



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

BÄTTRE STYRNING FÖR BÄTTRE RESULTAT

Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, 22 april 2022

Rapport 2022:16

Dnr: ALLM 2022/157

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Johan Kaluza

Telefon 031-392 90 12

FÖRORD

Föreliggande rapport är en redovisning av Jämställdhetsmyndighetens instruktionsgivna uppdrag om att senast den 22 april varje år med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit. Inom ramen för uppdraget har nästan 100 årsredovisningar från statliga myndigheter kartlagts i syfte att identifiera resultat av jämställdhetsåtgärder. Kartläggningen visar att mycket av arbetet drivs inom programmet jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) av regeringens utpekade JiM-myndigheter och deras arbete med att ta fram nya inriktningar för arbetet. Det visar betydelsen av tydlig styrning och efterfrågan av resultat från regeringens sida, vilket är en viktig utveckling.

Statens anslag för särskilda jämställdhetsåtgärder, som vid sidan av jämställdhetsintegrering utgör grunden för regeringens arbete för jämställdhet, ökade från drygt 466 miljoner kronor år 2020 till 544 miljoner kronor år 2021. Den allra största delen av dessa medel, drygt 94 procent, gick till arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Samtidigt har coronapandemin präglat samhället och således de politiska åtgärderna under de senaste två åren. Myndigheten har konstaterat även i tidigare rapporter att pandemin har påverkat jämställdheten negativt, till exempel genom att inkomster minskat mer för kvinnor än för män och att sjukskrivningsgraden varit högre i kvinnodominerade yrken, såsom vård, skola och omsorg. Samtidigt har de statliga stöden till företag gynnat män i högre grad än kvinnor. Totalt har stöd i form av korttidsarbete betalats ut för närmare 38 miljarder kronor och av de cirka 600 000 anställda som beviljats stödet, är 37 procent kvinnor, trots att andelen anställda kvinnor är 49 procent. Därutöver ska en hårt ansträngd kvinnodominerad yrkesgrupp inom vård och omsorg hantera en av pandemin uppbyggd vårdskuld. Detta är viktigt att beakta i utformningen av framtida åtgärder men också framtida krishantering.

Rapporten visar en positiv utveckling och resultat inom flera områden. Viktiga steg och många åtgärder har vidtagits inom ramen för jämställdhetspolitiken, men som rapporttiteln antyder menar myndigheten att resultaten från regeringens samlade politik skulle stärkas genom tydligare styrning inom fler politikområden. Med andra ord behöver alla politikområden: från

BÄTTRE STYRNING FÖR BÄTTRE RESULTAT

näringspolitiken till arbetsmarknadspolitik, styra mot de jämställdhetspolitiska målen, precis som strategin om jämställdhetsintegrering syftar till.

Lena Ag

Generaldirektör

April 2022

INNEHÅLL

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	9
1. EN JÄMSTÄLLDHETSPOLITISK ANALYS FÖR ETT EFFEKTIVT GENOMFÖRANDE	20
1.1. Hur analysen har genomförts	20
1.2. Vad som inte har följts upp.....	22
1.3. Läsanvisningar	22
2. EN ÖVERGRIPANDE BILD AV JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKENS GENOMFÖRANDE	23
2.1. Jämställdhetspolitikens förutsättningar	23
2.1.1. Ekonomiska satsningar på jämställdhetspolitiken	24
2.2. Jämställdhetsintegrering visar resultat	27
2.2.1. Myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering uppvisar brett arbete för jämställdhet	27
2.2.2. Jämställdhetsintegrering är centralt för resultaten vid Näringsdepartementet	28
2.2.3. Socialdepartementet uppvisar ett brett arbete för jämställdhet med fokus på jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor	29
2.2.4. Studiemiljö och arbetet mot mäns våld mot kvinnor är vanligt vid Utbildningsdepartementets myndigheter	31
2.2.5. Den feministiska utrikespolitiken får genomslag hos Utrikesdepartementets myndigheter	34
3. JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE.....	35
3.1. Ett demokratiår med ett val och den första kvinnan att bli statsminister	35
3.2. Få åtgärder för en jämn fördelning av makt och inflytande	36
3.2.1. Minskade ekonomiska resurser för kvinnors organisering	36
3.2.2. Jämn fördelning inom forskningsrådets beredningsgrupper	38
3.2.3. Övriga åtgärder för en jämn fördelning av makt och inflytande.....	38
3.3. Analys av rekryteringsmål vid myndigheter och lärosäten.....	39
3.3.1. Flera högskolor och universitet når inte regeringens mål	40
3.3.2. Försvarsmakten når inte sina egna målsättningar	42

3.3.3.	Andelen kvinnor som är poliser är fortsatt låg	44
3.3.4.	Flera myndigheterna har svårt att nå en jämn fördelning	45
3.3.5.	Myndigheter har svårt att jämna ut könsfördelningen och når inte sina målsättningar	45
4.	EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET	47
4.1.	Pandemins negativa påverkan på ekonomisk jämställdhet fortsätter	47
4.2.	Ökad kunskap om ekonomisk ojämställdhet.....	49
4.2.1.	Många åtgärder för ökad kunskap om ekonomisk jämställdhet	49
4.2.2.	Övriga åtgärder för ekonomisk jämställdhet	50
4.3.	Analys av coronastödet till kultursektorn.....	50
4.3.1.	Kulturinstitutioners och myndigheters fördelning av coronastödet	51
4.3.2.	En bråkdel av stödet har kunnat analyseras.....	54
4.3.3.	Jämställd fördelning av det stöd som har kunnat analyseras	54
4.4.	Analys av etableringen för ökad sysselsättning bland utrikes födda kvinnor ..	57
4.4.1.	Arbetsförmedlingen har flyttat fram positionerna men mycket arbete återstår	58
4.4.2.	Svårt att få utrikes födda kvinnors att starta och driva bärkraftiga företag	62
4.4.3.	Mycket arbete återstår för att öka sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor	65
4.5.	Analys av regionala utvecklingsstrategier.....	66
4.5.1.	Regionala utvecklingsstrategier ska ge att kvinnor och män samma förutsättningar för att utveckla regionerna	66
4.5.2.	De regionala utvecklingsstrategierna är generellt hållna och svarar inte mot regionala jämställdhetsutmaningar.....	70
5.	JÄMSTÄLLD UTBILDNING.....	72
5.1.	Pandemins konsekvenser för utbildningen har påverkat jämställd utbildning.	72
5.2.	Jämställdhetsintegrering är central för arbetet med jämställd utbildning	75
5.2.1.	Komplexa processer leder fram till könsbundna studieval	75
5.2.2.	Stor fokus på studiemiljö och rekrytering vid högskolor och universitet	75
5.3.	Analys av forskningsrådets forskningsfinansiering	77
5.3.1.	Fördelningen av forskningsmedel mellan kvinnor och män.....	77
5.3.2.	Fler män än kvinnor söker forskningsmedel.....	80
5.3.3.	Kvinnor och män beviljas forskningsmedel i lika stor utsträckning	81
5.3.4.	Ojämställd fördelning av inom forskningsrådets finansiering	81
6.	JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET .	83
6.1.	Vab fortsatt viktig för att hantera pandemin	83

6.2. Få åtgärder för en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	85
6.3. Analys av kvinnors och mäns möjlighet att få omsorg	86
6.3.1. Män saknar emotionellt stöd i större utsträckning än kvinnor	86
6.3.2. Stöd för hjälp med praktiska saker är mer jämnt fördelad	88
6.3.3. Fler män än kvinnor saknar stöd i sin vardag	89
7. JÄMSTÄLLD HÄLSA	90
7.1. Ytterligare ett år med Covid-19 har präglat jämställd hälsa	90
7.2. En rad insatser för ökad jämställd hälsa har genomförts	93
7.2.1. Arbete för implementering av strategin för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) pågår	93
7.2.2. Kunskapsproduktion präglar myndigheternas arbete inom området psykisk ohälsa	94
7.2.3. Förbättrad vård för våldutsatta kvinnor	95
7.2.4. Utveckling av verksamheten på särskilda ungdomshem	95
7.2.5. Övriga resultat för en jämställd hälsa	95
7.3. Analys av arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn	96
7.3.1. Stor ökning av antalet startade sjukfall inom vård- och omsorgssektorn ..	96
7.3.2. Stor ökning av arbetssjukdomar inom vård och omsorg	98
7.3.3. En ansträngd yrkesgrupp ska nu hantera en stor vårdskuld	100
7.4. Analys av satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa	101
7.4.1. Positiv utveckling men utmaningar kvarstår inom förlossningsvården	102
7.4.2. Minskad tillgång till förlossningsvård	105
7.4.3. Ett ökat behov av hållbara arbetsförhållanden inom förlossningsvården ..	106
7.4.4. Uppföljning av övrig vård kring kvinnors hälsa	106
7.4.5. Fortsatta satsningar krävs för en jämställd och jämlik vård	109
8. MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA	111
8.1. Pandemin har ökat risken för mäns våld mot kvinnor	111
8.2. Brett arbete och behov av kunskap mot mäns våld mot kvinnor	113
8.2.1. Det saknas forskning kring verkningsfulla förebyggande insatser	113
8.2.2. Mer medel för skydd av våldutsatta kvinnor och utveckling av arbetssätt kring barn och unga	114
8.2.3. Kunskapsspridningen om mäns våld mot kvinnor når ut till många	114
8.2.4. Övriga insatser mot mäns våld mot kvinnor	115
8.3. Uppföljning av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor	115

8.3.1.	Positiv utveckling inom det förebyggande arbetet men få av åtgärderna visar tydliga effekter	116
8.3.2.	Upptäckten av våld har förbättrats men skyddet och stödet till våldsutsatta kvinnor och barn behöver stärkas	117
8.3.3.	Utredningsarbetet har stärkts genom åtgärder, men fler insatser krävs för att förhindra brott	119
8.3.4.	Omfattande kunskapsspridning med brister i kvalitetssäkringen	120
8.3.5.	Nationella strategin har åstadkommit resultat men bristen på evidensbaserade arbetssätt hindrar arbetet	120

9. BÄTTRE STYRNING INOM SAMTLIGA POLITIKOMRÅDEN GER BÄTTRE JÄMSTÄLLDHET 122

9.1.	Pandemin har haft negativa effekter för jämställdheten och politiken för ökad jämställdhet.....	122
9.2.	Regeringens politik för ökad Jämställdhet når resultat men inte i omfattningen som önskas	124
9.3.	Arbetet för ökad jämställdhet har regionala skillnader och brister i jämlikhet.....	125
9.4.	Kunskap och systematisk implementering är nödvändig för ökad jämställdhet..	126

10. REFERENSLISTA..... 127

SAMMANFATTNING

I Jämställdhetsmyndighetens årliga rapport analyseras resultat av åtgärder som myndigheter vidtagit för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Rapporten visar en positiv utveckling i förhållande till målen inom flera områden. Pandemin har dock påverkat arbetet för ökad jämställdhet negativt. Det finns också regionala skillnader och brister i jämlikhet som behöver adresseras. Utöver det kvarstår delvis kunskapsluckor kring verkningsfulla arbetssätt. Jämställdhetsmyndigheten menar därför att resultaten från regeringens samlade politik för ökad jämställdhet skulle stärkas genom tydligare styrning inom fler politikområden.

Rapporten tar sin utgångspunkt i målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Målet är nedbrutet i sex delmål som utgör grunden för regeringens samlade politik för ökad jämställdhet. För att uppnå dessa mål används jämställdhetsintegrering och särskilda jämställdhetsåtgärder som strategi. Genom jämställdhetsintegrering ska all politik beakta ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsmyndigheten har analyserat särskilda jämställdhetsåtgärder och regeringens åtgärder för jämställdhet inom olika politikområden. Urvalet utgår från statens styrning. Utöver detta analyseras även ett urval av årsredovisningar från statliga myndigheter i syfte att identifiera resultat av jämställdhetsåtgärder. Under en fyraårscykel kommer samtliga statliga myndigheter att analyseras. I årets rapport ingår myndigheterna som lyder under Näringsdepartementet (16 myndigheter), Socialdepartementet (18), Utbildningsdepartementet (49) och Utrikesdepartementet (2).

ÖVERGRIPANDE OM JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKENS GENOMFÖRANDE

Anslaget i statens budget för särskilda jämställdhetsåtgärder, som vid sidan av jämställdhetsintegrering utgör grunden för regeringens arbete för jämställdhet, ökade under året från drygt 466 miljoner kronor 2020 till 544 miljoner kronor. Den allra största delen av dessa medel, drygt 94 procent, gick till arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Utöver det kan konstateras att länsstyrelsernas arbete mot mäns våld mot kvinnor permanentades under 2021, vilket innebar en satsning om 100 miljoner inom utgiftsområde 1, Rikets styrelse.

Jämställdhetsintegrering visar resultat

Genom kartläggningen av årsredovisningar kan konstateras att myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering uppvisar en större bredd av genomförda jämställdhetsåtgärder än andra myndigheter. En stor del av arbetet med jämställdhetsintegrering kännetecknas av myndigheternas arbete med att ta fram nya inriktningar för arbetet inom programmet för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Vid statliga högskolor och universitet, som alla arbetar med jämställdhetsintegrering, kännetecknas arbetet av att skapa en bättre studie- och arbetsmiljö, öka andelen kvinnor bland professorerna, utveckla utbildningarna samt arbeta mot könsbundna studieval. Tillsammans med arbetet med jämställdhetsintegrering har flera myndigheter samorganiserat arbetet med andra tvärsektoriella perspektiv så som hållbarhet, genom Agenda 2030, och HBTQI-perspektiv, för att hitta synergier i arbetet.

JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

Året 2021 kännetecknades av att Sverige firade 100 år av demokrati och kvinnors rösträtt samt valbarhet. Året kommer även att gå till historien då Sverige valde Magdalena Andersson, som första kvinna någonsin, till statsminister. Det var enligt många bedömare ett viktigt steg för Sveriges demokrati och jämställdhet, då intagandet av toppositioner delvis förändrar förutsättningarna för kvinnor som följer efter.

Anslaget för kvinnors organisering är ett återkommande jämställdhetsanslag i statens budget där regeringen adresserar delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande. Bidraget inrättades för att stödja kvinnoorganisationer som aktivt verkade för jämställdhet och kvinnans förbättrade ställning i samhället. Under lång tid har bidraget tappat i värde på grund av en negativ fastprisutveckling. Det beror på att anslaget till kvinnoorganisationer varit cirka 28 miljoner kronor sedan 2010, utan att justeringar för prisutvecklingar har skett. Även i relation till andra organisationsbidrag är tilldelningen till kvinnoorganisationer låg.

Utöver bidraget till kvinnors organisering har få åtgärder initierats som syftar till att förändra fördelningen av makt och inflytande. Genom kartläggningen av årsredovisningar kan konstateras att Formas, Forte och Vetenskapsrådet har arbetat med könsfördelningen av ledamöter i nämnder för beredning av ansökningar. Det är ett uppdrag som forskningsråden har i sina instruktioner. Utifrån en analys av fördelningen av ledamöter kan konstateras att forskningsråden har en jämn fördelning av kvinnor och män i sina beredningsgrupper.

Myndigheter har svårt att jämma ut könsfördelningen

Flera myndigheter har i uppdrag att komma till rätta med en snedvriden könsfördelning inom sin verksamhet. Utifrån analyser av tidigare års

regleringsbrev har Sjöfartsverket, Kustbevakningen, Polismyndigheten, Tullverket, Försvarmakten och Försvarmaktens materielverk samt högskolorna och universiteten identifierats för analys. Analysen av myndigheternas arbete med att uppnå en jämn könsfördelning inom personalen visar en positiv utveckling i förhållande till uppdragen men många har svårt att nå målsättningarna. Drygt en tredjedel av högskolorna och universiteten når regeringens mål om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Andelen kvinnor som är kontinuerligt tjänstgörande inom Försvarmakten uppgår till 22 procent. Sedan 2016 har den ökat med fem procentenheter, men myndigheten är långt från sitt långsiktiga mål om 40 procent kvinnor. Även Polismyndigheten har svårigheter att öka den låga andelen kvinnor i den polisiära delen av verksamheten samt bland chefer.

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att pandemin har haft en negativ påverkan på den ekonomiska jämställdheten. Fler kvinnor än män har förlorat sin inkomst, samtidigt som fler kvinnor har arbetat under ansträngda förhållanden inom bland annat vård, skola och omsorg. Många av stödåtgärderna som syftat till att lindra effekterna av pandemin har också gynnat män i högre utsträckning än kvinnor.

Bland åtgärderna som har identifierats med koppling till ekonomisk jämställdhet kan konstateras att den stora merparten syftar till att förbättrat kunskapsläget inom området. Jämställdhetsmyndigheten och Kommissionen för jämställda livsinkomster har båda bidragit med rapporter kring ekonomisk jämställdhet. Övergripande kan konstateras att det inte skett någon förändring av kvinnors individuella disponibla inkomst i förhållande till mäns under de senaste 20 åren.

Jämställd fördelning av den del av coronastödet till kultursektorn som har kunnat analyseras

En studie av regeringens krisstöd till kultursektorn under pandemin visar att det råder en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män inom det stöd som har kunnat analyseras. Av de sex miljarder kronor som sektorn erhållit i krisstöd har enbart 11 procent kunnat analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det beror till viss del på att samtliga medel inte hade redovisats vid tiden för analysen, men framför allt på att myndigheter inte registrerar uppgifter som möjliggör analyser med avseende på kön. Det innebär att en stor andel av medlen som tilldelats Kulturrådet och Svenska filminstitutet, som varit de största bidragsgivarna, inte kommer att kunna analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Ett liknande mönster kring bristande möjligheter att följa upp stöd till företag har också framkommit i Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av delmålet om ekonomisk jämställdhet. Det är förvånande att myndigheter som under lång tid arbetat med jämställdhetsintegrering inte kan leverera statistik som möjliggör

analyser av dess bidragsfördelning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsmyndigheten menar därför att regeringen bör ge bidragsfördelande myndigheter, med stöd av Ekonomistyrningsverket, i uppdrag att utveckla metoder för att analysera jämställdhetsaspekter av bidragsfördelningen till juridiska personer.

Mycket arbete återstår för att öka sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor

I rapporten analyseras Arbetsförmedlingens och Tillväxtverkets arbete med etableringen av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Analysen visar att positiva resultat har åstadkommits men att gruppen fortsatt erhåller färre insatser än andra jämförbara grupper. Arbetsförmedlingen har i sitt arbete förbättrat sina resultat för gruppen utrikes födda kvinnor, bland annat med en ökande andel inom praktik och arbetsmarknadsutbildningar. Gruppen erhåller dock fortfarande i lägre utsträckning än övriga grupper arbetsnära insatser vilket försvårar etableringen. Resultaten från Tillväxtverkets uppdrag om utrikes födda kvinnors företagande visar också att det går att stimulera företagande genom riktade insatser, även om de flesta företagen inom satsningen har låg omsättning.

Analysen visar att det kvarstår arbete både inom myndigheterna och i resterande delar av samhället. I en nyligen publicerad rapport från Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi framhålls vikten av tidiga insatser från Arbetsförmedlingens sida i kombination med att det är viktigt att underlätta omsorgen för yngre barn för att klara etableringen. Jämställdhetsmyndigheten visade också i rapporten *Stärkta möjligheter genom samverkan* att riktade satsningar bör kombineras med ökad samverkan mellan myndigheter och att fler aktörer involveras i etableringsarbetet.

Att Tillväxtverket i sin satsning kring utrikes födda kvinnors företagande inte öronmärker medlen till målgruppen är förvånande. Även om myndigheten menar att de interna målsättningarna är uppnådda och statistiken visar att satsningen har stimulerat fler utrikes födda kvinnor att starta företag än annars, har satsningen ändå resulterat i fler företag startade av män än kvinnor. Dessutom har fler män än kvinnor deltagit i projekten.

Generella regionala utvecklingsstrategier svarar inte mot regionala jämställdhetsutmaningar

En studie av regionala utvecklingsstrategier visar att strategierna delvis är generellt hållna och inte svarar mot de regionala jämställdhetsutmaningar som de ämnar adressera. Regeringen menar att strategierna ska verka för hållbar regional utveckling och vara ett verktyg för implementeringen av Agenda 2030. De ska också bidra till omställningen mot ett hållbart välfärdsland. Dessutom ska strategierna jämställdhetsintegreras. Av den anledningen har en studie av ett urval av sju regionala utvecklingsstrategier genomförts. Den visar att det ofta saknas

konkreta ambitioner med utgångspunkt i reella regionala förutsättningar kring jämställdhet. Det begränsar också strategierna som verktyg för att uppnå regional jämställdhet. Många av de analyserade regionala utvecklingsstrategierna behöver vidareutvecklas och genomföras med större utgångspunkt utifrån målet kring hållbar regional utveckling om att kvinnor och män ska få samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser.

JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Coronapandemin har medfört stora konsekvenser för barns och ungas välbefinnande och utveckling samt påverkat arbetet i skolan negativt. Framför allt har det förbyggande elevhälsoarbetet för att motverka stress, motivationsbrist och stillasittande brustit och snarast varit reaktivt. Även lärarnas arbetsmiljö och undervisning har påverkats. Antalet anmälda arbetssjukdomar har ökat för personalen i skolans yngre åldrar, där framför allt kvinnor arbetar. Skolinspektionen konstaterar att lärarna haft svårare att bedriva undervisning kring skolans värdegrund, vilket på sikt kan påverka elevernas förståelse för demokrati, solidaritet och jämställdhet.

Likt tidigare år har få åtgärder initierats för en ökad jämställd utbildning. Det kompenseras delvis genom myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering. Flera myndigheter har arbetat med att förbättra skolans och högskolans studiemiljö med ett arbete mot bland annat sexuella trakasserier. Därutöver visar kartläggningen att arbetet mot könsbundna studieval är vanligt, både inom skolan och högre utbildning. Jämställdhetsmyndigheten visade i rapporten *Val efter eget kön* att det finns en rad förklaringsfaktorer kring studievalen. Dessa val ska snarare förstås som en komplex process där en rad individuella, organisatoriska och samhälleliga faktorer samspelar, än som ett val vid ett enskilt tillfälle.

Ojämställd fördelning av inom forskningsrådets finansiering

I en studie av forskningsrådets forskningsfinansiering kan konstateras att drygt 40 procent av forskningsmedlen från Energimyndigheten, Formas, Forte, Vetenskapsrådet och Vinnova tilldelas kvinnor och att 60 procent tillfaller män. Den främsta anledningen är att kvinnor i lägre utsträckning än män ansöker om medel inom de forskningsområden som ekonomiskt premieras av staten. Analyseras det genomsnittliga bidraget som betalas ut framkommer att det ligger på ungefär samma nivå för kvinnor och män. Viss variation förekommer dock över tid. Även beviljandegraden, alltså förhållandet mellan antalet inskickade och beviljade ansökningar, är relativt jämnt fördelad, även om den generellt är något högre för män. Området där det skiljer mest är dock vilka ämnen som staten prioriterar i sina forskningssatsningar, vilket är naturvetenskap, teknik och medicin. Inom dessa områden är andelen kvinnor som forskar och undervisar lägre

eller, vilket är fallet inom medicin, så skickar de in betydligt färre forskningsansökningar.

Slutsatsen är därmed att beredningsprocesserna av forskningsmedel tycks resultera i en relativt jämn fördelning av inkomna ansökningar, vilket innebär att kvinnor och män behandlas administrativt lika. I stället förklaras den ojämställda fördelningen av att staten prioritera forskning inom naturvetenskap, teknik och medicin där färre kvinnor är verksamma eller söker medel.

JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET

Precis som inom flera andra områden har pandemin påverkat det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Under pandemins första år sågs en drastisk ökning av användandet av tillfällig föräldrapenning (VAB). Användandet av försäkringen ökade ytterligare under 2021. Totalt har nyttjandet av tillfällig föräldrapenning ökat från strax under sju miljoner nettodagar till över åtta miljoner nettodagar under pandemin. Det gör att försäkringen har varit ett viktigt verktyg för att hantera konsekvenserna av covid-19. Fördelningen mellan kvinnor och män är dock fortfarande ojäm, vilket den varit sedan försäkringen infördes. Gapet har dock sakta minskat. 2016 tog kvinnor ut 61,7 procent av nettodagarna medan män tog 38,3 procent av nettodagarna. Under 2021 uppgick i stället kvinnors del av fördelningen till 60,3 procent medan mäns andel var 39,7 procent.

I kartläggningen av uppdrag och myndigheters arbete för ökad jämställdhet kan konstateras att det görs få insatser för att förändra fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Fler män än kvinnor saknar stöd i sin vardag

Vid sidan av obetalt hemarbete tar delmålet även sikte på möjligheten att ge och få omsorg på lika villkor. Merparten av de analyser som görs i förhållande till detta omsorgsarbete tar sikte på omsorgsgivarna, medan möjligheten att få omsorg har studerats i mindre utsträckning. Genom data från Folkhälsomyndighetens folkhälsoenkät har fördelningen mellan kvinnor och män när det gäller avsaknaden av stöd i vardagen kunnat analyseras. Studien visar att män saknar stöd i vardagen i högre utsträckning än kvinnor. Framför allt saknar män någon att kunna anförtra sig till samt dela sina känslor och tankar med. Bristen på stöd ökar även hos personer med låg inkomst, personer med låg utbildningsnivå, utrikes födda samt arbetslösa och sjukskrivna.

JÄMSTÄLLD HÄLSA

Delmålet jämställd hälsa präglas även under 2021 av pandemin. Fler män än kvinnor har avlidit till följd av covid-19. Kvinnor har däremot exponerats för viruset i högre utsträckning genom deras arbete inom vård, skola och omsorg. Under pandemin har också skillnaderna i upplevd hälsa ökat där framför allt kvinnor med låg utbildningsnivå skattar hälsan som mindre bra. Även sjukvården har påverkats stort vilket lett till ett uppdämt vårdbehov. Det har genomförts färre operationer och färre läkarbesök inom specialistvården. Risken för att smittas av corona har också minskat benägenheten att delta i bland annat cancerscreening. Det uppdämda vårdbehovet ska nu hanteras av en kvinnodominerad yrkeskår som redan innan pandemin hade ansträngda arbetsförhållanden.

I kartläggningen av årsredovisningar har en rad åtgärder för ökad jämställd hälsa identifierats. Dessa åtgärder berör bland annat sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, arbetet mot psykisk ohälsa, vård för våldsutsatta kvinnor samt förbättringar och tillsyn inom verksamheten på särskilda ungdomshem.

En ansträngd yrkesgrupp ska nu hantera en stor vårdskuld

I en studie av pandemins effekter för arbetsvillkoren inom vård- och omsorgssektorn konstateras att pandemin har blottlagt problemen inom vård- och omsorgssektorn samt att tidigare problem med arbetsmiljö och kompetensförsörjning nu har förstärkts. Både i Försäkringskassans statistik kring startade sjukfall och i arbetssjukdomsstatistiken ses en tydlig uppgång av sjukdomar inom vård och omsorg under pandemin. Förutom den ökade risken att smittas av corona och ovissheten kring att kanske föra smittan vidare till patienter eller anhöriga har personalen också fått hantera ett högt tryck av patienter, med övertid och uppskjuten semester som följd. Det har också ökat belastningen på personalen. Både Försäkringskassan och Coronakommissionen lyfter risken att pandemins effekter med en ansträngd arbetssituation och stor psykosocial stress inom vård och omsorg kan leda till fler framtida sjukskrivningar.

Det finns goda intentioner med de satsningar som initierats för att förbättra villkoren och arbetsmiljön inom dessa sektorer. Pandemin har dock både visat bristerna i den rådande arbetsmiljön och delvis förvärrat situationen för vård- och omsorgspersonal. Studieförbundet SNS visade nyligen att arbetsvillkoren och arbetsmiljön är helt centrala faktorer för att minska sjukskrivningstalen hos personalen inom sektorn. En hållbar kompetensförsörjning kräver att krav och resurser balanseras mot varandra. Sektorn behöver därmed långsiktiga förutsättningar för att skapa möjligheter till god och jämlik vård och omsorg.

Fortsatta satsningar krävs för en jämlik förlossningsvård och utveckling av vården för kvinnors hälsa

Satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa uppvisar en rad resultat som har förbättrat vården för kvinnor, främst rörande graviditet och förlossning. Satsningen inom förlossningsvården tycks ha förbättrat förutsättningarna men det finns fortfarande brister sett till en sammanhållen vårdkedja och eftervården. Uppföljningen visar också att det råder ojämlikhet där allvarliga bristningar exempelvis är betydligt vanligare bland kvinnor som är födda utanför Europa men också en följd av regionala skillnader i vården. De omorganiseringar som skett där vårdtiden har förkortats och antalet vårdplatser har minskat kan också påverka kvalitén negativt. Genom kortare vårdtid förskjuts delar av ansvaret kring efterkontroll från vården till individen vilket kan öka ojämlikheten. Den förkortade vårdtiden förvånar också då förlossningarna generellt har blivit mer komplicerade, ambitionsnivåerna har höjts och antalet riskfyllda förlossningar har blivit fler.

I de överenskommelser som slutits mellan regeringen och Sveriges kommuner och regioner (SKR) har bemanning och jämlikhet varit prioriterade områden. SKR menar att en stor del av satsningen har gått till nya tjänster och insatser kring bemanningen. Det är dock svårt att uttala sig kring effekterna kring bemanningen då relevant statistik och indikatorer i dagsläget saknas. Dock kan konstateras att arbetsbelastningen inom vården i allmänhet och inom förlossningsvården i synnerhet är hög. Det har heller aldrig funnits så många utbildade barnmorskor som nu. Ändå rapporterar alla regioner att de har en brist på barnmorskor. Det tycks också vara så att satsningen inte kommer alla till del. Kvinnor med låg utbildning och utrikes födda kvinnor nås i lägre grad än andra grupper av insatserna i satsningen. Samtidigt visar Myndigheten för vård- och omsorgsanalys att få insatser har riktats mot att komma till rätta med ojämlikheter inom satsningen. Pandemin har också påverkat arbetet inom förlossningen och kvinnors hälsa. Brister som beskrivits kan i viss mån relateras till pandemin. Utöver att komma till rätta med personalbehovet inom förlossningsvården menar Jämställdhetsmyndigheten att regeringen bör överväga att förlänga satsningen för att minska ojämlikheterna inom vården.

MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA

Även delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor har påverkats av pandemin med en ökad risk för våld till följd av isolering i hemmen. I ett samhälle i kris, ekonomisk press och där utbredd ångest förekommer ökar riskerna för våld i nära relationer. Till följd av restriktionerna har också antalet miljöer där kvinnor och barn som utsätts för våld kan känna sig trygga minskat. Det finns tecken på att prostitution och människohandel kan ha ökat, och att hedersrelaterat våld delvis bytt skepnad och förstärkts av restriktionerna.

Delmålet att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor är den del som prioriteras högst inom jämställdhetspolitiken och som erhåller mest medel inom särskilda jämställdhetsåtgärder. Utifrån kartläggningen av årsredovisningar kan konstateras att många myndigheter inom flera politikområden arbetar mot mäns våld mot kvinnor. I en kunskapssammanställning från Forte konstateras dock att det finns stora kunskapsluckor inom forskningen kring ett verkningsfullt förebyggande arbete. Myndigheten pekar på behovet av ytterligare forskning som belyser hur förebyggande insatser ska utformas gentemot olika grupper i samhället samt studier av orsakssamband mellan insatser och effekt sett över tid.

Till följd av pandemin har regeringen förstärkt resurserna för statsbidrag 2021 till olika organisationer som arbetar med utsatta barn, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt olika HBTQI-organisationer. Slutligen visar kartläggningen av årsredovisningar att det sker en omfattande kunskapsspridning inom området.

Nationella strategin har åstadkommit resultat men bristen på evidensbaserade arbetssätt hindrar arbetet

Inom ramen för uppdraget ska myndigheten vartannat år lämna en fördjupad uppföljning kring delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Denna uppföljning redovisas separat men sammanfattas i denna rapport då Jämställdhetsmyndigheten menar att de jämställdhetspolitiska delmålen är odelbara och en analys av hela politikområdet måste inkludera samtliga mål.

Den övergripande bilden är att arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor går framåt. Ett omfattande arbete inom flera av strategins målområden visar positiva resultat men även brister. Inom det förebyggande arbetet genomförs en stor rad insatser, men effektiviteten i arbetet kan förbättras genom fler evidensbaserade arbetssätt. Skyddade boenden erbjuds i nästintill hela landet och systematiska arbetssätt för att fråga om våldsutsatthet visar positiva resultat. Stödet till handläggare bör öka ytterligare för ökat genomslag och metoderna bör spridas till fler myndigheter, nationellt och lokalt. Inom brottsbekämpningen ses också positiva tecken till följd av ny lagstiftning och nya arbetssätt.

Det största utvecklingsområdet är dock det fjärde målområdet om förbättrad kunskap och metodutveckling. Förvisso finns det en omfattande kunskapsspridning men utvecklingen av systematisk kunskap och framtagande av evidensbaserade metoder brister. Forte konstaterar bland andra i en kunskapssammanställning att det finns stora kunskapsluckor som måste besvaras för ett effektivt arbete. Det saknas även indikatorer för att kunna säga något om orsakerna till utvecklingen. Jämställdhetsmyndigheten kommer att intensifiera utvecklingsarbetet av indikatorer för att följa utvecklingen inom den nationella strategin. Det krävs också bättre uppföljning och utvärdering av arbetet som utförs för att det förebyggande arbetet i högre utsträckning ska bygga på evidensbaserade metoder.

Jämställdhetsmyndigheten kan dock konstatera att det har skett en förflyttning från ett reaktivt till ett mer proaktivt förebyggande arbete.

BÄTTRE STYRNING INOM SAMTLIGA POLITIKOMRÅDEN FÖR BÄTTRE RESULTAT

Den övergripande analysen i denna rapport är att en bättre styrning inom samtliga politikområden skulle ge bättre resultat för regeringens samlade politik för ökad jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten bygger denna slutsats på att:

- Det sker en positiv utveckling i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen inom flera områden och regeringens samlade politik för ökad jämställdhet bidrar till denna utveckling. Myndigheter med rekryteringsmål närmar sig sakta en jämnare fördelning inom utpekade yrkesgrupper. Satsningarna på utrikes födda kvinnors etablering och förlossningsvården når vissa resultat. Den tillfälliga föräldrapenningen har fått ett något jämnare uttag och en positiv utveckling syns inom den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.
- Utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen går dock långsamt och på flera områden är det osäkert i vilken utsträckning som de positiva resultaten beror på åtgärder eller på en allmän samhällsutveckling. Det finns till exempel brister i styrningen där flera högskolor och universitet inte når sina uppsatta mål. Flera regioner bedöms inte möta de regionala utmaningarna. Dessutom uppvisar regionerna få resultat kopplade till bemanning och ökad jämlikhet inom satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa, vilket varit uttalade prioriterade områden för satsningen.
- Pandemin har påverkat jämställdheten negativt. Män har till följd av pandemin dött och blivit allvarligt sjuka medan kvinnor, framför allt med lägre utbildningsnivå, uppvisar en generellt sämre hälsa. Den ekonomiska jämställdheten har också minskat och risken för våld i nära relationer har ökat. Dessutom finns ett uppdämt vårdbehov då planerad vård har skjutits upp. Detta uppdämda vårdbehov ska nu hanteras av samma personal som har stått i frontlinjen under pandemin. Detta är en personalstyrka som är starkt kvinnodominerad där bland annat 88 procent av sjuksköterskorna och 91 procent av undersjuksköterskorna är kvinnor.

- Pandemin har också påverkat implementeringen av en rad åtgärder för ökad jämställdheten negativt. I uppföljningen av förlossningsvården och kvinnors hälsa konstateras att delar av satsningen, till exempel inom den avgiftsfria screeningverksamheten, har påverkats negativt. Även Arbetsförmedlingen har rapporterat att pandemin begränsat tillgången på arbetsnära insatser vilket påverkar etableringen av utrikes födda kvinnor. Dessutom kan Jämställdhetsmyndigheten konstatera brister i hanteringen av krisstöden under pandemin vilka påverkat jämställdheten negativt. Dessa brister hade troligtvis kunnat undvikas med en tydligare styrning med ett jämställdhetsperspektiv.
- Rapporten visar även att det finns regionala skillnader och bristande jämlikhet i implementeringen av åtgärder för ökad jämställdhet. Både studien om regionala utvecklingsstrategier och uppföljningen av förlossningsvården och kvinnors hälsa visar att regionerna har svårigheter att adressera regionala jämställdhetsutmaningar. Det framträder även brister i jämlikhet i implementeringen av politiken för ökad jämställdhet. Utrikes födda kvinnor är en särskilt utsatt grupp där fortsatta insatser krävs för att komma till rätta med etableringen på arbetsmarknaden och brister inom vården. Bland annat har konstaterats att kvinnor födda utanför Europa har en ökad risk för allvarliga bristningar vid förlossningar.
- För en systematisk implementering av regeringens samlade politik för jämställdhet krävs både kunskapsutveckling och utvärdering av metoders effektivitet. Tillsammans med de resursförstärkningar som har skett kan det förklara de resultat och verksamhetsutfall som rapporteras från satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa. Bristen på kunskap och evidensbaserade metoder inom delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor måste därför adresseras. Det kommer även vara ett fokus för Jämställdhetsmyndighetens arbete inom området. Därutöver behöver indikatorerna inom den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor utvecklas, ett arbete som myndigheten har påbörjat och kommer att intensifiera.

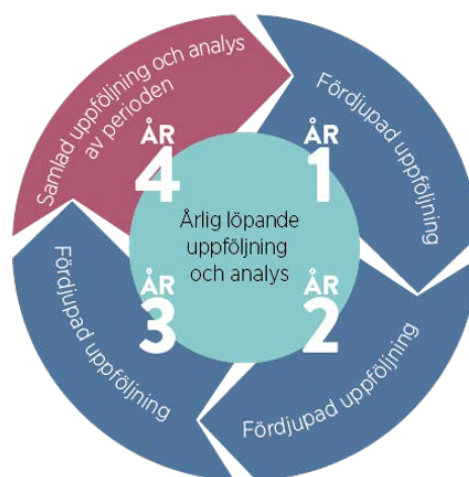
1. EN JÄMSTÄLLDHETSPOLITISK ANALYS FÖR ETT EFFEKTIVT GENOMFÖRANDE

Jämställdhetsmyndigheten ska senast den 22 april varje år med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit.¹

För att jämställdhetspolitiken ska kunna genomföras effektivt krävs en sammanhållen, strukturerad och strategisk uppföljning samt analys av politikområdet. Genom att förse regering och riksdag med en samlad bild av vilka resultat som olika jämställdhetspolitiska åtgärder leder till och hur andra politikområden påverkar de jämställdhetspolitiska målen ges en grund för prioriteringar och för en utvecklad styrning av jämställdhetspolitiken.

Uppdraget räknas till den årliga löpande uppföljningen och analyser inom ramen för myndighetens uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken, se figur 1. Utöver årliga uppföljningar och analyser genomför myndigheten fördjupade uppföljningar samt en samlad uppföljning och analys vart fjärde år.

Figur 1. Jämställdhetsmyndighetens system för uppföljning och analys



1.1. HUR ANALYSEN HAR GENOMFÖRTS

Uppdraget tar sin utgångspunkt i jämställdhetspolitikens målsättning om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Detta mål är nedbrutet i sex delmål som anger inriktning på jämställdhetspolitiken.

¹ SFS 2017:937.

Delmålen är ömsesidigt beroende, de förstärker och förutsätter varandra, och tillsammans bildar de en helhet. Som framgår av uppdraget måste därför en sammanhållen uppföljning av jämställdhetspolitiken utgå från dessa målsättningar.

Jämställdhetspolitikens delmål

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

Jämställdhetspolitikens målsättningar sträcker sig över många politikområden och syftar till att förändra maktstrukturer inom samhällets alla områden². För att åstadkomma ett brett genomslag används därför jämställdhetsintegrering som strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Analyser av åtgärder för ökad jämställdhet måste därför utgå ifrån regeringens särskilda jämställdhetsåtgärder som kan förstås som jämställdhetspolitik, samt regeringens samlade politik för att uppnå jämställdhet som görs inom respektive politikområde.

Med utgångspunkt i jämställdhetspolitikens mål kommer resultat av åtgärder att redovisas och analyseras. Resultat förstås utifrån Ekonomistyrningsverkets verksamhetslogik där en verksamhet producerar mätbara resultat som kan antas ha effekt på slutmålet.³ Utifrån uppdragets formulering analyseras främst resultat som har åstadkommit av myndigheter. Även andra organisationer med stor påverkan på politikområdets målsättningar kan inkluderas i uppdraget.

Uppdraget tar sin utgångspunkt i statens styrning. Genom att utgå från riksdagens och regeringens förda politik för att nå jämställdhetspolitikens mål skapas en bild av de ekonomiska och organisatoriska förutsättningarna. Utifrån denna bild görs ett strategiskt urval av åtgärder, för att resultaten ska spegla jämställdhetspolitikens bredd och tvärsektoriella karaktär. Detta innebär att ett antal åtgärder med koppling till respektive delmål har valts ut för analys.

Utöver ovan nämnda strategiska urval analyseras ett urval av årsredovisningar från statliga myndigheter i syfte att identifiera resultat av vidtagna

² Skr 2016/17:10.

³ ESV 2016.

jämställdhetsåtgärder. Urvalet är baserat på departementen i bokstavsordning vilket innebär att samtliga myndigheters jämställdhetsarbete ska ha granskats under en fyraårscykel. I årets rapport omfattas myndigheter som lyder under Näringsdepartementet (16 myndigheter), Socialdepartementet (18), Utbildningsdepartementet (49) och Utrikesdepartementet (2). Urvalet får som konsekvens att vissa delmål representeras i högre utsträckning under vissa år, då departementens politikområden mer eller mindre kan kopplas till ett delmål. Över tid kommer dock samtliga statliga myndigheter att ha analyserats vilket ger en relativt heltäckande bild över arbetet som utförs i relation till samtliga mål.

1.2. VAD SOM INTE HAR FÖLJTS UPP

Riksdagen och regeringen styr politiken genom en rad styrmedel. I årets rapport har dock inte styrning genom lagstiftning följts upp genom någon omfattande analys. Detta beror främst på resursmässiga prioriteringar. I stället fokuserar rapporten på resultat av åtgärder som syftar till att öka jämställdheten och som har finansierats av offentliga medel. Myndigheten ämnar dock att i kommande rapporter utveckla analysen kring lagstiftning eftersom straffrätten, skattepolitiken eller regleringar inom näringslivet har direkta konsekvenser för jämställdheten.

1.3. LÄSANVISNINGAR

Utgångspunkten för uppdraget är jämställdhetspolitikens mål. Rapportens struktur utgår därför från dessa mål. För att skapa en röd tråd genom rapporten inleds kapiteln om respektive delmål med en text om vad som har präglat området sedan förra rapporten. I stor utsträckning har det fortsatt varit coronapandemin. Rapportens struktur ser ut så här:

Kapitel 2 behandlar jämställdhetspolitikens genomförande. Det ger en övergripande bild av utvecklingen av den svenska jämställdhetspolitiken samt en inledning till myndigheternas arbete som analyserats genom årsredovisningar.

Kapitel 3–8 analyserar resultat av åtgärder med koppling till respektive delmål. Det består dels av en kartläggning av myndigheters arbete utifrån en analys av årsredovisningar, dels en till tre större analyser av resultat av åtgärder som kan kopplas till respektive delmål.

Kapitel 9 presenterar rapportens slutsatser med en övergripande analys av de resultat av åtgärder som har åstadkommit.

2. EN ÖVERGRIPANDE BILD AV JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKENS GENOMFÖRANDE

Det jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.

Sammanfattande iakttagelser

En stor del av satsningarna inom särskilda jämställdhetsåtgärder går till delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Stora satsningar har även identifierats inom andra utgiftsområden, framför allt kopplade till jämställd hälsa.

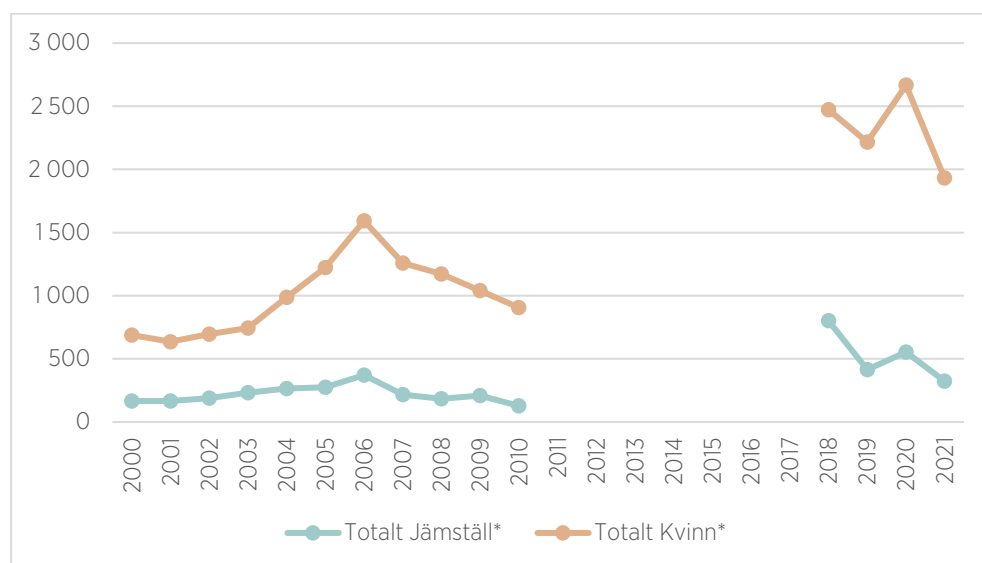
Myndigheterna som arbetar med jämställdhetsintegrering uppvisar en bredd av åtgärder. I kartläggningen av myndigheternas årsredovisningar har arbeten gentemot samtliga delmål kunnat identifieras.

2.1. JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKENS FÖRUTSÄTTNINGAR

För att ge en övergripande bild över jämställdhetspolitikens genomförande görs en kvantitativ sökning av nyckelorden jämställ* och kvinn* (där asteriskerna innebär att sökningen innefattar samtliga ändelser av orden) i budgetpropositionen 2020/21:1. Nyckelordens förekomst kan tolkas som markör för jämställdhetsintegrering och har tidigare använts i olika studier samt i tidigare rapporter inom uppdraget.⁴ Mätningen genomförs i syfte att kunna följa utvecklingen över tid. Liksom tidigare är tas utgångspunkt i den kartläggning som gjordes över budgetåren 1997–2010.⁵

⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021e; Nyberg 2010; Sveriges kvinnolobby 2018.

⁵ I Nybergs (2010) kartläggning exkluderades samtliga utgiftsområden som innehållit jämställdhetspolitikens anslag, det vill säga 13 Jämställdhet och nyanlända invandrades etablering, 14 Arbetsmarknad och arbetsliv och 15 Studiestöd. Bedömningen gjordes att det är inom övriga utgiftsområden som jämställdhetsintegrering blir synlig. Jämställdhetsmyndigheten har endast exkluderat utgiftsområdet 13 Jämställdhet och nyanlända invandrades etablering, för att bättre illustrera jämställdhetsintegreringens genomslag.

Figur 2. Antal sökträffar i statsbudgeten, kvinn* och jämställ*, 2000–2021

Källa: Jämställdhetsmyndigheten 2021:14; Prop. 2020/21:1.

I budgetpropositionen för 2021 nämns kvinn* 1 932 gånger och jämställ* 324 gånger vilket är en kraftig nedgång från tidigare år. Orsaken till nedgången är oklar men en förklaring, som Jämställdhetsmyndigheten kunde konstatera bland högskolor och universitet⁶, kan vara att pandemin delvis trängt undan arbetet med jämställdhet. Samma tendenser förekommer även i andra delar av hanteringen av pandemin, där jämställdhet inte integrerats på något tydligt sätt (se avsnitt 2.1). Likt tidigare år förekommer nyckelorden framför allt i budgetens resultatredovisning. Dock är det i dessa texter som nedgången är tydligast.

2.1.1. Ekonomiska satsningar på jämställdhetspolitiken

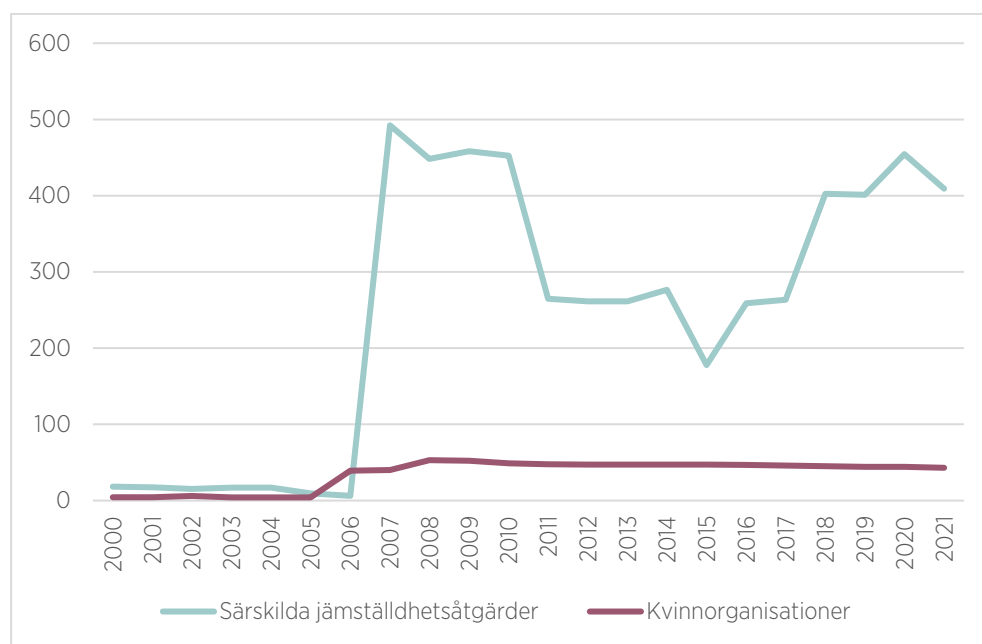
De ekonomiska förutsättningarna för jämställdhetspolitiken återfinns dels i jämställdhetspolitikens anslag i statsbudgeten, som består av 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder, 3:2 Jämställdhetsmyndigheten och 3:3 Bidrag för kvinnors organisering, dels genom jämställdhetsintegrering där åtgärder inom andra budgetområden bidrar till jämställdhetspolitikens mål. Utgångspunkten för en analys av jämställdhetspolitikens ekonomiska förutsättningar är anslagen för politikområdet. Detta kompletteras därefter med satsningar som har identifierats inom andra utgiftsområden.

I figur 3 åskådliggörs utvecklingen av anslagen för särskilda jämställdhetsåtgärder samt kvinnoorganisationer i budgetpropositionen, justerade i fasta priser till 2021 års penningvärde. I budgetpropositionen för 2021 minskade anslaget från en relativt hög nivå på 495 miljoner kronor till årets nivå om 409 miljoner kronor.

⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2021c.

Denna minskning kan förklaras med att länsstyrelsernas uppdrag kring arbetet mot mäns våld mot kvinnor har permanentats. Därmed överfördes 100 miljoner kronor till utgiftsområde 1 Rikets styrelse, för uppdrag som tidigare finansierats genom särskilda jämställdhetsåtgärder. Anslaget för kvinnors organisering uppgår till 43,2 miljoner kronor och har varit konstant sedan 2010. Det innebär en minskning av värdet när nivån räknas om i fasta priser.

Figur 3: Anslag till Kvinnoorganisationer och Särskilda jämställdhetsåtgärder, miljoner kronor i fasta priser*, 2000–2021



Källa: Jämställdhetsmyndigheten 2021:14; Prop. 2020/21:1 UO13 sid. 82–84.

* Fasta priser är 2021 års priser. Beräknat med hjälp av SCB:s prisomräknare, som baserar sig på statistiken för SCB:s Konsumentprisindex (KPI).

Under året har budgetpropositionens 409 miljoner kronor kompletterats i ett flertal ändringsbudgetar och vid årets slut uppgick det beslutade anslaget för särskilda jämställdhetsåtgärder till 544 miljoner kronor. Dessa ändringar har syftat till att fortsätta hanteringen av pandemin genom att förstärka arbetet mot mäns våld mot kvinnor, vilket presenteras i tabell 1. Av 544 miljoner kronor har 511 miljoner kronor allokerats till arbetet att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Utöver satsningen för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor har regeringen under året fortsatt satsa på jämställdhetsintegrering, vilket även avspeglar sig inom de särskilda jämställdhetsåtgärderna. I budgeten allokeras 22 miljoner kronor till den övergripande jämställdhetspolitiken vilket till stora delar utgörs av programmen för jämställdhetsintegrering.

Tabell 1. Fördelning av medel i relation till de jämställdhetspolitiska delmålen, miljoner kronor och procent, 2019–2021

Delmål	2019 Mnkr (%)	2020 Mnkr (%)	2021 Mkr (%)
Delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande	0,2 (0,04)	1 (0,2)	0,5 (0,1)
Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet	0 (0)	0 (0)	3 (0,6)
Delmål 3. Jämställd utbildning	0 (0)	0 (0)	0,5 (0,1)
Delmål 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	0,8 (0,2)	2,5 (0,5)	4,5 (0,8)
Delmål 5. Jämställd hälsa	7,2 (1,5)	6,5 (1,4)	2,9 (0,5)
Delmål 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	450 (94)	434 (93)	511 (93,8)
Det övergripande jämställdhetspolitiska målet	19 (4)	23 (5)	22 (4,1)
Totalt	477 (100*)	466 (100*)	544 (100*)

Källa: Jämställdhetsmyndigheten 2021:14; Regleringsbrevet för budgetåret 2021 avseende anslaget för särskilda jämställdhetsåtgärder.

*Avrundningsfel

Vid sidan av satsningarna på jämställdhet inom utgiftsområde 13 finns en rad regeringsuppdrag som under året direkt påverkar jämställdhetspolitikens mål. Dessa uppgår till cirka 1,6 miljarder kronor där den stora merparten, cirka 1,5 miljarder kronor, återfinns i relation till jämställd hälsa inom satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa. Därefter följer delmålet om mäns våld mot kvinnor med cirka 100 miljoner kronor, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete med 10,5 miljoner, ekonomisk jämställdhet med 9,4 miljoner kronor och jämställd utbildning med 5 miljoner kronor. Inom delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande har enbart 500 000 kronor utöver de särskilda jämställdhetsåtgärderna kunnat identifieras.

Utöver satsningarna för att nå de svenska jämställdhetspolitiska målen genomsyras det svenska biståndet av ett jämställdhetsperspektiv, inte minst efter regeringens deklaration om en feministisk utrikespolitik. 6 procent av Sidas totala utbetalade medel gick till temaområdet jämställdhet. Det motsvarar 1,6 miljarder kronor. Av denna summa gick nästan hälften av medlen till kvinnor och flickors mänskliga rättigheter. Därefter följde områdena könsrelaterat våld, kvinnors ekonomiska egenmakt samt kvinnors politiska representation och inflytande.⁷

⁷ Sida 2022.

2.2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VISAR RESULTAT

Utifrån en analys av 85 årsredovisningar från myndigheterna som lyder under Näringsdepartementet, Socialdepartementet, Utbildningsdepartementet och Utrikesdepartementet kan Jämställdhetsmyndigheten konstatera att det pågår ett brett arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Många av myndigheterna som har analyserats arbetar med förbättrad jämställdhet, framför allt kopplat till jämställd utbildning, jämställd hälsa samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Det kan till stora delar förklaras av årets urval av departement då till exempel många resultat som har identifierats inom jämställd utbildning kan kopplas till myndigheterna som lyder under Utbildningsdepartementet. I kartläggningen har resultat kopplade till samtliga delmål identifierats. Dock förekommer det få resultat inom delmålen jämn fördelning av makt och inflytande samt jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete.

I analysen framträder en viss skillnad mellan departementen där Näringsdepartementet skiljer sig från de övriga. Till stora delar tycks skillnaden bestå i att Näringsdepartementet har färre myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering än övriga departement. Det medför att bredden och antalet identifierade åtgärder som syftar till ökad jämställdhet är något lägre vid Näringsdepartementet. Jämförs Närings- och Socialdepartementet kan det konstateras att myndigheterna som lyder under Socialdepartementet också får fler regeringsuppdrag kopplat till jämställdhet, vilka tillsammans med skrivningar i myndigheternas instruktioner, resulterar i fler åtgärder. Utbildnings- och Utrikesdepartementets myndigheter arbetar också i hög utsträckning med jämställdhetsintegrering vilket får genomslag i kartläggningen.

2.2.1. Myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering uppvisar brett arbete för jämställdhet

Jämställdhetsintegrering är tillsammans med särskilda satsningar på jämställdhet Sveriges huvudsakliga strategi för att nå jämställdhetspolitikens mål.⁸ Ovan nämndes att regeringens engagemang för jämställdhetsintegrering syntes i statsbudgeten, främst genom programmen Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JIHU). Dessa program framträder även i analysen av årsredovisningar, dels genom uppdraget inom JiM-programmet om att myndigheterna ska ta fram en inriktning för arbetet 2022–2025, dels det stora genomslaget JIHU har vid lärosätena. Genomslaget för jämställdhetsintegrering är också tydligt då dessa myndigheter uppvisar fler

⁸ Skr 2016/17:10.

åtgärder som är inriktade mot jämställdhet än övriga myndigheter, vilket också setts i tidigare rapporter.⁹

Parallellt med att myndigheterna inom JiM-programmet har tagit fram nya inriktningar för den kommande programperioden har även utvecklings- och förbättringsarbeten genomförts i den ordinarie verksamheten. Flera myndigheter redogör för utvecklingsarbeten kopplade till sin kommunikation, sina rekryteringsprocesser och sin kompetensutveckling där ett jämställdhetsperspektiv har integrerats. Myndigheterna har också arbetat med att vidareutveckla jämställdhetsintegreringen i förhållande till kärnuppdraget. Här kan bland annat myndigheter som Forte, Vinnova och Tillväxtverket nämnas som arbetar med utveckling av finansieringen till forskning och företag, eller Inspektionen för socialförsäkringen som utvecklat indikatorer för genomslaget som jämställdhetsfrågorna får i den tillsyn och de granskningar myndigheten gör.

Även vid högskolor och universitet har en rad åtgärder med koppling till jämställdhetsintegrering identifierats utifrån analysen av årsredovisningar. Mycket av arbetet syftar till att skapa en bättre studie- och arbetsmiljö, öka andelen kvinnor bland professorerna, utveckla utbildningarna samt arbeta mot könsbundna studieval. Flera högskolor och universitet har också börjat arbeta med jämställdhetsbudgetering för att analysera och delvis fördela forskningsmedel.

Tillsammans med jämställdhetsintegrering har flera myndigheter samorganiserat arbetet med andra tvärsektoriella perspektiv så som hållbarhet, genom Agenda 2030, och HBTQI-perspektiv. Detta för att hitta synergier i arbetet och stärka perspektiven. Det framkommer även i Jämställdhetsmyndighetens delrapport om jämställdhetsintegrering i myndigheter¹⁰.

2.2.2. Jämställdhetsintegrering är centralt för resultaten vid Näringsdepartementet

Analysen av årsredovisningar visar att det finns en skillnad mellan myndigheterna som har respektive inte har jämställdhetsintegreringsuppdrag bland myndigheterna som lyder under Näringsdepartementet. Utöver Livsmedelsverket, Skogsstyrelsen och Statens veterinärmedicinska anstalt är det enbart myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering som uppvisar resultat. Flera av de resultat som identifierats relaterar till ett övergripande arbete för jämställdhet samt till delmålet om ekonomisk jämställdhet. Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) som deltar i JIHU-programmet uppvisar störst bredd i sitt arbete, då det även arbetar för delmålen om jämställd utbildning och mäns våld mot kvinnor. Därigenom följer SLU ett likande mönster som övriga högskolor och universitet (se avsnitt 2.3.3). I

⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

¹⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2022d.

tabell 2 nedan ges en övergripande bild över myndigheterna och vilket resultat de har åstadkommit i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Vid Ansvarsnämnden för djurens hälso- och sjukvård, Bolagsverket, Centrala djurförsöksetiska nämnden, Jordbruksverket, Konkurrensverket, Patent- och registreringsverket, Patentombudsnämnden, Samefonden samt Statens geologiska undersökning (SGU) har inga resultat med koppling till jämställdhet kunnat identifierats.

Tabell 2: Myndigheternas resultat fördelade mellan delmål, Näringsdepartementet

Myndighet	Resultat per delmål	Myndighet	Resultat per delmål
Ansvarsnämnden för djurens hälso- och sjukvård	Inga resultat	Samefonden	Inga resultat
Bolagsverket	Inga resultat	SGU	Inga resultat
Centrala djurförsöksetiska nämnden	Inga resultat	Skogsstyrelsen	ÖG/DM2
Jordbruksverk	Inga resultat	SLU*	ÖG/DM1/DM2/DM3/DM6
Konkurrensverket	Inga resultat	Statens veterinärmedicinska anstalt	ÖG
Livsmedelsverket	DM5	Tillväxtanalys*	ÖG
Patent- och registreringsverket	Inga resultat	Tillväxtverket*	ÖG/DM2
Patentombudsnämnden	Inga resultat	Vinnova*	ÖG/DM2/DM5

Not: ÖG är en förkortning för övergripande arbete för jämställdhet. De respektive delmålen är förkortade med DM följt av delmållets siffra.

* Myndigheten har i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

2.2.3. Socialdepartementet uppvisar ett brett arbete för jämställdhet med fokus på jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor

Många av myndigheterna med koppling till Socialdepartementet är deltagare i JiM-programmet och har centrala uppdrag för jämställdhetspolitikens genomförande. Myndigheterna med jämställdhetsintegreringsuppdrag uppvisar en stor bredd i sina resultat som kan knytas mot samtliga delmål, vilket inget tidigare departement kunna uppvisa (se tidigare rapporter¹¹). Bland departementets myndigheter utan

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2020; 2021e.

uppdrag om jämställdhetsintegrering uppvisar Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) och Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (Vårdanalys) en rad resultat kopplade till flera delmål. Dessa resultat länkas i stället till regeringsuppdrag med tydliga jämställdhetskopplingar samt till myndigheternas instruktioner. Av den anledningen återfinns inte samma differens mellan myndigheter som arbetat med jämställdhetsintegrering och de som inte gjort det. Tabell 3 nedan ger en övergripande bild över myndigheterna och vilket resultat de har åstadkommit i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Vid Alkoholsortimentsnämnden, Allmänna arvsfonden, E-hälsomyndigheten, Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd samt Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket har inga resultat med koppling till jämställdhet kunnat identifierats.

Tabell 3: Myndigheternas resultat fördelade mellan delmål, Socialdepartementet

Myndighet	Resultat per delmål	Myndighet	Resultat per delmål
Alkoholsortimentsnämnden	Inga resultat	Läkemedelsverket*	ÖG/DM5
Allmänna arvsfonden	Inga resultat	Myndigheten för delaktighet*	ÖG/DM5/DM6
Barnombuds- mannen*	ÖG/DM3/DM6	Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd*	ÖG/DM4/DM6
E-hälsomyndigheten	Inga resultat	Pensions- myndigheten*	ÖG/DM2
Folkhälso- myndigheten*	ÖG/DM1/DM5	SBU	ÖG/DM5/DM6
Forte*	ÖG/DM1/DM5/DM6	SIS*	ÖG/DM5/DM6
Försäkringskassan*	ÖG/DM4/DM5/DM6	Socialstyrelsen*	ÖG/DM2/DM5/DM6
Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd	Inga resultat	Tandvårds- och läkemedels- förmånsverket	Inga resultat
Inspektionen för socialförsäkringen*	ÖG/DM2	Vårdanalys	ÖG/DM1/DM5/DM6
Inspektionen för vård och omsorg*	DM5/DM6		

Not: ÖG är en förkortning för övergripande arbete för jämställdhet. De respektive delmålen är förkortade med DM följt av delmållets siffra.

* Myndigheten har i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

2.2.4. Studiemiljö och arbetet mot mäns våld mot kvinnor är vanligt vid Utbildningsdepartementets myndigheter

Vid Utbildningsdepartementets myndigheter har ett stort antal resultat identifierats som i övervägande del kan kopplas till myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering. Bland myndigheterna finns ett fokus mot delmålet om jämställd utbildning. Kartläggningen av årsredovisningar visar också att myndigheterna arbetar med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, ofta i relation till elever och studenters studiemiljö. Vid högskolorna och universiteten har också resultat kopplade till delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande kunnat identifierats. Dessa resultat rör främst anställnings- och meriteringsprocesserna samt representation i olika kommittéer. Även om myndigheter utan jämställdhetsintegreringsuppdrag, så som Polarforskningssekretariatet och Rymdstyrelsen, uppvisat resultat visar analysen en markant skillnad på aktivitet mellan de som har och de som inte har jämställdhetsintegreringsuppdrag. Tabell 4 nedan ger en övergripande bild över myndigheterna och vilka resultat de har åstadkommit i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Vid Etikprövningsmyndigheten, Institutet för rymdfysik, Kungliga biblioteket, Nämnden för prövning av oredlighet i forskning, Sameskolstyrelsen, Skolväsendets överklagandenämnd, Överklagandenämnden för högskolan samt Överklagandenämnden för studiestöd har inga resultat med koppling till jämställdhet kunnat identifieras.

Tabell 4: Myndigheternas resultat fördelade mellan delmål, Utbildningsdepartementet

Myndighet	Resultat per delmål	Myndighet	Resultat per delmål
CSN*	ÖG/DM2	Skolinspektionen*	ÖG/DM3/DM6
Etikprövningsmyndigheten	Inga resultat	Skolverket*	ÖG/DM3/DM6
Institutet för rymdfysik	Inga resultat	Skolväsendets överklagandenämnd	Inga resultat
Kungliga biblioteket	Inga resultat	Specialpedagogiska skolmyndigheten*	ÖG/DM3/DM5
Myndigheten för yrkeshögskolan*	DM3	Universitets- och högskolerådet*	ÖG/DM3
Nämnden för prövning av oredlighet i forskning	Inga resultat	Universitetskanslers-ämbetet*	ÖG
Polarforskningssekretariatet	ÖG	Vetenskapsrådet*	ÖG/DM1/DM3
Rymdstyrelsen	ÖG/DM3	Överklagande-nämnden för högskolan	Inga resultat
Sameskolstyrelsen	Inga resultat	Överklagande-nämnden för studiestöd	Inga resultat
Skolforskningsinstitutet*	ÖG		

Not: ÖG är en förkortning för övergripande arbete för jämställdhet. De respektive delmålen är förkortade med DM följt av delmållets siffra.

* Myndigheten har i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

Då samtliga statliga högskolor och universitet ingår i JIHU-programmet har dessa presenterats separat från övriga myndigheter. Den övergripande bilden är att dessa myndigheter har kommit långt i sitt jämställdhetsintegreringsarbete. Det tycks finnas en standardiserande dimension i programmet som fått till effekt att majoriteten av myndigheter utför samma typ av aktiviteter. Det beror delvis på andra uppdrag som myndigheterna har, som att öka andelen kvinnliga professorer. Andra delar kopplade till ett stort fokus på studiemiljö eller inriktningen mot att stimulera kvinnor att söka sig till teknikområdet är mer ad hoc, även om de svarar mot ojämställdhetsproblem. Högskolorna och universiteten uppvisar också en stor bredd i kopplingen till målen som inte har återfunnits bland JiM-myndigheterna. Nästintill alla högskolor och universitet uppvisar resultat med koppling till delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet,

jämställd utbildning, jämställd hälsa samt mäns våld mot kvinnor, vilket framgår av tabell 5. Därutöver har de ett brett övergripande arbete kring utvecklingen av intern styrning och ledning.

Tabell 5: Högskolors och universitets resultat fördelade mellan delmål

Myndighet	Resultat per delmål	Myndighet	Resultat per delmål
Blekinge tekniska högskola*	ÖG/DM1/DM3	Kungliga Musikhögskolan i Stockholm*	ÖG/DM3
Försvarshögskolan*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Kungliga Tekniska högskolan*	ÖG/DM1/DM2/DM3/DM6
Gymnastik- och idrottshögskolan*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Linköpings universitet*	ÖG/DM1/DM2/DM3/DM6
Göteborgs universitet*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Linnéuniversitetet*	ÖG/DM3/DM6
Högskolan Dalarna*	ÖG/DM1/DM3	Luleå tekniska universitet*	ÖG/DM1/DM2/DM3
Högskolan i Borås*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Lunds universitet*	ÖG/DM1/DM2/DM3/DM6
Högskolan i Gävle*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Malmö universitet*	ÖG/DM1/DM3
Högskolan i Halmstad*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Mittuniversitetet*	ÖG/DM1/DM3/DM6
Högskolan i Skövde*	ÖG/DM3	Mälardalens högskola*	ÖG/DM1/DM3
Högskolan Kristianstad*	ÖG/DM1/DM3	Stockholms konstnärliga högskola*	ÖG/DM1/DM3/DM6
Högskolan Väst*	ÖG/DM1/DM3	Stockholms universitet*	ÖG/DM1/DM3/DM6
Karlstads universitet*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Södertörns högskola*	ÖG/DM1/DM3/DM6
Karolinska institutet*	ÖG/DM1/DM3/DM6	Umeå universitet*	ÖG/DM1/DM3/DM6
Konstfack*	ÖG/DM1/DM3	Uppsala universitet*	ÖG/DM1/DM2/DM3/DM6
Kungliga Konsthögskolan*	ÖG	Örebro universitet*	ÖG/DM1/DM3/DM6

Not: ÖG är en förkortning för övergripande arbete för jämställdhet. De respektive delmålen är förkortade med DM följt av delmålens siffra.

* Myndigheten har i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

2.2.5. Den feministiska utrikespolitiken får genomslag hos Utrikesdepartementets myndigheter

Två myndigheter som lyder under Utrikesdepartementet, Folke Bernadotteakademin (FBA) och Sida, har gjort omfattande insatser för att främja jämställdheten. I myndigheternas årsredovisningar går det att utläsa en rad resultat som främjar kvinnors makt och delaktighet i demokratiska processer, kvinnors ekonomiska egenmakt, bekämpandet av mäns våld mot kvinnor samt ett övergripande arbete för att främja jämställdhet internationellt (se tabell 6). Genom dessa myndigheters arbete operationaliseras också Sveriges feministiska utrikespolitik. Mycket av Sidas arbete, vid sidan av biståndsarbetet, har varit att främja jämställdhet inom internationella organ genom jämställdhetsintegrering av policydokument. Även FBA visar ett omfattande jämställdhetsintegreringsarbete genom sin stödverksamhet för fred och säkerhet.

Tabell 6: Myndigheternas resultat fördelade mellan delmål, Utrikesdepartementet

Myndighet	Resultat per delmål	Myndighet	Resultat per delmål
FBA*	ÖG/DM1/DM6	Sida*	ÖG/DM1/DM2/DM6

Not: ÖG är en förkortning för övergripande arbete för jämställdhet. De respektive delmålen är förkortade med DM följt av delmålens siffra.

* Myndigheten har i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

3. JÄMN FÖRDELNING AV MAKTH OCH INFLYTANDE

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Sammanfattande iakttagelser

Året har präglats av att det var 100 år sedan kvinnor fick rösträtt och blev valbara till riksdagen. Detta demokratiår kommer också att gå till historien då Magdalena Andersson som första kvinna valdes till svensk statsminister.

Få åtgärder är inriktade mot delmålet och bidraget för kvinnors organisering minskar. Värdet har minskat sedan 2008 på grund av utebliven uppräknings av anslaget. Stödet är också lågt i jämförelse med stöd till andra organisationer.

Myndigheter med målsättningar om att nå en viss sammansättning av kvinnor och män inom personalen har svårt att nå dessa mål. Enbart en tredjedel av högskolorna och universiteten klarar regeringens målsättningar om andelen nyrekryterade professorer. Även Försvarmakten och Polismyndigheten har svårt att nå sina mål. Dessa myndigheter har svårigheter att öka andelen kvinnor inom kärnverksamheten och inom ledande positioner.

3.1. ETT DEMOKRATIÅR MED ETT VAL OCH DEN FÖRSTA KVINNAN ATT BLI STATSMINISTER

Det jämställdhetspolitiska året 2021 har inom delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande kännetecknats av att Sverige har firat 100 år av demokrati då kvinnor fick rösträtt och blev valbara. Detta demokratiår kommer att gå till historien då Magdalena Andersson som första kvinna valdes till svensk statsminister. Det var ett viktigt steg för Sveriges demokrati och delmålet om makt och inflytande, då intagandet av toppositioner delvis förändrar förutsättningarna för kvinnor som följer efter¹². Dock pekar forskning på att det så kallade glastaket kan finnas kvar, även om kvinnor når de högsta positionerna. Att kvinnor är regeringschefer innebär heller inte per automatik att de driver en politik som gynnar kvinnor eller jämställdhet.¹³

¹² Jämställdhetsmyndigheten 2021a.

¹³ Jämställdhetsmyndigheten 2021a.

Under året har det hållits val till Sametinget för mandatperioden 2021–2025. Utifrån valresultatet kan konstateras att Sametingets plenum nu består av 13 kvinnor och 18 män som ordinarie ledamöter, vilket är en viss utjämning sedan 2017 års val då 12 kvinnor och 19 män valdes till Sametinget. Dock utgör kvinnor fortfarande en minoritet av ledamöterna trots att de utgör en majoritet i röstlängden.¹⁴ Sametinget har därefter valt en styrelse för bestående av fyra män och två kvinnor, varav ordförande och vice ordförande är män.

3.2. FÅ ÅTGÄRDER FÖR EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKTT OCH INFLYTANDE

Under 2021 har ett fåtal initiativ till att förbättra fördelningen av makt och inflytande kunnat identifieras. Detta mönster framträder både i kartläggningen av statens styrning och utifrån myndigheternas årsredovisningar. Förutom uppdrag till myndigheter fördelar staten även bidrag för att stimulera kvinnors organisering.

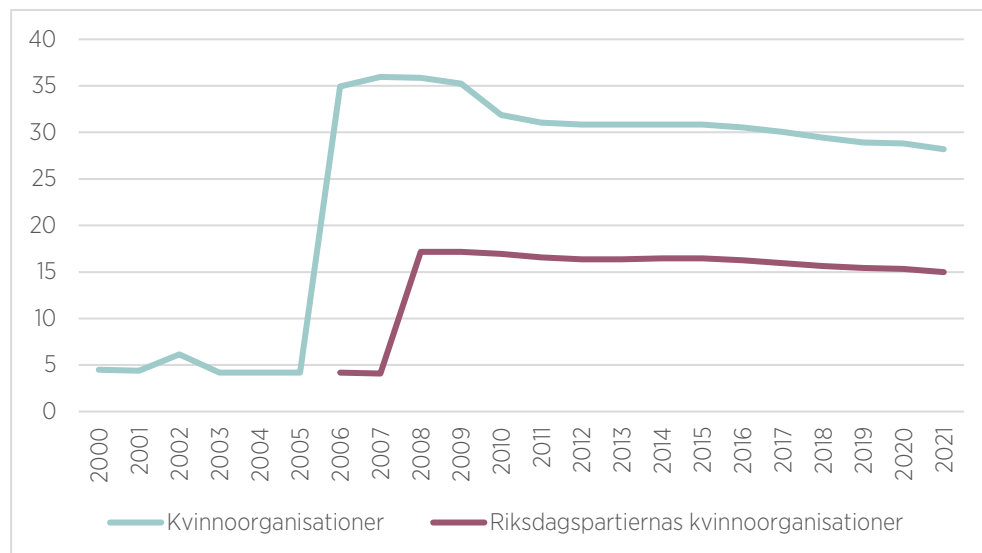
3.2.1. Minskade ekonomiska resurser för kvinnors organisering

Anslaget 3:3 Bidrag för kvinnors organisering är ett av de tre återkommande jämställdhetsanslagen i statsbudgeten. Bidraget är också en direkt åtgärd av regeringen för att adressera delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande. Anslaget inrättades budgetåret 1982/83 för att stödja kvinnoorganisationer som aktivt verkade för jämställdhet och kvinnans förbättrade ställning i samhället. I bidragsförordningen (2005:1089) framgår det att syftet är att stödja kvinnors organisering i egna sammanslutningar, främja kvinnors deltagande i den demokratiska processen och i samhällslivet samt möjliggöra för kvinnor att bevaka sina rättigheter och driva sina krav. Sedan 2018 ansvarar Jämställdhetsmyndigheten för bidragsgivningen. Myndigheten har möjlighet att utifrån förordningen fördela organisations-, etablerings- eller verksamhetsbidrag. Inom ramen för detta anslag fördelas därför inte medel till kvinno- och tjejjourer som i stället får ett särskilt medel som fördelas av Socialstyrelsen.

Figur 3 nedan illustrerar utvecklingen av anslagen till kvinnoorganisationer och riksdagspartiernas kvinnoorganisationer över tid. I figuren framgår en negativ fastprisutveckling av dessa anslag över lång tid. Det beror på att anslagen till riksdagspartiernas kvinnoorganisationer uppgått till 15 miljoner kronor årligen sedan 2008 och anslaget till kvinnoorganisationer varit cirka 28 miljoner kronor sedan 2010, utan att justeringar för prisutvecklingar har skett.

¹⁴ Sametinget 2021.

Figur 4: Anslag till kvinnoorganisationer och riksdagspartiernas kvinnoorganisationer, miljoner kronor i fasta priser*, 2000–2021



Källa: Jämställdhetsmyndigheten 2021:14; Prop. 2020/21:1 UO13 sid. 84.

* Fasta priser är 2021 års priser. Beräknat med hjälp av SCB:s prisomräknare, som baserar sig på statistiken för SCB:s Konsumentprisindex (KPI).

I relation till andra organisationsbidrag är den genomsnittliga tilldelningen till kvinnoorganisationer låg, vilket framgår i tabell 7 nedan. För bidragsåret 2021 beviljades 75 kvinnoorganisationer organisations- och etableringsbidrag, som tillsammans skulle dela på cirka 28 miljoner kronor. Detta ger ett genomsnittligt bidrag på 375 000 kronor per organisation vilket är betydligt lägre än andra organisationers bidrag som har liknande syften.

Tabell 7. Genomsnittlig bidragssumma per organisation, antal organisationsbidrag och totalt belopp, fördelat per bidragsområde, 2021

Typ av organisation	Genomsnitt (förändring från 2020)	Antal	Totalt
Barn- och ungdomsorganisationer	2 403 670 (-3,6%)	109	261 999 991
Riksdagspartiernas kvinnoorganisationer	1 874 958 (0)	8	14 999 660
Antidiskrimineringsverksamhet	1 555 555 (0)	18	27 999 990
Hbtq-organisationer	1 129 800 (+10%)	10	11 297 999
Etniska organisationer	393 854 (-2,1%)	47	18 904 999
Kvinnoorganisationer	375 506 (+22,2%)	75	28 162 982

Källa: Jämställdhetsmyndigheten; Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF); Partibidragsnämnden.

Genom att antalet berättigade kvinnoorganisationer har ökat, samtidigt som anslaget har minskat i fasta priser, har den genomsnittliga bidragssumman per organisation minskat över tid. Under 2021 skedde dock en stor procentuell ökning av det genomsnittliga bidraget, med cirka 22 procent. Det beror på att

Jämställdhetsmyndigheten beslutade att inte dela ut något verksamhetsbidrag, som söktes i konkurrens mellan olika projekt. I stället allokerades hela anslaget till organisations- och etableringsbidrag för att skapa bättre och mer långsiktiga förutsättningar för kvinnoorganisationer. Anslaget har dock inte ökat.

3.2.2. Jämn fördelning inom forskningsrådets beredningsgrupper

I forskningsrådet Fortes årsredovisning framkommer att myndigheten arbetat med representationen inom beredande och beslutande grupper. De tre forskningsråden Formas, Forte och Vetenskapsrådet har i sina instruktioner inskrivet att råd och nämnder för beredning av utlysningar ska vara jämställt sammansatta. I tabell 8 nedan presenteras antalet ledamöter och fördelning mellan kvinnor och män. Av tabellen går det att utläsa att beredningsgruppernas sammanställning varit relativt jämnt fördelade mellan könen över tid.

Tabell 8: Ledamöter i Formas, Fortes och Vetenskapsrådets beredningsgrupper, fördelade på kön, 2016–2021

Myndighet	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Formas	277	331	488	500	604	441
-varav andel kvinnor	53,8%	52,6%	50,4%	52,2%	52,6%	48,3%
-varav andel män	46,2%	47,4%	49,6%	47,8%	47,4%	51,7%
Forte	270	275	282	190	108	207
-varav andel kvinnor	47,4%	46,5%	48,2%	53,2%	50,9%	56,0%
-varav andel män	52,6%	53,5%	51,8%	46,8%	49,1%	44,0%
Vetenskapsrådet	784	849	915	883	870	1030
-varav andel kvinnor	45,9%	46,2%	47,8%	48,5%	48,3%	48,2%
-varav andel män	54,1%	53,8%	52,2%	51,5%	51,7%	51,8%
Totalt	1331	1455	1685	1573	1582	1678
-varav andel kvinnor	47,9%	47,7%	48,6%	50,2%	50,1%	49,2%
-varav andel män	52,1%	52,3%	51,4%	49,8%	49,9%	50,8%

Källa: Formas; Forte; Vetenskapsrådet.

Även om forskningsråden menar att det är svårt att få till en jämn fördelning i beredningsgrupperna så lyckas de väl. Beredningsgruppers sammanställning är ett uttryck för makt dels genom att premiera olika forskningsinriktningar, dels genom att kunna sätta agendan i utlysningar och genom operationaliseringen av arbetet.

3.2.3. Övriga åtgärder för en jämn fördelning av makt och inflytande

Utifrån analysen av årsredovisningar kan konstateras att fler myndigheter arbetat med demokratins 100-årsjubileum. Med anledning av att den svenska demokratin fyller 100 år har regeringen genomfört en nationell satsning med uppdrag till bland annat Jämställdhetsmyndigheten, Svenska institutet och Göteborgs universitet

rörande jämställdhet. En viktig del i detta arbete har varit att sprida kunskap kring demokratin och jämställdhetens utveckling samt att föra en diskussion om hur demokratin kan utvecklas i Sverige.

I Myndigheten för vård- och omsorgsanalys årsredovisning framgår att även denna myndighet har arbetat för en jämn könsfördelning inom beredande och beslutande grupper. Myndigheten uppger att det tidigare har varit en svår uppgift att åstadkomma, och resultaten för 2021 visar på blandade resultat. I ledningsgruppen fanns tre kvinnor och tre män. Myndighetens styrelse bestod av fyra kvinnor och tre män. Inom Vårdanalys patient- och brukarråd råder dock en ojämn fördelning med tolv kvinnor och fem män.

Utöver detta har Universitetskanslersämbetet (UKÄ) fått i uppdrag att följa upp lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem där jämställdhetsperspektivet är en central del. De statliga högskolorna och universiteten har också tillsammans med Chalmers tekniska högskola och Jönköping University fått nya rekryteringsmål av regeringen i syfte att nå en jämnare fördelning av professorstjänster (se avsnitt 3.3.1).

Med koppling till delmålet har Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) gjort en kartläggning av hat och hot mot kvinnor i digitala miljöer. Myndigheten har inom uppdraget analyserat ett stort antal kommentarer på digitala plattformar och sett att kvinnor som grupp utsätts i högre grad än män som grupp, men att det är stora skillnader mellan olika forum. Ett återkommande mönster är att kvinnor objektifieras genom sexualiserande kommentarer och kränkningar samt beskrivs som psykiskt sjuka, medan män utsätts för kränkningar som riktas mot deras kompetens och presentation.¹⁵

3.3. ANALYS AV REKRYTERINGSMÅL VID MYNDIGHETER OCH LÄROSÄTEN

Jämställdhetsmyndigheten har i tidigare rapporter¹⁶ kartlagt att flera myndigheter har fått i uppdrag av regeringen att motverka snedvriden könsfördelning inom sin verksamhet eller inom vissa yrkesgrupper. Högskolor och universitet har till exempel fått målsättningar om andelen nyrekryterade kvinnliga professorer¹⁷ och Polismyndigheten har fått i uppgift att öka attraktiviteten i yrket samt få fler kvinnor att söka polisutbildningen¹⁸. Denna analys fokuserar därför på utfallet av myndigheternas arbete med att försöka öka andelen kvinnor i sin verksamhet eller

¹⁵ FOI 2021a; 2021b.

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2020; 2021e.

¹⁷ Regeringen 2021.

¹⁸ Ju2021/03571.

inom specifika verksamhetsområden. Rekryteringsmålen har dels koppling till delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande då yrkesroller som professor eller officerare inom Försvarsmakten utgör maktpositioner, dels kopplar rekryteringsmålet till delmålet om ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning då en ökande andel kvinnor inom mansdominerade branscher påverkar den könssegregerade arbetsmarknaden. Det ska också tilläggas att för att bidra till delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande är det angeläget att öka andelen kvinnor i ledande positioner. Detta då kvinnors makt och inflytande över viktiga samhällsinstitutioner skulle öka om de fick tillgång till beslutande rum¹⁹.

Myndigheter som ingår i analysen är baserade på tidigare kartläggningar av uppdragen som ges till myndigheterna. Utifrån dessa kartläggningar analyseras högskolor och universitet, Sjöfartsverket, Kustbevakningen, Polismyndigheten, Tullverket, Försvarsmakten och Försvarsmaktens materielverk²⁰.

3.3.1. Flera högskolor och universitet når inte regeringens mål

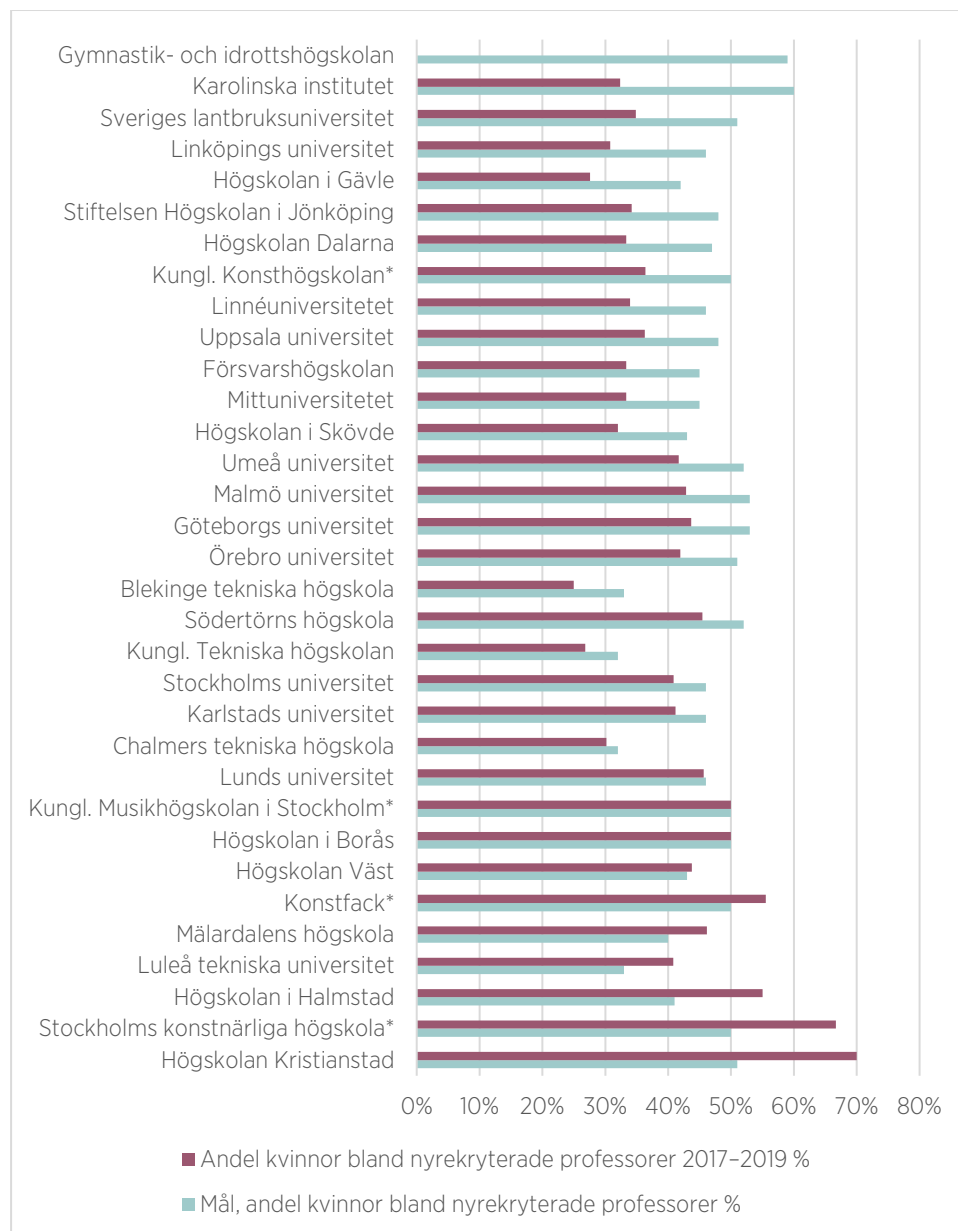
Övergripande har högskolor och universitet en ökande andel kvinnor som arbetar som forskande och undervisande personal. Regeringens målsättningar tar dock sikte på att öka andelen kvinnliga professorer. Figur 4 nedan visar rekryteringsmålen för samtliga högskolor och universitet i relation till andelen nyrekryterade kvinnliga professorer under åren 2017–2019²¹. Av figuren går det att utläsa att de satta rekryteringsmålen i de flesta fall är högre än utfallet. Det är dock stor variation mellan högskolor och universitet i deras måluppfyllelse. Totalt sett nådde tio högskolor eller universitet av totalt 33 upp till målsättningarna som regeringen hade satt.

¹⁹ SOU 2015:86.

²⁰ Försvarets radioanstalt, som också har uppsatta mål för sin rekrytering, ingår ej i analysen då dess verksamhet är sekretessbelagd.

²¹ Nya målsättningar finns för perioden 2021–2023 men eftersom det finns en stor variation i siffrorna från år till år presenteras här statistiken för föregående målperiod.

Figur 5. Rekryteringsmål och utfall av andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, fördelat per lärosäte, 2017–2019

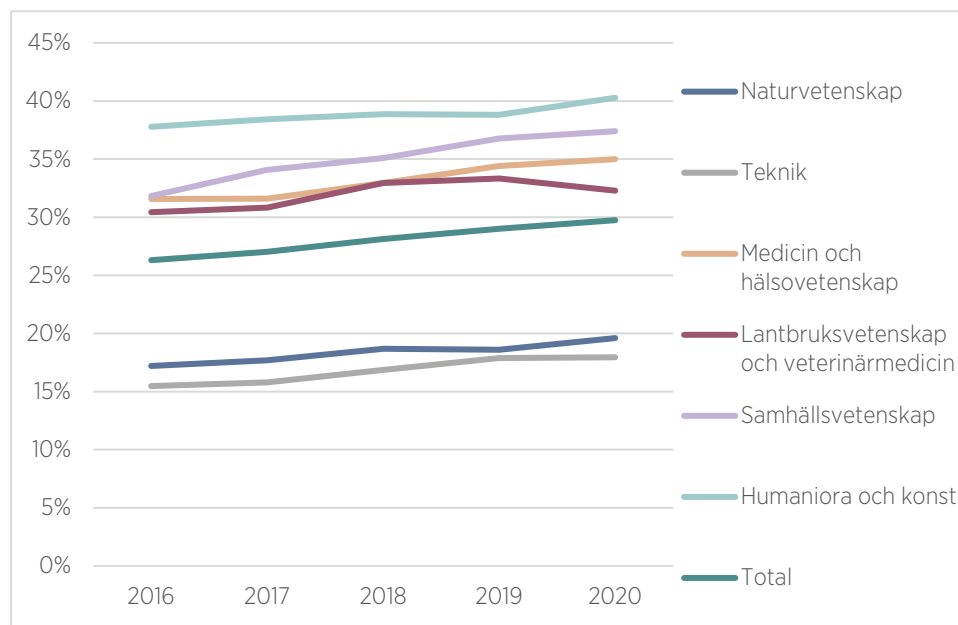


Källa: Universitetskanslersämbetet.

* Målsättningarna för lärosätet är formulerade som att andelen nyrekryterade kvinnliga professorer ska uppgå till 40–60 procent. I tabellen är dock målsättningen satt till 50 procent.

Inom de olika forskningsområdena finns en stor variation i könsfördelning. I Figur 5 nedan visas andelen kvinnor bland anställda professorer per forskningsområde mellan 2016 och 2020. Andelen kvinnliga professorer har ökat inom samtliga kategorier men inom samtliga forskningsområden förutom humaniora och konst ligger andelen under 40 procent. I snitt har andelen kvinnor bland anställda professorer ökat från 26 procent till 30 procent mellan 2016 och 2020.

Figur 6: Andel kvinnor bland anställda professorer, fördelat per forskningsämnesområde, 2016–2020



Källa: Universitetskanslersämbetet.

Det har vid högskolor och universitet skett en positiv utveckling gällande andelen kvinnor som professorer. Utvecklingen går dock långsamt och en majoritet av lärosätena uppnår inte regeringens målsättningar. Kvinnor är också underrepresenterade bland professorerna inom samtliga forskningsämnesområden. Inom humaniora och konst samt samhällsvetenskap har arbetet kommit längst med att nå en jämn könsfördelning men mycket arbete återstår fortfarande. Läget är dock sämre inom teknik och naturvetenskap där andelen kvinnliga professorer inte ens uppgår till 20 procent.

3.3.2. Försvarsmakten når inte sina egna målsättningar

I Försvarsmaktens personalberättelse framgår myndighetens mål och utfall gällande all personal. Där är även andelen kvinnor och män specificerade inom respektive befattningskategorier. Försvarsmakten har en starkt snedvriden könsfördelning men har under en lång tid arbetat för att öka andelen kvinnor inom myndigheten. Den interna målsättningen är att det underrepresenterade könet ska uppgå till minst 40 procent. Utifrån det har myndigheten formulerat etappmål.

Årsredovisningarna visar en långsam men utifrån delmålen positiv ökning inom de flesta yrkeskategorier. Andelen kvinnor som är kontinuerligt tjänstgörande utgör 22 procent av de anställda medan andelen kvinnor som är tidvis tjänstgörande uppgår till 7 procent under 2021. Båda dessa kategorier har haft en positiv trend där kontinuerligt tjänstgörande har ökat med 5 procentenheter sedan 2016 och tidvis tjänstgörande har ökat med 1 procentenhet sedan 2016. I tabell 9 nedan sammanställs målen för 2020 inom respektive personalkategori samt utfallet sedan

2018. Som framgår av tabellen har det skett en positiv utveckling i förhållande till delmålen men myndigheten har haft svårt att nå sina målsättningar.

Tabell 9. Mål och andel kvinnor inom Försvarmakten per personalkategori, 2018–2021

Personal	Tjänstgörande officerare	Specialist-officerare	Civilt anställda	Grupp-befäl, soldater och sjömän	Tidsbegr gruppbefäl, soldat och sjömän
Mål andelen kvinnor 2023	7,9%	14%	40%	21%	21%
Utfall 2021	8,3%	9,3%	39%	15%	11,5%
Mål andelen kvinnor 2020	6,8%	12%	40%	14%	14%
Utfall 2020	7,8%	9,3%	38,7%	13,3%	10,8%
Utfall 2019	7,2%	8,9%	37,8%	11,5%	10,5%
Utfall 2018	6,6%	9,1%	39,9%	10,9%	10,7%

Källa: Försvarmakten.

För att myndigheten ska ha förutsättningar att nå sina rekryteringsmål krävs att fler kvinnor utbildar sig både inom den militära grundutbildningen och inom officersprogrammen. I tabell 10 redogörs därför för andelen kvinnor antagna till olika utbildningar samt andelen kvinnor som slutfört grundutbildningen. Sammanställningen visar att Försvarmakten även inom utbildningarna har svårt att nå upp till sina målsättningar, även om antagningen till officersprogrammet står ut i positiv bemärkelse i förhållande till målen. Även inom grundutbildningen har det skett en positiv utveckling vilket är en förutsättning för att nå övriga målsättningar då utbildningen utgör grunden för tjänstgöring om försvaret.

Tabell 10. Mål och andel kvinnor inom Försvarmaktens utbildningar, 2018–2021

Utbildning	Antagna till officer-programmet	Antagna till specialist-officers-utbildningen	Antagna till grund-utbildningen	Slutfört grund-utbildningen
Mål för andel kvinnor 2023	25%	25%	25%	25%
Årligt utfall 2021	29%	15%	21%	17%
Mål för andel kvinnor 2020	20%	20%	20%	20%
Årligt utfall 2020	25,7%	10%	17,5%	15%
Årligt utfall 2019	19%	14%	16%	15%
Årligt utfall 2018	13%	9%	16%	32%

Källa: Försvarmakten.

Även om Försvarsmakten har haft svårt att nå sina interna målsättningar har det skett en ökning av andelen kvinnor sedan 2016. Myndigheten har vidtagit en rad åtgärder men anger själv att en stor anledning till att andelen kvinnor i personalkategorin kontinuerligt tjänstgörande officerare har ökat beror på att män har gått i pension. Utöver det kan utvecklingen primärt förklaras av att en ökad andel kvinnor har rekryterats till grundutbildningen, vilket är en följd av den allmänna värnpliktens återinförande.

3.3.3. Andelen kvinnor som är poliser är fortsatt låg

Polismyndighetens anställda är övergripande ganska jämnt fördelade mellan kvinnor och män. Dock är majoriteten av de civilanställda kvinnor medan majoriteten av poliserna är män. Myndigheten strävar därför efter att öka andelen kvinnor som arbetar som poliser och inom ledande befattningar. I tabell 11 nedan presenteras andelen kvinnor vid olika positioner vid myndigheten. Under de senaste åren har andelen kvinnor ökat långsamt inom både den civila och den polisiära verksamheten vilket förklarar den allt jämnare könsfördelningen inom myndigheten. Dock ska det konstateras att varken den civila eller den polisiära delen av myndigheten har en jämn könsfördelning, vilket gör att myndigheten behöver arbeta med båda gruppernas sammansättning.

Tabell 11. Andel anställda kvinnor inom Polismyndigheten per verksamhetsområde, 2016–2020

Personalkategori	2016	2017	2018	2019	2020
Total andel kvinnor	43%	44%	44%	45%	46%
- andel i ledande befattning	31%	32%	33%	34%	33%
Andel kvinnliga poliser	32%	32%	33%	33%	33%
- andel i ledande befattning	25%	25%	26%	27%	26%
Andel civilanställda kvinnor	67%	67%	67%	67%	68%
- andel i ledande befattning	63%	65%	65%	66%	65%

Källa: Polismyndigheten.

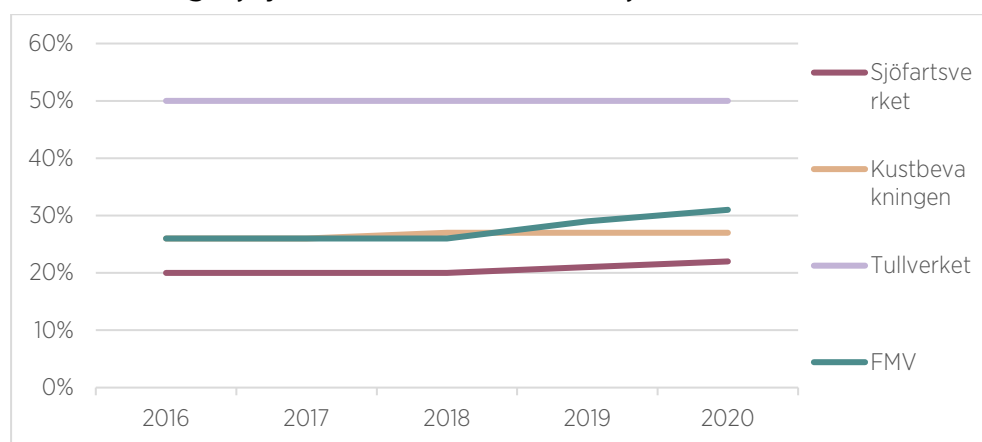
Kvinnor i ledande befattning är också ett område som behöver utvecklas. Totalt sett understiger andelen kvinnor i ledande befattning den totala andelen kvinnor i respektive kategori, vilket framgår i tabell 11. Andelen kvinnor i ledande befattning inom den civila delen uppgår dock nästan till andelen totalt anställda kvinnor inom denna verksamhetsgren. Det är därför motiverat att myndigheten fokuserar på olika insatser för att öka andelen kvinnor och kvinnor i ledande befattningar inom den polisiära verksamheten.

För att andelen kvinnor inom den polisiära verksamheten ska öka, oavsett befattning, krävs att fler kvinnor genomgår polisutbildning. Det är på så sätt positivt att andelen kvinnor inom polisutbildningen har ökat de senaste åren. Under 2020 utgjorde andelen kvinnor 44 procent av de sökande och 33 procent av de antagna.

3.3.4. Flera myndigheterna har svårt att nå en jämn fördelning

Analyseras resterande myndigheter framträder en bild av att flera myndigheter har svårt att nå en jämn könsfördelning inom personalen, med Tullverket som undantag. I figur 6 nedan visas en sammanställning av andelen kvinnor vid de övriga analyserade myndigheterna under perioden 2016–2020. I figuren framgår en positiv utveckling i förhållande till delmålen under tidsperioden, men arbetet går långsamt. Enbart Tullverket har under tidsperioden en jämn könsfördelning.

Figur 7. Andel anställda kvinnor vid Försvarets materielverk, Kustbevakningen, Sjöfartsverket och Tullverket, 2016–2020



Källa: Försvarets materielverk (FMV); Kustbevakningen; Sjöfartsverket; Tullverket.

Not: Alla tal är avrundade till närmsta heltal.

Sjöfartsverket har en sammansättning av 22 procent kvinnor och 78 procent män medan Kustbevakningen har 27 procent kvinnor och 73 procent män som är anställda. Även Försvarmaktens materielverk har en ojäm könsfördelning bland de anställda, där kvinnor utgör 31 procent och män utgör 69 procent.

3.3.5. Myndigheter har svårt att jämna ut könsfördelningen och når inte sina målsättningar

Analysen av myndigheternas arbete med att uppnå en jämn könsfördelning inom personalen eller inom vissa yrkesgrupper visar att många har svårt att nå målsättningarna. Även om utvecklingen inom nästintill samtliga områden är positiv i förhållande till delmålen kommer det ta lång tid innan fördelningen är jämställd. För att komma till rätta med könsfördelningen inom dessa yrken är det viktigt att myndigheterna fortsätter sitt arbete och att regeringen uppmuntrar arbetet genom tydliga målsättningar. Framför allt gäller det arbetet med att öka andelen kvinnor i ledande positioner. Detta arbete skulle bidra till att, såväl som att bryta föreställningar om könsuppdelningen på arbetsmarknaden, öka kvinnors makt och inflytande över viktiga samhällsinstitutioner. I Jämställdhetsmyndighetens rapport

Ett sekel av rösträtt och valbarhet²² konstaterades att tydliga målsättningar har varit ett viktigt instrument för att nå jämställdhetspolitikens mål. Därför bör regeringen överväga att förtydliga sina målsättningar till vissa av myndigheterna i likhet med rekryteringsmålen för professorer som ges till högskolor och universitetet.

²² Jämställdhetsmyndigheten 2021b.

4. EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

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

Sammantagna iakttagelser

Pandemin har påverkat den ekonomiska jämställdheten negativt och många av stödinsatserna som satts in för att lindra effekterna av restriktionerna har gynnat män i högre utsträckning än kvinnor.

Få åtgärder med koppling till ekonomisk jämställdhet har i kartläggningen kunnat identifieras. Bland de åtgärder som har vidtagits har merparten syftat till att öka kunskapen om kring delmålet eller ekonomiska utfall för kvinnor och män.

Den del av coronakrisstödet till kultursektorn som har kunnat analyseras är relativt jämställt fördelad. Dock har enbart 11 procent av de 6 miljarder kronor som betalats ut i stöd, har kunnat analyseras.

Etableringen av utrikes födda kvinnor har studerats genom Arbetsförmedlingens och Tillväxtverkets uppdrag för att öka sysselsättningen inom gruppen. Båda myndigheterna uppvisar en positiv utveckling men mycket arbete kvarstår för att en betydligt större andel av de utrikesfödda kvinnorna ska etableras. Inom ramen för Tillväxtverkets uppdrag kring ökat företagande är det anmärkningsvärt att merparten av stödet, ämnat för utrikes födda kvinnor, har gått till män.

En analys av ett urval av regionala utvecklingsstrategier som regionerna har tagit fram visar att de ofta är allmänt hållna visionära dokument. Det är tveksamt om de kommer bidra till ett jämlikt genomförande av jämställdhetspolitiken eller aktivt bidra till genomförandet av Agenda 2030.

4.1. PANDEMINS NEGATIVA PÅVERKAN PÅ EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET FORTSÄTTER

Det jämställdhetspolitiska året 2021 har inom delmålet om ekonomisk jämställdhet kännetecknats av pandemin. Regeringen har vidtagit en rad åtgärder som påverkat människors möjligheter att leva ett normalt liv, men de har även påverkat människors ekonomi. Jämställdhetsmyndigheten har därför i två rapporter analyserat hur pandemin har påverkat den ekonomiska jämställdheten²³.

²³ Jämställdhetsmyndigheten 2021d; 2022a.

Minskad ekonomisk jämställdhet

Pandemin har haft en negativ påverkan på den ekonomiska jämställdheten. Kvinnor har förlorat inkomst i större utsträckning än män, samtidigt som fler kvinnor än män har arbetat under ansträngda arbetsförhållanden inom vård- och omsorgssektorn samt barnomsorgen. Män har, i större utsträckning än kvinnor, varit lediga och har kunnat öka sin andel av obetalt hem- och omsorgsarbete med marginell påverkan på den egna ekonomin. Detta har möjliggjorts genom exempelvis korttidsarbete. Under 2020 sjönk kvinnors månadsinkomster med i genomsnitt 3,3 procentenheter, medan inkomsterna för män sjönk med 2,5 procentenheter. Även kvinnors arbetskraftsdeltagande sjönk kraftigare än mäns, medan antalet arbetade timmar minskade mer för män än för kvinnor. De offentliga trygghetssystemen har dock dämpat ökade ekonomiska ojämställdheter. Sammanräknat gick 58 procent av stöden, så som ersättning för karensavdrag, ökat bostadsbidrag, tillfällig föräldrapenning och sjukpenning, till kvinnor och 42 procent till män.²⁴

Ojämställt stöd till företag

Under 2020 och 2021 beslutade riksdagen och regeringen om stödåtgärder i samband med pandemin på närmare 400 miljarder kronor. Sammantaget motsvarar stödåtgärder cirka 11 procent av statens samlade utgifter och 2,7 procent av bruttonationalprodukten 2020. Bland stöden till företag var det enskilt största statliga stödet till korttidsarbete (som initialt kallades korttidspermitteringar). Med korttidsarbete minskade företag sina arbetskraftskostnader genom att de anställda gick ner i arbetstid. Den anställda behöll samtidigt en stor del av sin ordinarie lön genom att staten stod för merparten av kostnaden för den nedsatta arbetstiden. Totalt har stöd i form av korttidsarbete betalats ut för närmare 38 miljarder kronor. Cirka 600 000 anställda har beviljats stöd. Generellt har stödet tillfallit män i högre utsträckning än kvinnor då 37 procent av stödet har tillfallit kvinnor trots att den totala andelen kvinnor uppgår till 49 procent bland anställda. Inom de fem största mottagarbranscherna tillverkning och utvinning, handel, företagstjänster, hotell och restaurangverksamhet samt kulturella och personliga tjänster m.m. har kvinnor haft en lägre andel mottagare än andelen anställda kvinnor inom branschen.

Totalt sett uppgår andelen kvinnor som är enskilda näringsidkare till 37 procent och andelen män till 63 procent. Det pandemirelaterade stödet till enskilda näringsidkare har genomgående i högre utsträckning givits till manliga företagare än till kvinnliga. Av de 193 miljoner kronor som betalats ut i korttidsarbete har endast 50 miljoner kronor tilldelats kvinnliga företagare vilket motsvarar 26 procent. Skatteverket har beviljat 375 miljoner kronor till enskilda näringsidkare i omställningsstöd varav 76 miljoner kronor tilldelats kvinnliga företagare, vilket

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021d.

motsvarar 20 procent av omställningsstödet. Även omsättningsstödet som hanterats av Länsstyrelserna och Boverket är ojämnt fördelat där kvinnliga företagare har mottagit 30 procent av de 1,7 miljarder kronor som har betalats ut tills i slutet av februari 2021.

På grund av regeringens direktiv och myndigheternas handläggning av coronastödet har det inte varit möjligt att analysera hur hela stödet har fördelats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Detta eftersom flera myndigheter inte har registrerat uppgifter som möjliggör en sådan analys. Ett liknande mönster återkommer dels i generella analyser av företagsstöd²⁵, dels i coronastödet till kultursektorn.

4.2. ÖKAD KUNSKAP OM EKONOMISK OJÄMSTÄLLDHET

Under 2021 har ett antal större åtgärder kopplade till ekonomisk jämställdhet initierat och drivits. Jämställdhetsmyndigheten har arbetat med en fördjupad uppföljning inom delmålet och kommissionen för jämställda livsinkomster har presenterat sina slutsatser. Övergripande har det inte skett någon förändring av den individuella disponibla inkomsten, ett av de tydligaste måtten på ekonomisk jämställdhet, under de senaste 20 åren. Inkomstgap mellan kvinnor och män (20–64 år) har under lång tid varit cirka 20 procent.²⁶

En betydande faktor som påverkar den ekonomiska jämställdheten är statens transfereringssystem där skatter, socialförsäkringar och pensioner ingår. I budgetpropositionen konstaterar regeringen att kvinnors individuella disponibla inkomst ökar mer än mäns till följd av reformerna i budgeten. Detta då kvinnor i högre grad än män utnyttjar de välfärdstjänster som regeringen satsat på. Effekten av denna satsning, uttryckt som andel av den ökade inkomsten uppgår till 2,9 procent för kvinnor och 2,5 procent för män. Under perioden 2019–2021 har förändringarna inom transfereringssystemet gynnat män i något högre utsträckning. Detta framför allt till följd av genomförda skattesänkningar.²⁷

4.2.1. Många åtgärder för ökad kunskap om ekonomisk jämställdhet

Kartläggningen av årsredovisningar visar att flera myndigheter arbetar med att analysera och skapa kunskap kring ekonomisk jämställdhet. Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) har i ett egeninitierat projekt²⁸ analyserat kvinnors och mäns kunskaper kring pensionssystemet och hur kunskapsnivån kan tänkas påverka

²⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2022a.

²⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022a.

²⁷ Prop. 2020/2021:1.

²⁸ ISF 2022a.

framtida pension. Kvinnor har en lägre kunskapsnivå kring pensionerna än vad män har. Detta kan framför allt kopplas till en generellt lägre kunskapsnivå kring avgränsande ekonomiska frågor. Att kvinnor har lägre kunskapsnivåer kring ekonomiska frågor visar även tidigare forskning.²⁹ ISF menar att frågan om vilken påverkan detta får för kvinnors och mäns pensioner fortfarande återstår att besvara.

Utöver detta har Tillväxtverket, Finansinspektionen och Konsumentverket producerat rapporter under året. Pensionsmyndigheten har också analyserat sin interna verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv och visar att de variationer som förekommer i statistiken ej kan kopplas till kön.³⁰

4.2.2. Övriga åtgärder för ekonomisk jämställdhet

I årsredovisningarna återger flera myndigheter att de arbetar med systematiskt kvalitetsarbete som kan bidra till ökad ekonomisk jämställdhet och förhindra skapande av nya ojämställdhetsproblem. Till exempel analyserar CSN kontinuerligt utfallet av sin administration för att säkerställa ett jämställt utfall. Även Forte, Tillväxtverket och Vinnova (se bland annat studien om forskningsfinansiering i kapitel 5) arbetar med att utveckla sin bidragsfinansiering för ekonomisk jämställdhet och jämställt företagande. Därutöver har en redan etablerad samverkan mellan Pensionsmyndigheten, Finansinspektionen och Konsumentverket fortsatt för att identifiera problem, tillämpning av regler och utformning av information för att stärka konsumenternas ställning på finansmarknaden. Där följs skillnader mellan könen upp systematiskt.

4.3. ANALYS AV CORONASTÖDET TILL KULTURSEKTORN

Pandemin har haft negativa effekter för stora delar av kultursektorn. Restriktioner och rekommendationer har lett till ett kraftigt minskat kulturutbud, med stora intäktsbortfall som följd.³¹ Redan innan pandemin har många konstutövare haft en utsatt inkomstsituation, som sedan dess har förvärrats. Generellt ligger lönen för högskoleutbildade konstnärer i nivå med lönen med den grundskoleutbildade delen av befolkningen. Över tid tycks också skillnaderna i inkomst mellan utbildade konstnärer och den övriga befolkningen ha ökat.³² Utöver detta har konstnärer svårare att få del av trygghetssystemen, då många är frilansande egenföretagare eller ”kombinatorer” som försörjer sig genom en kombination av inkomstkällor och anställningsformer. På grund av generellt låga och oregelbundna inkomster har

²⁹ Lind 2019.

³⁰ Pensionsmyndigheten 2021.

³¹ Kulturanalys 2021.

³² SOU 2021:77.

de haft svårt att ta del av samhällets trygghetssystem jämfört med de som har en fast anställning. Ett problem som har förstärkts under pandemin.³³

Situationen inom kultursektorn, med inkomstbortfall till följd av restriktionerna, framgår tydligt i arbetsmarknadsstatistiken. I mars 2021 var det 11 procent färre anställda inom kulturområdet jämfört med mars 2020. Motsvarande minskning för arbetsmarknaden som helhet var cirka 2 procent. Den största minskningen inom kulturområdet skedde inom ideell och privat sektor där minskningen uppgick till 15 procent.³⁴ Av de 30 000 personer som hade anställning inom kulturområdet (SNI 90–91) under 2019 var ungefär 60 procent kvinnor. Huvuddelen av det minskade antalet anställda inom kultursektorn var kvinnor. Av de 4 000 personer som lämnade kultursektorn under juni 2020 var 2 500 kvinnor och 1 500 män.³⁵ Med dessa förändringar finns det en oro för att delar av kulturlivet kan slås ut och kommer att ha svårt att återhämta sig efter pandemin. Detta gäller både professionella som har lämnat eller riskerar att lämna branschen samt nyexaminerade och unga konstnärer som haft begränsade möjligheter att etablera sig inom sektorn.³⁶ För att begränsa dessa effekter har regeringen skjutit till drygt 6 miljarder kronor i coronakrisstöd.

Då uppföljningar med jämställdhetsperspektiv i stort sett saknas, har data och annan information samlats in från myndigheter och kulturorganisationer. Kultursektorn har förutom riktade stöd till kulturen även tagit del av krisinsatser till företagare och anställda. Då syftet med studien var att analysera det specifika krisstödet till kultursektorn så har övriga insatser uteslutits från analysen.

4.3.1. Kulturinstitutioners och myndigheters fördelning av coronastödet

Regeringens krisstöd som uppgår till drygt 6 miljarder kronor har fördelats av fem bidragsgivande organisationer. Kulturrådet har fördelat mer än hälften av stödet. Därefter följer Svenska Filminstitutet, Konstnärsnämnden, Sveriges författarfond och Nämnden för hemslöjdsfrågor. Vid tiden för analysen har inte samtliga medel fördelats. Kulturrådet och Svenska Filminstitutet har heller inte kunnat leverera könsuppdelade uppgifter vilket begränsar analysen. Även om enbart en del av krisstödet har kunnat analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv så ger analysen en indikation på hur det totala stödet har fördelats. Av de medel som har kunnat analyseras framträder ett jämställt fördelningsmönster.

³³ SOU 2021:77.

³⁴ Kulturanalys 2021.

³⁵ Kulturanalys 2021.

³⁶ Kulturanalys 2021; SOU 2021:77.

Kulturrådet

Kulturrådet har erhållit 3,5 miljarder kronor att fördela i statligt stöd till kultursektorn med anledning av pandemin. Fram till november 2021 hade 3,3 miljarder kronor fördelats.³⁷ Krisstöden har givits dels för inställda eller uppskjutna kulturevenemang, dels till särskilda behov inom kulturområdet. Totalt har nästan 12 000 ansökningar från organisationer inkommit varav knappt 8 000 beviljats stöd. Stöden för inställda eller uppskjutna evenemang, som utgör knappt en tredjedel av det totalt fördelade beloppet, går inte att analysera, då Kulturrådet inte har uppgifter kopplade till kön. Inom stödet för särskilda behov inom kulturområdet har organisationerna fått möjligheten att frivilligt ange uppgifter om könsfördelning bland anställda och anlitade konstutövare i redovisningen av stödet. Totalt har 43 procent, av de 969 organisationerna som har redovisat första omgångens stöd, angett kön på kulturutövarna. 55 procent av de som tilldelats stöd var kvinnor och 45 procent var män. Män erhöll dock högre ersättning. Av de 121 miljoner kronor där en jämställdhetsanalys är möjlig att göra har 47 procent fördelats till kvinnor och 53 procent till män.³⁸ Detta kan förklaras av att de största stöden gick till aktiebolag, där framför allt män verkar. I jämförelse med Kulturrådets ordinarie bidragsgivning har en något större andel av medle gått till män genom aktiebolag som normalt inte söker deras medel. De ordinarie bidragen går oftare till kvinnodominerade verksamheter, med undantag för exempelvis musik. Fördelningen av de analyserade stöden har varit jämställda.³⁹

Svenska Filminstitutet

Svenska Filminstitutet har erhållit 947 miljoner kronor att fördela med anledning av pandemin.⁴⁰ Till detta har Filminstitutet också fördelat egna medel för att stödja kontinuiteten i verksamheter.⁴¹ Största delen av krisstödet har gått till bolag (biografägare, distributörer och produktionsbolag) där könsuppdelad statistik inte finns tillgängliga. 216 miljoner kronor har dock givits i särskilda krisstöd till filmprojekt som drabbats av pandemin. Från dessa projekt finns könsuppdelad statistik att tillgå på nyckelpositionerna såsom regissörer, manusförfattare och producent. Av de tio stödformer som Svenska Filminstitutet har fördelat pengar genom, hade fyra stödformer en högre andel kvinnor än män som är producenter medan det inom tre stödformer var en majoritet av män bland filmprojektens producenter.⁴² Sett till producenter har denna del av stödet fördelats jämställt.

³⁷ Kulturanalys 2021.

³⁸ M. Rickardsson, brev november 2021.

³⁹ Kulturrådet 2020.

⁴⁰ Kulturanalys 2021.

⁴¹ Svenska Filminstitutet 2021.

⁴² K. Engstedt & R. Stones, brev november 2021.

Under perioden 2015–2019 erhöll projekt med kvinnor som producenter 42 procent av stödet medan projekt med män som producenter erhöll 58 procent.⁴³

Fördelningen av krisstödet har därmed varit mer jämställt än Svenska filminstitutets ordinarie stödverksamhet.

Konstnärsnämnden

Konstnärsnämnden har erhållit 667 miljoner kronor att fördela till sektorn i krisstöd.⁴⁴ Samtliga stipendier och bidrag som Konstnärsnämnden fördelar kan analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Fram till september 2021 har krisstipendier för totalt 332 miljoner kronor fördelats i tre omgångar. Av dessa krisstipendier har 47 procent fördelats till kvinnor och 53 procent till män. Av det totalt beviljade beloppet har 49 procent fördelats till kvinnor och 51 procent till män.⁴⁵

I Konstnärsnämndens årsredovisning för 2019 framgår att ordinarie stipendier sökts och beviljats i något högre grad för kvinnor än män.⁴⁶ Cirka 56 procent av stipendierna tilldelades kvinnor under 2019 medan 44 procent tilldelades män. Detta är också jämförbart med perioden 2017–2019. Inom krisstöden har dock andelen kvinnor som sökt krisstipendier varit något lägre än vid ordinarie stipendier. Detta kan förklaras med att krisstöden nått en något bredare målgrupp där fler kommersiella aktörer, där en större andel är män, har ingått.

Sveriges författarfond

Sveriges författarfond har erhållit 100 miljoner kronor för att fördela till författare.⁴⁷ Stipendierna har fördelades i fyra nivåer à 15 000, 30 000, 50 000 och 53 000 kronor. Fram till och med augusti 2021 har 68 miljoner kronor betalats ut. Hela stödet kommer att kunna analyseras baserat på kön. Av författarfondens medel har kvinnor sökt och beviljats fler krisstipendier än män. 57 procent av medlen har fördelats till kvinnor medan 43 procent har tilldelats män.⁴⁸ Fördelningen av stipendier under perioden 2018–2020 motsvarar i stora delar fördelningen som skett i form av krisstöd.⁴⁹

⁴³ Svenska Filminstitutet 2020.

⁴⁴ Kulturanalys 2021.

⁴⁵ L. Dahlgren, brev september 2021.

⁴⁶ Konstnärsnämnden 2020.

⁴⁷ Kulturanalys 2021.

⁴⁸ J. Söderström, brev september 2021.

⁴⁹ Sveriges författarfond 2021.

Nämnden för hemslöjdsfrågor

Nämnden för hemslöjdsfrågor har haft två extra utlysningar av medel om 2,1 miljoner kronor riktade till professionella utövare av slöjd och hantverk under pandemin. Dessa finansierades dels genom en omfördelning av nämndens egna medel, dels av krisstöd från staten.⁵⁰ 70 procent av de projekt som erhöll stöd leddes av kvinnor medan 30 procent leddes av män.⁵¹ 69 procent av de fördelade medlen gick till projekt med kvinnor som projektledare medan män erhöll 31 procent.

Under 2018–2020 kom en stor andel av ansökningarna från projekt med kvinnor som projektledare (76–84 procent). Kvinnor fick i högre grad än män bifall på sina ansökningar. Kvinnors andel av de beviljade medlen var 49–57 procent under perioden 2018–2020.⁵² Stödet under pandemin har alltså i större utsträckning än innan fördelats till kvinnor.

4.3.2. En bråkdel av stödet har kunnat analyseras

Analysen i detta avsnitt bygger på inhämtad data från Kulturrådet, Svenska Filminstitutet, Konstnärsnämnden, Sveriges författarfond och Nämnden för hemslöjdsfrågor. Av 6 miljarder kronor som kultursektorn erhållit av staten (fram till april 2021) har Jämställdhetsmyndigheten kunnat analysera 11 procent, det vill säga 622 miljoner kronor, med avseende på kön. Kulturrådet är den myndighet som fördelat mest krisstöd till kultursektorn med 3,3 miljarder kronor. Av detta stöd har dock endast 3,7 procent av stödet kunnat analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Svenska filminstitutet har fördelat 947 miljoner kronor varav 23 procent har kunnat analyseras med avseende på kön.

4.3.3. Jämställd fördelning av det stöd som har kunnat analyseras

De krisstöd som vi har kunnat analysera har en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män i både beviljade ansökningar och belopp. I några fall har det skett en förskjutning som har gynnat kvinnor i vissa fall och män i andra. Män har i något högre utsträckning än tidigare ansökt om medel. En av anledningarna till detta har varit att den kommersiella basen för bland annat musiker, fotografer och filmare har påverkats negativt under pandemin, vilket ses i Konstnärsnämndens statistik. Detta mönster framkommer även i de preliminära uppgifter som Kulturrådet har presenterat. Kulturrådet har tillhandahållit mer stöd till män än under ordinarie fördelningar tidigare år. Riksrevisionen visar att Kulturrådet och

⁵⁰ Prop. 2020/21:99.

⁵¹ H. Wallin, brev november 2021.

⁵² Nämnden för hemslöjdsfrågor 2021.

Konstnärsnämnden delvis brustit i sin hantering av stödet vilket kan ha påverkat fördelningen av medel.⁵³

Endast 11 procent av de drygt 6 miljarder kronor som tilldelats kultursektorn i krisstöd har gått att analysera utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Andelen kommer dock förbättras när fler stödåtgärder redovisas. En stor andel av medlen som tilldelats Kulturrådet och Svenska filminstitutet, som varit de största bidragsgivarna, kommer inte kunna analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Kulturrådet har sedan 2016 haft i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Att myndigheten därför inte har utvecklat metoder för att analysera samtliga stödåtgärder utifrån ett jämställdhetsperspektiv är förvånande. Liknande brister i statistiken har tidigare uppmärksammats i jämställdhetsanalyser av fördelningen av företagsstöd.⁵⁴ Regeringen bör därför ge bidragsfördelnde myndigheter, med stöd av Ekonomistyrningsverket, i uppdrag att utveckla metoder för att analysera jämställdhetsaspekter av bidragsfördelningen till organisationer och juridiska personer där könsuppdelad statistik inte återfinns.

⁵³ Riksrevisionen 2022.

⁵⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022a.

Coronastödet till idrotten har fått negativa jämställdhetseffekter

Pandemin har fått negativa ekonomiska och idrottsliga effekter för träningar, tävlingar och publika evenemang som fått begränsas kraftigt. För att mildra effekterna av pandemin har regeringen tilldelat Riksidrottsförbundet 3,5 miljarder kronor i extra anslag. 1,5 miljarder kronor tilldelades idrotten under 2020 och 1,95 miljarder kronor under 2021.⁵⁵ Cirka en tredjedel av stödet har fördelats till lokala idrottsföreningar via ett ansökningsförfarande medan två tredjedelarna av stödet har överlåtits till specialidrottsförbunden. Specialidrottsförbunden har i sin tur fördelat medel till klubbar i publikstarka lagidrotter, mästerskapstävlingar och massevenemang.⁵⁶ Centrum för idrottsforskning har analyserat närmare 1,4 miljarder kronor som gått till specialidrottsförbunden varav 930 miljoner kronor har gått till nio elitverksamheter, däribland ishockey, fotboll, handboll, innebandy och bandy. Totalt sett erhöll elitklubbar det största beloppet med 544 miljoner kronor vilket motsvarar knappt 40 procent av det totala stödet. Riksrevisionen konstaterar i sin granskning nästa allt detta krisstöd gick till herridrotten. En bidragande orsak till detta var Riksidrottsförbundets fördelningsmodell där förlorade sponsorintäkter inte skulle kompenseras, vilket fått stora konsekvenser för föreningar som bedriver damelitverksamhet.⁵⁷

I juni 2020 uppstod en medial debatt över stödets ojämnt fördelning avseende framför allt herr- och damlag på elitnivå. Exempelvis framkom att herrarna i fotbollens Allsvenskan och Superettan fått 73 miljoner, medan Damallsvenskan och Elitettan erhållit 3,5 miljoner.⁵⁸ Regeringens införde därefter nya direktiv till den andra fördelningen av kris- och stimulansstödet där jämställdhet och jämlikhet mellan idrottsverksamheter skulle beaktas. Riksrevisionen konstaterar dock att förändringarna av direktiven fått en begränsad effekt på Riksidrottsförbundets fördelning, framför allt då specialidrottsförbunden fortsatt att fördela medlen till elitverksamheten.⁵⁹

Krisstödet till idrotten har gynnat herridrotten vilket påverkar jämställdheten inom idrotten negativt. När det gäller breddidrotten har också stora delar av stöder gått till fotbollen och ishockeyn.⁶⁰ Det finns kunskapsluckor kring fördelningen mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. För att få klarhet i hur hela krisstödet till idrottsrörelsen har fördelats ur ett jämställdhetsperspektiv behöver en systematisk kartläggning av hur specialidrottsförbunden fördelat stöden genomföras. Behovet av könsmässig transparens inom Riksidrottsförbundet har också uppmärksammat tidigare i rapporter.⁶¹ Mot bakgrund av ovanstående bör regeringen ge organisationer i uppdrag att granska av hur statliga medel har fördelats. Regeringen bör även villkora könsmässig transparens, genom statistik som möjliggör jämställdhetsanalyser, vid framtida stöd till Riksidrottsförbundet.

⁵⁵ R Norberg & Dartsch Nilsson 2022.

⁵⁶ R Norberg & Dartsch Nilsson 2022.

⁵⁷ Riksrevisionen 2022.

⁵⁸ Aftonbladet 2022; Expressen 2022.

⁵⁹ Riksrevisionen 2022.

⁶⁰ R Norberg & Dartsch Nilsson 2022.

⁶¹ Centrum för idrottsforskning 2018.

4.4. ANALYS AV ETABLERINGEN FÖR ÖKAD SYSSELSÄTTNING BLAND UTRIKES FÖDDA KVINNOR

Jämställdhetsmyndigheten⁶² har tidigare analyserat arbete med utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar består gruppen utrikesfödda i åldern 16–64 år av 800 000 kvinnor och 800 000 män.⁶³ Av dessa ingår 74 procent av kvinnorna och 85 procent av männen i arbetskraften varav 59 procent av kvinnorna och 70 procent av männen är sysselsatta. Detta ska jämföras med att 84 procent av svenskfödda kvinnor och 86 procent av svenskfödda män ingår i arbetskraften samt att 80 procent av kvinnorna och 82 procent av männen är sysselsatta. Det finns alltså en stor diskrepans mellan olika grupper där inrikes födda är i högre grad sysselsatta än utrikes födda. Utrikes födda män är i högre grad sysselsatta än kvinnor. Bland de som startar och driver företag framkommer ett liknande mönster.

Jämställdhetsmyndigheten har därför, på uppdrag av regeringen, gett förslag på att förbättra samverkan mellan olika aktörer i syfte att förbättra etableringen av utrikes födda kvinnor.⁶⁴ Parallellt med detta är det fortsatt viktigt att följa arbete som utförs. Fokus är det arbete som Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket utfört för att etablera utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att etableringen ska vara arbetsnära, som till exempel lönestöd, nystartsjobb och praktik, samt bidra till försörjning på heltid.⁶⁵ Detta för att bidra till ekonomisk självständighet och därmed målet om ekonomisk jämställdhet.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterade i föregående analys att det politiska fokus som funnits på att etablera utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden inte hade givit önskad effekt.⁶⁶ Den neddragning av anslag inom arbetsmarknadspolitiken som skedde under hösten 2018 påverkade Arbetsförmedlingens arbete vilket ledde till att beviljade insatser till arbetssökande har minskat. Störst konsekvens har denna neddragning fått för de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden, där utrikesfödda kvinnor med kort utbildning ingår.⁶⁷ Det märktes inte minst av ökad arbetslöshet inom gruppen under 2019. I rapporten *Håll i, håll ut, växla upp* beskriver vi att styrningen inom Arbetsförmedlingen, där utrikes födda kvinnor prioriteras, tycks ha gett resultat genom ett ökat deltagande i matchningstjänster

⁶² Jämställdhetsmyndigheten 2020.

⁶³ SCB 2020.

⁶⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022g.

⁶⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

⁶⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

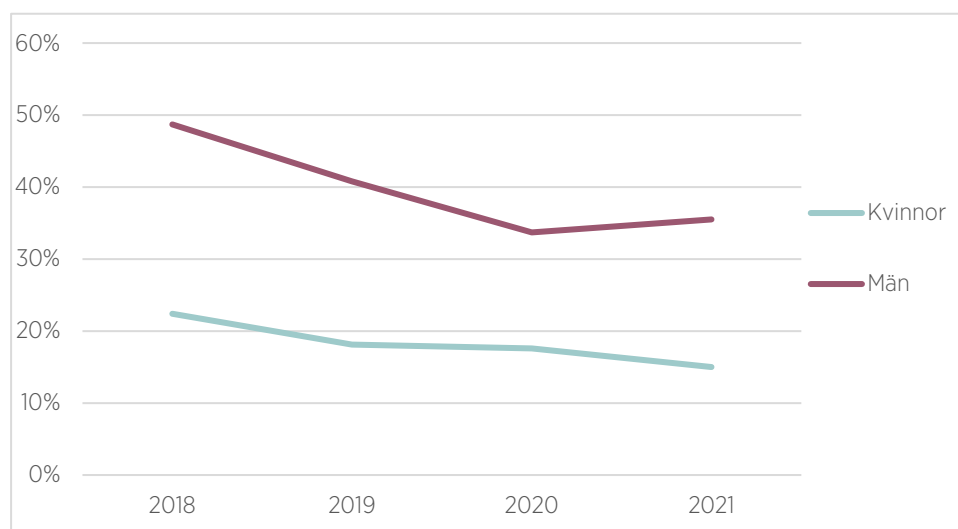
⁶⁷ Arbetsförmedlingen 2019.

och arbetsmarknadsutbildningar.⁶⁸ Utöver arbetsmarknadsnära insatser, visar en nyligen publicerad ESO-rapport att kvalificerad utbildning är ett av de viktigaste instrumenten för att etablera utrikes födda kvinnor på svensk arbetsmarknad.⁶⁹

4.4.1. Arbetsförmedlingen har flyttat fram positionerna men mycket arbete återstår

Arbetsförmedlingen spelar en central roll för etableringen av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden och har under de senaste åren intensifierat arbetet. Bland annat skedde detta genom att andelen nya besluten om arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster ökade för målgruppen under 2020.⁷⁰ Det kvarstår skillnader i utfallet av etableringen av utrikes födda kvinnor och män. Figur 7 visar andelen kvinnor och män som är i arbete 90 dagar efter att de genomgått ett program inom etableringsuppdraget. Som framgår av figuren så är betydligt lägre andel kvinnor än män etablerade i arbete 90 dagar efter avslutat program. Pandemin har påverkat resultatet men det är oroväckande att andelen kvinnor i arbete efter 90 dagar fortsätter minska, när andelen utrikes födda män i arbete nu ökar efter etableringen.

Figur 8: Andel i arbete 90 dagar efter etableringsuppdraget, fördelat på utrikes födda kvinnor och män, 2018–2021



Källa: Arbetsförmedlingen.

Även om inte alla utrikesfödda omfattas av etableringsuppdraget så ger figur 7 en indikation på de ojämställdheter som utrikes födda kvinnor möter på svensk arbetsmarknad och hur väl Arbetsförmedlingen lyckas med sitt uppdrag. För att analysera utfallet för samtliga utrikes födda kvinnor behöver Arbetsförmedlingens

⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2021e.

⁶⁹ Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2021.

⁷⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021e.

totala stödinsatser studeras. Tabell 12 ger en översiktsbild av Arbetsförmedlingens programverksamhet, dels arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet, dels insatser som snarare syftar till att förbereda personen på jobbsökning eller andra arbetsmarknadspolitiska program.

Det finns fortsatt ett stort gap mellan kvinnor och män samt mellan inrikes och utrikes födda. Förberedande insatser och projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning ges fortfarande i större utsträckning till kvinnor, framför allt utrikesfödda, medan arbetsnära insatser ges i högre utsträckning till män. När det gäller arbetsmarknadsutbildningar och arbetspraktik kan en positiv trend skådas där utrikesfödda kvinnor tilldelas och deltar i dessa insatser i allt högre utsträckning. Vid start av näringsverksamhet så är fördelningen stabil över tid där utrikes födda kvinnor deltar i lägst utsträckning.

Tabell 12: Deltagare i arbetsmarknadspolitiska program, fördelat på kön och födelseland, 2018–2021

	Kvinnor				Män			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Arbetsmarknads- utbildning	5 413	3 341	4 207	6 145	18 063	12 317	11 320	14 065
varav inrikes födda	9,0%	8,1%	12,0%	14,6%	29,1%	26,5%	30,4%	35,1%
varav utrikes födda	14,1%	13,3%	15,1%	15,8%	47,8%	52,2%	42,6%	34,5%
Arbetspraktik	20 584	13 800	10 371	10 490	30 375	19 639	14 858	14 017
varav inrikes födda	13,0%	13,5%	15,2%	16,0%	19,4%	19,8%	22,0%	22,8%
varav utrikes födda	5,0 %	27,8%	25,9%	26,9%	40,2%	39,0%	36,9%	34,4%
Förberedande insatser	52 854	33 026	51 830	72 669	58 561	33 895	54 375	76 733
varav inrikes födda	18,9%	19,6%	20,1%	18,7%	18,9%	18,7%	21,8%	21,6%
varav utrikes födda	28,5%	29,8%	28,7%	29,9%	33,7%	32,0%	29,4%	29,7%
Projekt med arbets- marknadspolitisk inriktning	3 164	1 996	481	149	2 495	1 505	274	42
varav inrikes födda	7,7%	6,8%	5,2%	21,5%	8,7%	8,3%	1,2%	6,8%
varav utrikes födda	48,3%	50,2%	58,5%	56,5%	35,4%	34,7%	35,1%	15,2%
Stöd till start av näringsverksamhet	2 140	1 890	1 961	3 426	2 925	2 335	2 391	4 106
varav inrikes födda	30,0%	31,3%	33,7%	34,9%	0,0%	29,6%	33,5%	35,1%
varav utrikes födda	12,2%	13,4%	11,3%	10,6%	25,2%	25,6%	21,4%	19,4%
Validering	21	21	36	86	707	424	184	228
varav inrikes födda	0,7%	1,6%	6,8%	13,4%	6,9%	6,7%	14,1%	19,4%
varav utrikes födda	2,2%	3,1%	9,5%	14,0%	90,2%	88,5%	69,5%	53,2%

Källa: Arbetsförmedlingen.

Not: Andelen kvinnor och män inom respektive insats summeras tillsammans med andelen inrikes födda och utrikes födda till 100 procent.

I tidigare analys framgick det att kvinnor, framför allt utrikes födda kvinnor, i högre utsträckning tilldelades förberedande insatser medan män tilldelades arbetsnära insatser.⁷¹ Detta mönster tycks till viss del återfinnas även i tabell 12.

Insatser för utrikes födda kvinnor inom etableringsprogrammet samt jobb- och utvecklingsgarantin

De arbetsmarknadspolitiska programmen etableringsprogrammet, jobb- och utvecklingsgarantin samt jobbgarantin för ungdomar är centrala för Arbetsförmedlingens arbete. Dessa program ska ge specifika målgrupper tillgång till extra stöd för att öka möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden. Etableringsuppdraget är inriktat mot vissa nyanlända och ska möjliggöra en snabbare introduktion till det svenska arbetslivet. Jobb- och utvecklingsgarantin ska stärka långtidsarbetslösas sysselsättning medan jobbgarantin för ungdomar är ett program för att få unga i arbete eller studier. Då utrikes födda återfinns inom alla dessa program. Jämställdhetsmyndigheten har därför beställt statistik rörande de insatserna som deltagarna inom etableringsprogrammet samt jobb- och utvecklingsgarantin som visar en positiv utveckling rörande utrikes födda kvinnors etablering, men det återstår fortfarande behov av insatser.

Inom etableringsuppdraget har det skett en stor nedgång i antalet deltagare då andelen nyanlända har minskat under de senaste åren. Av deltagarna i programmet för 2021 var 58 procent kvinnor och 42 procent män.⁷² En stor andel av deltagarna inom programmet deltar i förberedande insatser, som senare är tänkta att leda till mer arbetsnära insatser, samt svenska för invandrare (SFI). Kvinnor är inskrivna i högre utsträckning än män i dessa insatser och arbetsträning. I de förberedande insatserna, som är den största typen av insatser, har det under perioden skett en förändring av andelen kvinnor från 45 procent till 57 procent under 2021. Bland insatserna som kan betecknas som arbetsnära, så som arbetsnära utbildning (andelen kvinnor är 38 procent) eller arbetspraktik (andelen kvinnor är 42 procent), är andelen män större än andelen kvinnor. Även inom dessa insatser har det skett en positiv utveckling men insatserna är fortfarande ojämnt fördelade.

Inom jobb- och utvecklingsgarantin har antalet deltagare i stället ökat. Könsfördelningen 2021 uppgick till 49 procent kvinnor och 51 procent män.⁷³ Insatserna inom programmet är inte lika jämnt fördelade. Varken mellan kvinnor och män eller mellan inrikes och utrikes födda. Även om fler kvinnor än män, cirka 56 procent, tilldelats arbete med stöd under tidsperioden framgår att 65 procent av de

⁷¹ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

⁷² Arbetsförmedlingen 2022.

⁷³ Arbetsförmedlingen 2022.

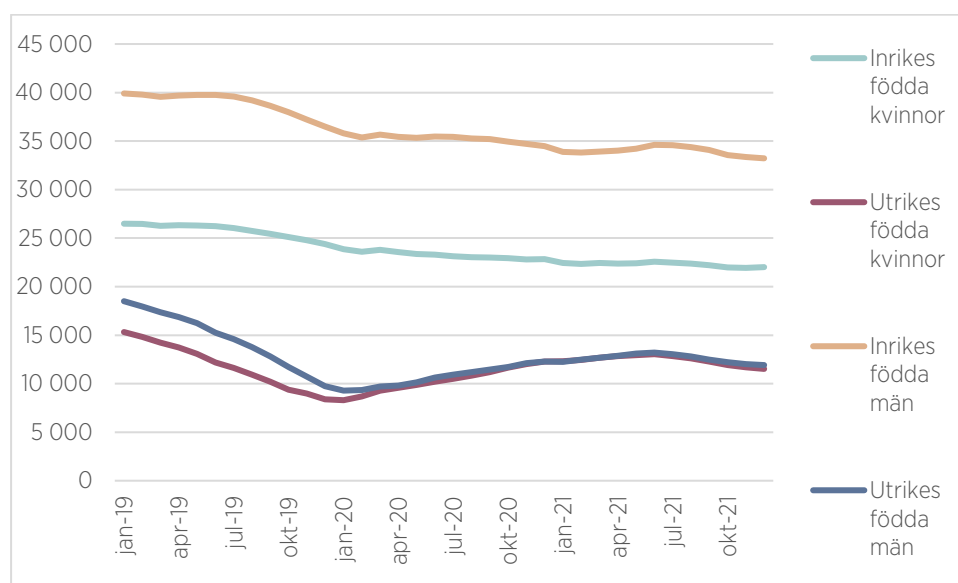
kvinnor som tilldelats insatsen är inrikes födda. Inom de arbetsnära insatserna är andelen kvinnor lägre än andelen män. Utrikes födda kvinnor utgör dock en stor andel av de kvinnor som fått insatsen tilldelat sig. Under tidsperioden har det också skett en positiv utveckling till utrikes födda kvinnors fördel. Förberedande insatser är dock fortfarande vanligas bland utrikes födda, även inom jobb- och utvecklingsgarantin.

Positiv utveckling för utrikes födda kvinnor inom de subventionerade anställningarna

Utöver de arbetsmarknadspolitiska programmen ansvarar Arbetsförmedlingen för subventionerade anställningar. Myndigheten ansvarar för olika stöd till arbete så som introduktionsjobb, moderna beredskapsjobb och lönebidrag samt för insatsen som heter nystartsjobb. Stöden har olika syften och riktar sig delvis till olika målgrupper men inom samtliga insatser återfinns både inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

Insatsen arbete med stöd kan delas in i två övergripande kategorier nämligen anställningsstöd, som ges till olika grupper som under lång tid varit arbetslösa, och särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning. Det särskilda stödet till personer med funktionsnedsatta är en omfattande stödverksamhet med många deltagare, framför allt inrikes födda. Detta förklarar också övergripande det mönster som framträder i figur 8 och återger fördelningen av antalet deltagare i arbete med stöd mellan olika grupper. Inrikes födda män, följt av inrikes födda kvinnor, är de största deltagargrupperna. I en analys av anställningsstödet framgår att utrikes födda kvinnor är största gruppen följt av utrikes födda män, en utveckling som skett sedan slutet av 2019.

Figur 9: Antalet med arbete med stöd, fördelat på kön och födelseland, 2019–2021

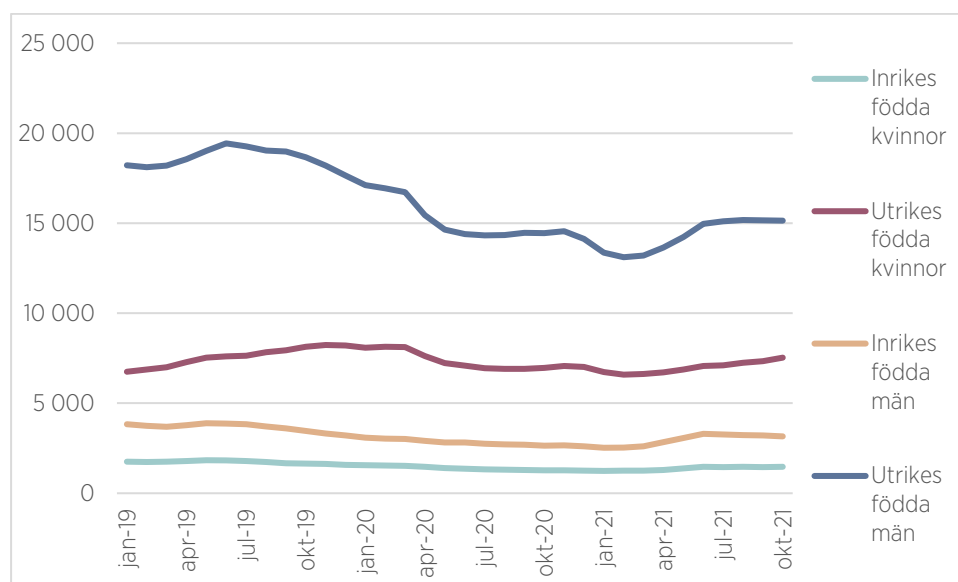


Källa: Arbetsförmedlingen.

När det gäller särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning tycks dessa tilldelas män i högre utsträckning än kvinnor, något som Jämställdhetsmyndigheten har visat i tidigare rapporter.⁷⁴ Detta gäller för både inrikes och utrikes födda.

I figur 9 illustreras antalet deltagare som fått arbete med hjälp av nystartsjobb. Nystartsjobb ger arbetsgivare ekonomiskt stöd när de anställer en person som varit arbetslös under en längre tid eller nyanländ till Sverige. Som framgår av figuren ges stödet i störst utsträckning till utrikes födda män, följt av utrikes födda kvinnor. Under pandemin har dock antalet personer som fått arbete genom nystartsjobb minskat. Det är därför positivt att antalet ökar under 2021 och att ökningen inom gruppen utrikes födda kvinnor har tagit fart.

Figur 10: Antalet i arbete genom nystartsjobb, fördelat på kön och födelseland, 2019–oktober 2021



Källa: Arbetsförmedlingen.

Även om det inom nystartsjobben finns en svag positiv utveckling för gruppen utrikes födda kvinnor går mönstret igen även här: män prioriteras oftare för insatser som har stor potential för anställning. Detta förekommer inom såväl subventionerade anställningar som inom programverksamhet.

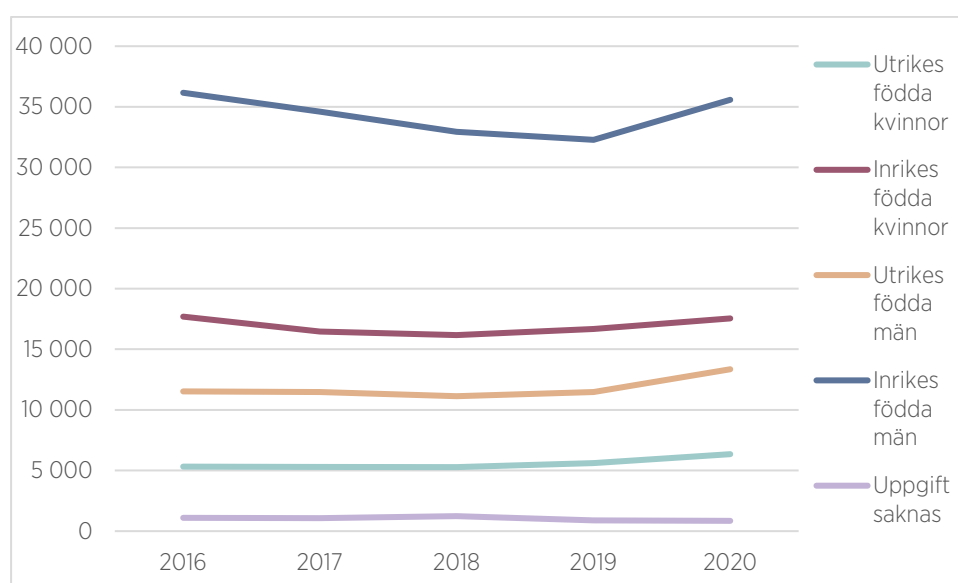
4.4.2. Svårt att få utrikes födda kvinnors att starta och driva bärkraftiga företag

Vid sidan av Arbetsförmedlingens uppdrag om att etablera utrikesfödda kvinnor på svensk arbetsmarknad har också entreprenörskap och företagande lyfts fram som ett sätt att öka sysselsättningen inom gruppen. Tillväxtverket har därför fått i

⁷⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2019.

uppdrag att under perioden 2018–2021 främja utrikes födda kvinnors företagande. Den övergripande bilden av företagandet i Sverige är att det sker i större utsträckning bland inrikes födda än utrikes födda och i högre grad av män än kvinnor.⁷⁵ Figur 10 visar antalet nystartade företag under perioden 2016–2020, uppdelat på härkomst och kön. Ungefär hälften av alla företag i Sverige startas av inrikes födda män, följt av inrikes födda kvinnor. Under perioden 2016–2020 har dock andelen företag som startats av utrikes födda kvinnor ökat från sju procent till nio procent.

Figur 11: Antalet nystartade företag frånräknat skattade ombildningar och enskilda näringsidkare, fördelat på kön och födelseland, 2016–2020



Källa: Tillväxtanalys.

För att stimulera ytterligare företagande inom gruppen har Tillväxtverket riktat olika insatser till utrikes födda kvinnor. Den totala budgeten för uppdraget uppgick till cirka 35 miljoner kronor, där majoriteten av medel gick till olika typer av projekt.⁷⁶ Förutom att finansiera projekt för ökat företagande har menar Tillväxtverket att arbetat har syftat till kunskapsbyggande och strategisk påverkan för att förbättra förutsättningarna för utrikes födda kvinnor att starta företag samt erhålla stöd och finansiering. Denna satsning har genomförts i nära samverkan med myndighetens andra satsningar för att stimulera företagandet bland utrikes födda kvinnor och män, vilket avspeglas i resultatet. Enligt uppdraget syftar satsningen

⁷⁵ Tillväxtverket 2019.

⁷⁶ Tillväxtverket 2022.

till ”att möjliggöra insatser som syftar till att främja nyanlända kvinnors och utrikes födda kvinnors företagande”.⁷⁷

Fler män än kvinnor startade företag inom ramen för satsningen

I Tillväxtverkets slutredovisning beskriver de att 8 571 utrikes födda kvinnor och män deltagit i satsningen varav antalet kvinnor uppgick till 3 734.⁷⁸ Andelen kvinnor som deltagit i satsningen uppgick därmed till 44 procent medan andelen män uppgick till 56 procent. Inom ramen för satsningen startades 2 867 nya företag och 1 305 företag, det vill säga 46 procent, startades av utrikes födda kvinnor. Av de startade företagen var 93 procent fortfarande aktiva hösten 2021.⁷⁹

Tillväxtverket genomförde satsningen i nära samverkan med andra uppdrag som syftade till att stimulera företagande bland utrikes födda kvinnor och män. Mellan 2015 och 2021 har fyra uppdrag med denna målgrupp genomförts där myndigheten finansierat totalt 76 projekt. Totalt har under denna period 3 921 nya företag startats av nyanlända och utrikes födda varav 36 procent av företagen startades av kvinnor och 64 procent av män. 85 procent av företagen var fortfarande aktiva 2021.⁸⁰

Företagen som utrikes födda kvinnor startar är små och har låg omsättning

Tidigare studier har visat att kvinnors, framför allt utrikes födda, företag i högre utsträckning än mäns är minde och har lägre omställning.⁸¹ Detta kan leda till begränsade möjligheter att försörja sig på sin verksamhet och i förlängningen bidra till ökad ekonomisk ojämställdhet. I Tillväxtverkets slutrapport⁸² av satsningen framgår att företagen som startats generellt har en liten omsättning.

Omsättningsstatistiken visar också andelen kvinnliga företag minskar med en högre omsättning.⁸³ Av företagen som startades inom ramen för satsningen har 1 169 en omsättning under 500 000 kronor varav 387 har under 1 000 kronor i omsättning. Av dessa drivs 36 procent av kvinnor och 64 procent av män. 108 företag har en omsättning på 500 000–999 000 kronor och 159 har en omsättning på 1 000 000–4 999 000 kronor. Andelen kvinnor som driver dessa företag är 25 respektive

⁷⁷ N2018/00213/FF.

⁷⁸ Tillväxtverket 2022.

⁷⁹ Tillväxtverket 2022.

⁸⁰ Tillväxtverket 2022.

⁸¹ Tillväxtverket 2019.

⁸² Tillväxtverket 2022.

⁸³ I den kompletterande statistiken som beställts från Tillväxtverket rörande omsättningen av företagen inom satsningen saknas det dock omsättningsuppgifter för drygt hälften av företagen.

22 procent. Bara tre företag som startats inom ramen för satsningen har en omsättning över 10 000 000 kronor och dessa leds av män.⁸⁴

4.4.3. Mycket arbete återstår för att öka sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor

Utrikes födda kvinnor erhåller fortfarande färre insatser än andra jämförbara grupper. Insatserna som gruppen erhåller är också i lägre utsträckning än övriga grupper arbetsnära vilket försvårar etableringen på arbetsmarknaden. Trots pandemin har det dock skett framsteg där allt fler utrikes födda kvinnor fått tillgång till insatser som praktik och arbetsmarknadsutbildning. Resultaten från Tillväxtverkets satsning visar att företagandet bland utrikes födda kvinnor går att stimulera genom riktade insatser. Det kvarstår arbete både inom de analyserade myndigheternas verksamheter och i resterande delar av samhället. ESO framhåller vikten av tidiga insatser från Arbetsförmedlingens i kombination med att underlätta omsorgen för yngre barn är viktigt för att klara etableringen av gruppen.⁸⁵

I Jämställdhetsmyndighetens rapport *Styrning ger resultat* beskriver vi att förändringarna inom arbetsmarknadspolitiken som skedde under hösten 2018 påverkade etableringen av utrikes födda kvinnor negativt. Sedan dess har Arbetsförmedlingen prioriterat insatser för målgruppen vilket lett till förbättrad etablering vilket denna studie även bekräftar.⁸⁶ För att fortsätta denna utveckling krävs att gruppen utrikes födda kvinnor får tillgång till utbildning, men också på subventionerade anställningar.⁸⁷ Då det fortfarande kvarstår arbete för att jämna ut fördelningen av arbetsnära insatser menar Jämställdhetsmyndigheten att regeringen bör överväga att skärpa målsättningarna ytterligare på detta område.

Att Tillväxtverket i sin satsning kring utrikes födda kvinnors företagande inte öronmärker medlen till målgruppen, är förvånande. Även fast Tillväxtverket menar att de interna målsättningarna är uppnådda, och statistiken visar att satsningen har stimulerat betydligt fler utrikes födda kvinnor att starta företag än annars, har satsningen ändå resulterat i en högre grad av företagande bland män än kvinnor och fler män än kvinnor har deltagit i projekten.⁸⁸ Statistiken från Tillväxtanalys visar att utrikes födda kvinnor i betydligt lägre grad än övriga grupper startar och driver företag. Satsningen har också resulterat till nya företag som främst har låg omsättning. Att därför välja att bredda målgruppen, till att inkludera män som inte specificerats i uppdraget, bör diskuteras. Jämställdhetsmyndigheten menar att ett

⁸⁴ Tillväxtverket 2022.

⁸⁵ Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2021.

⁸⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

⁸⁷ Arbetsförmedlingen 2019; Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2021.

⁸⁸ Tillväxtverket 2022.

alternativ hade varit att skala upp insatserna, både kvalitativt och kvantitativt, till utrikes födda kvinnor.

4.5. ANALYS AV REGIONALA UTVECKLINGSSTRATEGIER

Jämställdheten i Sverige är full av regionala skillnader. Bland annat skiljer det sig stort i utbildningsnivå, mellan Stockholms län i topp och Gävleborgs län i botten. Liknande mönster återspeglas när siffrorna kring heltidsarbete, tillfällig föräldrapenning, start av näringsverksamhet eller politisk representation analyseras. Därutöver måste Sverige hantera en åldrande befolkning i kombination med en stark urbanisering. För att bättre möta ojämlikheter som finns i landet och svar upp mot kraven om en hållbar utveckling har därför det tidigare regionala tillväxtarbetet breddats till ett arbete för hållbar regional utveckling. Enligt regeringen ska detta regionala utvecklingsarbete ”främja jämställdhet, integration och mångfald och andra sociala dimensioner [...]. Kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser”⁸⁹.

Förändring från regional tillväxt till regional utveckling har medfört en policyinriktad förskjutning från regionala tillväxtstrategier till regionala utvecklingsstrategier. Tanken är att dessa strategier ska vara en grund för olika regionala utvecklingsarbeten så som strukturfondsprogram, territoriella program samt regionala tillväxtprogram. Utvecklingsstrategierna ska därmed utgå från en analys av den specifika regionens förutsättningar för hållbar regional utveckling, vilket förutom tillväxt adresserar frågor som folkhälsa, demokrati, livskvalitet och jämlikhet. Då det regionernas arbetet är en viktig del av att nå jämställdhetspolitikens mål analyseras här hur regionala utvecklingsstrategier adresserar regioners jämställdhetsproblem.

Detta är en kortfattad version av fallstudien *Regionalpolitik, könsmönster och jämställdhetsambitioner* som finns i bilaga 1. Mer om genomförandet framgår där.

4.5.1. Regionala utvecklingsstrategier ska ge att kvinnor och män samma förutsättningar för att utveckla regionerna

Samtliga regioner (inklusive Gotlands kommun) har enligt lagen (2010:630) det regionala utvecklingsansvaret i respektive län. Inom ramen för detta uppdrag ska regionerna utveckla regionala utvecklingsstrategier som utgår från de regionala förutsättningar och utmaningar som finns. Dessa utvecklingsstrategier ska också jämställdhetsintegreras i syfte ”att kvinnor och män ska få samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser”. I regeringen strategi kring hållbar regional utveckling

⁸⁹ Skr. 2020/21:133.

framhålls också att strategin ska fungera som ett verktyg för implementeringen av Agenda 2030 och bidra till omställningen mot ett hållbart välfärdsland⁹⁰.

Region Halland adresserar inte fullt ut sina problem kring ekonomisk jämställdhet

I Region Hallands regionala utvecklingsstrategi uttrycks en vilja av att förstärka delaktigheten för att främja jämlikhet och jämställdhet. Regionen skriver att när människors livsvillkor försämras, och de känner sig exkluderade och utan politisk representation, ökar behoven av erkännande och samhällelig tillhörighet. Vidare lyfter regionen vikten av den idéburna sektorn och menar den spelar en viktig roll i att främja jämlikheten i samhället. Även utbildning och att bryta könsbundna utbildningsval är tydligt uttryckt i strategin, tillsammans med arbete för en jämställd och inkluderande arbetsmarknad.

Det saknas dock konkreta viljeyttringar utifrån en analys av den ekonomiska jämställdheten. Detta avspeglar sig i avsaknaden av ansvarstagande för regionens roll som arbetsgivare, där målsättningar om att bryta könsbundna utbildningsvalen och skapa en jämställd arbetsmarknad, skall kunna följas av formuleringar kring heltid som norm inom kvinnodominerade yrken. Region Halland har är den region med lägst andel heltidsanställda inom regionens verksamheter. I Hallands län har kvinnor även lägst mediannettointkomst, i förhållande till mäns, i hela landet.

Region Jämtland Härjedalens utvecklingsstrategi är ett visionärt dokument som saknar tydlighet kring vilken riktning arbetet ska ta

Region Jämtland Härjedalens regionala utvecklingsstrategi är mycket kortfattad och kan snarare beskrivas som en övergripande framtidsvision. Formuleringar som ”vi upplever jämlika och jämställda levnadsvillkor oavsett var vi bor i länet” är vanliga. Det är svårt att se kopplingen mellan visionen och de reella förhållandena mellan kvinnor och män i regionen. Det är också oklart vilken förflyttning regionen ämnar göra med hjälp av sin regionala utvecklingsstrategi. Av den statistik som visas är många delar kopplade till de områden där positiva utfall nås, även om de stora ohälsotalen bland regionens kvinnor finns med. Utan tydliga ambitioner om en förflyttning eller att lösa specifika problem är det svårt att jämföra regionens inriktning mot de regionala förutsättningarna som råder.

Storstad och landsbygd ska enas i Region Jönköping län

Utgångspunkten i Region Jönköpings läns regionala utvecklingsstrategi är en visionär bild av regionen som en global livsmiljö som tilltalar både kvinnor och män. Den idylliska landsbygden i Småland ska kombineras med en urban storstad med puls, mötesplatser och dynamik som ska attrahera kvinnor och män i alla åldrar. Det finns därmed förväntningar om ökad arbetspendling som främst

⁹⁰ Skr. 2020/21:133.

diskuteras i relation till kollektivtrafiken. Högutbildade kvinnor och män är också en utpekad målgrupp för att kunna skapa en konkurrenskraftig region. Det förekommer formuleringar som att ta ”tillvara erfarenhet, kunskap och färdigheter hos både kvinnor och män, unga som gamla, med eller utan funktionsnedsättning och hos personer med olika etniska bakgrunder och kulturer”. Genomgående saknas dock ett jämställdhetsperspektiv och analys kring vilka effekter som implementeringen av strategin skulle få.

En motbild till utvecklingsstrategins formuleringar om att attrahera högutbildad arbetskraft och tankar kring regionförstoring, är den låga andelen heltidsarbetande kvinnor i regionen, den mycket låga mediannettoinkomsten bland kvinnor, låg andel kvinnor på politiska toppositioner samt lågt uttag av föräldrapenning bland män. Andelen kvinnor som startat företag är också lägre än genomsnittet med 28 procent nystartade företag av kvinnor i region Jönköpings län, att jämföras med 32 procent i Sverige som helhet. Gällande regionens ambitioner om att attrahera kompetent arbetskraft kan noteras att enbart 56 procent av kvinnorna som är anställda av Region Jönköping är heltidsanställda. Enbart Region Halland har en lägre andel heltidsanställda kvinnor inom den egna organisationen. Motsvarande siffra för män 2020 var 84 procent. Att kvinnor ska kunna försörja sig på heltid är en av de viktigaste parametrarna för ekonomisk jämställdhet⁹¹, det är därför anmärkningsvärt att detta inte får ett tydligt genomslag i strategin.

Region Jönköpings läns regionala utvecklingsstrategi är ett exempel på visionära dokument där kön eller effekter för kvinnor och män inte förekommer i nämnvärd utsträckning. Beskrivningen av ett regioncentrum som vill växa samtidigt som livskraftiga mindre orter ska bevaras, skulle behöva problematiseras då detta också kan förstärka traditionella könsmönster där män pendlar och kvinnor arbetar lokalt för att kunna ta hand om hem och barn.⁹² I strategin problematiseras resandet främst i relation till kollektivtrafiken. I detta sammanhang menar regionen att arbetet för tillgänglighet ska beakta ett jämställdhetsperspektiv.

Region Kalmar län vill förbättra barns uppväxtvillkor med få ambitioner om ett jämställt föräldraskap

I Region Kalmar läns regionala utvecklingsstrategi läggs stor vikt vid barns uppväxtvillkor. Regionen vill utveckla en trygg, jämlik, jämställd och stimulerande miljö för barn och unga. I strategin specificeras flera arenor så som hemmet, förskola, skola och föreningslivet där insatser kan skapa en jämlik och jämställd uppväxt. Alla unga, oavsett förutsättningar, ska också kunna påverka sin vardag. Vidare menar Region Kalmar att arbetsmarknaden skall präglas av ökad rörlighet både vad gäller möjligheter att komma in på arbetsmarknaden samt för att under

⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022a.

⁹² Gil Solá 2013.

sitt yrkesliv byta jobb, yrkesinriktning eller göra karriär. Genom förbättrad rörlighet ökar också möjligheterna för familjer att hitta passande arbeten, vilket underlättar för inflyttare. Därutöver ska en inkluderande arbetsmarknad ge möjligheter till sysselsättning för alla och säkra regionens välfärd. Strategin saknar dock en välgrundad jämställdhetsanalys som hade kunnat vägleda arbetet mot en mer fokuserad implementering.

Givet Region Kalmars stora fokus på barn och ungas uppväxtvillkor är det anmärkningsvärt att regionen inte anlagt ett större fokus på att arbeta för ett jämställt föräldraskap. Under 2020 uppvisade männen i Kalmar län bland de lägsta andelarna av föräldrapenningsuttag: 29 procent av dagarna inom föräldrapenning togs ut av män, vilket är något mindre än rikssnittet på 30 procent. Det är framför allt långt ifrån jämställt. Statistiken visar även att drygt en tredjedel av kvinnorna som arbetar i Region Kalmar verksamhet gör detta på deltid.

Region Norrbotten presenterar en omfattande strategi med ambitioner för ett jämställt län

Region Norrbotten län vill med sin regionala utvecklingsstrategi skapa en mer könsbalanserad och växande befolkning. Regionen specificerar i sin strategi ett mål om att bli minst 260 000 invånare i Norrbotten. Andelen kvinnor och män i de olika åldersgrupperna, framför allt i åldern 17–24 år, ska också vara på samma nivå som i riket. Inom de flesta områden framhåller regionen att jämställdhet ska eftersträvas. Bland annat ska idrottsrörelsen vara jämställd och jämlik. Skolan ska också vara delaktig i att arbeta med normer och värderingar för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Även arbetsgivare ska bidra till att förändra normerna på arbetsmarknaden. Genom utvecklingsstrategin sätter Region Norrbotten också upp konkreta mål kring lönesumman för kvinnor och män i länet samt antal kvinnor som arbetar inom små och medelstora företag.

Ambitionerna är till stora delar välgrundade. De svarar på utvecklingsbehov och vill förstärka områden där regionen visar en positiv utveckling. Exempelvis väljer regionen att satsa på skolan även fast andelen pojkar i Norrbotten som klarar gymnasiebehörigheten är hög och andelen flickor är högst i landet. Det allmänna hälsotillståndet i länet är dock sämre än på många andra platser i landet och andelen långtidssjukskrivna med psykiska sjukdomar är hög. Region Norrbotten skriver dock att arbetet för en jämlik och jämställd hälso-, sjuk- och tandvård är central för den regionala utvecklingen.

Stora utmaningar som inte adresseras i Region Värmland utvecklingsstrategi

Region Värmland vill med sin regionala utvecklingsstrategi arbeta för att mångfald och jämställdhet används som strategiska verktyg så att fler människors kreativitet ska tillvaratas. Regionen menar att detta är en rättighetsfråga, som även kommer gynna en jämlikhet på arbetsmarknaden, tillväxten och skapa en ökad innovationskraft. Ambitionen är att skapa ett diversifierat och jämställt näringsliv

genom ett aktivt jämställdhetsarbete. Inom näringslivet vill regionen uppnå en jämn fördelning inom företagsstyrelser och bland VD och chefer.

Strategin saknar dock tydlighet hur mångfald och jämställdhet ska användas som strategiska verktyg. Många av regionens formuleringar kring jämställdhet vittnar om en medvetenhet och en ambition att arbeta med jämställdhetsfrågan för att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande utvecklingsarbetet. Regionen har samtidigt flera utmaningar kopplat till jämställdhet, vilket framgår av den regionala statistiken. Dessa utmaningar adresseras inte alltid. Som exempel kan nämnas regionens höga sjukskrivningstal och ökande psykisk ohälsa där inga tydliga ambitioner finns uppsatta. Samma sak gäller utmaningarna kring arbetslivet och ekonomisk jämställdhet. Andelen kvinnor och män med högre utbildning i länet är också låg vilket kan vara en utmaning för regionens ambitioner om ett kreativt och innovativt näringsliv.

Bristande intersektionalitet och uppföljning i Region Stockholms utvecklingsstrategi

Region Stockholms regionala utvecklingsstrategi stävar efter en öppen, jämställd, jämlik och inkluderande region. Statistiken visar att Region Stockholm är den region där högst andel kvinnor i åldrarna 20–64 år återfinns och störst andel flickor och pojkar som klarar av gymnasiebehörigheten. Förvärvsfrekvensen i länet som helhet är också hög, både bland kvinnor och män. Det finns ett gap mellan inrikes- och utrikesfödda som regionen tar fasta på och vill minska.

Utvecklingsstrategin är fåordig med formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsförbättrande åtgärder. Trots att Region Stockholm, kanske mer än någon annan region i Sverige, representerar en mångfald av socioekonomiska, kulturella och etniska miljöer, åldrar och funktionalitet så lyser ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv med sin frånvaro. Följden blir att regionens förmåga att stödja och stärka jämställdhetsarbetet blir begränsad. Uppföljningen har reducerats till enbart två nyckeltal, livslängd i år och frekvens av förvärvsarbete.

4.5.2. De regionala utvecklingsstrategierna är generellt hållna och svarar inte mot regionala jämställdhetsutmaningar

De sju regionala utvecklingsstrategierna som vi har studerat, med undantag för Region Norrbotten, saknar en tydlig utgångspunkt för utvecklingen mot jämställdhet. Flera utvecklingsstrategier saknar systematiska nulägesbeskrivningar av regionala könsmonster och indikatorer för jämställdhet. Dessutom saknas ofta konkreta ambitioner kopplade till de regionala förutsättningarna, vilket begränsar strategierna som verktyg för att uppnå jämställdhet. Resultatet indikerar att arbetet med de regionala utvecklingsstrategierna behöver vidareutvecklas och genomföras med tydligare utgångspunkt i målet att kvinnor och män ska få samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser.

Avsaknaden av konkreta målsättningar som bygger på en välgrundad analys tillsammans med bristen på relevanta indikatorer gör också att implementeringen av Agenda 2030 i regionen blir svårt att konkretisera.

Den regionala jämställdheten ska också vara jämlik. Som verktyg för en ökad jämlikhet inom arbetet för ökad jämställdhet fungerar inte de regionala utvecklingsstrategierna som en tydlig vägledning. Risken är snarare att de allmänt hållna formuleringarna döljer de verkliga regionala jämställdhetsutmaningarna.

5. JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Sammanfattande iakttagelser

Pandemin har medfört negativa konsekvenser för skolan vilket påverkar jämställdheten inom skolan och arbetet för en jämställd utbildning. Både skolans värdegrundsarbete, inkluderat jämställdhet och det förebyggande elevhälsoarbetet har lidit under pandemin. Arbetsmiljön i skolans tidiga år, där majoriteten av de som arbetar är kvinnor, har också drastiskt försämrats under pandemin.

Merparten av åtgärder inom delmålet har genomförts via jämställdhetsintegrering där kartläggningen av årsredovisningar visar på ett stor fokus kring studiemiljö och att bryta könsbundna studieval.

I studien om forskningsrådets forskningsfinansiering framkommer att ojämställdheter förekommer på en övergripande strukturell nivå. Gruppen män tilldelas mer forskningsmedel än gruppen kvinnor. På en individuell nivå finns det dock lite som tyder på att en ojämställd beredning av ansökningarna.

5.1. PANDEMINS KONSEKVERSER FÖR UTBILDNINGEN HAR PÅVERKAT JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Det jämställdhetspolitiska året 2021 har inom delmålet om jämställd utbildning påverkats av pandemin genom stängda skolor och distansundervisning. Detta har fått stora konsekvenser för barn och ungas välbefinnande och utveckling. En av de stora farhågorna under pandemin är en ökad ojämlikhet och segregation. Skolan riskerar att brista i sitt kompensatoriska uppdrag och i elevhälsoarbetet.⁹³ Det förebyggande elevhälsoarbetet med att motverka stress, motivationsbrist och stillasittande har till viss del brustit under pandemin. Elevhälsoarbetet har snarare varit reaktivt.⁹⁴ Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) menar därför att det finns anledning att värna och utveckla exempelvis elevhälsan samt ge utbildningssystemet förutsättningar att kompensera för bristerna som pandemin orsakar.⁹⁵

⁹³ IFAU 2021; Skolinspektionen 2021c; 2021a; Skolverket 2021a; 2021b.

⁹⁴ Skolinspektionen 2021a.

⁹⁵ IFAU 2021.

Pandemin har även haft effekter på den allmänna hälsan och välbefinnandet hos många elever. Svenska studier visar att flickor mår betydligt sämre efter det att distansundervisning införts inom högstadiet och gymnasieskolan. Dessutom påtalar flickorna i studien att det blivit svårare att prata om problem med vänner och andra vuxna under pandemin.⁹⁶ Pojkar har å andra sidan uttryckt att det är svårare att hänga med i undervisningen, samtidigt som Skolinspektionen visar att fler pojkar än flickor anser att de fått stöd av lärarna.⁹⁷ Skolinspektionen konstaterar även att distansundervisningen har lett till att lärarna haft generellt svårare att undervisa, men framför allt i undervisning av skolans värdegrundsarbete, vilket på sikt kan påverka elevernas förståelse för demokrati, solidaritet och jämställdhet.⁹⁸

Pandemin har även påverkat studenter och lärare på universitet och högskolor. Situationen på arbetsmarknaden, framför allt i början på pandemin, medförde att regeringen satsade på fler utbildningsplatser så att fler i stället skulle kunna studera. Hösten 2020 och hösten 2021 har varit rekordår i antalet ansökningar till högskolan. Satsningen har dock inte lett till en mer heterogen sammansättning av studenter utan har i stället medfört en ökad homogenitet bland studenterna. Uiversitetskanslersämbetet (UKÄ) menar att övergången till distansundervisningen till följd av pandemin har medfört mer stress och oro hos framför allt studerande kvinnor. Kvinnor uppger dock en positivare inställning till distansundervisningen än män.⁹⁹

Många skolor har lyckats upprätthålla undervisningen på ett bra sätt

Skolinspektionen konstaterar att skolan har lyckats förhållandevis bra med att upprätthålla undervisningen. Mängden distansarbete har varit avgörande för hur väl kunskapen har förmedlats. Ju mer distansundervisning desto större påverkan på kunskapsutvecklingen¹⁰⁰. I statistiken om genomsnittliga meritpoäng är det svårt att se några uttalade förändringar i årskurs 9. Flickor med svensk bakgrund och med föräldrar som har eftergymnasialutbildning har fortsatt som regel högst meritvärde medan pojkar med utländsk bakgrund med föräldrar som enbart har förgymnasial utbildning har lägst meritpoäng. Skillnaderna, som återfinns i SCB statistik, beror främst på föräldrarnas utbildningsnivå. I gruppen pojkar med föräldrar med förgymnasial utbildning skiljer sig till exempel poängen inte åt mellan pojkar med svensk och utländsk bakgrund. De senaste två åren har det skett en minskning av meritvärde bland elever med svensk bakgrund medan det hos

⁹⁶ Svedin m.fl. 2021.

⁹⁷ Skolinspektionen 2021c.

⁹⁸ Skolinspektionen 2021c.

⁹⁹ UKÄ 2021.

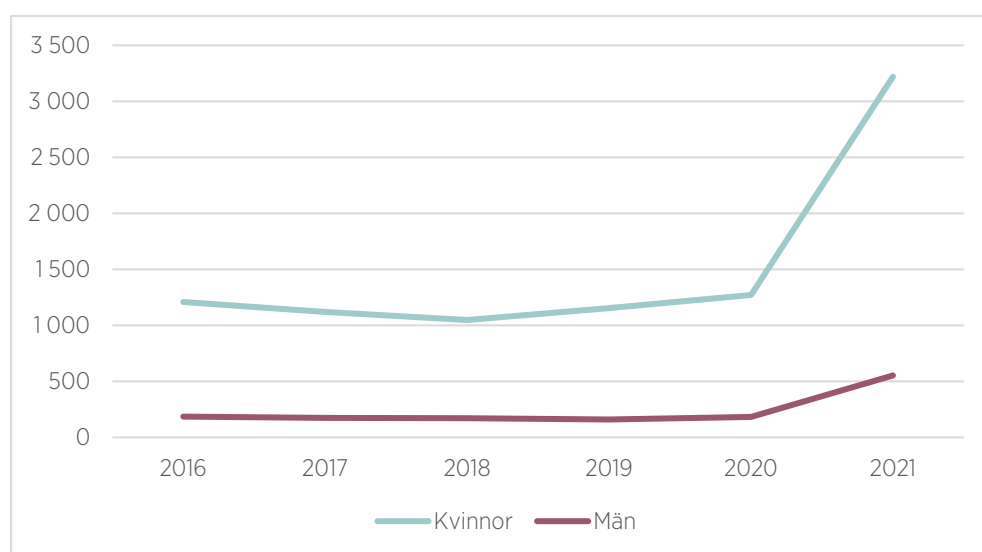
¹⁰⁰ Skolinspektionen 2021b.

elever med utländsk bakgrund noteras en ökning. Det är dock svår att i dagsläget koppla denna utveckling till pandemin.

Coronapandemins påverkan på lärarnas arbetsmiljö och arbetsbelastning

Personalen inom skola är helt central för undervisningens kvalitet och i att lösa de utmaningar som skolan står inför där ojämställdhetsproblem är en dimension. För att lärarna ska kunna utföra detta arbete effektivt är kvaliteten i arbetsmiljön och en rimlig arbetsbelastning viktigt. Under pandemin har lärare varit en av grupperna i samhället med ökad risk för smitta och sjukdom. Förutom en ökad risk för att själv insjukna har det funnits en oro att sprida vidare smittan till anhöriga. Detta har skapat en ökad stress och vid sjukdom även en arbetsbelastning där friska lärare delvis måste täcka upp för sjuka kollegor.¹⁰¹ I statistiken kring anmälda arbetssjukdomar går det också att utläsa att smittan varit ojämnt fördelad mellan könen. Detta återspeglas i figur 11 nedan som visar antalet anmälda arbetssjukdomar från utbildningssektorn fördelat på kön. I figuren framgår en stor ökning av arbetssjukdomar under pandemin där cirka 85 procent av anmälningarna gäller kvinnor.¹⁰²

Figur 12: Anmälda arbetssjukdomar inom utbildningssektorn, fördelat på kön, 2016–2021



Källa: Arbetsmiljöverket.

Den stora ökningen hos kvinnor beror till stora delar på könssegregeringen inom utbildningsväsendet, där kvinnor i större utsträckning än män arbetar inom förskola

¹⁰¹ Lärarförbundet 2022.

¹⁰² Genom att studera Arbetsmiljöverkets statistik över orsakerna till arbetssjukdomarna framgår att det framför allt är kategorierna kemiska eller biologiska orsaker samt övrigt, oklart som har ökat. Dessa hänförs enligt Arbetsmiljöverket direkt till coronaviruset.

och grundskola. Inom denna del av skolsektorn har endast små förändringar gjorts för att dämpa smittspridningen. Män, som i högre utsträckning arbetar inom gymnasieskolan och högre utbildning, har haft ett ökat smittskydd eftersom undervisningen periodvis skett på distans.¹⁰³

5.2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING ÄR CENTRAL FÖR ARBETET MED JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Likt tidigare år har få uppdrag och åtgärder kunnat identifieras inom delmålet jämställd utbildning. Jämställdhetsmyndigheten har haft ett uppdrag kring att kartlägga kunskapen kring könsbundna studieval, vilket presenteras nedan. Även Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket och Universitetskanslersämbetet har haft uppdrag kring könsstereotypa studieval, kopplat till vården. Bilden av få uppdrag ska dock kompletteras med kartläggningen av årsredovisningar där det kan konstateras att en stor del av utbildningsväsendets myndigheter arbetar med jämställdhetsintegrering. Detta gör att en rad resultat har kunnat analyseras.

5.2.1. Komplexa processer leder fram till könsbundna studieval

Jämställdhetsmyndighetens rapport om könsbundna studieval ger en bred bild av vilka faktorer som påverkar utbildningsvalen samt hur faktorerna samspelar för att driva och upprätthålla könssegregering i utbildning. Exempel på dessa faktorer är individens uppfattning om den egna förmågan, värderingar och mål för det framtida arbetslivet, socioekonomiska faktorer samt inflytande från kamrater och omgivning i övrigt. Rapporten tar även upp hur samhälleliga idéer om konkurrens, individualism och valfrihet inverkar på valen. Även psykologiska och organisatoriska föreställningar om olika ämnen och utbildningar behandlas samt hur dessa könskodas och ger olika status. Därtill påverkar det lokala utbildnings- och arbetsmarknadsutbudet samt löner och karriärmöjligheter. Rapporten visar att det är en lång process av samlade erfarenheter som leder fram till en individs yrkes- och utbildningsval, snarare än att valen fattas isolerat vid enskilda tidpunkter under studietiden.¹⁰⁴

5.2.2. Stor fokus på studiemiljö och rekrytering vid högskolor och universitet

Regeringen har som tidigare nämnt förnyat och förlängt satsningen på jämställdhetsintegrering vid högskolor och universitet (JIHU). Framför allt får detta genomslag i årsredovisningar från myndigheterna i relation till delmålet om jämställd utbildning. Samtliga högskolor och universitet uppvisar ett arbete kopplat

¹⁰³ Skolverket 2022.

¹⁰⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022i.

till delmålet. Bredden i arbetet är också stor med arbeten som analyser av intern forskningsmedelstillsättning eller inkludering av jämställdhetsperspektiv i utbildningen. Mycket av lärosätenas arbete fokuserar på att skapa en god studie- och arbetsmiljö samt att motverka könsstereotypa studieval.

Ett av de centrala områdena utifrån analysen inom JIHU är arbeta med att skapa en god studie- och arbetsmiljö, som bland annat är fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbning. Många av lärosätena gör kontinuerliga enkäter bland studenterna för att aktivt kunna arbeta med studiemiljön. Även olika typer av informationsinsatser, framför allt för nya studenter, är vanliga. I detta arbete presenteras ofta någon typ av förhållningsregler som gäller på campus samt information om studenthälsa och annat stöd.

Myndigheterna arbetar också i stor utsträckning med breddad rekrytering och att försöka motverka könsstereotypa utbildningsval. Detta sker genom utbildning av studentambassadörer, evenemang för specifika målgrupper, genom normkritisk kommunikation och riktade informationskampanjer. Kungliga tekniska högskolan använder till exempel digitala kampanjer för att nå potentiella kvinnliga studenter och därmed jämna ut könsfördelningen. Utifrån vår kartläggning av årsredovisningar tycks dessa typer av aktiviteter för att stävja könsstereotypa studieval, vara vanligare inom teknik och naturvetenskap och därmed inrikta sig mot flickor och kvinnor. Liknande aktiviteter inom exempelvis vård-, förskole- eller socionomutbildningarna inriktade mot män finns inte i samma utsträckning.

Övriga resultat för en ökad jämställd utbildning

Utöver arbetet för en förbättrad studiemiljö vid högskolor och universitet så arbetar även Barnombudsmannen och Skolverket med studiemiljön i skolan.

Barnombudsmannen har undersökt vilka utvecklingsbehov och insatser som krävs för en trygg och inkluderande plats för unga transpersoner och icke-binära.

Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolinspektionen och Universitetskanslers-ämbetet bedriver också en omfattande granskningsverksamhet som under året tagit sikte på bland annat jämställdhetsaspekter på utbildningens innehåll och kvalitet. Ett exempel på granskningen från Skolinspektionen om valet av läromedel. I detta arbete har ett jämställdhetsperspektiv integrerats. Det är ofta lärarna som väljer ut och kvalitetssäkrar läromedlen för undervisning. Detta leder till en personberoende kvalitetsgranskning av litteraturen som används vilket inte alltid motsvarar läroplanens lydelser eller andemeningar.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Skolinspektionen 2021d.

5.3. ANALYS AV FORSKNINGSRÅDENS FORSKNINGSFINANSIERING

Högskolor och universitet är centrala delar av utbildningssystemet och utgör därmed viktiga institutioner för delmålet om jämställd utbildning. För att verka och meritiera sig inom akademien är extern forskningsfinansiering viktig. Genom externa bidrag får den enskilde forskaren möjlighet att bedriva forskning inom sitt forskningsområde. Staten har för 2021 budgeterat 42,7 miljarder kronor för forskningsfinansiering varav cirka hälften tilldelas lärosäten direkt medan den andra hälften fördelas till forskare via bland annat statliga forskningsfinansiärer.¹⁰⁶

Det är därför intressant att analysera hur externa forskningsmedel, som erhåller stora statliga anslag och är helt centrala för forskares egen verksamhet, utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utöver detta har forskningsråden under lång tid arbetat med jämställdhetsintegrering och en jämställd tilldelning av forskningsmedel.

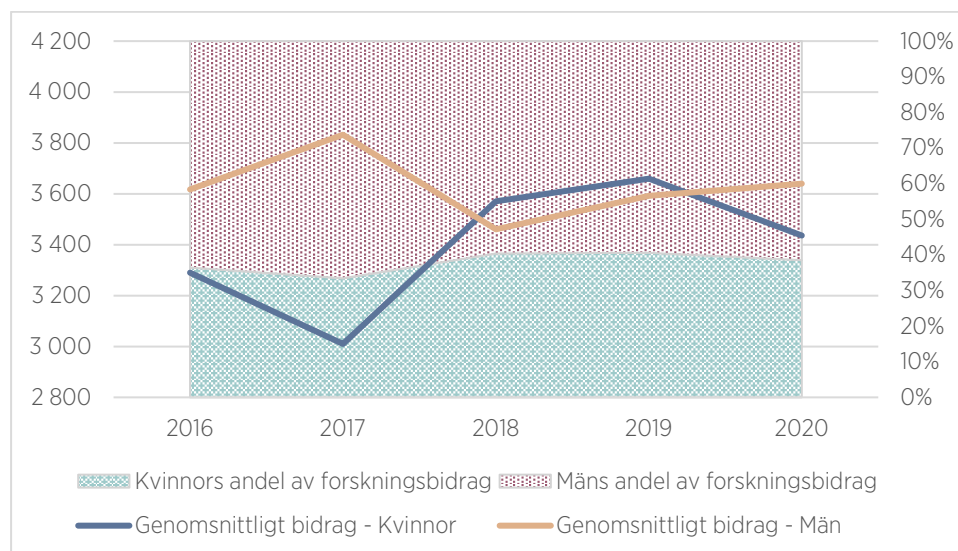
Energimyndighetens, Formas, Fortes, Vetenskapsrådets och Vinnovas har inskrivet i sina instruktioner att de ska fördela medel jämställt. Då data från myndigheterna skiljer sig något åt, på grund av bland annat sekretess, kommer delar av analysen av forskningsfinansieringen enbart fokusera på Formas, Forte och Vetenskapsrådet.

5.3.1. Fördelningen av forskningsmedel mellan kvinnor och män

Den övergripande bilden är att män i högre grad än kvinnor ansöker om forskningsmedel hos forskningsråden och att de tilldelas en större del än kvinnor av de totala forskningsmedlen. Beviljandegraden och ersättningsnivåerna varierar också mellan åren och forskningsråden. I figur 12 åskådliggörs forskningsrådets fördelning av medel. Figuren visar det genomsnittliga bidraget till kvinnor och män samt fördelningen av den totala summan beviljade forskningsmedel uppdelat mellan könen. Drygt 40 procent av forskningsmedlen tilldelas kvinnor och 60 procent tillfaller män. Det genomsnittliga bidraget till kvinnor respektive män är relativt jämn mellan könen men varierar över tid.

¹⁰⁶ Vetenskapsrådet 2022.

Figur 13: Fördelning av beviljade medel från Energimyndigheten, Forte, Formas, Vetenskapsrådet och Vinnova, fördelat på kön, tusentals kronor, 2016–2020

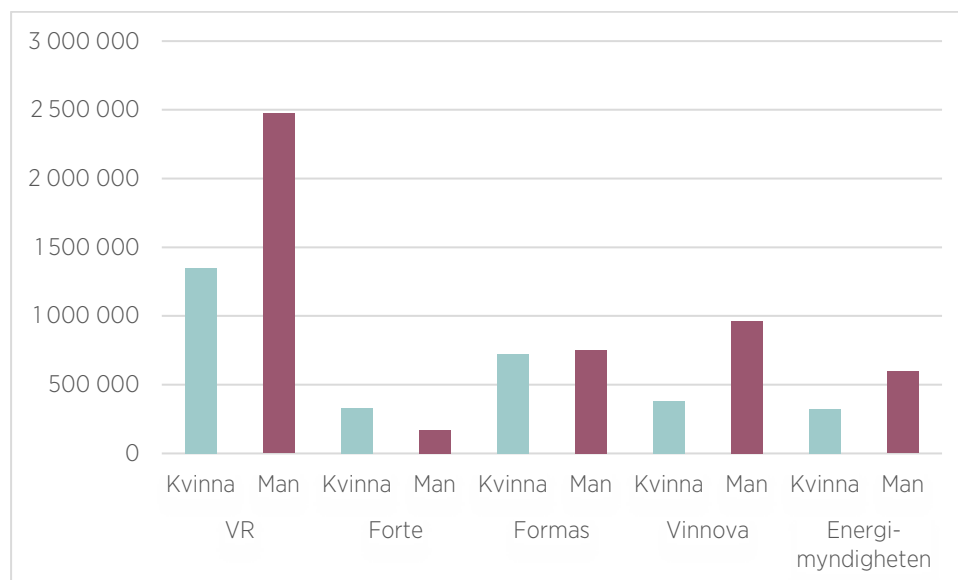


Källa: Energimyndigheten; Formas; Forte; Vetenskapsrådet; Vinnova. Jämställdhetsmyndighetens bearbetning.

För att bryta ned forskningsfinansieringen något illustrerar figur 13 den totala finansieringen som forskningsråden står för baserat på finansiär och kön. Vetenskapsrådet, Vinnova och Energimyndigheten fördelar mer medel till projekt där män är projektledare än projekt där kvinnor är projektledare.¹⁰⁷ Under 2020 fördelade dessa tre finansiärer cirka 1,75 miljarder kronor mer till män än till kvinnor. Forte redovisar nästintill det motsatta mönstret och rådet har under 2020 tilldelat mer medel till projekt med kvinnliga projektledare än manliga. Då Forte delar ut betydligt mindre medel än övriga finansiärer förändrar detta inte det övergripande mönstret. För 2020 har Formas en nästintill jämn fördelning av forskningsmedel mellan kvinnliga och manliga projektledare.

¹⁰⁷ För att kunna jämföra forskningsrådets statistik mellan varandra har enbart projektledarens kön varit underlag för analysen.

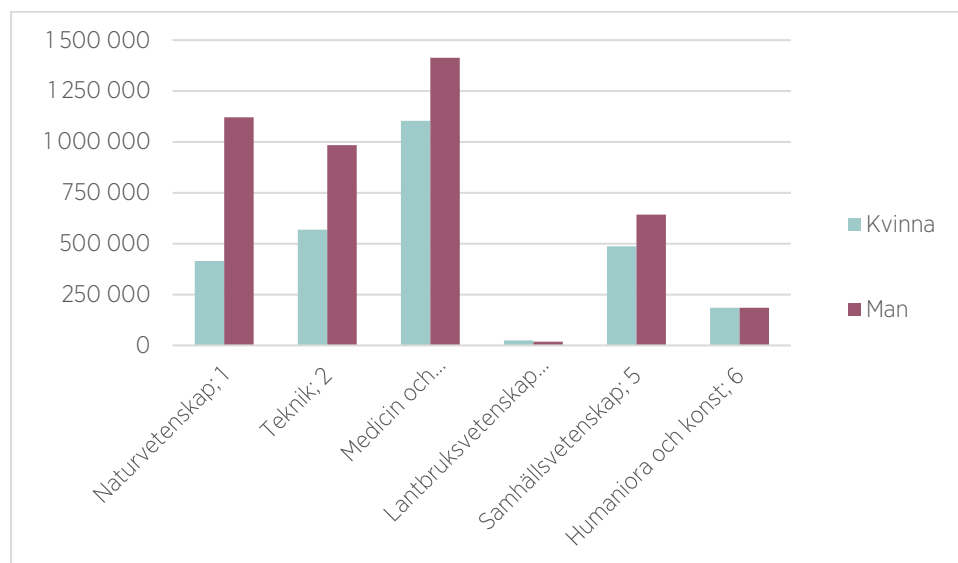
Figur 14: Fördelning av beviljade medel från Energimyndigheten, Forte, Formas, Vetenskapsrådet och Vinnova, fördelat per forskningsfinansier och kön, tusentals kronor, 2020



Källa: Energimyndigheten; Formas; Forte; Vetenskapsrådet; Vinnova. Jämställdhetsmyndighetens bearbetning.

Delas forskningsfördelningen i stället upp mellan forskningsområden så framträder ett mönster där en stor andel av forskningsmedlen går till naturvetenskap, teknik samt medicin och hälsovetenskap. I figur 14 redogörs för fördelade medel under 2020 mellan forskningsområdena. Inom samtliga områden med undantag för lantbruksvetenskap har män tilldelats mer medel än kvinnor, även om området humaniora är nästintill jämställt. Dessa områden får dock en bråkdel av de totala forskningsanslagen.

Figur 15: Fördelning av beviljade medel från Forte, Formas och Vetenskapsrådet, fördelat per forskningsområde och kön, tusentals kronor, 2020



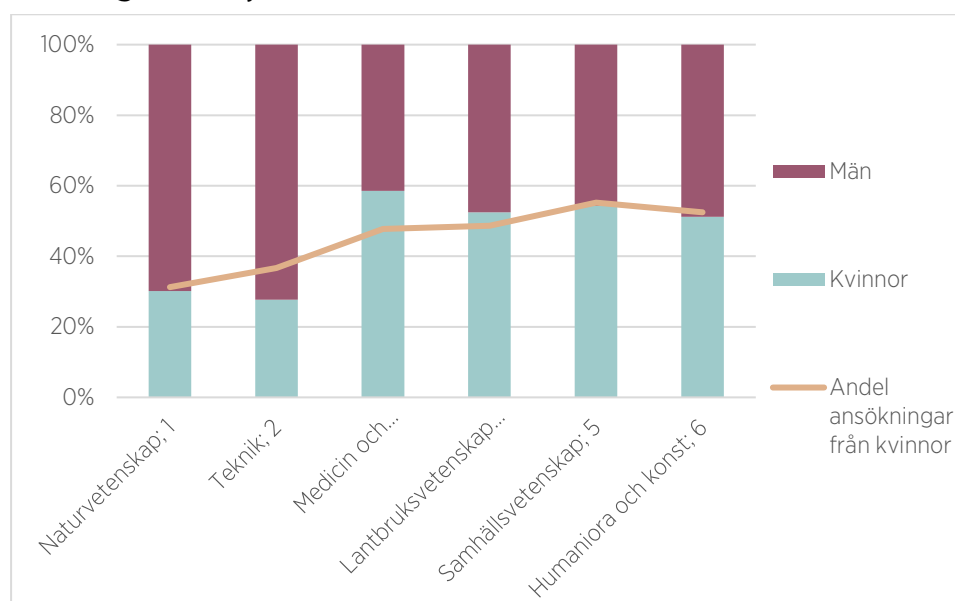
Källa: Formas; Forte; Vetenskapsrådet. Jämställdhetsmyndighetens bearbetning.

Inom forskningsområdet naturvetenskap, som 2020 hade 1,5 miljarder kronor i anslag, tilldelas kvinnor 28 procent av medlen medan män tilldelas 72 procent. Området teknik hade lika stort anslag som naturvetenskap med 1,5 miljarder kronor. Inom teknikforskningen har kvinnor tilldelats 36 procent av medlen, och män 64 procent. Forskningsområdet medicin och hälsovetenskap tillhandahåller årligen 2,6 miljarder kronor. Av dessa medel gick 44 procent till kvinnor och 56 procent till män under 2020. Det minsta forskningsområdet är lantbruksvetenskap och veterinärmedicin som har ett anslag på 50 miljoner, varav 57 procent av medlen gick till kvinnor och 43 procent gick till män. Detta är dock ett avvikande år då fördelningen till kvinnor tidigare legat på 20–30 procent. Det samhällsvetenskapliga forskningsområdet förfogar över 1,2 miljarder kronor. Under 2020 gick 43 procent till kvinnor, och 57 procent till män. Inom humaniora och konst, var fördelningen jämställd. Detta område förfogar över 300 miljoner kronor.

5.3.2. Fler män än kvinnor söker forskningsmedel

Fler män än kvinnor ansöker om externfinansierade forskningsmedel, 44 procent kvinnor och 56 procent män. Figur 15 visar fördelningen av inkomna ansökningar till Formas, Forte och Vetenskapsrådet i relation till antalet anställda inom respektive forskningsområde. Kvinnor inom medicin och hälsovetenskap samt lantbruksvetenskap och veterinärmedicin skickar in färre ansökningar än män. De kvinnliga forskarna inom detta område skickar även in en lägre andel ansökningar än andelen anställda kvinnor. Inom teknikområdet skickar fler kvinnor in ansökningar än andelen kvinnor anställd inom området.

Figur 16: Andelen ansökningar till Forte, Formas och Vetenskapsrådet i relation till andelen forskande och undervisande kvinnor, fördelat per forskningsområde, 2020



Källa: Formas; Forte; UKÄ; Vetenskapsrådet. Jämställdhetsmyndighetens bearbetning.

Vetenskapsrådet får, som den största forskningsfinansiären, flest ansökningar. År 2020 mottog myndigheten cirka 5 400 ansökningar varav kvinnor stod för 39 procent och män för 61 procent. Liknande mönster återfinns hos Formas. Forte mottog under året cirka 1 400 ansökningar och hade en omvänd fördelning där 62 procent kom från kvinnor och 38 procent från män. Som diskuterats tidigare väger Fortes ansökningar inte upp den totala fördelningen för att skapa en jämn fördelning.

5.3.3. Kvinnor och män beviljas forskningsmedel i lika stor utsträckning

Beviljandegraden beskriver hur stor andel av de inkomna ansökningarna som har beviljats. I tabell 13 har vi beräknat beviljandegraden för kvinnor och män vid respektive forskningsråd samt den sammanlagda totala beviljandegraden under tidsperioden 2016–2020. Även om beviljandegraden är någorlunda jämnt fördelad mellan könen tilldelas män i större utsträckning än kvinnor forskningsmedel i relation till antalet ansökningar.

Tabell 13: Beviljandegraden vid Formas, Forte och Vetenskapsrådet, fördelat på kön, 2016–2020

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Formas	22,0%	23,6%	21,2%	19,6%	21,1%	19,6%	22,8%	17,6%	16,1%	14,2%
Forte	10,7%	11,6%	9,0%	8,2%	11,3%	11,2%	12,4%	11,2%	11,4%	10,3%
VR	15,2%	16,6%	16,9%	17,3%	18,1%	18,2%	17,5%	18,4%	16,4%	17,8%
Total	15,6%	17,4%	15,3%	16,3%	17,1%	17,7%	17,4%	17,4%	15,3%	16,0%

Källa: Formas, Forte, Vetenskapsrådet

Under samtliga år i tabell 13 resulterar Vetenskapsrådets forskningsfinansiering i att män har en något högre beviljandegrad än kvinnor. Skillnaden har som störst varit 1,4 procentenheter och som lägst 0,1 procentenheter, men alltid till mäns fördel. För Formas och Forte har beviljandegraden varierat både i storlek och i fördelning. Vid Formas var skillnaden som störst 2019 när kvinnor hade 5,2 procentenheter högre beviljandegrad än män. År 2016 hade dock män en högre beviljandegrad vid Formas med 1,6 procentenheter. Vid Forte har kvinnor en något högre beviljandegrad än män, även om resultaten varierar mellan åren. Största skillnaden till kvinnors fördel var det 2019 då kvinnors beviljandegrad var 1,2 procentenheter högre än mäns. År 2016 hade dock män en högre beviljandegrad med 0,9 procentenheter.

5.3.4. Ojämställd fördelning av inom forskningsrådets finansiering

Sammantaget kan konstateras att forskningsfinansiärerna tycks arbeta aktivt med jämställdhet utifrån sina uppdrag. Det genomsnittliga bidraget är relativt jämnt fördelat mellan kvinnor och män även om män tilldelas mer finansiering än kvinnor på en övergripande nivå. Drygt 40 procent av de totala forskningsmedlen

tilldelas kvinnor medan 60 procent tilldelas män. I kronor motsvarar skillnaden i genomsnitt 1,7 miljarder årligen under perioden 2016–2020. De främsta anledningarna till detta tycks vara en något högre beviljandegrad tillsammans med att män skickar in fler ansökningar än kvinnor, framför allt inom naturvetenskap, teknik samt medicin och hälsovetenskap, där de stora anslagen betalas ut. Vissa finansiärer kräver även intern medfinansiering vilket påverka möjligheterna att söka externa forskningsmedel. Tidigare rapporter visar att kvinnor i lägre utsträckning än män får tillgång till interna forskningsanslag. Det gäller både i absoluta termer och i förhållande till andelen kvinnor och män som forskar.¹⁰⁸

Sammantaget innebär detta att beredningsprocesserna kring forskningsmedel är relativt jämnt fördelad då skillnaderna mellan kvinnor och män avseende genomsnittligt bidrag eller beviljandegrad är små. I stället tycks förklaringen till den övergripande ojämställda fördelningen ligga i att forskningsråden (och politiken) premierar de vetenskapsområden där fler män än kvinnor är verksamma vilket skapar en ojämnr fördelning. Kopplingen till intern medelstilldelning kan också påverka men detta är något som behöver studeras vidare.

¹⁰⁸ Statskontoret 2014.

6. JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET

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

Sammanfattande iakttagelser

Tillfällig föräldrapenning har under året varit en viktig åtgärd för att hantera pandemin. Likt förra året går utvecklingen mot en jämnare fördelning långsamt framåt. Analyser har också visat på en urholkning av systemen vilket kan påverka fördelningen på sikt. En generös försäkring har varit en viktig komponent för att öka mäns uttag inom försäkringen.

Få åtgärder har vidtagits inom delmålet och det arbete som skett har främst bidragit till ökade kunskaper inom föräldraförsäkringen.

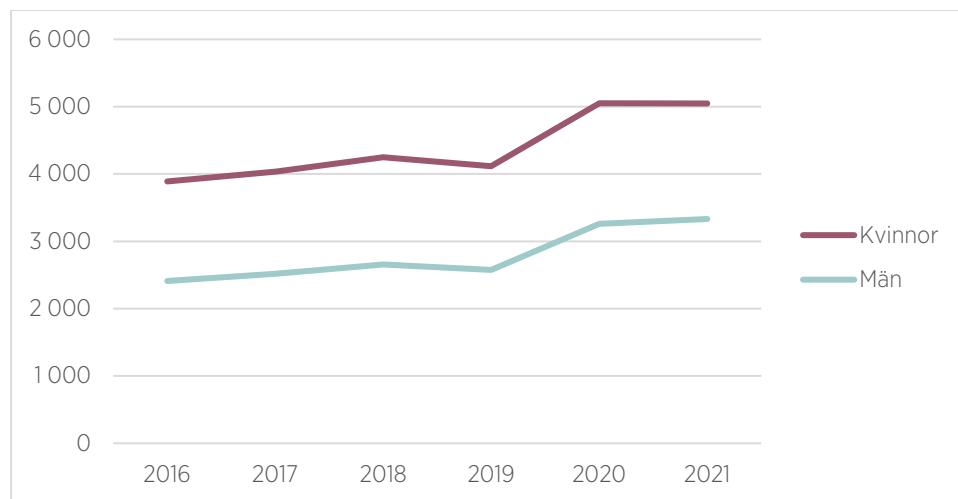
En aspekt av målet handlar om att få obetald omsorg. Män saknar, i högre utsträckning än kvinnor, stöd i sin vardag. Framför allt saknar män ett emotionellt stöd av människor i närheten.

6.1. VAB FORTSATT VIKTIG FÖR ATT HANTERA PANDEMIN

Det jämställdhetspolitiska året 2021 har inom delmålet om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet kännetecknats av hanteringen av pandemin med hjälp av föräldraförsäkringen. De ekonomiska effekterna av pandemin börjar märkas tydligt. I föregående års rapport¹⁰⁹ konstaterades en drastisk ökning av användandet av tillfällig föräldrapenning till följd av pandemin. Under pandemins andra år har mönstret förstärkts och antalet uttagna nettodagar inom tillfällig föräldrapenning har varit större än det tidigare rekordåret 2020. I figur 16 illustreras detta mönster där användandet av tillfällig föräldrapenning har ökat från en nivå strax under 7 miljoner nettodagar till över 8 miljoner nettodagar under pandemin. Fördelningen mellan kvinnor och män har varit ojämn sedan försäkringen infördes. Kvinnor tar ut en större del än män. Gapet har sakta minskat över tid. År 2016 tog kvinnor ut 62 procent av nettodagarna och män 38 procent. Under 2021 uppgick kvinnors del av fördelningen till 60,3 procent medan mäns andel var 39,7 procent.

¹⁰⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2021e.

Figur 17: Antalet nettodagar för vård av barn inom tillfällig föräldrapenning, fördelat på kön, tusental dagar, 2016–2020



Källa: Försäkringskassan.

Det kan konstateras att det framför allt är nyttjandet av tillfällig föräldrapenning vid vård av barn som har ökat och inte den del av försäkringen som ersätter föräldrar ifall skolor och förskolor stänger under pandemin. Vid sidan av covid-19 har den höga användningen av tillfällig föräldrapenning också drivits av en hög smittspridning av RS-virus vilket förklarar att även 2021 blev ett rekordår för nyttjande av försäkringen.¹¹⁰

Ensamstående kvinnor har blivit en alltmer utsatt grupp

Pandemins effekter börjar också ses i familjers ekonomi. I Försäkringskassans rapport om familjepolitikens utjämnande effekter konstaterar myndigheten att det under 2020 har skett en dramatisk ökning av antalet hushåll med låg ekonomisk standard.¹¹¹ Detta kan till stora delar härledas till pandemin. Ökningen är som tydligast inom gruppen ensamstående föräldrar med flera barn, där kvinnor och utrikes födda kvinnor står ut i statistiken. Den grupp som är allra mest utsatta i samhället, med minst ekonomiska marginaler, har minskat under de senaste 20 åren.

Försäkringskassan konstaterar i sin rapport att bidragen som räknas till familjepolitiken inte bidragit till att minska den ekonomiska skillnaden mellan gruppen föräldrar och gruppen vuxna utan barn sedan 2015.¹¹² Detta ligger i linje med en nyligen publicerad rapport från Inspektionen för socialförsäkringen som konstaterar att socialförsäkringarna har urholkats och principen om att täcka upp

¹¹⁰ Försäkringskassan 2021c.

¹¹¹ Försäkringskassan 2021a.

¹¹² Försäkringskassan 2021a.

för inkomstbortfall har försvagats under en längre tid.¹¹³ För föräldrapenningen har detta exempelvis inneburit att andelen som har en inkomst över takbeloppet succesivt ökat. Efter höjningen av takbeloppet, från 7,5 till 10 prisbasbelopp, 2006 har andelen kvinnor med inkomster över taket ökat från 6,5 procent till 16,0 procent fram till 2017. Motsvarande ökning för män var från 18,8 procent till 29,4 procent. Ur ett jämställdhetspolitiskt perspektiv får denna urholkning ses som negativt då inkomstbortfallsprincipen är en viktig del för att stimulera män att öka sitt uttag av föräldraförsäkringen.

6.2. FÅ ÅTGÄRDER FÖR EN JÄMNARE FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET

Liksom tidigare år har få åtgärder som syftar till jämna ut fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet identifierats. Kartläggningen av regeringens uppdrag visar att SCB har arbetat med att kartlägga kvinnors och mäns tidsanvändning och att Nationellt kompetenscentrum för anhörigstöd (NKA) har fått stöd för sin verksamhet. NKA arbetar framför allt med att kartlägga, informera och hjälpa personer som utför stödsatser för anhöriga. Analysen av årsredovisningar visar att Försäkringskassan och Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd har utfört arbete inom delmålet.

Försäkringskassan har under året arbetat med analyser och informationsinsatser om föräldraförsäkringen. Myndigheten har informerat om regelverken och vilken möjlighet dessa ger, för att öka föräldrars möjligheter att fatta välgrundade beslut. Detta arbete har dels utförts när personer söker information hos Försäkringskassan, dels genom uppsökande kampanjer med fokus på egenföretagare och de som väntar barn. Som ett led i detta arbete har myndigheten skapat en facebook sida på arabiska för att nå ut med information till arabisktalande.

Försäkringskassan har publicerat en rapport som analyserar fördelningen av föräldrapenning bland sam- och olikkönade föräldrar. Rapporten visar att kvinnor som har barn med en annan kvinna delar mer jämställt på föräldrapenningen än kvinnor i heterosexuella relationer. Bland samkönade föräldrar så uppgick andelen som tar ut 40–50 procent vardera av försäkringen till 41 procent. Motsvarande siffra där föräldrarna är olikkönade uppgår till 18 procent. Den jämna fördelningen inom kvinnliga par gäller oavsett utbildningsnivå.¹¹⁴

¹¹³ ISF 2022b.

¹¹⁴ Försäkringskassan 2021b.

6.3. ANALYS AV KVINNORS OCH MÄNS MÖJLIGHET ATT FÅ OMSORG

Merparten av analyserna som görs i förhållande till obetalt omsorgsarbete tar sikte på omsorgsgivaren. I detta sammanhang kan Försäkringskassans rapporter kring föräldraförsäkringen nämnas samt Socialstyrelsens senaste underlagsrapporter för en nationell strategi för anhöriga.¹¹⁵ Delmålet tar även sikte på fördelningen av att få omsorg på lika villkor. Det är därför förvånande att mottagarsidan av det obetalda omsorgsarbetet sällan lyfts inom forskningen.

Folkhälsomyndighetens folkhälsoenkät ställer bland annat frågor kring om personer har någon i sin närhet att anförtro sig åt eller få hjälp med praktiska problem, vilket relaterar till delmålets formuleringar om obetalt omsorgsarbete. Alla aspekter av obetalt omsorgsarbete täcks dock inte in av de få frågor Folkhälsomyndigheten ställer i sin enkät.

Det finns en positiv relation mellan socialt stöd och personens hälsa.¹¹⁶ Detta gäller för såväl emotionellt stöd som för praktiskt stöd. Tidigare kunskap visar att omsorgsarbetet på ett övergripande plan är relativt jämnt fördelat mellan könen men att de omsorgsgivande aktiviteter som kvinnor respektive män gör skiljer sig åt.¹¹⁷ Kvinnor ger mer socialt stöd medan män ofta hjälper med praktiska saker.¹¹⁸

6.3.1. Män saknar emotionellt stöd i större utsträckning än kvinnor

Det emotionella stödet handlar bland annat om att kunna anförtro sig till människor i ens närhet. Sociala relationer består av flera dimensioner varav emotionellt stöd är en dimension. Att sakna emotionellt stöd i sin vardag ska därför inte tolkas som att individen saknar långvariga relationer, utan att personen inte anser att hen har någon att dela sina känslor och tankar med. Att ha tillgång till emotionellt stöd är därför viktigt för en persons hälsa.

Folkhälsomyndighetens statistik visar att män saknar emotionellt stöd i högre utsträckning än kvinnor och att resultatet är robust över tid. I figur 17 presenteras andelen kvinnor och män som saknar emotionellt stöd för perioden 2006–2021. Andelen kvinnor som saknar emotionellt stöd uppgår till 9–11 procent under perioden medan samma andel för män uppgår till 13–15 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män avseende avsaknaden av emotionellt stöd är signifikant.

¹¹⁵ Socialstyrelsen 2021a.

¹¹⁶ Berkman & Krishna 2014.

¹¹⁷ SCB 2019; Socialstyrelsen 2012.

¹¹⁸ Socialstyrelsen 2014.

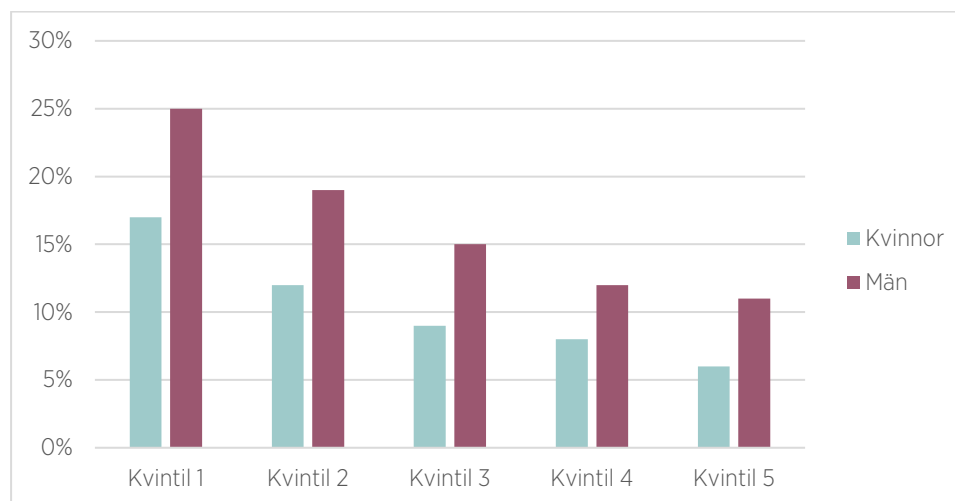
Figur 18: Andelen som saknar emotionellt stöd, fördelat på kön, 16–84 år, 2006–2021



Källa: Folkhälsomyndigheten.

Det finns ett antal faktorer som påverkar den upplevda avsaknaden av emotionellt stöd. En sådan tydlig faktor är inkomst, som delvis samspelar med utbildningsnivå, sysselsättning och härkomst. I figur 18 illustreras hur avsaknaden av emotionellt stöd fördelar sig mellan kvinnor och män i de fem olika inkomstkventilerna. De kvinnor och män med lägst inkomster uppvisar även störst avsaknad av emotionellt stöd.

Figur 19: Andelen som saknar emotionellt stöd, fördelat per inkomstkventil och kön, 16–84 år, 2021



Källa: Folkhälsomyndigheten.

Vid sidan av inkomst, följer statistiken om andelen kvinnor och män som saknar emotionellt stöd ett liknande mönster när den bryts ner med variablerna utbildning, sysselsättning och härkomst. Andelen som saknar emotionellt stöd minskar med utbildningsnivå. Liknande gäller sysselsättning där andelen är lägre bland anställda än bland arbetslösa och sjukskrivna. Lägst andel av kvinnor och män som saknar

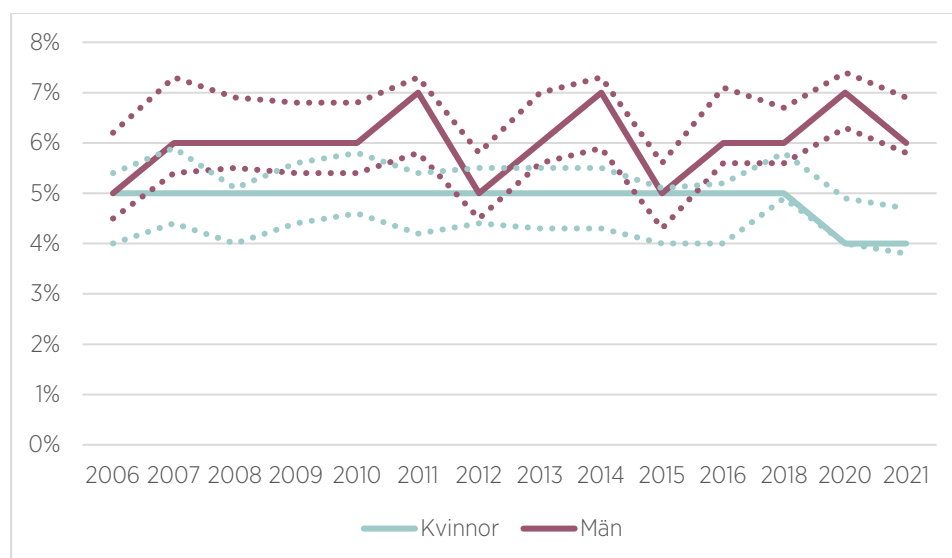
emotionellt stöd finns bland inrikes födda och födda i Norden medan högst andel finns bland födda utanför Europa. Både kvinnor och män har liknande mönster men kvinnor har generellt en lägre andel som saknar emotionellt stöd.

Ålder som variabel följer dock inte samman mönster. Män i åldern 16–29 år utgör den grupp där störst andel saknar emotionellt stöd. Inom denna grupp har andelen också ökat kraftigt sedan början av 2010-talet. Övriga åldersgrupper män uppvisar en svagt minskande utveckling. Män i åldern 65–85 år var de som i lägst andel saknade stöd. Bland kvinnor är bilden mer samlad. Även här är kvinnor i åldern 16–29 år de som till störst andel saknar emotionellt stöd. Kvinnor i åldern 30–44 år uppvisar sedan 2015 lägst andel bland avsaknaden av emotionellt stöd.

6.3.2. Stöd för hjälp med praktiska saker är mer jämnt fördelat

Vid sidan av emotionellt stöd är hjälp med praktiska saker en annan typ av omsorg en person kan erhålla. Det kan handla om att låna saker i sin vardag, hjälp med matinköp vid sjukdom eller hjälp med olika typer av reparationer. I statistiken från folkhälsoenkäten relaterar detta till andelen personer som saknar praktiskt stöd, vilket illustreras av figur 19. Även här framgår det att män upplever ett saknat stöd i högre utsträckning än kvinnor, men statistiken är delvis osäker. Dels upplever färre personer, både kvinnor och män, att de saknar stöd med praktiska saker i sin vardag, dels finns det osäkerheter sett över tid om kvinnor och män väsentligt skiljer sig åt. Under de senast två åren har andelen kvinnor som upplever att de saknar praktiskt stöd minskat vilket förklarar en ökad skillnad mot männen.

Figur 20: Andelen som saknar praktiskt stöd, fördelat på kön, 16–84 år, inklusive konfidensintervall*, 2006–2021



Källa: Folkhälsomyndigheten.

* Folkhälsomyndigheten avrundar andelarna till heltal men konfidensintervallet presenteras med en decimal.

Även när det gäller praktiskt stöd skiljer det sig mindre mellan grupperna. Mönstret som återfanns i statistiken om det emotionella stödet framträder inte på samma sätt. Fortfarande finns en viss förstärkning (och överlappning) där utrikes födda som har låg utbildningsnivå och är arbetslösa uppvisar en högre andel personer som saknar stöd. De grupper som framför allt sticker ut i statistiken med högre andelar som saknar praktiskt stöd är arbetslösa, sjukskrivna och födda utanför Europa. Kvinnor och män följer liknande mönster förutom minskningen av andelen kvinnor som saknar stöd 2020 och 2021. Under dessa år minskar andelen kvinnor som saknar praktiskt stöd tydligt vilket kan förklaras i en kraftig nedgång av att andelen arbetslösa kvinnor som uppger att de saknar praktiskt stöd i sin vardag har minskat.

6.3.3. Fler män än kvinnor saknar stöd i sin vardag

Män har under lång tid, i högre utsträckning än kvinnor, saknat emotionellt stöd. Andelen män som saknar praktiskt stöd är något högre än andelen kvinnor. Detta kopplar tillbaka till det obetalda omsorgsarbetet och möjligheten att få omsorg på lika villkor.

Det tycks finnas en förstärkning av avsaknaden av emotionellt och praktiskt stöd. Personer med lägre inkomst, utbildning eller som är arbetslösa, alternativt sjukskrivna uppger oftare att de har brist på stöd. Detta mönster återkommer också för utrikes födda kvinnor och män. Utöver att detta är ett jämställdhetsproblem som i längden påverkar hälsa, tycks det även vara ett ojämlikhetsproblem där människor flera faktorer tycks samspelar inom vissa utsatta grupper.

Män, i lägre utsträckning än kvinnor, ger emotionellt stöd till andra.¹¹⁹ Kopplingen mellan att ge och få emotionell omsorg bör därför utredas vidare där kopplingar till hälsoutfall och manliga föreställningar bör ingå som analytiskt perspektiv och frågeställning. Sammantaget menar Jämställdhetsmyndigheten att möjligheten att få omsorg är ojämnt fördelad där män har svårare att få obetald omsorg av någon närstående och att detta kan påverka mäns hälsa.

¹¹⁹ Socialstyrelsen 2014.

7. JÄMSTÄLLD HÄLSA

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Sammanfattande iakttagelser

Året har präglats av covid-19 med sämre upplevd hälsa hos kvinnor med låg utbildning försämrad psykisk hälsa och ett uppdämt vårdbehov som nu ska hanteras.

En rad åtgärder för ökad jämställd hälsa har kunnat identifierats inom sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, psykisk ohälsa, vård för våldsutsatta kvinnor samt inom verksamheten på särskilda ungdomshem.

Arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn har påverkats starkt av pandemin och blottlagt tidigare problem inom sektorn. Personalen har inte heller skyddats i tillräcklig utsträckning från viruset vilket ökat belastningen på den friska personalen. Dessa yrkesgrupper, som till stora delar är kvinnodominerade, ska nu hantera det uppdämda vårdbehovet.

Satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa uppvisar en rad resultat som har förbättrat vården för kvinnor. Inom förlossningsvården kvarstår dock brister sett till hela vårdkedjan och eftervården. Över tid har vårdtiden förkortats och antalet vårdplatser minskat, vilket påverkar kvalitén och jämlikheten inom förlossningsvården. En stor del av satsningen inriktades på ökad jämlikhet och kompetensförsörjning. Inom dessa områden är resultaten få och osäkra.

7.1. YTTERLIGARE ETT ÅR MED COVID-19 HAR PRÄGLAT JÄMSTÄLLD HÄLSA

Det jämställdhetspolitiska året 2021 har inom delmålet jämställd hälsa präglats av pandemin. Många av de framsteg som gjorts för en jämställd hälsa, både nationellt och globalt, riskerar ett bakslag. Viruset är inte könsneutralt, fler män blir svårt sjuka och avlider till följd av en infektion av covid-19. Kvinnor och barn drabbas däremot i högre utsträckning av restriktioner och den negativa samhällsutvecklingen till följd av systematiska ojämställdhets- och ojämlikhetsproblem.¹²⁰ Hittills har 69 procent av alla intensivvårdade covidpatienter varit män. Fler män än kvinnor har också avlidit. Kvinnor har däremot blivit mer exponerade för viruset inom vård, skola och omsorg, vilket till

¹²⁰ NIKK (Nordisk information om kunskap om kön) 2021.

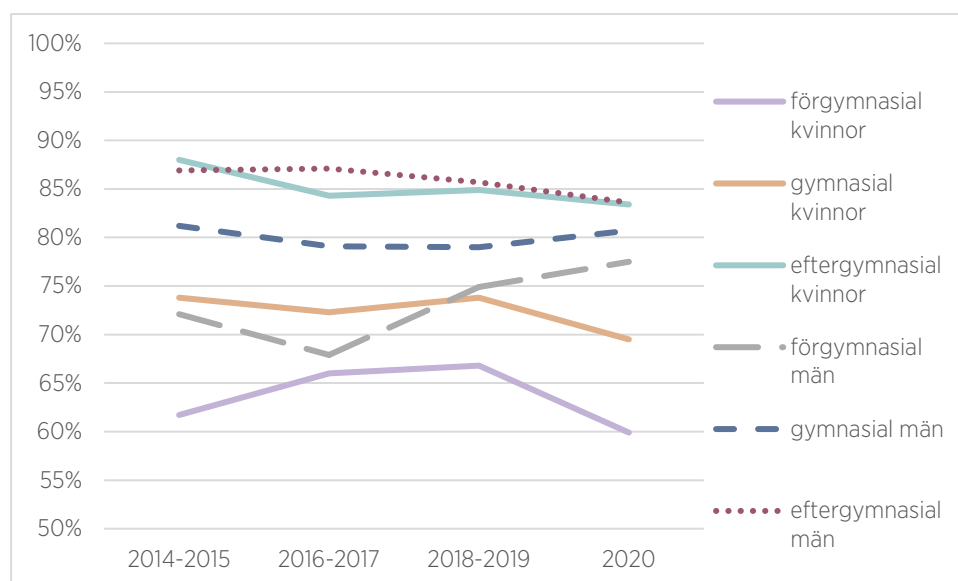
stora delar beror på den starkt könssegregerade arbetsmarknaden. Kvinnor har också fortsatt en högre vaccintäckning där 85,7 procent kvinnor och 82,9 procent av män är vaccinerade (minst två doser och är över 12år).¹²¹

Såväl covid-19 som de restriktioner och åtgärder som vidtagits för att minska smittspridningen har påverkat befolkningen olika mycket framför allt till följd av socioekonomiska förutsättningar.¹²²

Ökade skillnader i upplevd hälsa inom gruppen kvinnor

Generellt avspeglar sig pandemins effekter på hälsan ojämlikt mellan olika grupper i befolkningen. Från Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF) 2020 syns en tydlig nedgång i andelen som skattar sin hälsa som bra. I figur 20 framgår att störst nedgång i upplevt välmående återfinns bland kvinnor med förgymnasial utbildningsnivå. Även övriga kvinnor samt gruppen män med eftergymnasial utbildning skattar en mindre andel sin hälsa som bra jämfört med tidigare år. Ett liknande mönster framkommer hos de som skattar sin hälsa som dålig.¹²³

Figur 21: Andelen personer som skattar sin hälsa bra, fördelat på utbildningsnivå och kön, 25–64 år, 2014–2020



Källa: SCB.

Skillnaderna i självskattad hälsa är större mellan kvinnor med olika utbildningsnivå jämfört med skillnaderna som finns inom gruppen män. Andelen män med förgymnasialutbildning som skattar sin hälsa som bra har tillskillnad från andelen

¹²¹ Folkhälsomyndigheten 2022.

¹²² SOU 2022:10.

¹²³ SCB 2021b.

kvinnor med förgymnasialutbildning ökat under pandemin.¹²⁴ Detta till trots har medellivslängden i denna grupp män, sjunkit under början av pandemin.¹²⁵

Oklara effekter av pandemin på den psykiska hälsan

Det finns många indikationer på att den psykiska ohälsan har ökat under pandemin. Enligt ULF-undersökningen har besvär som oro, ängslan och ångest ökat inom de flesta grupper, men ökningen är störst bland yngre kvinnor.¹²⁶ Även andra hälsoenkäter pekar på sämre psykisk hälsa till följd av pandemin. Eurofound visar till exempel att den psykiska hälsan minskat kraftigt inom EU framför allt hos unga och arbetslösa.¹²⁷ The Global Burden of Disease beräknar också en ökning av ångest och depression till följd av pandemin, där kvinnor är mer drabbade.¹²⁸

Den uppgång som finns av den självskattade psykiska ohälsan går dock inte att fastställa i antalet diagnoser. Den svenska data som finns registrerad visar snarare att psykiska diagnoser har minskat under pandemin.¹²⁹ Däremot visar statistiken att patienterna som söker sig till sjukvården har svårare sjukdomsbild än som var fallet innan pandemin. Pandemin tycks därför ha resulterat i att allt fler har avvaktat med att söka vård. Därmed har covid-19 bidragit till försämrade psykiatriska tillstånd snarare än en ökning av antalet sjukdomstillstånd.¹³⁰ Försäkringskassans statistik för antalet startade sjukfall på grund av psykiatriska diagnoser visar att dessa gick ner under 2020 men att de under andra halvan av 2021 återgått till normala nivåer igen.¹³¹ Det är därför mycket som talar för att de fulla konsekvenserna av pandemin för befolkningens psykiska hälsa ännu inte är synliga.

Det uppdämda vårdbehovet leder till ytterligare påfrestningar för vårdpersonalen

Pandemin har påverkat övriga sjukvården stort och har lett till ett uppdämt vårdbehov. Det har genomförts färre operationer och färre läkarbesök inom specialistvården. Minskningen var som störst under första vågen av pandemin men har påverkats av varje ny virusvariant. Vårdens behov av att återkommande ställa om till att hantera covid-19 vid varje smittovåg har också gjort att kapaciteten är

¹²⁴ SCB 2021b.

¹²⁵ SCB 2021a.

¹²⁶ SCB 2021b.

¹²⁷ Eurofound 2021.

¹²⁸ COVID-19 Mental Disorders Collaborators 2021.

¹²⁹ Socialstyrelsen 2022g.

¹³⁰ Socialstyrelsen 2021b; 2022g.

¹³¹ Försäkringskassan 2022a.

ansträngd och andra infektioner troligt belastar vården framöver. Detta kommer sannolikt medföra att det uppdämda vårdbehovet späds på ytterligare.¹³²

Det uppdämda vårdbehovet bottnar även i befolknings minskade benägenhet och tvekan att söka vård vilket påverkat deltagandet i de nationella cancerscreeningsprogrammen. Fram till mitten av 2021 har en nedgång om 3,8 procent av antalet inrapporterade tumörer skett, dock med stora regionala skillnader. Sannolikt kommer individer med cancer söka sig till sjukvården vid ett senare skede, med försämrade överlevnadsprognos samt större vårdbehov.¹³³

Sammantaget visar Socialstyrelsen inte på några stora skillnader mellan kvinnor och mäns uppdämda vårdbehov. Framför allt har äldre och kroniskt sjuka undvikit vården. Detta till följd av rädsla för att smittas av covid-19 då dessa grupper haft störst risk att drabbas av svår covidinfektion. Socialstyrelsen poängterar att det fortfarande behövs kunskap om vilka grupper i befolkningen som påverkats och vilka grupper som har störst behov av åtgärder.¹³⁴ Jämställdhetsmyndigheten delar bilden av vikten av kunskapsproduktion för att hitta rätt åtgärder till att motverka den ökande hälsoklyftan i befolkningen som pandemin orsakat. Detta är också viktigt för att minska bördan på den redan mycket ansträngd yrkeskår som nu står inför att åtgärda ett uppdämt vårdbehov.

7.2. EN RAD INSATSER FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLD HÄLSA HAR GENOMFÖRTS

Hälso- och sjukvården är ett av de områden där regeringen satsat mest medel för att öka ett jämställt och jämlikt utfall. Detta har framför allt skett inom ramen för satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa (se analys i avsnitt 7.4). Arbetet för ökad jämställd hälsa överlappar också till viss del arbetet mot mäns våld mot kvinnor vilket både framkommer i analysen av årsredovisningar och inom satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa. I kartläggningen av myndigheternas årsredovisningar framkommer att flera åtgärder har vidtagits och resultat i relation till delmålet om jämställd hälsa har åstadkommits.

7.2.1. Arbeta för implementering av strategin för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) pågår

Folkhälsomyndigheten är ansvarig för den nationella samordningen och ska verka för kunskapsuppbyggnaden inom området sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Samordningen sker genom strategisk samverkan mellan 10 statliga

¹³² Socialstyrelsen 2022a.

¹³³ Regionala cancercentrum i samverkan 2021; 2022.

¹³⁴ Socialstyrelsen 2021e.

myndigheter med syfte att dela erfarenheter från SRHR-arbetet samt uppfylla nationella mål och uppdrag inom sexuell och reproduktiv hälsa samt HIV och STI-prevention. Folkhälsomyndigheten har under året även arbetat med att implementera den nationella strategin för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) på regional nivå. Inom ramen för detta arbete har myndigheten gett stöd till regioner genom dialogmöten i syfte att sprida kunskap och öka kännedomen för att underlätta implementeringen av strategin.

7.2.2. Kunskapsproduktion präglar myndigheternas arbete inom området psykisk ohälsa

Flertalet myndigheter har arbetat med uppdrag kopplade till psykisk ohälsa. Folkhälsomyndigheten har ett övergripande ansvar att ta fram en nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention vilken ska presenteras för regeringen 2023. I arbetet ingår att samverka och samla in erfarenheter från 21 andra myndigheter som ska bidra med perspektiv utifrån deras specialkompetenser. Myndigheten för delaktighet (MFD) har inom ramen för strategin bland annat analyserat skillnader i hur psykisk ohälsa tar sig uttryck hos äldre kvinnor och män. Även barn och unga med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har varit i fokus där MFD visar att flickor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar generellt inte får stöd i tid för att förebygga psykisk ohälsa. Jämställdhetsmyndigheten har också inom ramen för uppdraget tagit fram underlag om psykisk ohälsa ur ett genusperspektiv samt genomfört en undersökning om normer kring kön och psykisk ohälsa. Psykisk ohälsa är idag den främsta orsaken till sjukskrivning både för män och för kvinnor men där kvinnor ligger på en konstant högre nivå. I uppföljningen av jämställd hälsa framgår att flickor och kvinnor oftare diagnostiseras för ångestsjukdomar och depression än pojkar och män.¹³⁵

Som beskrivits tidigare upplever flickor och kvinnor även en sämre psykisk hälsa jämfört med pojkar och män. I arbetet i att motverka sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa har SBU arbetat med att analysera återgången i arbete efter arbetsmarknadsinsatser för sjukskrivna personer med vissa psykiatriska diagnoser samt personer som får ekonomiskt bistånd. Analysen presenteras senare under 2022. Det finns kunskapsluckor inom forskningen som rör sjukfrånvaro med psykiatriska diagnoser med koppling till obetalt arbete och familjeliv.¹³⁶ Området behöver stärkas med forskning om betydelsen av barn med särskilda behov, svår psykosocial problematik i familjen samt fördelning av den totala arbetsbördan inom familjer.

¹³⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2021i.

¹³⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2021g.

7.2.3. Förbättrad vård för våldsutsatta kvinnor

I läsning av årsredovisningar konstateras resultat av åtgärder kopplade förändrade arbetssätt inom vården för kvinnor som utsatts för övergrepp och misshandel¹³⁷. Dessa åtgärder har bäring på delmålen om jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor. Inom det patientadministrativa registreringsverktyget (PAR) tillkom 2019 nya åtgärds-koder.¹³⁸ De nya åtgärds-koderna är avsedda för att vården ska kunna registrera bland annat de informationsriktade åtgärder kopplade till insatser för våldsutsatta patienter, som görs i samband med vårdbesök. Sedan införandet 2019 har antalet registreringar kopplat till informationskoderna ökat markant. Förklaringen till ökningen är oklar. Ökningen kan vara en effekt av pandemin men den kan även bero på en ökad medvetenhet hos hälso- och sjukvårdspersonal eller vara en följd av de rutinmässiga frågorna till gravida om våldsutsatthet.¹³⁹

7.2.4. Utveckling av verksamheten på särskilda ungdomshem

I analysen av årsredovisningar har resultat som syftar till att förändra verksamheter identifierats. Exempel på detta är SiS och IVO:s arbete under året för att minska osakliga skillnader mellan flickors och pojkars behandling vid institutionerna. Generellt har barn och unga vid SiS-boenden en mycket komplex problembild. Flickor och unga kvinnor inom SiS verksamhet har generellt också en svårare sjukdomsbild och sämre psykisk hälsa än pojkarna. IVO har bland annat förstärkt tillsynen av SiS särskilda ungdomshem för flickor för att komma till rätta med maktmissbruk som förekommer mot flickor. IVO har uppmärksammat skillnader mellan verksamheter beträffande de så kallade avskiljningarna utifrån ålder och funktionsnedsättning. Även SiS har arbetat med avskiljningarna genom att minska grupperna på boendena samt genom program för omsorgsarbete. I SiS årsredovisning rapporteras 26 procent färre avskiljningar jämfört med året innan.

7.2.5. Övriga resultat för en jämställd hälsa

Flera myndigheter har analyserat covidpandemins effekter. Folkhälsomyndigheten har presenterat en rapport om pandemins effekter på folkhälsan ur ett jämlikhetsperspektiv. SBU har utrett frågan om graviditet och riskfaktorer kring covid-infektion inom ramen för Socialstyrelsens riktlinjer för vilka som löper större risk vid covid. Även Forte har producerat underlag om covid och ojämlikhet.

¹³⁷ Socialstyrelsen 2022f.

¹³⁸ Exempelvis åtgärds-koder om Undersökning efter sexuellt övergrepp eller misstanke om sexuellt övergrepp, Råd eller information om våld i nära relationer, Hänvisning till Socialtjänst. Förmedling av kontakt, Remiss till kurator eller psykolog, Åtgärd relaterad till våldsutsatthet. Tilläggs-kod till annan åtgärd utförd vid våldsutsatthet.

¹³⁹ Socialstyrelsen 2022f.

7.3. ANALYS AV ARBETSMILJÖN INOM VÅRD- OCH OMSORGSSEKTORN

En förutsättning för en god vård och omsorg är en bra arbetsmiljö för de som arbetar inom dessa sektorer. I Arbetsmiljöverkets vitbok om arbetsmiljön konstateras att arbetsmiljön i Sverige är ojämförbar.¹⁴⁰ Inom kvinnodominerande arbetsplatser, så som vård- och omsorgssektorn, är förutsättningarna sämre, riskerna för ohälsa större och det finns även en högre risk att arbetstagare slutar till följd av ohälsa. Den höga fysiska och emotionella belastningen inom kvinnodominerade arbeten beror på brister i arbetsmiljön som drabbar både kvinnor och män inom dessa branscher.¹⁴¹ Redan innan pandemin var hälso- och sjukvården samt omsorgen arbetsplatser där personalen arbetade under stor stress till följd av eftersatt arbetsmiljö. Resurserna var också knappa samt det fanns organisatoriska och strukturella problem.¹⁴² Under det senaste året har både forskningssamhället¹⁴³ och media vittnat om massuppsägningar till följd av svåra arbetsvillkor och undermålig arbetsmiljö.¹⁴⁴ Coronapandemin har därtill fört med sig stora påfrestningar på dessa yrkesgrupper, som arbetat i pandemins frontlinje.

Genom att analysera sjukdomsöversikten i form av antalet startade sjukfall hos Försäkringskassan samt arbetssjukdomsstatistiken hos vård- och omsorgspersonal kan pandemins påverkan på hälsan för dessa personalgrupper förstås. Detta är viktigt då det dels påverkar förutsättningarna för att hantera vård- och omsorgsbehovet i samhället, vilket relaterar till delmålet om jämställd hälsa, dels att dessa yrken är starkt kvinnodominerade vilket visar effekter på den ekonomiska jämställdheten. Till analysen av arbetsmiljön för vård- och omsorgspersonalen kopplas även de satsningar som gjorts för att förbättra arbetsmiljön och villkoren inom vård- och omsorgssektorn.

7.3.1. Stor ökning av antalet startade sjukfall inom vård- och omsorgssektorn

Att arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn har försämrats under pandemin framgår bland annat av sjukförsäkringsstatistiken från Försäkringskassan. Antalet startade sjukfall har stigit inom många branscher och Försäkringskassans egna

¹⁴⁰ Arbetsmiljöverket 2017.

¹⁴¹ Arbetsmiljöverket 2017.

¹⁴² Wall & Bergman 2021.

¹⁴³ Hansson 2021.

¹⁴⁴ Rydgren Stale & Ribeiro 2022; Sveriges television 2021a.

analyser visar att män har den största procentuella ökningen.¹⁴⁵ Kvinnor står fortfarande för en majoritet av antalet startade sjukfall.¹⁴⁶ Vård- och omsorgssektorn är den största branschen i Sverige med drygt 800 000 anställda varav 78 procent av de anställda är kvinnor.¹⁴⁷ Bland de stora yrkesgrupperna inom denna sektor finns bland annat 142 000 sjuksköterskor varav 88 procent är kvinnor¹⁴⁸ och 132 000 undersköterskor där 91 procent är kvinnor¹⁴⁹.

I figur 21 visas skillnaderna mellan 2019 och 2020 inom de fem största branscherna i Sverige, där vård och omsorgssektorn är den största branschen följt av utbildningssektorn. Det är också inom dessa branscher de högsta sjukskrivningstalen återfinns vilket gäller både för män och kvinnor. I stället för att bara se till skillnader mellan män och kvinnors sjukskrivningsstatistik är det av värde att se till de organisatoriska och strukturella skillnaderna mellan olika branscher.¹⁵⁰ Den särklass mest drabbade branschen av sjukskrivningar är vård och omsorgssektorn både före och under pandemin.¹⁵¹ Den procentuella ökningen av sjukskrivningar är som störst inom denna bransch. Den totala ökningen beror till största delen på ökningen inom diagnoserna kopplade till covid-19. Detta gör att skillnaderna mellan män och kvinnor inom branschen har minskat under pandemin. Statistiken visar även att skillnader mellan branscherna är mindre för män än skillnaderna mellan kvinnor.

¹⁴⁵ Begreppet startade sjukfall avser sjukskrivningar som pågått längre än 14 dagar och som påbörjats respektive kalenderår. Arbetsgivare betalar i regel sjuklön de första 14 dagarna och först därefter ersätts sjukfrånvaron av den allmänna sjukförsäkringen.

¹⁴⁶ Försäkringskassan 2021d.

¹⁴⁷ SCB 2022.

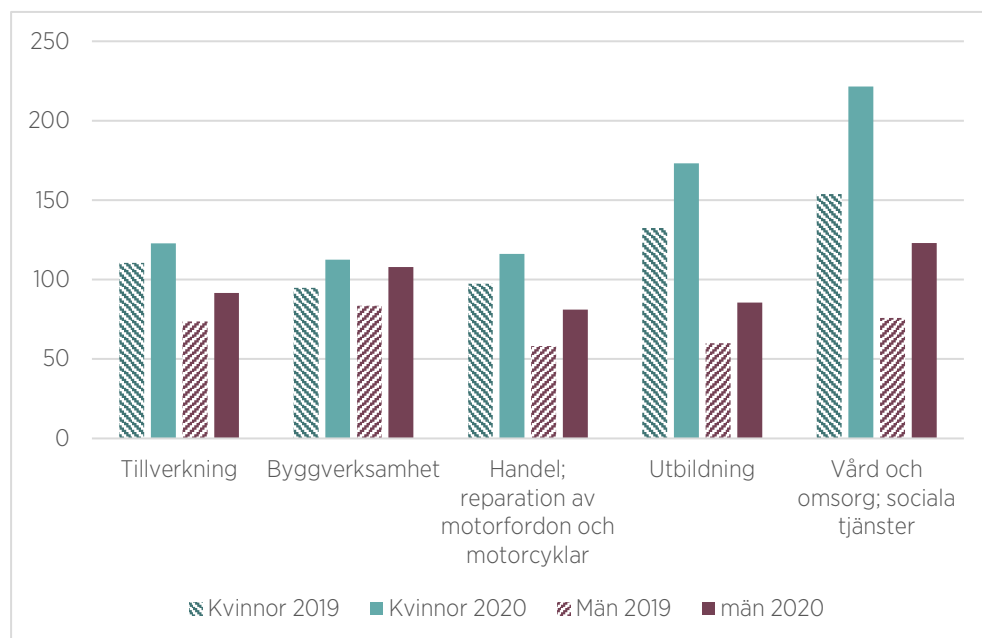
¹⁴⁸ Socialstyrelsen 2022d.

¹⁴⁹ SOU 2021:52.

¹⁵⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021f.

¹⁵¹ Transportsektorn och tidningsdistributörer har de högsta sjukskrivningstalen under pandemin men är betydligt mindre branscher och omfattar betydligt färre personer jämfört med de fem branscher som presenteras i figuren.

Figur 22: Antalet startade sjukfall per 1000 förvärvsarbetande, fördelat per bransch och kön, 2019–2020



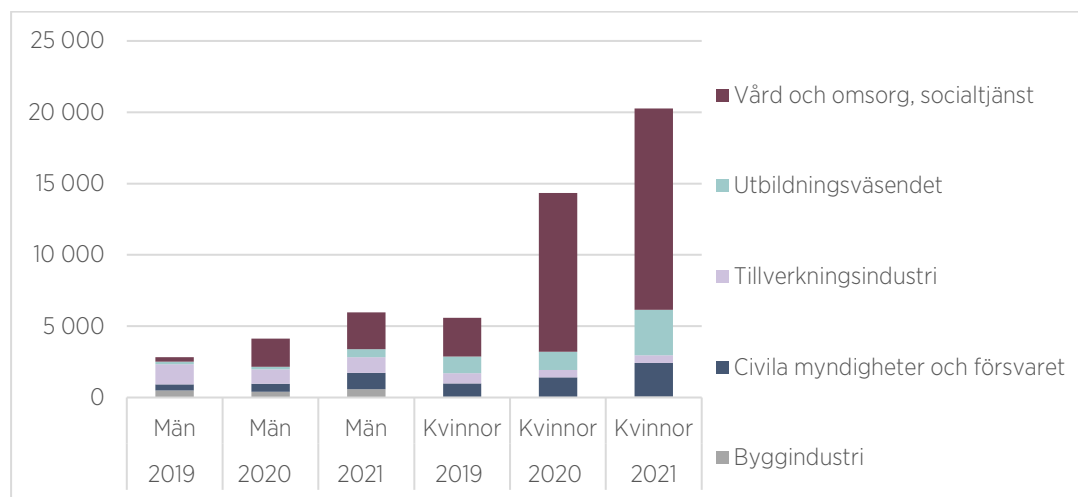
Källa: Försäkringskassan.

7.3.2. Stor ökning av arbetssjukdomar inom vård och omsorg

Även Arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik visar en markant ökning arbetssjukdomar inom vård och omsorgssektorn under pandemin. Figur 22 visar en övergripande bild av de anmälda arbetssjukdomar som lett till sjukfrånvaro före och under pandemin. Statistiken är uppdelat på de fem branscher med flest antal inrapporterade arbetsskador. Av diagrammet går det att utläsa en kraftig ökning av inrapporterade arbetssjukdomar inom vård- och omsorgssektorn.

Arbetsmarknadens könssegregering medför att skillnaden i antalet anmälda arbetssjukdomar mellan kvinnor och män också har ökat kraftigt. Som jämförelse är antalet anmälda arbetsolyckor som leder till frånvaro från arbetet relativt konstant under de senast fem åren.¹⁵²

¹⁵² Arbetsmiljöverket 2022.

Figur 23: Anmälda arbetssjukdomar, fördelat per näringsgren och kön, 2019–2021

Källa: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket menar att den främsta anledningen till uppgången är att personalen inom vård- och omsorgssektorn till hög grad exponerats för coronaviruset på arbetet. Statistiken visar också en mindre uppgång av arbetssjukdomar som kan kopplas till sociala och organisatoriska orsaker.¹⁵³ Ökningen kan delvis förklaras av den ökade arbetsbelastningen personalen har utsatts för under pandemin. Brist på skyddsutrustning, framför allt under första vågen, skapade stor stress. Även risken att smittas, och smitta andra, skapade stress. Övertid, långa arbetspass och uppskjuten semester har ökat belastningen på personalen.¹⁵⁴ Förutom faran att drabbas av viruset har arbetssituationen också lett till en ansträngd psykisk situation, där den långvariga stressen tär och försvagar personalens motståndskraft.¹⁵⁵

Vidare visar Arbetsmiljöverket att kvinnor inom vård och omsorgssektorn är särskilt utsatta för besvär kopplade till arbetet.¹⁵⁶ I den enkät om arbetsorsakade besvär¹⁵⁷ som myndigheten skickar ut vartannat år¹⁵⁸ så uppger över 42 procent att deras arbete givit dom stora besvär. Även män inom vård och omsorgssektorn uppger besvär i betydligt högre omfattning jämfört med genomsnittet för samtliga

¹⁵³ Arbetsmiljöverket 2021a.

¹⁵⁴ SOU 2021:89.

¹⁵⁵ Kungliga vetenskapsakademien 2021.

¹⁵⁶ Arbetsmiljöverket 2021b.

¹⁵⁷ Arbetsorsakade besvär är ett brett begrepp och innefattar många olika besvär. I enkäten ställs frågor om olyckor i arbetet men även besvär som kan kopplas till för stor arbetsbelastning, för höga krav i förhållande till kompetens, trakasserier och mobbning, tunga lyft med mera.

¹⁵⁸ Statistiken är insamlad under perioden april till december 2020.

branscher. I statistiken framgår att inom yrkesgrupper i vård och omsorgssektorn så uppger nära varannan undersköterska att de haft besvär av arbetet. Likaså uppger 46 procent av sjuksköterskorna att de haft besvär till följd av arbetet vilket framgår av tabell 14. I tabellen framgår även rikssnittet för samtliga yrken uppdelat på kön, vilket visar att vård- och omsorgsyrykena sticker ut negativt men även att kvinnor upplever mer besvär till följd av arbetet än män.

Tabell 14: Andelen kvinnor med besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olycka, procent och konfidensintervall, 2020

Yrkeskategori	2020
Undersköterska inom äldrevård och hemtjänst	47% (±9)
Sjuksköterska	47% (±8)
Rikssnitt samtliga yrken kvinnor	36% (±2)
Rikssnitt samtliga yrken män	24% (±1)

Källa: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket visar också att kvinnor oftare går ner i arbetstid alternativt byter arbete till följd av arbetsrelaterade besvär jämfört med män som upplevt besvär. Trots att deltidsarbete är vanligt inom omsorgssektorn är det inte fler som arbetar deltid till följd av arbetsrelaterade besvär jämfört med övriga branscher.¹⁵⁹

7.3.3. En ansträngd yrkesgrupp ska nu hantera en stor vårdskuld

Sedan tidigare har det konstaterats att arbetsmiljön mellan kvinnor och män är ojämställd, till kvinnors nackdel.¹⁶⁰ Analysen av vård- och omsorgspersonalens arbetsmiljö är intressant både utifrån delmålet om ekonomisk jämställdhet, då dessa sektorer är starkt kvinnodominerade, och för jämställd hälsa, då personalens välmående är centralt för att kunna upprätthålla tillgången till god och jämlik vård. Pandemin har förstärkt socioekonomiska skillnader mellan grupper på arbetsmarknaden som funnits där sedan tidigare, bland annat på grund av att mansdominerade sektorer har kunnat arbeta hemifrån och inte heller behövt vara sjukskrivna i samma omfattning.¹⁶¹ Den övergripande bilden från arbetssjukdomsstatistiken är att pandemin har blottlagt problemen inom vård- och omsorgssektorn samt att tidigare problem med arbetsmiljö och kompetensförsörjning nu har förstärkts.

Personalen är central för att utföra vård och omsorg inom hälso- och sjukvården. Personalen utgör också en betydande andel av Sveriges befolkning som vid behov

¹⁵⁹ Arbetsmiljöverket 2021b.

¹⁶⁰ Arbetsmiljöverket 2017.

¹⁶¹ Försäkringskassan 2022a.

kommer söka sig till vården. När en sjuk- eller undersjuksköterska söker sig till vården uppstår dels ett vårdbehov, dels personalbrist då personen är sjukskriven. Det är tydligt att personalen inom vård- och omsorgssektorn inte skyddats i tillräcklig utsträckning från coronaviruset. Framför allt gällde detta i början av pandemin och inom den kommunala omsorgen.¹⁶² Detta har i sin tur ökat belastningen på den arbetsföra personalen att upprätthålla vårdkapaciteten. Både Försäkringskassans och Coronakommissionens rapporter lyfter risken för att pandemins effekter som ytterligare ansträngt arbetssituationen och den stora psykosociala stressen inom vård och omsorg kan leda till fler sjukskrivningar.¹⁶³

Det finns goda intentioner med de satsningar som initierats för att förbättra villkor och arbetsmiljön inom dessa sektorer. Pandemin har dock både visat bristerna i den rådande arbetsmiljön och delvis förvärrat situationen för vård- och omsorgspersonal. Studieförbundet SNS visade nyligen att arbetsvillkoren och arbetsmiljön är helt centrala faktorer för att minska sjukskrivningstalen hos personalen inom äldreomsorgen. De menar att en hållbar kompetensförsörjning kräver att krav och resurser balanseras mot varandra.¹⁶⁴ Då projektfinansiering av denna typ av satsningen ofta resulterar i kortsiktiga justeringar och inte bestående förändringar är det viktigt att ge sektorn långsiktiga förutsättningar för att skapa möjligheter till god och jämlik vård och omsorg.¹⁶⁵

7.4. ANALYS AV SATSNINGEN PÅ FÖRLOSSNINGSVÅRDEN OCH KVINNORS HÄLSA

Kvinnors hälsa och välbefinnande både vad gäller förlossningsvården och de delar av vården som rör sjukdomar som drabbar kvinnor har varit ett prioriterat område där regeringen har ambitionen att förbättra situationen. Satsningarna på förlossningsvården och kvinnors hälsa initierades 2015 och har genom ett antal överenskommelser med SKR utvecklats.¹⁶⁶ Det övergripande syftet med den

¹⁶² SOU 2021:89.

¹⁶³ Försäkringskassan 2022a; SOU 2021:89.

¹⁶⁴ Westerberg & Nordin 2021.

¹⁶⁵ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2021.

¹⁶⁶ Överenskommelsen syftade till att ge stimulansmedel till regionerna för att förbättra förlossningsvården samt vård för att främja kvinnors hälsa inom primärvården med särskild inriktning på socioekonomiskt utsatta områden. Succesivt har överenskommelserna utvidgats till att inkludera hela vårdkedjan kopplat till graviditet, inklusive neonatalvården samt avgiftsfri screeningverksamhet och kostnadsfria preventivmedel till unga. Totalt har cirka 4,7 miljarder kronor fördelats under perioden 2015–2019. Därefter har överenskommelserna kompletterats och förlängts för en ökad tillgänglighet och jämlikhet i mödra- och förlossningsvården samt förstärkta insatser för kvinnors hälsa, där ett av de främst prioriterade områdena är kompetensförsörjning och arbetsmiljö. Dessa tilläggsöverenskommelser sträcker sig till 2022 och omfattar cirka 3,9 miljarder kronor fördelat över tre år (SKR).

samlade satsningen är att ”minska ojämställdheten mellan kvinnor och män, motverka sjukskrivningar hos kvinnor, och minska hälsoklyftorna i samhället”, och är en del i regeringens arbete för det jämställdhetspolitiska målet jämställd hälsa.¹⁶⁷ Arbetet som utförs inom satsningen bidrar till delmålet jämställd hälsa genom att förbättra hälso- och sjukvården till kvinnor, där den delvis varit eftersatt och underprioriterad. Satsningen bidrar även till delmålet om ekonomisk jämställdhet då hälso- och sjukvården är en kvinnodominerad arbetsplats som präglas av ökad belastning och problem med att upprätthålla bemanningen.¹⁶⁸ Kopplat till satsningen har Socialstyrelsen, SBU och Vårdanalys fått flertalet uppdrag för att höja kunskapsnivån.

Ur ett internationellt perspektiv håller den svenska förlossningsvården och hälso- och sjukvården en hög medicinsk standard. Dock har flera utredningar konstaterat kvarstående utvecklingsområden, framför allt gällande jämlikhet, kompetensförsörjning och att stärka vårdkedjan kopplat till förlossningsvården¹⁶⁹. I rapporten Styrning ger resultat konstateras att satsningen resulterat i flera förbättringar inom förlossningsvården samt hälso- och sjukvården av sjukdomar som drabbar kvinnor. Dock konstaterades även att det tycks vara svårt att utveckla ett hållbart arbetsliv för anställda inom förlossningsvården. Detta påverkar också hälsan, både ur ett vårdtagarperspektiv och medarbetarperspektiv¹⁷⁰.

7.4.1. Positiv utveckling men utmaningar kvarstår inom förlossningsvården

För att övergripande analysera utvecklingen inom förlossningsvården så har SKR utifrån Graviditetsregistrets mål tagit fram indikatorer kopplade till fem målområden: personcentrering, tillgänglighet, säkerhet, kunskapsbaserad vård samt jämlikhet. I tabell 15 presenteras utvecklingen av indikatorerna. Generellt ses en positiv utveckling gällande graviditetsvårdskedjan sedan starten på satsningen.

¹⁶⁷ Regeringen 2016.

¹⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

¹⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2020; Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁷⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

Tabell 15: Mål och utfall inom förlossningsvården, fördelat per målområde, 2015, 2019–2021

Resultat från fem målområden (Värden i %)	2015	2019	2020	2021	Målvärde*
Personcentrerad vård					
Andelen kvinnor som var mycket nöjda med sin förlossning	71	74	73	74	n/a
Tillgänglighet vård					
Andel kvinnor som gick på efterkontrollen efter förlossning	79	86	85	87,6**	≥90***
Säker vård					
Andel kvinnor som drabbats av allvarliga (grad III och IV) bristningar	2,5	2,1	2,0	2,0	≤1,5
Kunskapsbaserad vård					
• Andel kvinnor som screenats för riskbruk av alkohol vid inskrivning till mödravård	79	90	92	93	≥95
• Andel kvinnor som screenats för våldsutsatthet under graviditeten	85	94	95	96	≥95
• Andel kejsarsnitt vid förlossning (Robson I och II****)	14,2	14,6	15,2	16,2	≤10,4
Jämlik vård					
Andel kvinnor som gick på efterkontrollen efter förlossning					
Födda i Sverige	79	88	88	89,1	≥90
Födda utanför Sverige	70	80	82	83,6	
Med högskole- eller universitetsutbildning	84	89	88	89,4	
Med enbart grundskoleutbildning	65	76	79	81,6	

Källa: Gravidregistret, SKR samt Jämställdhetsmyndigheten (2021:14).

* Målvärde enligt Graviditetsregistret. I de fall det inte finns något målvärde för en indikator anges n/a.

** Uppgifterna för 2021 är preliminära, för samtliga indikatorer. Särskilt avseende eftervårdsbesök bör en jämförelse med tidigare år tolkas med försiktighet, då registrering av eftervårdsbesök sker upp till 18 veckor efter förlossning.

*** Graviditetsregistret och SFOG (Svensk förening för obstetrik och gynekologi) har ändrat målvärdet från 85% till 90% för 2022.

**** Samtliga förstföderskor med enkelbörd, där barnet ligger i huvudbjudning och där förlossning sker i fullgången tid från och med graviditetsvecka 37+0. Spontan förlossningsstart (Robson1). Induktion (Robson2b) samt kejsarsnitt innan förlossningsstart (Robson 2c) är inkluderade.

Andelen kvinnor som är mycket nöjda med förlossningen har ökat från 71 procent 2015 till 74 procent under 2021 men har legat relativt stabilt de senaste tre åren. Andelen kvinnor som screenats för riskbruk av alkohol och droger samt tillfrågats om våldsutsatthet har ökat avsevärt sedan 2015 och uppsatta mål nås eller nås nästan. En mycket positiv trend ses även gällande andelen kvinnor som gått på efterkontroll. På nationellnivå har nästan 88 procent av kvinnorna genomgått efterkontroll. På detta område har det skett en markant ökning inom samtliga grupper, vilket resulterat i att kvinnor med enbart grundskoleutbildning nu ligger över 80 procent.

Även andelen kvinnor som drabbas av allvarliga bristningar (Grad III och IV) i samband med icke instrumentella förlossning har minskat på nationellnivå sedan 2015 från 2,5 procent till 2,0 procent 2021. Det finns fortfarande mycket kvar att

göra innan målet om mindre än 1,5 procent är uppnått. Dessutom finns mycket stora regionala skillnader från 0,8 procent på Västerviks sjukhus till 4,2 procent på Ystad lasarett. Stora skillnader är också uppmätta mellan olika grupper i befolkningen där framför allt kvinnor födda utanför Europa är särskilt drabbade¹⁷¹. SBU har utvärderat det vetenskapliga underlaget för levator-¹⁷² och förlossningsbristningar samt kvinnors erfarenheter kring information och upplevelser av vården när de fått förlossningsbristningar. Utöver det har SBU undersökt aspekter kring korrekt bedömning och diagnostik av förlossningsbristningar. Resultaten visar att tydliga vårdprogram kan öka kvalitén på eftervården, men också att sannolikheten ökar att upptäcka bristningar i samband med förlossningen om ytterligare en barnmorska eller läkare undersöker den nyförlösta efter förlossningen.¹⁷³

Andelen kejsarsnitt i förlossningsgrupp Robson 1 och Robson 2 är den enda av dessa indikatorer som har en negativ utveckling sedan 2015. Målvärdet om att andelen kejsarsnitt i dessa förlossningsgrupper under 10,4 procent är avlägset och de senaste åren har det snarare skett en ökning från 14,2 procent 2015 till 16,2 procent 2021. Orsakerna bakom den negativa utvecklingen är inte fastställd. I relation till denna indikator har SBU under 2021 haft i uppdrag att kartlägga kunskapen kring kejsarsnitt utan medicinsk indikation på kvinnans önskemål. Kartläggningen visar att de negativa effekterna med kejsarsnitt överväger de positiva, både vad gäller mammans och barnets hälsoutfall. Kejsarsnitt utan medicinsk indikation kan även medföra ökade sjukvårdskostnader samt risk för undanträngningseffekter av annan vård.¹⁷⁴

Information och tillgängligheten i eftervården behöver fortfarande utvecklas

Vårdanalys som utvärderat satsningarna fram till och med 2019, menar att de skett en positiv utveckling framför allt gällande vården innan och under förlossningen. Vad gäller eftervården samt information och delaktighet i vården finns det fortfarande stora utvecklingsbehov. Vårdanalys uppföljning visar att 81 procent av kvinnorna uppger att de fått tillräckligt med information inför förlossningen.¹⁷⁵ Däremot pekar resultat från Vårdanalys enkätundersökning på att upplevd trygghet och tillgänglighet fortsatt är bristfällig. Tillgängligheten brister särskilt i eftervården där cirka 50 procent saknar information om vård vid komplikationer

¹⁷¹ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁷² Levator-ani muskeln- håller bland annat ihop analsfinktern och bristningar i muskeln kan leda till inkontinens.

¹⁷³ SBU 2021a.

¹⁷⁴ SBU 2021b.

¹⁷⁵ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

efter förlossning. Skillnaderna är också stora mellan regioner och mellan olika grupper av kvinnor. Därmed kvarstår personcentrering som ett förbättringsområde.¹⁷⁶

Socialstyrelsens egen uppföljning av den informationssatsning som de riktat till gravida och nyförlösta kvinnor, bland annat genom webbplatsen *Mer än bara mamma*, visar att den inte gav det önskade resultatet. Fokus har varit hälsofrågor kopplade till förlossningen, med fokus på stöd och vård efter graviditeten. Resultatet visar inte några stora skillnader jämfört med när satsningen inleddes. Andel kvinnor som mår fysiskt bra är ungefär lika stor som innan satsningen, men många känner oro under graviditeten och fler mår psykiskt sämre. Utvärderingen visar att behovet av information har ökat, framför allt efter hemkomsten från förlossning.¹⁷⁷

7.4.2. Minskad tillgång till förlossningsvård

Det ökade behovet av information kring eftervården kan vara ett uttryck för att antalet vårdplatser minskat och vårdtiden har kortats inom förlossningsvården. Antal disponibla vårdplatser för förlossning har minskat från 12,5 platser per 1000 födda barn 2015 till 11,8 platser per 1000 födda barn 2019.¹⁷⁸ Minskningen av antalet vårdplatser påverkar vårdens möjligheter att bereda plats åt kvinnor som ska föda, vilket kan skapa problem under vissa perioder på året. I Vårdanalys enkät till kvinnor som fött barn uppgav 10 procent att de blivit nekad vårdplats.¹⁷⁹ En något lägre siffra återfinns i graviditetsenkäten där 7 procent uppgav att de inte fick plats på den förlossningsklinik de önskade, främst till följd av platsbrist.¹⁸⁰ Det saknas nationell statistik över hur många kvinnor som hänvisas till andra sjukhus till följd av platsbrist, vilket är vanligast under sommaren. Därmed kan det finnas ett mörkertal över platsbrist och kvinnors upplevda trygghet vilket bör undersökas.

Även den genomsnittliga vårdtiden efter förlossning har minskat under de senaste åren från 3,2 dygn 2000 till 2,0 dygn 2020 för förstföderskor. För omföderskor har motsvarande minskning varit från 2,2 dygn till 1,4 dygn, vilket kan resultera i sämre patientsäkerhet och sämre individanpassad vård.¹⁸¹ Vårdanalys pekar på att

¹⁷⁶ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁷⁷ Socialstyrelsen 2022g.

¹⁷⁸ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁷⁹ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁸⁰ SKR 2022.

¹⁸¹ Socialstyrelsen 2017; 2021d.

det kan finnas problem med den kortare genomsnittliga vårdtiden och efterfrågar därför mer kunskap, framför allt av konsekvenserna för mamman och barnet.¹⁸²

7.4.3. Ett ökat behov av hållbara arbetsförhållanden inom förlossningsvården

I överenskommelserna med SKR står att regionerna i första hand ska genomföra insatser för att stärka kompetensförsörjningen.¹⁸³ SKR uppskattar att 79 procent av satsningens medel under 2020 avsattes till insatser kopplade till bemanning, samt att minst 574 tjänster tillsattes under året till följd av satsningen.¹⁸⁴ Antalet legitimerade barnmorskor har ökat under de senaste åren. Samtidigt har antalet komplicerade förlossningar blir allt fler och ambitionsnivå inom förlossningsvården har ökat¹⁸⁵, vilket gör att övergripande mått på antalet barnmorskor är svåra att jämföra mot tidigare år. Måttet säger nödvändigtvis inte heller något om förhållandena inom förlossningsvården och tar inte hänsyn till vare sig regionala skillnader eller säsongsvariationer. Vårdanalys menar därför att det behöver utvecklas indikatorer i förhållande till satsningens mål kring ökad kompetensförsörjning och förbättrad arbetsmiljö.¹⁸⁶

Även om antalet barnmorskor är det högsta någonsin så uppger i princip alla regioner att de har en brist eller räknar med en brist fram till 2035.¹⁸⁷ I relation till detta undersökte Hansson bland annat arbetssituation inom förlossningsvården. Barnmorskorna angav negativa värden och signifikant sämre värden än gruppen de jämfördes med gällande arbetstempo, rollkonflikter, utmattning, kvantitativa och känslomässiga krav, inflytande, erkännande samt självskattad hälsa. Till följd av detta arbetar endast 52 procent av barnmorskorna heltid vilket bidrar till ytterligare organisatoriska problem. Hanson konstaterar därför att det inte råder brist på barnmorskor i Sverige utan snarare en brist på hållbara arbetsförhållanden.¹⁸⁸

7.4.4. Uppföljning av övrig vård kring kvinnors hälsa

Utöver satsningen på förlossningsvården innehåller överenskommelserna även satsningar inom primärvården samt uppdrag till Socialstyrelsen och SBU inom områden som kan kopplas till kvinnors hälsa. I detta avsnitt presenteras resultat

¹⁸² Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁸³ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁸⁴ SKR 2021.

¹⁸⁵ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁸⁶ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁸⁷ Socialstyrelsen 2022b.

¹⁸⁸ Hansson 2021.

kopplade till avgiftsfria preventivmedel, avgiftsfri mammografi och screening för livmoderhalscancer samt insatser kring klimakteriebesvär.

Ökad användning av långtidsverkande preventivmedel hos unga

Satsningen på kvinnors hälsa omfattar även gratis preventivmedel till alla under 21 år. Syftet är att minska skillnader i användandet mellan olika socioekonomiska grupper, värna kvinnors hälsa och minska oönskade graviditeter. Statistik från Socialstyrelsen visar att uthämtandet av hormonella preventivmedel har ökat inom gruppen kvinnor 10–19 år, efter att dessa blev kostnadsfria år 2017. I åldern 10–14 år, har antalet föreskrivna preventivmedel som p-piller, vaginalring och plåster ökat kraftigt, från 14,1 uttag per 1000 invånare 2016 till 20,7 uttag 2021. Under samma period har det även skett en ökning i åldrarna 15–19 år från 327,8 till 347,4 uttag per 1000 invånare. En ökning syns även gällande uthämtande av långtidsverkande hormonella preventivmedel som hormonspiral och p-stav i framför allt gruppen 15–19 år.¹⁸⁹

De ökningarna som skett kan ses i de flesta regioner med viss variation. Socialstyrelsen drar slutsatsen att det ökande användandet av långtidsverkande preventivmedel bland unga kan ha bidragit till den kraftiga minskningen av antalet aborter som har registrerats i åldern 15–19 år. År 2019 rapporterades färre än 10 aborter per 1000 invånare i gruppen, vilket motsvarar mer än en halvering jämfört med 2009.¹⁹⁰ Användandet av preventivmedel går inte att följa inom olika socioekonomiska grupper vilket varit ett uttalat mål i denna del av satsningen. Jämställdhetsmyndigheten menar därför att en tydlig mållindikator gällande preventivmedelsanvändande inom olika socioekonomiska grupper bör utvecklas.

Fortsatt stora skillnader mellan grupper i befolkningen i deltagandet av avgiftsfri screening för bröst- och livmoderhalscancer

I rapporten Styrning ger resultat, lyftes avgiftsfri mammografi som en åtgärd som kan ge positiva effekter för ett större deltagande i screeningverksamheten och för ökad jämlikhet vad gäller kvinnors hälsa.¹⁹¹ Vårdanalys utvärdering av den avgiftsfria mammografin visar att endast en ökning om 0,3 procentenheter fler deltagit under de första två åren, jämfört med åren innan avgiftsfriheten. Det finns även skillnader mellan olika gruppers som söker sig till mammografin där socioekonomiskt svagare grupper och utrikes födda kvinnor fortfarande har betydligt lägre deltagande. Det har skett en ökning inom vissa undergrupper, exempelvis kvinnor med sociala ersättningar och vissa grupper av utrikes födda kvinnor. Därför behövs fler riktade insatser till grupper som deltar i lägre

¹⁸⁹ Socialstyrelsen 2022e.

¹⁹⁰ Socialstyrelsen 2020d.

¹⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2020.

utsträckning för en ökad jämlikhet¹⁹². Samtliga regioner bör också ansluta sig till det nationella mammografiregistret för att utvecklingen inom olika grupper ska underlättas.

Socialstyrelsen rekommenderar att erbjuda screening för livmoderhalscancer som innefattar cellprovtagning till alla kvinnor 23–70 år.¹⁹³ Inom ramen för satsningen har denna screening gjorts avgiftsfri vilket potentiellt kan öka deltagande. Att inte delta vid screening är den främsta riskfaktorn för att drabbas av livmoderhalscancer. Därför är ett ökat deltagande mycket angeläget. Kvinnor med låg utbildningsnivå deltar i lägre utsträckning än andra. Därutöver erbjuds alla flickor kostnadsfri vaccination av HPV-vaccin inom det nationella skolvaccinationsprogrammet sedan 2012, då HP-viruset är den främsta bakomliggande orsaken till livmoderhalscancer.¹⁹⁴ Ändå har antalet cancerfall ökat de senaste åren där en av anledningarna enligt Socialstyrelsen är att antalet falskt negativa analysvar ökat.¹⁹⁵ Under våren 2022 uppdaterar därför Socialstyrelsen rekommendationen bland annat vad det gäller analysmetoden av proven. Därutöver har indikatorer för det nationella screeningprogrammet för livmoderhalscancer tagits fram för att kvaliteten ska kunna följas över tid.¹⁹⁶

Screeningverksamheten mot cancer har starkt påverkats av pandemin. Regionalt cancercentrum i samverkan har lyft att det skett en betydande minskning av nyupptäckta cancerfall, både vad gäller bröst och livmoderhalscancer, under pandemin. Den minskade upptäckten av sjukdomsfall, diagnostisering och behandling är dels en följd av tillfälliga neddragningar av screeningen, dels en minskad benägenhet i befolkningen att besöka vårdinrättningar. Till följd av pandemin beslutade därför Socialstyrelsen om tillfälliga föreskrifter om självprovtagning för livmoderhalscancer. För att komma till rätta med eftersläpning slöt regeringen och SKR i januari 2022 en tilläggsöverenskommelse som syftade till att medel inom satsningen i stället kunde allokeras till screeningverksamheten av framför allt livmoderhalscancer. Regeringen borde överväga att även förstärka

¹⁹² Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020a.

¹⁹³ Den avgiftsfria livmoderhalsscreeningen är sedan 1 juli 2019 lagstadgad och enligt Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS 2019:14) om villkor för avgiftsfri screening ska regionerna erbjuda avgiftsfri screening för livmoderhalscancer med gynekologisk cellprovtagning till personer som vid födseln har tillskrivits det juridiska könet kvinna och tillhör åldersgrupperna 23–29 år, med analys för cytologi vart tredje år, 30–49 år, med analys för humant papillomvirus (HPV) vart tredje år och med kompletterande analys för cytologi vid det provtagningstillfälle som ligger närmast den tidpunkt då personen fyller 41 år. För 50–64 år med analys för HPV vart sjunde år (5 §).

¹⁹⁴ Socialstyrelsen 2020b.

¹⁹⁵ Socialstyrelsen 2020b.

¹⁹⁶ Socialstyrelsen 2022c.

åtgärderna kring avgiftsfri mammografi och göra ytterligare förstärkningar av screening för livmoderhalscancer för att denna ska få full effekt.

Ojämlig vård för klimakteriebesvär

Socialstyrelsen har inom ramen för satsningen fått i uppdrag att beskriva de åtgärder som genomförts för kvinnor med klimakteriebesvär och bedöma behovet av insatser i syfte att utveckla och förbättra de råd, stöd och behandling som ges. Cirka 70 procent av kvinnor 47–56 år har besvär kopplat till klimakteriet, som värmevallningar, svettningar och tunna och sköra slemhinnor i underlivet. Socialstyrelsen har i uppdrag att utarbeta kunskapsstöd gällande förlossningsvården och kvinno specifika sjukdomar och har under året publicerat nya kunskapsstöd vad gäller förlossningsvården och nya riktlinjer för vård och behandling för klimakteriebesvär. Nationell statistik över andel vårdkontakter för klimakteriebesvär inom primärvården saknas, vilket försvårar kartläggningen över andel vårdsökande och vården de får. Socialstyrelsen har visat att 44 procent av de kvinnor som är i klimakteriet sökt vård för klimakteriebesvär. Det finns dock en rad ojämlikheter kopplade till tillgången på kompetent personal samt vilka som söker vården. Socialstyrelsen lyfter att det krävs en ökad kunskapsspridning till kvinnor för att söka vård samt en kompetenshöjning inom vården som underlättat remisser till gynekologisk öppenvård och tvärprofessionellt samarbeten. Dessutom behövs ökad kompetenstillgång geografiskt.

7.4.5. Fortsatta satsningar krävs för en jämställd och jämlik vård

Vi kan konstatera en positiv utveckling inom satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa med förbättrad vård för kvinnor, främst rörande graviditet och förlossning. Satsningen inom förlossningsvården tycks ha förbättrat förutsättningarna men det finns fortfarande brister sett till hela vårdkedjan och eftervården. Steg har tagits för att förbättra uppföljningen av kvaliteten och utfallen kopplat till graviditetsvårdkedjan och kvinnors hälsa.

Inom förlossningsvården har det under de senaste åren skett stora effektiviseringar, där vårdtiden har förkortats och antalet vårdplatser har minskat. Genom kortare vårdtid har ansvaret förskjutits till individen och deras förmåga att inhämta kunskap, vilket kan öka ojämlikheten. Den förkortade vårdtiden är ska också ställas i relation till att förlossningarna generellt har blivit mer komplicerade, ambitionsnivåerna har höjts och antalet riskfyllda förlossningar har blivit fler.¹⁹⁷

I överenskommelserna mellan regeringen och SKR framgår att regionerna i första hand ska genomföra insatser för att stärka kompetensförsörjningen och bemanningen inom förlossningen, med målet att ”personal med relevant kompetens

¹⁹⁷ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

finns tillgänglig för kvinnan under hela förlossningen”.¹⁹⁸ SKR uppskattar att 79 procent av satsningens medel under 2020 avsattes till insatser kopplade till bemanning, samt att minst 574 tjänster tillsattes under året med hjälp av medel från satsningen¹⁹⁹. I dagsläget finns inga indikatorer att följa detta mål. Det finns heller inte statistik för att systematiskt följa om antalet personal med rätt kompetens har ökat inom förlossningsvården.²⁰⁰ Däremot har vårdtyngden per barnmorska blivit betydligt högre, till följd av mer komplicerade och riskfyllda förlossningar. Detta behöver tas hänsyn till när riktlinjer för önskvärd bemanning inom förlossningsvården utformas.

I överenskommelserna ingår också att samtliga primärvårdsinsatser ska minska skillnaderna mellan olika grupper i befolkningen.²⁰¹ Trots detta tycks satsningen inte komma alla till del. Kvinnor med låg utbildning och utrikes födda kvinnor nås i lägre grad än andra grupper av insatserna. Vårdanalys uppföljning visar att få insatser har riktats specifikt mot dessa grupper.²⁰²

Satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa har påverkats av pandemin och de brister som beskrivits kan i viss mån relateras till denna. Det är därför motiverat att förlänga satsningen för att förbättra eftervården och öka jämlikheten. Pandemin har också aktualiserat problem med kompetensförsörjningen inom förlossningsvården. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det är angeläget att komma till rätta med personalproblemen inom förlossningsvården för att öka kvinnors trygghet och säkerhet. Det är även angeläget att ta fram nationell statistik över bemanning och vårdplatser för att kunna kartlägga situationen inom förlossningsvården.

¹⁹⁸ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

¹⁹⁹ SKR 2021.

²⁰⁰ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

²⁰¹ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

²⁰² Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

8. MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Sammanfattande iakttagelser

Året har präglats av pandemin med ökad risk för våld i nära relationer då många isolerat sig. Då skolor övergått till distansundervisning finns risk för att en stark kontroll av unga kvinnor övergår i fullständig ofrihet. Prostitution och människohandel kan också ha öka då Sverige varit ett av få länder utan generell nedstängning.

Det förebyggande arbetet mot mäns våld mot kvinnor har ett brett genomslag. Dock kan det konstateras att det saknas evidensbaserade förebyggande metoder.

Skydd för kvinnor och barn tillhandahålls i nästan alla kommuner. Det är en förbättring över tid men betyder inte att alla som behöver skydd erbjuds det. En positiv utveckling ses kring upptäckten av våld där fler verksamheter ställer frågor om våldsutsatthet och våldsutövning.

Den nationella strategin har bidragit till ny lagstiftning och nya metoder för att klara upp brott, där positiva resultat kan ses.

Det finns fortfarande ett stort behov av systematisk utvärdering av arbetet inom den nationella strategin, där utvecklingen av indikatorer är en del. Utöver det finns det kunskapsluckor inom området, vilket begränsar utvecklingen av arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

8.1. PANDEMIN HAR ÖKAT RISKEN FÖR MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

Det jämställdhetspolitiska året 2021 har inom delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor kännetecknats av en ökad risk för våld till följd av isolering under pandemin. I ett samhälle i kris, ekonomisk press och där utbredd ångest förekommer ökar riskerna för våld²⁰³. När sedan restriktionerna har hindrat människor att arbeta på sina arbetsplatser, vara i skolan eller röra sig fritt i samhället minskar antalet platser där kvinnor och barn som utsätts för våld kan känna sig trygga.

²⁰³ Onyango m.fl. 2019; Peterman m.fl. 2020; Schumacher m.fl. 2010.

Brå visar genom sin statistik att det har skett en ökning av misshandelsbrott mot kvinnor under pandemin.²⁰⁴ Samtidigt som antalet misshandelsbrott tycks öka för kvinnor ses en minskning av antalet misshandelsbrott mot män. Män är dock fortfarande drabbade i högre utsträckning av misshandel än kvinnor. Denna bild kompletteras med att Socialstyrelsen uppger att antalet anmälningar om barn som far illa har ökat med fem procent under pandemin i 56 undersökta kommuner. Två av tio av dessa anmälningar var relaterade till våld i nära relation, våld mot barn eller barn som bevittnat våld i nära relation.²⁰⁵ På grund av skolstängningar har dock vissa typer av orosanmälningar från lärare och elevhälsan minskat, eftersom de haft minskade direktkontakter med barn och unga.

Den begränsade rörelsefriheten under pandemin har också ökat riskerna för hedersrelaterat våld och förtryck. För många flickor och unga kvinnor har skolan tidigare varit en fristad men när skola övergått till distansundervisning har en stark kontroll och ofrihet bland unga kvinnor kunnat övergå till fullständig kontroll och ofrihet. Resandet utanför Sverige har minskat under pandemin vilket minskat risken för tvångsäktenskap. Jämställdhetsmyndigheten kan dock konstatera att tvångsäktenskapen till viss del har bytt form till digitala äktenskapsliknande ceremonier²⁰⁶. Det innebär en ökad risk och utsatthet för både barn och personer med intellektuell funktionsnedsättning som kanske inte förstår att de är utsatta för en form av tvångsäktenskap.

Pandemin har påverkat området prostitution och människohandel där det finns tecken på att fler kvinnor utsatts för prostitution. Den ekonomiskt svåra situation som pandemin medfört för många har möjliggjort detta.²⁰⁷ Det har även kommit signaler från gränspoliserna att nya grupper av människor från länder med en mer omfattande nedstängning har rört sig in i landet, vilket kan medföra att människosmugglingen och utsattheten i prostitution har ökat i Sverige. Då många unga deltagit i skolundervisning på distans och inte haft lika regelbundna fritidsaktiviteter har de tillbringat mer tid på nätet, där de även riskerat att utsättas för sexuell exploatering. Under pandemin har många barn även haft ett sämre skyddsnät av vuxna som kunnat upptäcka signaler på utsatthet.²⁰⁸

²⁰⁴ Brå 2021; 2022.

²⁰⁵ Socialstyrelsen 2021c.

²⁰⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022b.

²⁰⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021h.

²⁰⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2021h.

8.2. BRETT ARBETE OCH BEHOV AV KUNSKAP MOT MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

Delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor är den del som prioriteras högst inom jämställdhetspolitiken och erhåller mest medel inom särskilda jämställdhetsåtgärder. Dessa medel kan kopplas till en rad uppdrag där Jämställdhetsmyndigheten, Socialstyrelsen och länsstyrelserna är stora mottagare och är centrala för implementeringen av politiken. I relation till delmålet finns också den tioåriga nationella strategin om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, vilken är Sveriges svar på åtaganden inom Istanbulkonventionen²⁰⁹. Inget av de andra delmålen har en liknande strategi med tillhörande handlingsplan, vilket också formar arbetet som utförs. Under året har den nationella strategin och handlingsplanen även kompletterats med ett åtgärdsprogram med 99 åtgärder för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Utifrån kartläggningen av årsredovisningar kan konstateras att många myndigheter inom flera politikområden arbetar med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Insatser har identifierats vid samtliga lärosäten, skolmyndigheterna och flera av Socialdepartementets myndigheter, bland annat Socialstyrelsen, Försäkringskassan och Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) (se avsnitt 2.2 för sammanställning). Här redovisas dock bara åtgärder där tydliga resultat har kunnat identifieras.

8.2.1. Det saknas forskning kring verkningsfulla förebyggande insatser

Inom den nationella strategins målområde kring förebyggande insatser har Forte under året genomfört en kartläggning av forskning kring mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Inom ramen för detta uppdrag har också SBU engagerats genom en förstudie om våldsprevention vid våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Forte konstaterar²¹⁰ att det finns viss evidens för att insatser och program kan minska våld i nära relation, stalkning samt hedersrelaterat våld och förtryck, men att de vetenskapliga kunskapsluckorna är stora. Störst evidens finner Forte i program som förändrar normer, attityder och kunskaper om våld i nära relation. Det finns även viss evidens för att rättsväsendets sanktioner har en reducerande effekt på återfall i nytt våld samt att skraddarsydda behandlingsinsatser med fokus på våldsutövarens risk, behov och mottaglighet är mer effektiva i att förhindra återfall i våld i nära relation än andra metoder. Dock pekar rapporten på att vissa program tycks öka

²⁰⁹ Istanbulkonventionen är det första juridiskt bindande avtalet om våld mot kvinnor i Europa. Den beskriver att avskaffandet av våld mot kvinnor är nödvändigt för att kunna uppnå jämställdhet och avkräver stater på omfattande åtgärder. Sverige ratificerade konventionen 2014.

²¹⁰ Forte 2022.

förekomsten av ungas sexuella våld inom vissa grupper. Av denna anledning är det viktigt med ett systematiskt arbete för utvärdering av det våldsförebyggande arbetet. Där pekar myndigheten ut behov av forskning som omfattar olika grupper i samhället samt forskning om orsaksförklaringar för olika insatser, eller kombinationer av insatser som ger effekt över tid.²¹¹

8.2.2. Mer medel för skydd av våldsutsatta kvinnor och utveckling av arbetssätt kring barn och unga

Till följd av pandemin förstärkte regeringen resurserna för statsbidrag till olika organisationer som arbetar med utsatta barn, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt olika HBTQI-organisationer. Socialstyrelsen har därför betalat ut cirka 214 miljoner kronor under 2021.

Socialstyrelsen är även involverad i en rad samverkansuppdrag för att förbättra upptäckten av våld, bland annat med Jämställdhetsmyndigheten (vilket presenteras i avsnitt 8.3.2). Tillsammans med Skolverket arbetar Socialstyrelsen med att utveckla tidiga och samordnade insatser för barn och unga (TSI). TSI syftar till att förbättra samverkan mellan skolans elevhälsa, hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Totalt ingår 38 utvecklingsarbeten och arbetet omfattar 75 kommuner och 16 regioner. Resultaten visar på hinder och utvecklingsområden för denna typ av samverkansprojekt. Slutsatserna från kartläggningen är bland annat att det finns oklar ansvarsfördelning mellan aktörerna, kortsiktig ekonomisk planering samt bristande delaktighet av hälso- och sjukvården i det förebyggande arbetet.

8.2.3. Kunskapsspridningen om mäns våld mot kvinnor når ut till många

Socialstyrelsen och SBU arbetat aktivt med flera kvalitets- och kunskapshöjande uppdrag. För att förbättra stödet till arbetet mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck har Socialstyrelsen utvecklat sitt utbildningsmaterial med implementeringsstöd till chefer. Vidare har Socialstyrelsen kvalitetssäkrat kunskap på webbplatsen Kunskapsguiden som har cirka 65 000 besökare per månad. Även Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) har en nyckelroll i spridningen av kunskap i arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Dess webbkurs är ett viktigt verktyg i arbetet och har under året uppnått 100 000 användare. Utöver det tillhandahåller NCK universitetskurser för personal inom socialtjänst, vården, polisen samt andra berörda myndigheter och organisationer. Inom Jämställdhetsmyndighetens uppdrag har NCK även utvecklat utbildningar för universitetslärare för att stärka implementeringen av högskoleförordningens krav om kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, inom vissa

²¹¹ Forte 2022.

yrkesutbildningar. I samverkan kring uppdraget ingår även Malmö universitet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet samt Marie Cederschiölds högskola.

8.2.4. Övriga insatser mot mäns våld mot kvinnor

I analysen av årsredovisningar har en del våldsförebyggande arbeten identifierats. Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd har arbetat med en handlingsplan för brottsförebyggande föräldraskapsstöd. Vid Statens institutionsstyrelse har också implementering av det våldsförebyggande programmet PULS genomförts. PULS är ett program som ska ge ungdomar verktyg att minska benägenheten till våld.

Många högskolor och universitet arbetar systematiskt mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet. Karolinska institutet har med hjälp av SCB genomfört en omfattande enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier. Studien är en del av ett forsknings- och samverkansprogram som drivs av Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning. Enkäten har skickats ut till cirka 125 000 studenter, doktorander och anställda vid landets lärosäten i syfte att kartlägga hur genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier tar sig uttryck vid svenska lärosäten. Resultaten presenteras under 2022.

Gymnastik- och idrottshögskolan har också publicerat rapporten ”Från policy till praktik mot sexuella övergrepp inom idrotten”. Rapporten analyserar idrottens tio största specialidrottsförbund inom barn- och ungdomsidrotten, där uppemot 80 procent av all barn- och ungdomsverksamhet bedrivs. Resultaten visar att få eller inga åtgärder som explicit adresserar sexuella övergrepp mot barn och ungdomar vidtas inom idrottsförbundens verksamhet. En förklaring till uteblivna åtgärder är att uppmärksammandet av sexuella övergrepp anses skapa en känsla av otrygghet vilket gjort att idrottsförbunden inte har velat tala om dessa problem.²¹²

8.3. UPPFÖLJNING AV DEN NATIONELLA STRATEGIN FÖR ATT FÖREBYGGA OCH BEKÄMPA MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

Som konstaterats är delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ett prioriterat område där många åtgärder initieras och medel avsätts för att uppnå målet. Som ett led i arbetet mot mäns våld mot kvinnor har regeringen givit Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att vartannat år, vid sidan av att analysera resultat av vidtagna åtgärder, göra en fördjupad uppföljning av delmålet. Detta uppdrag redovisas separat. Det är dock myndighetens mening att

²¹² Johansson 2020.

jämställdhetspolitikens delmål är odelbara och att det är viktigt att allt arbete syftar till att nå det övergripande målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. För att denna rapport ska omfatta politikområdets helhet görs därför ett sammandrag av uppföljningen, med fokus på de resultat av åtgärder som har vidtagits. Sammandraget utgår från den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnors fyra målsättningar, det vill säga utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld, förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd för våldsutsatta kvinnor och barn, effektivare brottsbekämpning samt förbättrad kunskap och metodutveckling.

8.3.1. Positiv utveckling inom det förebyggande arbetet men få av åtgärderna visar tydliga effekter

Utvecklingen inom den nationella strategins första målsättning om ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld visar en svag men positiv utveckling. Indikatorerna som visar attityder till användning av våld och könsstereotypa normer hos unga beskriver över tid en svag positiv förändring. Osäkerheten är dock hög. Även indikatorerna kopplade till återfallsförebyggande program inom Kriminalvården visar en positiv utveckling under 2019–2021. Även här är trenden dock osäker då fler mätningar krävs för att fastställa en långsiktig utveckling.

Inom det förebyggande arbetet har en lång rad åtgärder inom skolan, sjukvården, rättsväsendet kunnat identifieras, både på nationell och regional nivå. Mängden åtgärder tillsammans med dess inriktningar gör att myndigheten konstaterar att det skett en förskjutning mot ett alltmer proaktivt arbete för att uppnå målsättningen om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Framför allt kan åtgärderna kopplas till ett arbete för en stärkt samtyckeskultur, universellt förebyggande arbete samt arbetet mot att förebygga återfall.

Sedan samtyckeslagstiftningen trädde i kraft 2018 har en rad informationsinsatser till allmänheten och vuxna som möter barn utförts. Även en rad åtgärder kopplat till samtyckeslagstiftningen inom skolan, främst utifrån förtydligandet av läroplanen om sexualitet, samtycke och relationer, har identifierats.

Inom området att stärka det förebyggande arbetet har ett antal åtgärder identifierats. Som nämndes ovan visar dock Forte att det finns stora kunskapsluckor inom forskningen kring beprövade metoder om förebyggande arbete. Resultaten av implementeringen av programmet mentor i våldsprevention (MVP), som är det enda evidensbaserade programmet som används, visar på problem i implementeringen. Inom det förebyggande arbetet mot återfall har också en mängd åtgärder som stödtelefoner, stödverksamhet, program för att förebygga återfall och insatser riktade mot unga identifierats. Resultaten pekar på att det är svårt att nå unga våldsutövare.

Inom den nationella strategins första målsättning om ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld har också länsstyrelsernas arbete analyserats.

Länsstyrelserna har en viktig roll i genomförandet av strategin på lokal och regional nivå. Jämställdhetsmyndigheten menar att de har goda förutsättningar att genomföra sitt våldsförebyggande uppdrag, vilket även visats tidigare²¹³. Utifrån deras verksamhetsredovisningar kan också konstateras att de har en bredd av åtgärder i det våldsförebyggande arbetet. Dock behöver det nationella stödet till förebyggande arbete utvecklas med en bättre koppling till regional och lokal nivå. Därtill behöver uppföljningen av det våldsförebyggande arbetet utvecklas med regionala och lokala indikatorer.

8.3.2. Upptäckten av våld har förbättrats men skyddet och stödet till våldsutsatta kvinnor och barn behöver stärkas

Utifrån indikatorerna inom den nationella strategins andra målsättning om en förbättrad upptäckt av våld samt starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn kan en något positiv utveckling skönjas. Kvinnor utgör dock den övervägande majoriteten av de personer som har avlidit till följd av våld i en nära relation. 2021 utsattes 15 kvinnor för dödligt våld av sin partner. Det är en nedgång från 2018 då 22 kvinnor mördades av sin partner. Under perioden 2017 till 2021 har totalt 76 kvinnor dött till följd av våld i en nära relation. Under de senaste åren har det dock skett en minskning i självrapporterad utsatthet för misshandel hos både kvinnor och män. En trolig förklaring till detta är pandemin. Andelen kvinnor som anger att de utsatts för sexualbrott minskar också. Dock är fortfarande unga kvinnor mellan 16 och 24 år den mest utsatta gruppen, även om denna grupp rapporterar en minskning av att ha blivit utsatta för sexualbrott.

Det går också att konstatera att de flesta av landets kommuner erbjuder skyddat boende för våldsutsatta vuxna, även om detta inte säger något om hur många som faktiskt erbjuds skyddat boende. Även andelen kommuner som erbjuder stödsamtal till personer som utövat våld mot en närstående har ökat under de senaste åren, medan indikatorn kring skriftliga rutiner vid indikation på våldsutsatthet minskat något mellan 2020 och 2021. Det ska dock ses utifrån den positiva utveckling som skedde på området mellan 2017 och 2019. Slutligen framkommer att personalen i grundskolan i högre utsträckning än tidigare anser att det finns tydliga rutiner om anmälningsskyldighet vid misstanke om att barn utsätts för våld.

Under strategiperioden har ett antal verksamheter för att öka upptäckten av våld utvecklats. Screeningverksamheten inom mödrahälsovården har utvecklats och visar på tydliga resultat där nästintill alla gravida i dag tillfrågas om våldsutsatthet. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsen implementerat ett nytt arbetssätt om att upptäcka våld genom att ställa frågor om våld till personer de möter inom sin

²¹³ Statskontoret 2019.

verksamhet. Resultat har nåtts men det finns utvecklingsbehov dels kring metoden, dels kring implementeringen. Gällande metoden menar Jämställdhetsmyndigheten att Migrationsverket bör övergå till att ställa frågor till samtliga kvinnor på rutin, i stället för att tillfråga de kvinnor som handläggare misstänker kan ha blivit utsatta för våld²¹⁴. Verksamheten bör också utvecklas och spridas till fler myndigheter. Inom implementeringen behöver arbetet fortsätta för att öka systematiken. I en enkät som Försäkringskassan har genomfört uppger fyra av tio handläggare att de aldrig eller i få ärenden ställer frågor om våld²¹⁵. Socialstyrelsen har också visat att hälso- och sjukvården samt socialtjänsten brister i att fråga om våld i arbetet, trots att rutiner, allmänna råd, föreskrifter och stödmaterial finns på plats²¹⁶.

Som konstaterades ovan erbjuder nästintill samtliga kommuner skyddat boende för våldsutsatta vuxna. Det är en viktig del i arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Däremot visar Inspektionen för vård och omsorg (IVO) att det lokala arbetet för våldsutsatta kvinnor och barn har brister. Myndigheten konstaterar bland annat att socialtjänsten inte alltid utreder situationer där barn kan vara utsatta för våld eller för att ha bevittnat våld. Vidare konstateras att hälso- och sjukvårdspersonal är i behov av ökad kompetens om att ställa frågor till barn om våld och våldsutsatthet.²¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten har uppmärksammat liknande brister hos domstolarna i mål om vårdnad, boende eller umgänge med barn. Granskningen visar att domstolarna tenderar att fokusera mer på svårigheter i samarbetet än på uppgifter om våld och andra övergrepp när de fattar beslut²¹⁸. I en annan rapport från IVO framkommer också att 13 av 14 socialnämnder brister i egenkontrollen gällande kommunens arbete mot mäns våld mot kvinnor samt att det finns kompetensbrister inom förvaltningarna²¹⁹, vilket sammantaget gör att kvinnor och barn riskerar att bli utan stöd och skydd vid våldsutsatthet. Vidare har Jämställdhetsmyndigheten visat på brister i myndigheters hantering av personer med skyddade personuppgifter där kvinnors och barns uppgifter har röjts. Detta får som konsekvens att våldsuppsatta kvinnor och barn kan tvingas flytta och starta om livet på nytt igen²²⁰.

²¹⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022e.

²¹⁵ Försäkringskassan 2022b.

²¹⁶ Socialstyrelsen 2018.

²¹⁷ IVO 2019a.

²¹⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2022h.

²¹⁹ IVO 2019b.

²²⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2022f.

8.3.3. Utredningsarbetet har stärkts genom åtgärder, men fler insatser krävs för att förhindra brott

Inom målsättningen effektivare brottsbekämpning finns det positiva tendenser till att personuppleringen av brotten ökar samt att skillnaderna mellan olika åklagarkammare, i beviljande av kontaktförbud, minskar. Personupplaring för grov kvinnofridskränkning har under perioden 2016–2020 legat på en relativt jämn nivå runt 18 procent, med några dippar enstaka år. Uppklaringsprocenten för kontakt med barn i sexuellt syfte (grooming) tyder på en försiktigt positiv trend, även om andelen brott och brottsuppleringen är låg. Gällande våldtäkt varierar personupplaringsprocenten för kvinnor som utsatts under strategiperioden relativt stort med ett medelvärde på cirka 10 procent. Dock är upplaringsprocenten vid våldtäktsbrott mot barn betydligt högre och här ses också en positiv utveckling över strategiperioden, både gällande flickor och pojkar.

Vad gäller köp av sexuell tjänst har antalet ökat mellan 2016 och 2020 medan köp av sexuell handling av barn legat relativt jämnt under perioden. Det går inte heller att urskilja någon förändring vad gäller uppleringen av dessa brott. Däremot kan konstateras att både köp av sexuell tjänst och köp av sexuell handling av barn uppklasas i förhållandevis hög grad. Slutligen kan konstateras att antalet sökta och beviljade kontaktförbud legat relativt konstant mellan 2014 och 2021. Det finns dock en stor variation i beslutandet av kontaktförbud mellan olika regioner. Denna skillnad har dock minskat under strategiperioden.

Både Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten uppvisar åtgärder som syftar till ett effektivare brottsbekämpande gällande sexualbrott mot barn och vuxna, våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. Bland annat har Polisen gjort en omprioritering vilket lett till att 350 nya medarbetare som arbetar med brott i nära relation, våldtäkt, vålds- och sexualbrott mot barn samt nyutvecklade arbetssätt har resulterat i högre andel lagföringar. Dessutom har satsningar inom Nationellt forensiskt centrum lett till fler handlagda ärenden och förkortade utredningstider. Det saknas dock uppföljning av i vilken mån arbetsmetoderna efterlevs i praktiken, och vilken effekt på utredningsarbetet och för brottsoffren som arbetet har haft. Under strategiperioden har också ett antal lagförändringar trätt i kraft som visar på positiva resultat. Efter samtyckeslagstiftningens införande har antalet anmälningar, åtal och domar ökat. Brottsförebyggande rådets (Brå) genomgång visar att de nya fällande domarna i hög grad avser fall där målsäganden blivit överfallen, vilket också skiljer sig från tidigare brottsmål²²¹. Sedan införandet av den nya lagen om barnafridsbrott 1 juli 2021 har över 3 000 anmälningar gjorts.

²²¹ Brå 2020.

Runt 200 åtal har väckts och cirka 60 domar har fallit²²², vilket får anses vara ett positivt resultat utifrån delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

8.3.4. Omfattande kunskapsspridning med brister i kvalitetssäkringen

Inom området förbättrad kunskap och metodutveckling finns endast ett fåtal indikatorer som täcker in begränsade delar av området. Bland de två indikatorer som valts ut ses en positiv utveckling, i förhållande till arbetet inom den nationella strategin, som troligtvis begränsats av pandemin. Andelen kommuner som genomför fortbildning för handläggare som utreder barn eller vuxna som utsatts för eller bevittnat våld har ökat något under perioden 2016–2020. Den uppgår nu till 83 procent respektive 86 procent. Även andelen kommuner som erbjuder vidareutbildningar på högskolenivå för handläggare som utreder barn och vuxna har ökat under strategiperioden. 2016 var andelen avseende barn 20 procent och vuxna 22 procent. 2020 är motsvarande andelar 27 respektive 35 procent. Inom båda indikatorerna har det dock skett en nedgång under 2021 som delvis kan förklaras med den ansträngda situationen under pandemin.

I linje med målsättningen utgör arbetet för att öka kunskapsnivån inom berörda yrkesgrupper och beslutsfattare en stor del av de genomförda åtgärderna. Socialstyrelsen pekar på vikten av ett kontinuerligt kompetensstöd till kommunerna och regionerna²²³, men också på att det finns regionala skillnader²²⁴. Det finns därmed fortsatt behov av kompetensförsörjning, men också handlingsplaner, rutiner och systematisk uppföljning. En stor utmaning är dock att materialet ska implementeras och användas i praktiken²²⁵.

Vad gäller målsättningens andra del om utveckling av metoder och arbetssätt för att motverka våld utgörs den främst av sammanställningar av det arbete som olika aktörer har genomfört. Arbetet fokuserar också på att följa upp hur kunskap sprids men inte hur kunskapen påverkar mottagarens arbete. Systematiska uppföljningar, utvärderingar och forskningssammanställningar är ett utvecklingsbehov för ett effektivt förebyggande arbete, vilket också framkommit tidigare²²⁶.

8.3.5. Nationella strategin har åstadkommit resultat men bristen på evidensbaserade arbetssätt hindrar arbetet

Den övergripande bilden är att arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor går framåt. Ett omfattande arbete inom flera av strategins målområden

²²² Sveriges television 2021b.

²²³ Socialstyrelsen 2020a.

²²⁴ Socialstyrelsen 2020c.

²²⁵ Statskontoret 2019.

²²⁶ Franzén & Gottzén 2020; Statskontoret 2019.

visar på resultat men även brister. Inom det förebyggande arbetet genomförs en lång rad insatser, men effektiviteten i arbetet kan förbättras genom fler evidensbaserade arbetssätt. Skyddet för kvinnor och barn är spritt över hela landet. Systematiska arbetssätt för att fråga om våldsutsatthet visar positiva resultat i förhållande till arbetet om förbättrad upptäckt av våld. Stödet till handläggare bör öka ytterligare för ökat genomslag och metoderna bör spridas till fler myndigheter, nationellt och lokalt. Inom brottsbekämpningen ses också positiva tecken till följd av ny lagstiftning och nya arbetssätt. Det största utvecklingsområdet är dock det fjärde målområdet om förbättrad kunskap och metodutveckling. Förvisso finns det en omfattande kunskapsspridning men utvecklingen av systematisk kunskap och framtagande av evidensbaserade metoder brister. Forte konstaterar i en kunskapssammanställning att det finns stora kunskapsluckor som måste besvaras för ett effektivt arbete. Jämställdhetsmyndigheten kan dock konstatera att det har skett en förflyttning från ett reaktivt till ett mer proaktivt förebyggande arbete.

Indikatorerna kopplade till den nationella strategin visar en positiv utveckling. Osäkerheten inom flera indikatorer är dock stor och samtliga dimensioner av strategin täcks inte in av indikatorerna. Det saknas även indikatorer för att kunna säga något om orsakerna till utvecklingen. Jämställdhetsmyndigheten kommer att intensifiera utvecklingsarbetet av indikatorer för att följa utvecklingen inom den nationella strategin. Myndigheten kommer även ta fram förslag på nya insamlingsmetoder och källor för data som inte samlas in i dag.

Utöver utvecklingen av indikatorer krävs bättre uppföljning och utvärdering av arbetet som utförs inom den nationella strategin. Inom det förebyggande arbetet finns det begränsat med evidensbaserade metoder och vid implementeringen har problem förekommit. Inom målområdena om ökad upptäckt och stärkt skydd samt effektivare brottsbekämpning finns det också behov av uppföljning. Bland annat behövs regelbunden tillsyn av socialtjänsternas arbete kring skydd av kvinnor och barn. Därutöver behövs det en förflyttning från rapporteringar av utförda uppdrag till effektutvärderingar och utveckling av evidensbaserade metoder.

9. BÄTTRE STYRNING INOM SAMTLIGA POLITIKOMRÅDEN GER BÄTTRE JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetspolitiken syftar till att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. På flera områden sker ur det perspektivet en positiv utveckling, men arbetet mot jämställdhet har regionala skillnader och brister i jämlikheten. Dessutom har pandemin påverkat arbetet negativt och det finns fortfarande kunskapsluckor kring verkningsfulla arbetssätt. På flera områden brister också styrningen mot jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten menar därför att en bättre styrning skulle ge bättre resultat för regeringens samlade politik för ökad jämställdhet.

9.1. PANDEMIN HAR HAFT NEGATIVA EFFEKTER FÖR JÄMSTÄLLDHETEN OCH POLITIKEN FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET

Pandemin har påverkat jämställdheten negativt. I rapporten konstateras att den utdragna pandemin bidragit till försämrad hälsa, där speciellt färre lågutbildade kvinnor skattar sin hälsa som bra jämfört med innan pandemin. Än så länge syns inga förändringar i antal diagnostiserade med psykisk ohälsa, men för de som redan innan pandemin mådde dåligt har sjukdomsbilden förstärkts²²⁷. Dessutom har ett uppdämt vårdbehov skapats genom att planerad vård har skjutits upp och människor i mindre utsträckning har sökt vård, trots behov²²⁸. Det uppdämda vårdbehovet ska nu hanteras av samma personal som har stått i frontlinjen under pandemin. I studien om arbetsmiljön inom vård och omsorg konstateras nämligen att både arbetsmiljön och villkoren i många av dessa yrken har varit eftersatta redan innan pandemin. Dessa problem har nu blottlagts. Det sker i de stora

²²⁷ Socialstyrelsen 2021b; 2022g.

²²⁸ Socialstyrelsen 2022a.

kvinnodominerade yrkesgrupper där såväl deltid som sjukskrivningar är vanliga²²⁹. Löses inte problemen med arbetsvillkor och arbetsmiljö finns det en risk för större sjukskrivningstal och mer deltidsarbete. Det kommer i sin tur påverka den ekonomiska jämställdheten. Risken på lång sikt är att problemen ytterst resulterar i att en ny stor grupp, framför allt kvinnor, får en mycket låg pension på grund av ett yrkesliv med deltidsarbete och sjukskrivningar.

Pandemin har även påverkat implementeringen av satsningar som syftar till att öka jämställdheten. I uppföljningen av förlossningsvården och kvinnors hälsa kan konstateras att implementeringen av delar av satsningen, till exempel kring den avgiftsfria screeningverksamheten, har påverkats negativt²³⁰. Arbetsförmedlingen har också rapporterat att myndigheten under pandemin haft en begränsad tillgång till arbetsnära insatser, såsom praktik, på grund av restriktioner. Det har också påverkat etableringen av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Pandemin har även påverkat arbetet med jämställdhetsintegrering vid högskolor och universitet. Detta arbete har nedprioriterats för att ställa om till undervisning på distans²³¹.

I föregående års rapport²³² konstaterades att Sveriges krisberedskap och åtgärder till följd av pandemin behöver följas upp ur ett jämställdhetsperspektiv. Tyvärr har Coronakommissionens slutbetänkande en bristfällig jämställdhetsanalys. Även andra rapporter saknar jämställdhetsanalyser. Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag och egna analyser konstaterat att delar av krisstöden, till företag och idrottssektorn, initialt saknade jämställdhetsperspektiv vilket gynnat män framför kvinnor. Krisstöden blottar till viss del ett problem med jämställdhetsintegreringen av styrkedjan då varken direktiven eller hanteringen av stöden varit inriktade mot att ta en jämställd fördelning i beaktan.

Jämställdhetsmyndigheten har också försökt analysera krisstöden till företag, kultursektorn och idrotten med varierande resultat. I samtliga fall är bristen på statistik som möjliggör en jämställdhetsanalys uppenbar. Det är därför av stor vikt att nya metoder tas fram för att möjliggöra jämställdhetsanalyser av stödåtgärder till juridiska personer. För att lärdomar från hanteringen av pandemin ska kunna dras, krävs en genomlysning av samtliga stödåtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv. Regeringen bör därför överväga att ge ett sådant uppdrag till en granskande myndighet.

²²⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2021f.

²³⁰ Regionala cancercentrum i samverkan 2021.

²³¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c.

²³² Jämställdhetsmyndigheten 2021e.

9.2. REGERINGENS POLITIK FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET NÅR RESULTAT MEN INTE I OMFATTNINGEN SOM ÖNSKAS

I arbetet med att redovisa och analysera resultat av åtgärder har en bredd av insatser identifierats genom årsredovisningar samtidigt som ett djup har uppnåtts genom analyser av specifika åtgärder. Den övergripande bilden är att regeringens satsningar för ökad jämställdhet når resultat. Myndigheter med rekryteringsmål närmar sig sakta en jämnare fördelning inom utpekade yrkesgrupper. Satsningarna på utrikes födda kvinnors etablering och förlossningsvården når vissa resultat. Forskningsfinansieringen har för den enskilda forskaren blivit relativt jämställd. Den tillfälliga föräldrapenningen har fått ett något jämnare uttag och en positiv utveckling syns inom nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Dessutom uppvisar myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering en rad resultat.

Som konstaterades ovan så har flera satsningar lett till positiva resultat och inom flera områden kan ett mer jämställt utfall konstateras. Dock går arbetet på alla dessa områden långsamt. Med tanke på den långsamma utvecklingstakten är det oklart om arbetet för ökad jämställdhet når önskad effekt. Inom arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor kan små positiva förändringar uppmätas. Det är dock svårt att koppla utvecklingen till konkreta åtgärder. Att kopplingen mellan utveckling och åtgärder är svår att göra beror framför allt på att implementeringen saknar systematisk uppföljning. Utöver det är det svårt att isolera pandemins påverkan på arbetet som utförs. Inom analysen av myndigheters rekryteringsmål blir det tydligt att Försvarmakten och majoriteten av högskolorna och universiteten inte når de uppsatta målsättningarna kring en jämnare könsfördelning. Även Polismyndigheten har svårigheter att öka andelen kvinnor inom sin polisiära verksamhet. Sammantaget kan därför konstateras att även fast positiva resultat har uppnåtts, kan det inte uteslutas att dessa resultat snarare kan kopplas till en allmän samhällsutveckling än till konkreta åtgärder.

I analysen av satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa framkommer en rad resultat som Jämställdhetsmyndigheten bedömer kommer att bidra till en ökad jämställd hälsa. Framför allt har dessa resultat lett till förändringar av verksamheter så som nya eller förbättrade rutiner, arbetssätt och förstärkt samverkan. Resultat återfinns dock i betydligt mindre utsträckning inom bemanning och kompetensförsörjning, vilket varit en av satsningens stora målsättningar. Det får som konsekvens att få eller inga förbättringar inom arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården kan förväntas, snarare tvärtom att arbetsmiljön försämrats. Med nya rutiner och ökade ambitioner inom vården ökar nämligen belastningen av personalen. Dock finns få resultat kopplade till arbetsmiljön inom sektorn och satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa saknar tydliga målsättningar för att styra arbetet i denna riktning. Regeringen bör därför överväga att tydligt

specificera målsättningar kring arbetsmiljö och kompetensförsörjning i framtida överenskommelser med Sveriges kommuner och regioner (SKR).

9.3. ARBETET FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET HAR REGIONALA SKILLNADER OCH BRISTER I JÄMLIKHET

Flera av studierna i rapporten visar att det finns regionala skillnader i implementeringen av åtgärder som syftar till ökad jämställdhet. Det finns även skillnader i jämlikheten inom jämställdhetsarbetet där studierna i denna rapport visar hur utrikes födda kvinnor är en utsatt grupp. Inom studierna om regionala utvecklingsstrategier samt satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa har det primärt varit regionerna som har varit ansvariga utförare. Det är i sig inte anmärkningsvärt att regionernas implementering skiljer sig åt då arbetet måste utgå från skilda regionala förutsättningar. Snarare är det anmärkningsvärt att det förekommer likriktning i arbetet inom regionerna, som i framtagandet av utvecklingsstrategierna snarare tenderar att ge generella och visionära beskrivningar av arbetet som ska utföras, än att vara förankrade i de regionala förutsättningarna. Inom satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa aktualiseras frågan ytterligare av att konkreta resultat för att komma till rätta med regionala skillnader och ojämlika utfall i stort sett saknas.

I ett antal studier är det tydligt att implementeringen av jämställdhetsarbetet inte alltid svarar upp mot de ojämlikheter som finns mellan olika grupper i landet. Satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa, som nämndes ovan, är ett exempel på detta, där det konstateras att risken för allvarliga bristningar i samband med förlossningen är högre för kvinnor födda utanför Europa²³³. Även de förändringar som skett inom förlossningsvården, där vårdtiden efter förlossningen har minskat, kan påverka jämlikheten negativt då delar av ansvaret för efterkontroll flyttas från vården till kvinnan som genomgått förlossningen.

I studien om utrikes födda kvinnors etablering framkommer att insatserna för målgruppen inom arbetsmarknads- och näringspolitiken har gett resultat. Det är dock fortfarande en stor utmaning att etablera de utrikes födda kvinnorna på ett sätt som leder till ekonomisk egenförsörjning. I analysen om obetalt omsorgsarbete framkommer också att utrikes födda män är en grupp som ofta saknar emotionellt stöd.

Ett problem för ett systematiskt arbete mot minskade regionala skillnader och ökad jämlikhet är bristen av jämförbara indikatorer och kompletterade statistik. En brist i flera regionala utvecklingsstrategier var att de helt saknade en tydlig koppling till uppföljningen av dokumentet. Delvis kommer jämställdhetspolitiska indikatorer att

²³³ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2020b.

kunna användas vid regional uppföljning men även dessa har begränsningar, framför allt kopplat till att följa upp lokala arbeten som utförs. Inom hälsoområdet saknas även statistik som möjliggör regional jämförelse.

Kanske mest anmärkningsvärt, givet situationen inom förlossningsvården, är att det saknas nationell statistik över antalet kvinnor som nekats plats på den listade mottagningen på grund av platsbrister som periodvis uppkommer. Det saknas även specificerad statistik kring antalet barnmorskor inom förlossningsvården, vilket gör analyser över personalbehoven trubbiga. En av slutsatserna kring uppföljningen av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor är också att det saknas regionalt nedbrytbara indikatorer och en samstämmighet i länsstyrelsernas återrapportering av arbetet, vilket försvårar uppföljningen.

9.4. KUNSKAP OCH SYSTEMATISK IMPLEMENTERING ÄR NÖDVÄNDIG FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET

För en systematisk implementering av regeringens samlade politik för jämställdhet krävs både kunskapsutveckling och utvärdering av metoders effektivitet. Inom bland annat hälso- och sjukvården är detta ett beprövat arbetssätt. Detta tillsammans med de resursförstärkningar som har skett kan förklara de resultat och verksamhetsutfall som rapporteras från satsningen på förlossningsvården och kvinnors hälsa. Ett liknande mönster framkommer i analysen av regionala utvecklingsstrategier där strategier som tydligt analyserar regionala möjligheter och problem också formulerar tydligare skrivningar kring hur jämställdhetsproblem ska lösas. Bristen på kunskap och evidensbaserade metoder som har identifierats inom delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor måste därför adresseras. Det kommer även vara ett fokus för Jämställdhetsmyndighetens arbete inom området. Därutöver behöver indikatorerna inom den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor utvecklas, ett arbete som Jämställdhetsmyndigheten har påbörjat och kommer att intensifiera. Sammantaget skulle det skapa förutsättningar för en verkningsfull implementering av jämställdhetspolitiska åtgärder.

10. REFERENSLISTA

- Aftonbladet. (2022). *Besvikelsen efter stödpaketet: "Fördelningen under all kritik"*. <https://www.aftonbladet.se/a/0nPBQo>
- Arbetsförmedlingen. (2019). *Arbetsmarknadsutsikter hösten 2019, prognos för arbetsmarknaden 2019–2021*. Solna: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen. (2022). *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021*. Solna: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsmiljöverket. (2017). *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2021b). *Arbetsorsakade besvär 2020 (2021:3)*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2021a). *Arbetsskador 2020: Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:01*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2022). *Arbetsskadestatistik*. http://webbstat.av.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=accesspoint%5Carbetsskadestatistik.qvw&host=QVS%40vmextapp02-hk&anonymous=true&sheet=SH_Avancerad
- Berkman, L., & Krishna, A. (2014). Social network epidemiology. I *Social epidimemiology*, Berkman L., Kawachi I., Glymour M. (Second edition). Oxford university press.
- Brå. (2020). *Den nya samtyckeslagen i praktiken (2020:6)*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå. (2021). *Kriminalstatistik 2020: Anmällda brott*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå. (2022). *Kriminalstatistik 2021: Anmällda brott, Preliminär statistik*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Centrum för idrottsforskning. (2018). *Resurser, representation och "riktig" idrott – om jämställdhet inom idrotten*. Stockholm: Centrum för idrottsforskning.
- COVID-19 Mental Disorders Collaborators. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic. *Lancet (London, England)*, 398(10312), 1700–1712. PubMed. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)02143-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)02143-7)
- Dahlgren, L. (2021, september). *Konstnärsnämnden fördelning av krisstöd [Brev]*.
- Engstedt, K., & Stones, R. (2021, november). *Svenska Filminstitutets bidragsfördelning av coronastöd [Brev]*.
- ESV. (2016). *Vägledning: Verksamhetslogik*. Stockholm: Ekonomistyrningsverket.
- Eurofound. (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf

- Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. (2021). *Försörjning med fördröjning: En ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Elanders Sverige AB.
- Expressen. (2022). *Herrlagen får 73 miljoner av RF i coronastöd – damerna får 3,5 miljoner*.
<https://www.expressen.se/tv/sport/fotboll/allsvenskan/regeringens-krispaket-ger-73-miljoner-till-herrarna-och-35-till-damerna/>
- FOI. (2021a). *Könsskillnader i utsatthet för toxiskt språk online*. Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut.
- FOI. (2021b). *Toxiskt språk i svenska digitala miljöer*. Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut.
- Folkhälsomyndigheten. (2022). *Statistik och analyser om covid-19 inklusive vaccinationer*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/statistik-och-analyser/>
- Forte. (2022). *Förebyggande arbete och riskhantering av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck*. Stockholm: Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.
- Franzén, A., & Gottzén, L. (2020). *Våldsprevention i Sverige: En forskningsöversikt*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Försäkringskassan. (2021a). *Barnhushållens ekonomi: Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2021*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan. (2021b). *Föräldrapenning bland samkönade och olikkönade föräldrar*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan. (2021c). *Prognos: Pandemin bakom fortsatt höga utgifter i socialförsäkringen*. Försäkringskassan.
https://www.forsakringskassan.se/privatpers/nyhetsarkiv/!ut/p/z0/fYzLDolwEEW_hmXTiomBJcR34soNdGNGrGUEZ7Adjf69jR_g7p6ck6utbrQleKEHQSYYE7d2cSpyc6jrWWWKoynMrtyWq3WZb6rlXO-1_R-kB7w9HrbStmMS9xbd_AZJdKfg4sQU8eUyQ5_eiQuZmQJ74qgmoIu7I6kzDHxXVw4SQUt17EE9xeM15QpV5A5hTDrCEJC8Iz0Ntv0CYDZSYQ!!/
- Försäkringskassan. (2021d). *Ökad sjukfrånvaro i alla branscher under pandemin*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan. (2022a). *Effekter som covid-19 har på sjukförsäkringen: Delrapport 3*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan. (2022b). *Försäkringskassans årsredovisning 2021*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Gil Solá, A. (2013). *På väg mot jämställda arbetsresor: vardagens mobilitet i förändring och förhandling* [Handelshögskolan vid Göteborgs universitet]. <http://hdl.handle.net/2077/32917>
- Hansson, M. (2021). *A meaningful work in a strained context - exploring midwives' work situation and professional role* [Göteborgs Universitet]. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/69310/3/gupea_2077_69310_3.pdf

- IFAU. (2021). *Barn och unga under coronapandemin Lärdomar från forskning om uppväxtmiljö, skolgång, utbildning och arbetsmarknadsinträde*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- ISF. (2022a). *Kvinnors och mäns kunskap om pensioner och pensionssystemet: En redovisning av en enkätundersökning kombinerad med registerdata* (2022:1). Göteborg: Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2022b). *Utvecklingen av socialförsäkringsförmånerna under de senaste 30 åren: En analys av hur värdet av bidragsnivåer och inkomsttak har förändrats och effekten på hushållens inkomster*. Göteborg: Inspektionen för socialförsäkringen.
- IVO. (2019a). *Barn riskerar att bli utan stöd och hjälp: En regional tillsyn av våld i nära relationer vid 13 kommuner och 7 barnkliniker i Mellansverige*. Stockholm: Inspektionen för vård och omsorg.
- IVO. (2019b). *Granskning av kommuners arbete med våld i nära relationer 2018: En rapport med IVO:s iakttagelser från 14 kommuners arbete*. Stockholm: Inspektionen för vård och omsorg.
- Johansson. (2020). *Från policy till praktik: mot sexuella övergrepp inom idrotten*. Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Ju2021/03571. *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Polismyndigheten*.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2020). *Styrning ger resultat: Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021a). *Analys: Så påverkas "glastaket" av en kvinna som statsminister*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/sa-paverkas-glastaket-av-en-kvinna-som-statsminister/>
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021b). *Ett sekel av rösträtt och valbarhet: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021c). *Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021d). *Hur har Covid-19 påverkat den ekonomiska jämställdheten?: En kunskapssammanställning*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021e). *Håll i, håll ut och växla upp: Resultat av jämställdhetspolitiska åtgärder 2020*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021f). *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa: Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021g). *Nordisk forskning om obetalt arbete och familjeliv och samband med sjukfrånvaro med psykiatrisk diagnos* (2021:4). Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.

- Jämställdhetsmyndigheten. (2021h). *Prostitution och människohandel*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021i). *Psykisk ohälsa och andra aspekter av jämställd hälsa: Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd hälsa*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022a). *Ekonomisk jämställdhet: En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022b). *Fler digitala tvångsäktenskap under pandemin*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/fler-digitala-tvangsaektenskap-under-pandemin/>
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022c). *Hållbara resultat för en jämställd akademi: Delredovisning av högskolors och universitets resultat av jämställdhetsintegrering 2021*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022d). *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM) 2021: Delredovisning (2:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022e). *Samverkan för ökad upptäckt av våld: Samlad redovisning av uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019–2021*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022f). *Skyddade personuppgifter - oskyddade personer: Delredovisning av uppdraget att höja kunskapen om våldsutsatta personer som lever med skyddade personuppgifter med fokus på kvinnor och barn*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022g). *Stärkta möjligheter genom samverkan - insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022h). *Uppgifter om våld är inget undantag*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022i). *Val efter eget kön*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Konstnärsnämnden. (2020). *Konstnärsnämndens årsredovisning 2019*. Stockholm: Konstnärsnämnden.
- Kulturanalys. (2021). *Ett år med pandemin: Konsekvenser och offentliga insatser inom kulturområdet*. Göteborg: Kulturanalys.
- Kulturrådet. (2020). *Kulturrådets årsredovisning 2019*. Stockholm: Kulturrådet.
- Kungliga vetenskapsakademien. (2021). *Beteende och psykisk hälsa ett år in i Covid-19-pandemin – insikter från beteendevetenskap*. Stockholm: Kungliga vetenskapsakademien.
- Lind, T. (2019). *Financial literacy, motivated reasoning, and gender: essays in behavioral economics* (Nummer 770) [Linköping University, Economics, Faculty of Arts and Sciences]. <https://doi.org/10.3384/diss.diva-156648>

- Lärarförbundet. (2022). *"The show must go on": En rapport om coronapandemins fortsatta konsekvenser för förskolan, fritidshemmen och skolan.* Stockholm: Lärarförbundet.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. (2020a). *Avgiftsfri mammografi: En uppföljning av satsningen på kvinnors hälsa.* Stockholm: Myndigheten för vård- och omsorgsanalys.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. (2020b). *Förlösande för kvinnohälsan? En uppföljning av satsningen på kvinnors hälsa.* Stockholm: Myndigheten för vård- och omsorgsanalys.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. (2021). *Digital teknik med äldre i fokus: En delredovisning av utvärderingen av överenskommelsen om digitalisering i äldreomsorgen.* Stockholm: Myndigheten för vård- och omsorgsanalys.
- N2018/00213/FF. *Uppdrag att främja utrikes födda kvinnors företagande.*
- NIKK (Nordisk information om kunskap om kön). (2021). *Jämställdhetseffekter av covid-19.-Kunskap och initiativ i Norden.* Göteborg: Göteborgs universitet.
- Nyberg, A. (2010). *Mycket snack och lite verkstad?: jämställdhetspolitikens genomslag i statsbudgeten 1980–2012.* Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Nämnden för hemslöjdsfrågor. (2021). *Nämnden för hemslöjdsfrågors verksamhetsredogörelse 2020.* Stockholm: Nämnden för hemslöjdsfrågor.
- Onyango, M. A., Resnick, K., Davis, A., & Shah, R. R. (2019). Gender-Based Violence Among Adolescent Girls and Young Women: A Neglected Consequence of the West African Ebola Outbreak. I In: Schwartz D., Anoko J., och Abramowitz S. (eds). *Pregnant in the Time of Ebola. Global Maternal and Child Health (Medical, Anthropological, and Public Health Perspectives).* Springer.
- Pensionsmyndigheten. (2021). *Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd?* (Nr 2021–463). Stockholm: Pensionsmyndigheten.
- Peterman, A., Potts, A., O'Donnell, M., Thompson, K., Shah, N., Oertelt-Prigione, S., & van Gelder, N. (2020). *Pandemics and violence against women and children.* Center for Global Development.
- Prop. 2020/21:99. *Vårändringsbudget för 2021.*
- Prop. 2020/2021:1. *Budgetpropositionen för 2021.*
- R Norberg, J., & Dartsch Nilsson, C. (2022). *Det statliga kris- och stimulansstödet till idrotten: omfattning, utformning, fördelning och effekter.* Stockholm: Centrum för idrottsforskning.
- Regeringen. (2016). *Insatser för kvinnors hälsa.*
<https://www.regeringen.se/artiklar/2016/11/insatser-for-kvinnors-halsa/?msclkid=b798d5f9baf911ec9026ffb7bc1b5d5e>
- Regeringen. (2021). *Fortsatt satsning på jämställdhet i akademien.* Regeringen och Regeringskansliet.
<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/01/fortsatt-satsning-pa-jamstalldhet-i-akademien/>

- Regionala cancercentrum i samverkan. (2021). *Uppskjuten cancervård Delrapport 5 – Inrapporteringsstatistik: canceranmälan till cancerregistret, jämförelse diagnosår 2020 och 2019*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.
- Regionala cancercentrum i samverkan. (2022). *Inrapporteringsstatistik – Version 2021 Cancerregistret på INCA*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.
- Rickardsson, M. (2021, november). *Kulturrådets fördelning av krisstöd* [Brev].
- Riksrevisionen. (2022). *Operation Rädda branschen – statens krisstöd till idrott och kultur under coronapandemin*. Stockholm: Riksrevisionen.
- Rydgren Stale, S., & Ribeiro, S. (2022, januari 14). En kriskommission krävs för sjukvården! *Dagens Nyheter*. <https://www.dn.se/debatt/en-kriskommission-kravs-for-sjukvarden/>
- Sametinget. (2021). *Statistik sameröslängden*. Sametinget. <https://www.sametinget.se/6434>
- SBU. (2021a). *Förlossningsbristningar – Diagnostik samt erfarenheter av bemötande och information*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering.
- SBU. (2021b). *Kejsarsnitt på kvinnans önskemål – fördelar och nackdelar för kvinna och barn*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering.
- SCB. (2019). *Tid för obetalt arbete för personer 20-64 år, timmar och minuter per vecka efter aktivitet, kön och år*. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__LE__LE0201__LE0201Hem/Tema34/table/tableViewLayout1/
- SCB. (2020). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/ekonomisk-jamstalldhet/arbetskraftsdeltagande-och-sysselsattning/?showAllContentLinks=True#130335>
- SCB. (2021a). *Stor minskning av medellivslängden under 2020*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2021/stor-minskning-av-medellivslangden-under-2020/>
- SCB. (2021b). *Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), SCB, publicerad i SCB Jämställdhet*. https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__LE__LE0201__LE0201H%c3%a4lsa/Tema52/table/tableViewLayout1/
- SCB. (2022). *Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik (RAMS): Antal förvärvsarbetande (dagbefolkning) efter näringsgren och NUTS2 (EU-standard), 2020*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/pong/tabell-och-diagram/antal-forvarvsarbetande-dagbefolkning-efter-naringsgren-och-nuts2-eu-standard/>

- Schumacher, J. A., Coffey, S. F., Norris, F. H., Tracy, M., Clements, K., & Galea, S. (2010). Intimate partner violence and Hurricane Katrina: predictors and associated mental health outcomes. *Violence and Victims*, 25(5), 588–603.
- SFS 2017:937. *Instruktion för Jämställdhetsmyndigheten*.
- Sida. (2022). *Sidas årsredovisning 2021*. Stockholm: Sida.
- Skolinspektionen. (2021a). *Elevhälsans arbete när undervisningen bedrivs på distans: Iakttagelser från intervjuer med elevhälsa, elever, lärare, och rektor vid 20 grund- och gymnasieskolor*. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolinspektionen. (2021b). *Fjärr- och distansundervisning på gymnasieskolor våren 2021*. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolinspektionen. (2021c). *Fjärr- och distansundervisningens konsekvenser: Granskning av hur fjärr- och distansundervisningen under covid-19-pandemin påverkat elevers förutsättningar att nå målen och deras hälsa*. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolinspektionen. (2021d). *Kvalitetssäkring och val av läromedel: Fokus på samhällsorienterande ämnen i årskurs 7–9*. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolverket. (2021a). *Covid-19-pandemins påverkan på skolväsendet, delredovisning 3*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2021b). *Covid-19-pandemins påverkan på skolväsendet: Delredovisning 4 – Förskolan*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2022). *Sveriges officiella statistik - Statistik om förskola, skola och vuxenutbildning*. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&omrade=Personal&lasar=2020/21&verkform=Gymnasieskolan&run=1>
- SKR. (2021). *Regionernas insatser för kvinnors hälsa 2020: Vården före, under och efter graviditet samt kvinnors hälsa i övrigt*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.
- SKR. (2022). *Graviditetsenkäten: Resultat per 1 december 2020 – 30 november 2021 (12 månader)*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.
- Skr 2016/17:10. *Regeringens skrivelse Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid* (Skr 2016/17:10).
- Skr. 2020/21:133. *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030*.
- Socialstyrelsen. (2012). *Anhöriga som ger omsorg till närstående – omfattning och konsekvenser*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2014). *Stöd till personer som vårdar och stödjer närstående*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2017). *Vård efter förlossning: En nationell kartläggning av vården till kvinnor efter förlossning*.
- Socialstyrelsen. (2018). *Frågor om våld: En kartläggning av hur socialtjänsten och hälso- och sjukvården frågar om våldsutsatthet och våldsutövande samt användning av bedömningsmetoder*. Stockholm: Socialstyrelsen.

- Socialstyrelsen. (2020a). *Kvalitetsutveckling av arbetet mot våld i nära relationer. Redovisning av 2019 års utvecklingsmedel och stimulansmedel*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2020b). *Nationell utvärdering livmoderhalsscreening*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2020c). *Socialstyrelsens årsredovisning 2019*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2020d). *Statistik om aborter 2019*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2021a). *Anhöriga som vårdar eller stödjer någon de står nära: Underlag till en nationell strategi*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2021b). *Covid-19-effekter på produktion, köer och väntetider i barn- och ungdomspsykiatri*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2021c). *Effekter av covid-19 på anmälningar gällande barn till socialtjänsten*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2021d). *Socialstyrelsens Statistikdatabas för graviditeter, förlossningar och nyfödda*.
https://sdb.socialstyrelsen.se/if_mfr_004/val.aspx
- Socialstyrelsen. (2021e). *Uppdämda vårdbehov: Analys och förslag till insatser*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2022a). *Analys om pandemins effekter på vården*.
<https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/pandemins-effekter-pa-varden/analys-uppdamda-vardbehov-efter-pandemin/>
- Socialstyrelsen. (2022b). *Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård Nationella planeringsstödet 2022*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2022c). *Screening för livmoderhalscancer: Rekommendation om att erbjuda screening, Slutversion 2022*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2022g). *Socialstyrelsens årsredovisning 2021*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2022d). *Statistik om hälso- och sjukvårdspersonal*.
Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/alla-statistikamnen/halso-och-sjukvardspersonal/>
- Socialstyrelsen. (2022e). *Statistikdatabaser - Läkemedelsstatistik - Val*.
https://sdb.socialstyrelsen.se/if_lak/val.aspx
- Socialstyrelsen. (2022f). *Vård bland kvinnor till följd av övergrepp och misshandel*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU 2015:86. *Mål och myndighet: En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*.
- SOU 2021:52. *Vilja välja vård och omsorg: En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*.
- SOU 2021:77. *Från kris till kraft. Återstart för kulturen*.
- SOU 2021:89. *Sverige under pandemin: Volym 1 Smittspridning och smittskydd*.

- SOU 2022:10. *Pandemins ojämlika konsekvenser. I, Sverige under pandemin: Volym 2 Förutsättningar, vägval och utvärdering.*
- Statskontoret. (2014). *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv.* Stockholm: Statskontoret.
- Statskontoret. (2019). *Mäns våld mot kvinnor - en analys av myndigheternas arbete med den nationella strategin.* Stockholm: Statskontoret.
- Svedin, C. G., Landberg, Å., & Jonsson, L. (2021). *Unga, sex och internet efter #Metoo.* <https://www.allmannabarnhuset.se/produkt/unga-sex-och-internet-efter-metoo/>
- Svenska Filminstitutet. (2020). *Vilka kvinnor? Jämställdhetsrapport 2019/2020.* Stockholm: Svenska Filminstitutet.
- Svenska Filminstitutet. (2021). *Svenska Filminstitutets årsredovisning 2020.* Stockholm: Svenska Filminstitutet.
- Sveriges författarfond. (2021). *Författarfondens verksamhetsberättelse 2020.* Stockholm: Sveriges författarfond.
- Sveriges kvinnolobby. (2018). *Med rätt att föda: En granskning av satsningar på förlossningsvården i budgetpropositionen för 2018.* Stockholm: Sveriges kvinnolobby.
- Sveriges television. (2021a, oktober 28). *Kris på Sös: Samtliga förlossningschefer slutar i protest.* <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/kris-pa-sos-fyra-av-sju-forlossningschefer-slutar-i-protest>
- Sveriges television. (2021b, december 19). *3 000 anmälningar om barnfridsbrott. SVT Nyheter.* <https://www.svt.se/nyheter/snabbkollen/3-000-anmalningar-om-barnfridsbrott>
- Söderström, J. (2021, september). *Sveriges författarförbund extra stipendieutdelning till följd av pandemin [Brev].*
- Tillväxtverket. (2019). *Anställning eller företagande?: En kvantitativ kartläggning av utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering och företagande.* Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket. (2022). *Främja utrikes födda kvinnors företagande.* Stockholm: Tillväxtverket.
- UKÄ. (2021). *Universitetskanslersämbetets pandemiuppdrag: Delrapportering 2.* Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- Vetenskapsrådet. (2022). *Svensk forskning i siffror - Vetenskapsrådet.* <https://www.vr.se/analys/svensk-forskning-i-siffror.html>
- Wall, E., & Bergman, J. (2021). *Tid för förändring av arbetsvillkor inom vård och omsorg Tid och temporalitet i narrativt meningsskapande under den första tiden av coronapandemin. Sociologisk forskning, 58(1–2), 15–32.*
- Wallin, H. (2021, november). *Nämnden för hemslöjdsfrågors fördelning av stöd med anledning av pandemin [Brev].*
- Westerberg, K., & Nordin, M. (2021). *Äldreomsorgens ständiga förändringar – om organisation, arbetsmiljö och ledarskap.* Stockholm: SNS.

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se

