryterare och övriga medarbetare om normer och attityder kopplade till könsmaktsordningen.
- Jämställdhetsintegrering: på arbetsplatser kan innebära att se över handlingsplaner, metoder för rekrytering, intern och extern kommunikation, lönesättningsprocesser och personalpolicy utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Inom olika utbildningar kan jämställdhetsintegrering innebära att se över metoder för rekrytering av studenter, kursutbudets utformning, intern och extern kommunikation etc.
- Identifiera och synliggöra goda exempel: såsom företag och företagsfrämjare som strategiskt arbetar med jämställdhet samt satsningar för att bryta traditionella könsmönster (såsom *Teknikdelegationen*, tillsatt av Regeringen 2008).
- Uppföljning: av fördelningen av kommunens företagsstöd mellan kvinnor och män.
- Ohälsotalet: studera orsaker bakom ohälsotalet och varför kvinnor är överrepresenterade. Kan det finnas samband med andra mönster på arbetsmarknaden eller stereotypa idealbilder kopplade till kön?

Ekonomisk jämställdhet		
Centrala områden	Nulägesanalys	Rekommenderade strategier
Arbetsmarknad	Könssegregerad arbetsmarknad.	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsspridning om nulägesbeskrivning för nyckelaktörer i kommunen såsom arbetsgivare och skolor - Kompetensutveckling hos chefer rekryterare och övr. medarbetare om normer och attityder - Jämställdhetsintegrering inom områden som lönesättning, rekrytering och kommunikation
Utbildning	Starkt könssegregerat utbildningsystem med flest kvinnor inom områden som utbildning och omsorg.	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsspridning om nulägesbeskrivning för skolor - Jämställdhetsintegrering inom olika utbildningar inom områden som metoder för rekrytering av studenter, kursutbudets utformning, intern och extern kommunikation etc. - Identifiera och synliggöra goda exempel som satsningar för att bryta traditionella könsmonster
Företagande	Låg andel kvinnor, i synnerhet inom eget AB.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiera och synliggöra goda exempel: såsom företag och företagsfrämjare som strategiskt arbetar med jämställdhet - Uppföljning: av fördelningen av företagsstöd mellan könen
Lönenivåer	Ojämliga lönenivåer vad gäller förvärvsinkomst.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensutveckling hos chefer rekryterare och övr. medarbetare om normer och attityder

(Lönenivåer, forts.)		<ul style="list-style-type: none"> - Jämställdhetsintegrering inom områden som lönesättning, rekrytering och personalpolicy
Ohälsa	Kvinnor något överrepresenterade.	<ul style="list-style-type: none"> - Studera orsaker bakom ohälsotalet samt om det kan finnas samband med andra mönster på arbetsmarknaden?

Jämställdhetsmål 3: en jämn fördelning av det obetalda arbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun

Jämställdhetsmål 2 och 3 är tätt sammankopplade: En jämnare fördelning av det obetalda arbetet skapar förutsättningar för en jämnare fördelning av det betalda arbetet. Det skapar förbättrade försörjningsmöjligheter och bryter de karriärshinder som drabbar många kvinnor. Vad gäller det tredje jämställdhetsmålet ser vi en skev fördelning mellan könen främst inom barnomsorg.

Kvinnodominerade yrken har ofta låg status, dålig löneutveckling och tenderar att finnas i hela landet, till exempel inom vård och omsorg. Då familjer ofta har mindre att förlora på att kvinnor tar sig an det obetalda arbetet, bidrar detta till en ojämn fördelning av det obetalda arbetet mellan könen. Kommunen har, i egenskap av arbetsgivare inom den kvinnodominerade offentliga sektorn, ett särskilt ansvar för att förbättra kvinnors arbetsvillkor.

Identifierade centrala områden

- Föräldraförsäkringen: störst skillnad finns när det kommer till föräldraparens uttag av föräldrapenning där kvinnor tar ut 75 % av dagarna. Kommunen bör fråga sig vilka konsekvenser som den ojämna fördelningen av föräldraförsäkringen mellan kvinnor och män får i Upplands Väsby. Vilken kunskap behöver kommunen och vilka incitament kan man skapa för en jämställd fördelning av föräldraförsäkringen och det obetalda arbetet?
- Tidsanvändning: Enligt SCBs tidsanvändningsundersökning från 2010-2011 (på riksnivå) utför kvinnor obetalt arbete i form av städning, diskning, matlagning etc. i större utsträckning än män. Det vore intressant att undersöka om det finns liknande mönster i Upplands Väsby kommun. Även resvaneundersökningar på riks- och regional nivå visar att den traditionella uppdelningen mellan könen kvarstår: kvinnor gör fler resor kopplade till det obetalda arbetet medan männen gör fler resor kopplade till det betalda arbetet.

Rekommendationer och förslag på strategier

- Studera och kartlägga orsaker: till den ojämna fördelningen mellan könen vad gäller uttag av föräldraförsäkringen i kommunen. Samverkar andra faktorer såsom utbildningsnivå, karriärmöjligheter, lönenivå med kön?

- Informera relevanta nyckelaktörer: såsom förskolor, föräldrakooperativ och andra föräldranätverk samt BVC, kommunala arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer om den ojämlika fördelningen av föräldraförsäkringen.
- Skapa incitament för att öka mäns uttag av föräldraförsäkringen: i egenskap av arbetsgivare inom kommunal sektor genom att förbättra kvinnors arbetsvillkor. Därmed föregår man även som gott exempel vis a vis den privata sektorn.
- Studera och kartlägga tidsanvändning på lokal nivå: för att se om denna följer samma ojämställda mönster som råder på riksnivå.

Jämn fördelning av det obetalda arbetet		
Centrala områden	Nulägesanalys	Rekommenderade strategier
Föräldraförsäkringen	Kvinnor tar ut betydligt större andel av föräldrapenningen.	<ul style="list-style-type: none"> - Studera och kartlägga orsaker - Informera relevanta nyckelaktörer om den ojämlika fördelningen av föräldraförsäkringen - Skapa incitament för att öka mäns uttag av föräldraförsäkringen genom att exempelvis förbättra kvinnors arbetsvillkor
Tidsanvändning	<p>Siffror på riksnivå pekar på ojämna fördelning av det obetalda hemarbetet.</p> <p>Fler studier behövs på lokal nivå.</p>	Studera och kartlägga fördelning av det obetalda hemarbetet mellan könen

Jämställdhetsmål 4: mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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

Nulägesanalys för Upplands Väsby kommun

Samhället betalar ett högt pris för det genusrelaterade våldet. Det är ett allvarligt folkhälsoproblem som även innebär stora ekonomiska påfrestningar i form av kostnader för olika samhällsinsatser⁹.

Vad gäller det fjärde jämställdhetsmålet pekar statistiken på skillnader mellan könen vad gäller anmälda våldsbrott. Trots undersökningar som tyder på att kvinnor i jämförelse med män upplever större otrygghet i det offentliga rummet, visar statistiken för Upplands Väsby kommun att den största delen av kvinnomisshandel och våldtäkt sker i hemmet eller inomhus. Brottsförebyggande rådet räknar med att enbart 10 - 20 % av alla sexualbrott kommer till polisens kännedom¹⁰. Bland annat för att kvinnor ofta har en beroenderelation till sina förövare.

Identifierade centrala områden

- Våldsbrott: Män anmäler våldsbrott i större utsträckning och de riskerar främst att utsättas för våld *utomhus* och *av en obekant förövare*. Kvinnor som drabbas av våldsbrott misshandlas i större utsträckning *inomhus*, *av en bekant förövare*. I Upplands Väsby visar statistiken samma mönster från 2006 till 2015. Såväl våldstatistiken som kvinnors och mäns trygghet kan kopplas till de könsnormer och förväntningar som råder kring offer och förövare.
- Våldtäkt: Statistiken visar på vissa skillnader mellan utomhus och inomhus men vi vet också att mörkertalet är stort och att fler undersökningar behövs.

Rekommendationer och förslag på strategier

- Synliggöra och lyfta fram: de aktörer, organisationer och myndigheter som arbetar med frågor som rör genusrelaterat våld. Informera om och stödja verksamheter såsom kvinnojourer som ofta har begränsade resurser.
- Planera och genomföra samverkansträffar: med och för nyckelaktörer som jobbar med dessa frågor i kommunen.

⁹ Kostnader för våld mot kvinnor – en samhällsekonomisk analys, Socialstyrelsen, 2006

¹⁰ Våldtäkt mot personer 15 år och äldre. Hradilova Selin K. Rapport 2008:13 *Brottsförebyggande rådet*

- Informera om nulägesbeskrivningen: och om rådande våldsbrottsstatistik på exempelvis kommunens hemsida samt i andra relevanta forum och sammanhang.
- I förebyggande syfte planera och genomföra informationskampanjer: i exempelvis skolor och på arbetsplatser om genusrelaterat våld med nyckelaktörer som driver dessa frågor och har stor kompetens inom området (exempelvis Män för Jämställdhet).
- Studera och kartlägg kvinnor och mäns trygghet i det offentliga rummet: för att se om olikheterna mellan könen som återfinns på riksnivå även påträffas på lokal nivå. Genom vårt projekt har vi utvecklat den interaktiva funktionen Trygghetskartan, med syfte att öka invånarnas tillgång till, delaktighet i och inflytande över stadsplaneringsprocessen. Alla individer oavsett kön ges möjlighet att på ett enkelt sätt gå in på kommunens hemsida och markera vilken eller vilka delar av staden som de själva upplever som otrygga, på vilket sätt och ge förslag på åtgärder. I en analys av det insamlade materialet kan man titta på eventuella könsskillnader, åldersskillnader mm. *Är det flest kvinnor eller män som går in och markerar den upplevda otryggheten? Vilka delar av staden markeras (ödsliga resp. folkfyllda platser)? etc.*
- Anordna trygghetsvandringar: i kommunen, en metod vars syfte är att skapa förutsättningar för trygghet, lustfyllda möten och trivsamma miljöer. Runtom i Sverige finns flera framgångsrika exempel på hur trygghetsvandringar har lett till konkreta åtgärder¹¹.
- Integrera olika trygghetsaspekter i stadsplaneringsprocesser: såsom säkrare gångtunnlar och upplysta gång- och cykelvägar men även förstärkt säkerhet på öppna platser med mycket liv och rörelse.
- Ta fram målgruppsanalyser och handlingsplan: tillsammans med nyckelaktörer som arbetar med genusrelaterat våld för att minska mörkertalet och bättre kunna kartlägga våldsbrott.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra		
Centrala områden	Nulägesanalys	Rekommenderade strategier
Våldsbrott	Fler män drabbas av våldsbrott utomhus av	- Synligöra och lyfta fram nyckelaktörer som arbetar med

¹¹ Trygghetsvandring – en vägledning, *Boverket* 2010

(Våldsbrott, forts.)	<p>obekant förövare.</p> <p>Fler kvinnor drabbas av våldsbrott inomhus av bekant förövare.</p> <p>Stort mörkertal.</p>	<p>genusrelaterat våld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planera och genomföra samverkansträffar med och för dessa aktörer - Informera om nulägesbeskrivningen och om rådande våldsbrottsstatistik i relevanta forum och sammanhang - Planera och genomföra informationskampanjer i exempelvis skolor och på arbetsplatser om genusrelaterat våld - Studera och kartlägga kvinnor och mäns trygghet i det offentliga rummet - Integrera olika trygghetsaspekter i stadsplaneringsprocesser och anordna trygghetsvandringar - Ta fram målgruppsanalyser och handlingsplan för att bättre kunna kartlägga våldsbrott
Våldtäkt	<p>Kvinnor drabbas i större utsträckning än män.</p> <p>Kvinnor drabbas främst inomhus men mörkertalet är stort och fler undersökningar behövs för att se utvecklingen över tid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Synliggöra och stödja verksamheter såsom kvinnojourer - Planera och genomföra samverkansträffar med och för nyckelaktörer - Informera om nulägesbeskrivningen och om rådande våldtäktsstatistik i relevanta forum och sammanhang

(Våldtäkt, forts.)		<ul style="list-style-type: none">- I förebyggande syfte planera och genomföra informationskampanjer i exempelvis skolor och på arbetsplatser om genusrelaterat våld- Ta fram målgruppsanalyser och handlingsplan för att bättre kunna kartlägga våldsbrott
--------------------	--	--

Malmö - ett inspirerande exempel

I Malmö har man på allvar analyserat kollektivtrafikens roll och ansvar vad gäller de fyra jämställdhetsmålen. I *Genusperspektiv på utveckling av kollektivtrafik -hållbar jämställdhet vid planering av framtidens kollektivtrafik i Malmö* har man formulerat följande mål:

”Kollektivtrafiken ska bidra till likvärdig tillgång för kvinnor och män till makt och inflytande (planeringsprocessen vad gäller trafikplanering), ekonomisk självständighet (ta sig till skola och jobb), jämn fördelning mellan kvinnor och män avseende ansvar för obetalt arbete (effektivare och mer pålitlig kollektivtrafik så att alla kan hämta/lämna barn i god tid t ex.) Arbetsresorna med buss/tåg/spårvagn i kombination med barnfamiljernas vardagspussel är en utmaning för kollektivtrafiken och där behövs mer kunskaper. Fjärde målet: Öka tryggheten genom att minimera risker och eliminera rädsla för att utsättas för könsrelaterat våld/brott i samband med resor i kollektivtrafiken. Otrygghet har negativ inverkan på mobiliteten, målet är att öka tryggheten både under själva resan med kollektivtrafiken och i miljöer i anslutning till kollektivtrafikresorna.”¹²

Liknande studier, analyser och målformuleringar saknas dessvärre för närvarande för kollektivtrafiken i flertalet av Västra Götalands kommuner.

¹² Genusperspektiv på utveckling av kollektivtrafik -hållbar jämställdhet vid planering av framtidens kollektivtrafik i Malmö (VTI rapport 712, Utgivningsår 2011)