



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

REGIONALPOLITIK, KÖNSMÖNSTER OCH JÄMSTÄLLDHETS- AMBITIONER

Bilaga till rapporten *Bättre styrning för bättre resultat*.

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2022
Rapport 2022:16, Bilaga 1
Dnr: ALLM 2022/157

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Anna-Karin Berglund
Telefon 031-392 90 73

INNEHÅLL

1. INLEDNING	5
1.1. Genomförande	5
1.1.1. Urval av regionala utvecklingsstrategier för analys och bedömningar	6
1.2. Jämställdhetsintegrering av regional utvecklingspolitik	7
2. FORSKNING OCH STATISTIK OM REGIONALA KÖNSMÖNSTER	9
2.1. Inflytande och makt samt hot, trakasserier och våld i politiken	9
2.2. Befolkningsmönster och regional utveckling	12
2.3. Genusrelationer på landsbygden	14
2.4. Regionförstoring – lösning eller problem?	14
2.5. Högre utbildade kvinnor i samtliga regioner	15
2.6. Lägre inkomst, färre förvärvs- och heltidsarbetande kvinnor	18
2.7. Obetalt hem- och omsorgsarbete	22
2.8. Regionalt perspektiv på kvinnors och mäns hälsa	24
2.9. Kvinnors och mäns företagande	28
2.10. Intersektionellt perspektiv på lokala försörjningsstrategier	29
3. JÄMSTÄLLDHET I REGIONALA UTVECKLINGSSTRATEGIER	31
3.1. Vision om tillväxt och urban livsstil med svag jämställdhetsanalys i Region Jönköpings län	32
3.2. Jämställdhetsanalys i skuggan av barn och ungasatsningar Region Kalmar län ...	33
3.3. Systematiskt jämställdhetsarbete i Region Norrbotten	35
3.4. Ambitiös jämställdhetsstrategi möter regionala utmaningar i Region Värmland	37
3.5. Grundlig analys och strategi för intersektionalitet behövs i Region Stockholm	39
3.6. Region Halland i behov av fördjupad analys av ekonomisk ojämställdhet	40
3.7. LJus framtidsbild versus höga ohälsotal i Region Jämtland Härjedalen	41

4. SLUTSATSER OCH DISKUSSION.....	43
4.1. Bristfällig systematik och uppföljning	43
4.2. Specifika könsmönster och stor ojämställdhet synliggörs med regional statistik	44
5. REFERENSLISTA.....	47

1. INLEDNING

Denna studie tar sin utgångspunkt i det övergripande jämställdhetsmålet i regeringens skrivelse (2016/17:10) *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* samt inom den regionala utvecklingspolitiken där det framgår att:

*”Den regionala utvecklingspolitiken ska vara en del av genomförandet av Agenda 2030. Politiken ska därmed bidra till omställningen till ett modernt och hållbart välfärdsland. Arbetet med att främja jämställdhet, integration och mångfald och andra sociala dimensioner är viktigt. Kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser.”*¹

De senaste årens förändrade policyinriktning mot regional hållbar utveckling har inneburit att ansatsen för regional utveckling breddats betydligt. Tidigare var ansatsen något smalare med det regionala tillväxtarbetets fokus på arbetsmarknad och kompetensförsörjning, jämställd arbetsmiljö, företagande och företagsstöd samt innovation. Inriktningen mot regionalt hållbar utveckling omfattar nu bland annat folkhälsa, demokrati, livskvalitet och lokala levnadsbetingelser. Där framhålls även jämlikhet och mångfaldsarbete.

Från den regionala utvecklingspolitiken som tidigare varit ett i huvudsak statligt ansvar med styrning via länsstyrelser och statliga verk har det regionala utvecklingsansvaret under senare år överförs till landets 21 regioner. Det regionala självstyret samt regionernas samverkan med regionala aktörer och intressenter kring regionutvecklingen har lett till en mångfald av gestaltningar av regionala utvecklingsstrategier som nu utgör överordnade styrdokument för regionernas vidare arbete.

I studien synliggörs regionala jämställdhetsutmaningar med hjälp av befintlig regional statistik och forskning om regionala könsmonster och genusrelationer i liv och arbete på regional nivå. Frågan denna studie ställer är: *Adresserar de regionala utvecklingsstrategierna regionernas ojämställdhetsproblem?*

1.1. GENOMFÖRANDE

Inledningsvis ges en bakgrundsteckning till den förändrade agendan inom regionalpolitiken. Fokus förflyttas, från jämställd regional tillväxt till en regional utvecklingspolitik med utgångspunkt i Agenda 2030. I den nya regionalpolitiken

¹ Skr. 2020/21:133.

står omställningen till ett modernt och hållbart välfärdsland och arbetet med att främja jämställdhet, integration, mångfald och andra sociala dimensioner i fokus.

Därefter synliggörs och diskuteras regionala könsmonster med stöd av forskning och med utgångspunkt i regional statistik uppdelad på kön. Urvalet av statistikmätt utgår i huvudsak från fem av de sex jämställdhetspolitiska delmålen och behandlar befolkningstal, utbildning, sysselsättning, inkomst, företagande, uttag av föräldrapenning, generella hälsotal samt mått på politisk makt och inflytande där även hot, hat och trakasserier behandlas inom ramen för delmål 1.²

1.1.1. Urval av regionala utvecklingsstrategier för analys och bedömningar

Mot bakgrund av regionernas utvecklingsansvar, statistik och relaterade forskningsstudier genomförs en analys av ett urval regionala utvecklingsstrategier (RUS) och dess formuleringar kring insatser för ökad jämställdhet inom politikområdet regional tillväxt och utveckling. Regionernas befintliga RUS har varierande format, struktur och tyngdpunkt avseende syfte och tematik. Det urval av regionala utvecklingsstrategier som närmare behandlas i kapitel 3 syftar till att illustrera mångfalden av regionala jämställdhetsutmaningar, regionala förutsättningar och utvecklingsbehov samt regionernas förmåga att adressera dessa problembilder.

Urvalet av sju regioner för analys avser spegla såväl urbana som landsbygdsregioner samt olika närings- och demografisk utveckling i olika delar av Sverige:

- Region Halland på västkusten med växande befolkning;
- Region Jämtland Härjedalen som domineras av besöksnäring, träindustri och handel med stabil befolkning i Storsjöbygden;
- Region Jönköpings län med den växande Jönköping kommun med 100 000 invånare och ett tiotal mindre kommuner, däribland den grupp kommuner som är känd för sin "Gnosjöanda";
- Region Kalmar län med verkstadsindustri i östra Smålands mindre kommuner och besöksnäring på Öland, samt;
- Region Norrbotten som domineras av skogsbruk, gruvor och industri med vikande befolkningstal, men som väntas få starkt ökad befolkning på grund av stora industrisatsningar;
- Region Stockholm som är en av Europas snabbast växande storstadsregioner;

² Länsstyrelserna har det regionala ansvaret för det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, varför delmål 6 inte behandlas i denna studie om regionernas arbete inom ramen för regional tillväxt och utveckling.

- Region Värmland med skogsindustri och äldre brukssamhällen norröver och en mer koncentrerad befolkning i de södra delarna kring universitetsstaden Karlstad.

1.2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING AV REGIONAL UTVECKLINGSPOLITIK

Den regionala utvecklingspolitiken har sedan tio år tillbaka ett integrerat jämställdhetsperspektiv samt jämställdhetsanalyser i dess centrala delar. Regeringens regleringsbrev och villkorsbeslut för åren 2012–2014 gav länsstyrelserna i uppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det regionala tillväxtarbetet. I regeringens nationella strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 (2015) stärktes formuleringarna och målet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. Portalformuleringen löd att *”kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser”*.

Särskilt betydelsefullt för jämställd regional tillväxt var:

- a) Att utveckla ett systematiskt ledningsarbete för beslut och integrering av jämställdhetsmål utifrån genusanalyser vid planering och genomförande av det regionala tillväxtarbetet, inklusive budget, framtagande av regionala utvecklingsstrategier (RUS) samt övriga strategier och program för till exempel innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning.
- b) Kartläggningar och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män i regionen skulle göras när det gäller inkomst, sysselsättning, företagande, företagsstöd, projektstöd, inflytande i tillväxtarbetet, etcetera.
- c) Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande; öka utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande; jämställd fördelning av projektstöd och företagsstöd; minskad könssegregering på arbetsmarknaden.
- d) Samt att integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionalfondsprogrammen 2014–2020. (s. 58, Näringsdepartementet 2015)

Under åren 2016–2018 fortskred arbetet att stärka jämställdheten i landstingens och regionernas tillväxtarbete genom utbildningsinsatser, stärkande av jämställdhetsperspektivet i styrdokument och processer, att bredda rekryteringen i näringslivet samt att kartlägga, synliggöra och följa upp skillnader mellan kvinnor och män avseende inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd, med mera. En genomgående tanke var att jämställdhet skulle vara en integrerad del av allt regionalt tillväxtarbete och prägla arbetssätt, rutiner, analyser och uppföljningar.

Samtidigt som det regionala jämställdhetsarbetet utvecklades skedde succesivt en förflyttning av det regionala utvecklingsansvaret och därmed jämställdhetsarbetet från statlig nivå till regionerna.³ Den 1 januari 2020 ändrades beteckningen “landsting” till “region” i berörda lagar.⁴ (prop. 2018/19:162). Med detta överlämnades även det regionala utvecklingsansvaret enligt lagen (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar från länsstyrelserna till regionerna.⁵

Tillväxtverket hade åren 2016–2018 i uppdrag att utveckla arbetet för jämställd regional tillväxt. I Tillväxtverkets slutrapport (2019) påpekas att regionerna under perioden hade haft olika förutsättningar i genomförande. En utmaning som synliggjorts var att hälften av regionerna inte kunnat upparbeta sina utvecklingsmedel, bland annat på grund av att uppdraget sammanföll med regionombildningar.⁶ Regionernas handlingsplaner för jämställdhet för 2019 syftade till att jämställdhetsintegrera strategiskt viktiga strategier och program. Tanken var att utveckla och stärka den egna verksamheten för att bidra till att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Syftet var även att genomföra insatser som bidrar till att motverka en könssegregerad arbetsmarknad samt att ta fram och utveckla kunskap inom området.

Regionerna, menade Tillväxtverket, hade i stor utsträckning lagt grunden för effekter på lång sikt, även om jämställdhetsintegreringen av ordinarie verksamhet ännu inte var fullt ut genomförd. Enligt en utvärdering hade det befunnits brister i det operativa stödet från de regionala ledningarna och det fanns ett uttryckt behov om att “gå från ord till handling”. Handlingsplanerna visade regionernas framtida ambitionsnivåer efter att regeringsuppdraget var avslutat och en slutsats var att det fanns ett stort behov av styrning (nationellt och regionalt ledarskap) och mandat för att komma vidare.

³ Region Skåne och Västra Götalandsregionen bildades på försök år 1999 med utökade ansvarsområden och permanentades år 2011. Vid samma tid utsågs även Gotlands kommun och landstinget i Halland till formella regioner. Åren 2014–2015 beslutades att landstingen i Jämtland, Östergötland, Kronoberg, Örebro, Gävleborgs och Jönköpings län skulle bli regioner. Norrbotten, Västernorrland, Uppsala och Västmanland ombildades till regioner i januari 2017. Stockholm, Värmland, Kalmar län och Sörmland ombildades till regioner i januari 2019.

⁴ Prop. 2018/19:162.

⁵ SFS 2010:630.

⁶ Tillväxtverket 2019.

2. FORSKNING OCH STATISTIK OM REGIONALA KÖNSMÖNSTER

Studier och statistik på regionnivå ger oss en uppfattning om hur könsmönster och jämställdhet utvecklas i landets regioner. Den regionala statistik som presenteras rör befolkningstal, utbildning, sysselsättning, inkomst, företagande, obetalt omsorgsarbete, generella hälsotal, vissa mått på makt och inflytande samt förekomst av hot, trakasserier och våld mot förtroendevalda kvinnor och män. Statistiken kommenteras och kompletteras med forskning och analyser av utvecklingen inom berörda områden.

2.1. INFLYTANDE OCH MAKT SAMT HOT, TRAKASSERIER OCH VÅLD I POLITIKEN

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av jämställdhetspolitikens delmål 1, Makt och inflytande, (2021) kunde konstatera att på posten som regionstyrelsens ordförande så ökade andelen män från 55 till 65 procent mellan valen 2014 och 2018 vilket motsvarar en ökning med två personer. Posten domineras fortsatt kraftigt av män, där kvinnor sitter på 35 procent av posterna som ordförande medan män alltså är representerade på 65 procent på samma position runt om i landets 21 regioner. När det gäller regionstyrelserna som helhet är fördelningen jämnare men förändringen negativ mellan valen 2014 och 2018. Andelen män ökade från närmare 51 procent till närmare 53 procent.⁷

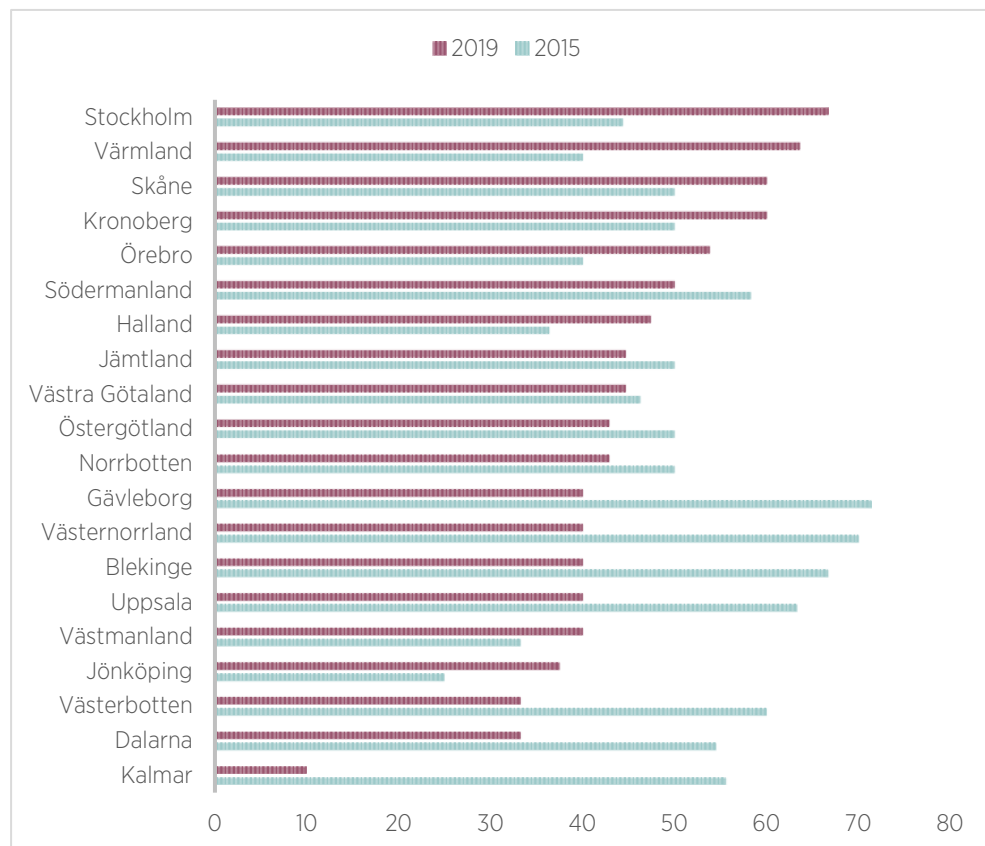
Diagram 1 redovisar andelen kvinnor på ordförandepost i regionstyrelse och nämnder/utskott/beredningar som sorterar direkt under regionfullmäktige i 20 regioner (Gotland undantaget). Vid en jämförelse av fördelningen av ordförandeposter mellan kvinnor och män i 20 regioner och mellan mandatperioder efter 2014 och 2018 års val kan konstateras att i fyra regioner har andelen kvinnor på ordförandeposter ökat från en knapp eller reell jämställd nivå till en betydligt högre andel kvinnor än män vilket minskat jämställdheten. Det gäller region Stockholm (från 44,4 procent till 66,7 procent kvinnor), Värmland och Skåne. Regionerna Halland och Örebro visar starkt jämställdhet på ordförandeposter efter valet 2018.

I flera regioner minskade andelen kvinnor på ordförandepost från en hög andel kvinnor till en knappt jämställd position. I Gävleborg från den ojämslidda och mycket höga andelen kvinnor 71,4 procent efter valet 2014 till 40 procent efter valet 2018 och liknande även i Västernorrland, Blekinge och i Region Uppsala. I

⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021.

tre regioner sjönk andelen kvinnor på ordförandepost till en mycket låg nivå, i Västerbotten, Dalarna och allra lägst i Region Kalmar från 55,6 procent till den lägsta andelen av alla regioner, med 10 procent kvinnor på ordförandeposter efter 2018 års val. I två regioner, Jönköping och Västmanland, utgör andelen kvinnor på ordförandepost en mycket låg andel och utvecklingen till mer jämställda förhållanden har gått långsamt.

Diagram 1. Kvinnor på ordförandeposter i Sveriges regioner, andel i procent, 2015 och 2019



Källa: SCB.

Not: Avser ordföranden i regionstyrelse samt nämnder, utskott och beredningsgrupper som sorterar direkt under regionfullmäktige. Statistiken tas bara fram vart fjärde år.

Diagram 2 redovisar andelen förtroendevalda kvinnor och män i kommunfullmäktige eller regionfullmäktige som utsatts för trakasserier, hot eller våld och per region under 2018. Generellt sett är förtroendevalda kvinnor i mätningen 2018 mer utsatta än förtroendevalda män. Stora skillnader finns på Gotland där skillnaden är 18,1 procentenheter. Där var 52,6 procent av kvinnorna och 34,5 procent av männen utsatta för trakasserier, hot eller våld 2018. Stora skillnader finns även i Västmanland.

Förtroendevalda kvinnor var även påtagligt mer utsatta för trakasserier, hot eller våld än förtroendevalda män i regionerna Kronoberg, Norrbotten, Örebro och i Dalarna.

Det motsatta förhållandet, där män är mer utsatta än kvinnor, finner vi i Blekinge och i Jämtland.

Diagram 2: Förtroendevalda i kommunfullmäktige eller regionfullmäktige som utsatts för trakasserier, hot eller våld, uppdelat på kön, andel i procent, 2018



Källa: Brottsförebyggande rådet (Brå).

Not: Andelen förtroendevalda i kommunfullmäktige eller regionfullmäktige/regionfullmäktige som svarat att de någon gång under året utsatts för hot, trakasserier eller våld i egenskap av förtroendevald. Endast ordinarie ledamöter har tillfrågats. Riksdagspolitiker ingår inte. Statistik publiceras vartannat år.

Brottsförebyggande rådets (Brå) ”Politikernas trygghetsundersökning i kommuner och regioner under 2020” redovisade att totalt 26 procent av de förtroendevalda under 2020 blev utsatta för någon form av hot, trakasserier, våld, skadegörelse eller stöld. Undersökningen visade att mönstret och nivåerna är likartade för kvinnor och män, men att könsskillnaden var något större 2018 och 2020 jämfört med tidigare år.

Totalt 28 procent av de kvinnliga förtroendevalda och 25 procent av de manliga uppgav att de blev utsatta för minst en händelse. Den vanligaste händelsen 2020 var hot och påhopp via sociala medier. Totalt uppgav 7 procent av de utsatta 2020 att det förekom

något muntligt, skriftligt eller fysiskt angrepp av sexuell karaktär vid händelsen eller någon av händelserna. Här framkommer en tydlig könsskillnad då det var 11 procent av de utsatta kvinnorna som uppgav detta, medan andelen för män var 3 procent.

Den vanligaste typen av konsekvens av att vara utsatt konstaterar Brå är att man undviker att engagera sig eller uttala sig i en specifik fråga. Bland de utsatta uppgav 32 procent att de självcensurerade sig i något sammanhang som var kopplat till förtroendeuppdraget. De som undvek att engagera sig eller uttala sig i en specifik fråga, på grund av utsatthet och/eller oro, uppgav att det oftast gällde rasism, invandring, migration och integration. Andra ämnen var coronapandemin och vaccineringen, jämställdhet och feminism, klimatet, nedläggning av olika samhällsinrättningar, skola samt vård och omsorg.⁸

Om 2018 års trygghetsundersöknings statistik bryts ner på kommunnivå nyanseras bilden ytterligare för vilka som utsatts för trakasserier, hot eller våld. I kommungruppen storstäder är andelen utsatta kvinnor 53,5 procent och andelen utsatta män något högre med 53,3 procent. I kommungruppen större städer är kvinnor betydligt mer utsatta med en andel om 43,3 procent jämfört med andelen utsatta män som är 38,8 procent. I långpendlingskommuner nära större stad är andelen utsatta kvinnor högre med 29,9 procent än andelen utsatta män med 25,3 procent. I kommuner med mindre städer minskar andelarna utsatta förtroendevalda generellt och där är andelen utsatta män med 34,6 procent något högre än andelen utsatta kvinnor med 33,1 procent. I gängse landsbygdskommuner är andelen utsatta män något högre än andelen kvinnor. Anmärkningsvärt är dock att landsbygdskommuner med besöksnäring har en betydligt högre andel utsatta förtroendevalda kvinnor med 33,4 procent än andelen utsatta män med 24,1 procent.

2.2. BEFOLKNINGSMÖNSTER OCH REGIONAL UTVECKLING

Befolkningsförändringarna i regionerna har stor betydelse för förutsättningarna för den regionala utvecklingen. Fram till år 2040 väntas den största befolkningsökningen i Stockholms län. Uppsala län antas få ungefär samma procentuella folkökning. Andra län som väntas att öka mer än genomsnittet är Hallands, Skåne och Västra Götalands län. I åtta län beräknas folkmängden minska. Det är Dalarnas, Kalmar, Jämtlands, Värmlands, Gävleborgs, Blekinge, Västernorrlands och Norrbottens län.

Generellt blir befolkningen i Sverige allt äldre. Andelen äldre ökar även i ett antal regioner på grund av nettoutflyttning av unga kvinnor och män. I regioner där utflyttningen medför ett underskott får det till följd att personer som går i pension inte fullt ut kan ersättas med unga på arbetsmarknaden. Då andelen personer i arbetsför ålder minskar leder det till att såväl offentliga som privata arbetsgivare

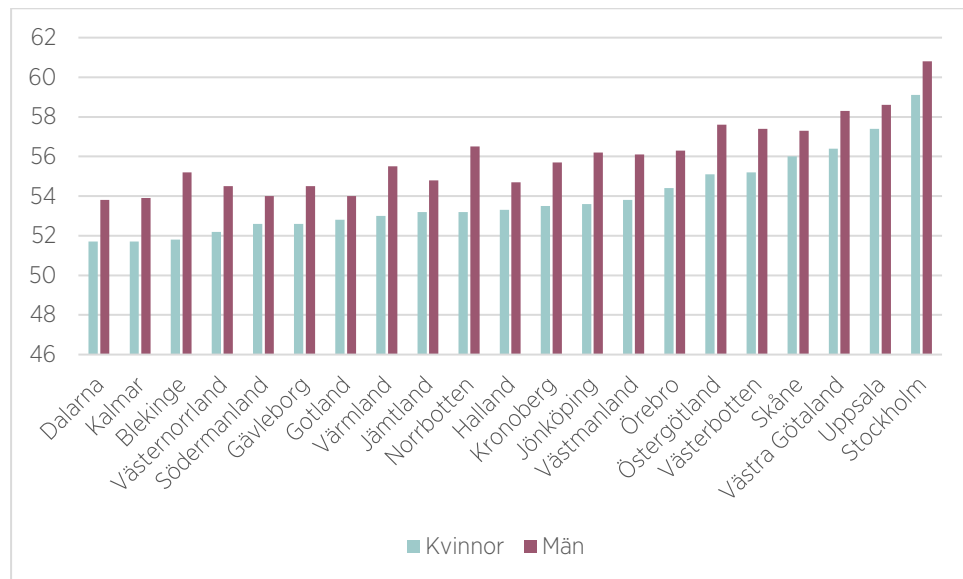
⁸ Brå 2021.

får allt svårare med arbetskrafts- och kompetensförsörjningen. En åldrande befolkning har även större behov av omsorg och vård samtidigt som skatteunderlaget ofta minskar.⁹

Diagram 3 redovisar invånare i åldrarna 20–64 år per län och hur stor del av det totala antalet kvinnor och män som befinner sig i dessa åldrar år 2020. Bilden visar att andelen män i arbetsför ålder generellt är större än kvinnor i samtliga län.¹⁰ Mönstret varierar såtillvida att det lägsta överskottet män i arbetsför ålder återfinns i storstadsregioner och regioner med starka urbana influenser. Högst överskott av män i arbetsför ålder återfinns i Blekinge med 3,4 procent respektive Norrbotten med 3,3 procent högre andel, medan det lägsta överskottet män i åldrarna 20–64 år återfinns i Uppsala och på Gotland, båda med 1,2 procent överskott av män år 2020.

Jämför vi andelen kvinnor i arbetsför ålder mellan län återfinns lägsta andelar kvinnor i åldrarna 20–64 år i Dalarna (51,7 procent) och Kalmar (51,7 procent), medan högsta andelar kvinnor i åldrarna 20–64 år återfinns i Stockholm (59,1 procent) och Uppsala (57,4 procent).

Diagram 3. Andel invånare i åldern 20–64 år, fördelat på län och kön, andel i procent, 2020



Källa: SCB, bearbetad av Jämställdhetsmyndigheten.

⁹ Skr. 2020/21:133; jmf. SCB 2021.

¹⁰ Det ska påpekas att med absoluta tal i diagrammet hade storstadsregionernas staplar dominerat bilden dramatiskt. Diagrammet beskriver regionernas andelar kvinnor respektive män, vilket kan ge större möjligheter för analys av jämställdhet i respektive region.

2.3. GENUSRELATIONER PÅ LANDSBYGDEN

I forskningsöversikten ”Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext” av Lena Grip beskrivs den generella utflyttningstrenden från rurala områden till urbana områden i Norden fortgå, såväl bland män som bland kvinnor.¹¹ Samtidigt finns det ett starkt mönster att yngre kvinnor i högre utsträckning än unga män lämnar glesbefolkade områden för mer urbana bosättningar med möjlighet till utbildning och arbete.¹² Andra skäl till att unga kvinnor lämnar glesbefolkade områden kan vara en önskan att lämna traditionella könsroller och föreställningar eller behovet av ett urbant fritids- och kulturutbud. Forskningsöversikten pekar även på problematiken med minskade födelsetal i rurala områden, vilket i förlängningen kan bidra till skolnedläggningar, försämrade förutsättningar för familjer/familjebildande och även minskade möjligheter för lokal anställning. När det gäller städer som tillväxtmotor beskrivs befolkningstillväxten både som något positivt och negativt. För städerna innebär inflyttningen och att klara av att växa på ett hållbart sätt, ett hårt tryck på bostadsförsörjning och offentlig service som skola och förskola.

Grip visar med sin genomgång att det finns en tydlig tendens i rapporter om flyttmönster och urbanisering att den rurala maskuliniteten problematiseras och beskrivs som traditionell, macho och förändringsovillig i motsats till den moderna urbana maskuliniteten, samtidigt som ett ruralt boende i dag mer kan vara att betrakta som en livsstil och filosofi än en försörjningsstrategi.¹³ Andra studier visar även att män som stannar på landsbygden gör ett aktivt val till ett önskvärt liv, vilket samtidigt riskerar leda till att kvarboende män blir missgynnade medan den fysiska mobiliteten bland kvinnor även kan bli en social mobilitet, motsvarande en klassresa för kvinnor.¹⁴

2.4. REGIONFÖRSTORING – LÖSNING ELLER PROBLEM?

En av lösningarna som skrivits fram i regionala policyer för att jämna ut den ojämna demografiska och regionala utvecklingen, är behovet av ökad mobilitet för att nå en geografiskt större arbetsmarknad central. Större arbetsmarknader, eller regionförstoring, diskuteras även i forskningen. Tanken bakom större arbetsmarknadsregioner är att uppnå regional tillväxt utan att människor ska behöva flytta, och således ge regionen bättre förutsättningar att lösa regionala

¹¹ Grip 2020.

¹² Berglund m.fl. 2005.

¹³ Forsberg & Stenbacka 2013.

¹⁴ Grip 2020.

problem.¹⁵ Ökad pendling ses alltså som ett sätt att lösa såväl rurala områdens matchningsproblem och behov av specialistkompetens på arbetsmarknaden, som behov av allmän sysselsättning. Idén om snabbare transporter, som ofta hänger ihop med tanken om regionförstoring, har dock sällan realiserats. I stället har trycket på ökad mobilitet enligt Gil Solá inneburit att människor avsatt allt mer av sin vardagstid för arbetspendling.¹⁶ Forskningen med genusanalyser på regionförstoring och pendling belyser i huvudsak vem som tjänar ekonomiskt på denna utveckling och vem som har möjlighet att pendla. I hushåll med redan jämställt genuskontrakt kan olika lösningar utvecklas avseende kvinnans och mannens möjligheter att arbeta. I ett hushåll med mer traditionellt genuskontrakt hamnar hushållet lätt i traditionella lösningar där maken långpendlar, medan kvinnan tar ansvaret för hem och barn och blir mer bunden till den lokala arbetsmarknaden. Studier visar att mäns löner ser ut att öka snabbare med pendling i en större arbetsmarknadsregion. Det finns även forskning som visar att regionförstoring och tillväxt utgör en policyfråga som avpolitiserats. Könsmönster tenderar att osynliggöras då de inkluderas i begreppet socialt hållbar utveckling och då regional tillväxt framställs som något som alla tjänar på.¹⁷

2.5. HÖGRE UTBILDADE KVINNOR I SAMTLIGA REGIONER

I tabellerna 1, 2 och 3 beskrivs andelar gymnasiebehöriga flickor och pojkar, andelar flickor och pojkar som fullföljt gymnasieskolan samt andelar kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning. Generellt är andelen flickor och kvinnor som uppnår behörighet och genomgår högre utbildningar större jämfört med pojkar och män i alla regioner 2020/2021. Samtidigt har andelen behöriga, såväl flickor som pojkar, sjunkit under de senaste tio åren. Bland flickor minskade andelen från 88,9 procent 2011/2012 till 87,2 procent 2020/2021 och bland pojkar från 86,2 procent 2011/2012 till 85,3 procent 2020/2021.

Tabell 1 visar andelen flickor och pojkar som uppnår behörighet till gymnasieskolan. I Stockholms län återfinns den största andelen flickor och pojkar som klarar av gymnasiebehörigheten. Där uppnår 90,6 procent av flickorna och 89,8 procent av pojkarna behörighet till gymnasieskolan. Lägst andel flickor med gymnasiebehörighet återfinns i Örebro län och Västernorrlands län med andelarna 83,2 procent respektive 83,6 procent behöriga. På pojksidan är det Södermanlands län som har lägst andel gymnasiebehöriga pojkar med 80 procent, tätt följt av Kronobergs län där andelen gymnasiebehöriga pojkar utgör 80,5 procent.

¹⁵ Gil Solá 2013.

¹⁶ Gil Solá 2013.

¹⁷ Grip 2020; Gil Solá 2013; Hudson & Rönnblom 2007.

Tabell 1: Andel behöriga till gymnasieskolan, fördelat på län och kön, 2020/2021

Län	Andel behöriga flickor	Andel behöriga pojkar
Stockholm	90,6%	89,8%
Gotland	89,9%	85,3%
Västerbotten	89,5%	87,1%
Värmland	87,6%	86,2%
Halland	87,5%	86,1%
Uppsala	87,3%	86,1%
Jämtland	87,1%	84,4%
Norrbottn	87,0%	87,5%
Jönköping	86,7%	83,3%
Skåne	86,4%	85,1%
Västra Götaland	86,3%	83,4%
Östergötland	86,1%	84,0%
Blekinge	85,7%	82,3%
Västmanland	85,5%	84,2%
Kronoberg	85,1%	80,5%
Kalmar	84,9%	82,6%
Södermanland	84,8%	80,0%
Dalarna	84,5%	82,1%
Gävleborg	83,8%	83,1%
Västernorrland	83,6%	82,3%
Örebro	83,2%	80,6%

Källa: SCB.

I tabell 2 presenteras andelen flickor respektive pojkar som fullföljt gymnasieskolan med examen inom fyra år, per län under 2020. Jämfört med de relativt stora regionala variationerna avseende gymnasiebehörighet i tabell 1 återfinns inte samma varierade regionala mönster vad gäller gymnasiegenomströmning.

Andelen flickor och pojkar som fullföljt gymnasieskolan inom fyra år varierar mellan 63,8 och 79,1 procent i landets län år 2020. Länet med högst andelar flickor som fullföljt gymnasieskolan är Västerbotten (79,1 procent). Lägst andel genomströmning bland flickor är det i Södermanland (69 procent). Bland pojkar återfinns störst andel som fullföljt gymnasium i Jämtland (73,5 procent) och lägst andel pojkar som fullföljt gymnasium finns i Västmanland (63,8 procent). Störst skillnad mellan andelen flickor och andelen pojkar som fullföljt gymnasieskolan är det i Uppsala, Gotland, Västerbotten och Kronoberg.

Tabell 2: Andel elever med examen från gymnasieskolan inom fyra år, fördelat på län och kön, 2020

Län	Flickor	Pojkar
Västerbotten	79,1%	70,5%
Halland	78,8%	71,6%
Norrbottn	77,8%	72,2%
Gotland	77,8%	67,0%
Uppsala	76,9%	66,2%
Blekinge	76,5%	70,1%
Skåne	76,1%	69,0%
Stockholm	75,9%	69,1%
Västra Götaland	75,0%	67,8%
Värmland	74,9%	71,0%
Västernorrland	74,7%	67,4%
Jönköping	74,7%	66,7%
Kalmar	74,1%	69,8%
Jämtland	73,9%	73,5%
Örebro	73,7%	69,7%
Kronoberg	73,7%	65,1%
Dalarna	73,1%	67,2%
Östergötland	73,0%	66,3%
Gävleborg	71,8%	66,2%
Västmanland	69,9%	63,8%
Södermanland	69,0%	64,7%

Källa: SCB.

Tabell 3 visar andel kvinnor och män i befolkningen 25–64 år med minst treårig eftergymnasial utbildning, per region, år 2018. För män varierar andelarna treårigt högskoleutbildade i landets län mellan 13 och 18. procent. För kvinnor varierar andelarna i länen mellan 25 och 30 procent. De eftergymnasiala utbildningsmönstren per region antyder att en större andel av de högskoleutbildade unga kvinnorna än de högskoleutbildade unga männen väljer att inte återvända till ursprungsregionen efter avslutad utbildning.

Andelarna kvinnor med minst treårig högskoleutbildning är generellt betydligt större än män i samtliga regioner. Den största andelen kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning återfinns i Stockholms län (kvinnor 41 procent respektive män 33 procent) och lägst andel kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning återfinns i Gävleborgs län (27 procent kvinnor respektive 13 procent män). De regioner med högst andel kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning har samtliga de äldre och större universitetet och högskolorna, som i Stockholm, Uppsala, Umeå, Lund, Göteborg och Linköping.

Tabell 3: Andel av befolkningen i åldern 25–64 år med minst treårig eftergymnasial utbildning, fördelat på län och kön, 2020

Län	Kvinnor	Män
Stockholm	41%	32%
Uppsala	40%	28%
Västerbotten	38%	23%
Skåne	35%	24%
Västra Götaland	35%	23%
Östergötland	33%	22%
Halland	32%	19%
Jämtland	32%	17%
Norrbottn	31%	16%
Kronoberg	31%	18%
Värmland	31%	16%
Blekinge	30%	18%
Västmanland	30%	18%
Örebro	30%	17%
Gotland	30%	16%
Västernorrland	30%	15%
Jönköping	29%	16%
Kalmar	28%	15%
Dalarna	27%	14%
Södermanland	27%	14%
Gävleborg	27%	13%

Källa: SCB.

2.6. LÄGRE INKOMST, FÄRRE FÖRVÄRVS- OCH HELTIDSARBETANDE KVINNOR

Bland förvärvsarbetande invånare i åldrarna 20–64 år 2019 varierar andelen förvärvsarbetande kvinnor och män stort. Högst andel förvärvsarbetande bland kvinnor och män finner vi i Halland (kvinnor 82,3 procent och män 83,6 procent). Lägst andel förvärvsarbetande kvinnor och män är det i Skåne (kvinnor 74,2 procent, män 75,6 procent), Värmland (77,8 procent) och Blekinge (78,5 procent). Störst skillnad, där andelen män som förvärvsarbetar är 2,5 procent eller mer än kvinnors andelar, finner vi i Jönköpings län, Kronoberg och Södermanland.

Tabell 4: Andelen förvärvsarbetande invånare i åldern 20–64 år, fördelat på län och kön, 2019

Län	Kvinnor	Män
Skåne	74,2%	75,6%
Södermanland	76,6%	79,3%
Östergötland	77,1%	79,4%
Örebro	77,5%	80,0%
Västmanland	77,6%	80,6%
Gävleborg	77,8%	80,3%
Värmland	78,0%	77,8%
Blekinge	78,0%	78,5%
Uppsala	78,2%	80,0%
Kronoberg	78,3%	81,0%
Kalmar	78,9%	81,2%
Västra Götaland	78,9%	80,8%
Västerbotten	79,6%	81,6%
Stockholm	79,6%	80,5%
Dalarna	79,7%	81,8%
Västernorrland	80,0%	81,7%
Gotland	80,5%	80,1%
Jönköping	80,6%	83,8%
Norrbottnen	81,4%	81,7%
Jämtland	81,7%	82,8%
Halland	82,3%	83,6%

Källa: SCB.

Not: Antal förvärvsarbetande i åldern 20–64 år dividerat med antal invånare i åldern 20–64 år den 31 december 2019. Med förvärvsarbetande avses folkbokförda personer i kommunen med löneinkomst av anställning under november månad, och personer med inkomst av aktiv näringsverksamhet. Sedan 2019 använder sig SCB av de månatliga arbetsgivardeklarationerna på individnivå (AGI) som datakälla i stället för de årliga kontrolluppgifterna (KU). Det gör att jämförelser mot tidigare år bör göras med försiktighet.

Tabell 5 visar andelen regionanställda som är heltidsarbetande och månadsavlönade bland kvinnor respektive män år 2020. Andelen heltidsarbetande kvinnor med regionen som arbetsgivare varierar mycket stort med nära 20 procentenheter mellan regionerna med högst och lägst andel heltidsanställda kvinnor. Halland visar det minst jämställda mönstret med där andelen heltidsanställda kvinnor är 55 procent medan andelen heltidsanställda män är 84 procent, nära 30 procentenheters skillnad mellan könen. Bland de län med störst andel heltidsarbetande kvinnor återfinns Västernorrland och Gävleborg som år 2020 hade 73 procent heltidsarbetande månadsavlönade kvinnor. Andelen heltidsarbetande i Västernorrland låg på hela 90 procent och motsvarande siffra för män i Gävleborg var 87 procent.

Tabell 5: Andelen regionanställda som arbetar heltid, fördelat på län och kön, 2020

Län	Kvinnor	Män
Halland	55%	84%
Jönköping	56%	84%
Kronoberg	59%	86%
Gotland	60%	78%
Kalmar	63%	85%
Västra Götaland	65%	85%
Uppsala	65%	83%
Värmland	66%	84%
Jämtland	67%	81%
Västerbotten	67%	82%
Dalarna	67%	84%
Skåne	67%	87%
Östergötland	67%	87%
Sörmland	68%	86%
Västmanland	68%	88%
Stockholm	70%	86%
Blekinge	70%	91%
Örebro	72%	86%
Norrbottn	72%	88%
Västernorrland	73%	90%
Gävleborg	73%	87%

Källa: SKR.

Not: Heltidsarbetande (100 procent faktisk sysselsättningsgrad) månadsavlönade i regionen totalt dividerat med samtliga sysselsatta månadsavlönade i regionen totalt. Avser regionanställda i november månad enligt Huvudöverenskommelsen HÖK. Regionägda bolag ingår under respektive region.

I rapporten *Heltid som norm* (2018) förklaras skälen till att kvinnor inte arbetar heltid med att kvinnor kan känna sig tvingade till att arbeta deltid. Då de ofta tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet, till exempel för att hinna hämta och lämna på förskolan, handla och laga middag till familjen blir deltidarbete ett sätt att klara vardagen. SKR:s rapport lyfter fram att en större andel heltidsanställningar bland kvinnor bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle.

Rapporten understryker att ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen bidrar till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden eftersom behovet av vikarier minskar. Föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar också att ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och VAB (vård av barn).

Samtidigt, understryker rapporten, minskar gapet i livslön mellan kvinnor och män. Att heltidsarbete blir norm inom kommuner, landsting och regioner är en av de

mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras.¹⁸ För att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden måste kvinnor ha samma möjligheter och förutsättningar i arbetslivet. I SKR:s rapport konstateras att det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Huvudorsaken, slår rapporten fast, är att betydligt fler kvinnor arbetar deltid. Inom kommuner, landsting och regioner är fyra av fem anställda kvinnor. Medan det är en självklarhet att arbeta heltid i mansdominerande yrken är situationen spegelvänd i kvinnodominerande yrken där deltid är det normala.¹⁹

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar i rapporten *Ekonomisk Jämställdhet* (2022:2) att mycket lite har hänt de senaste fem åren och att de ekonomiska ojämställdhetsproblemen kvarstår. Om målet för den ekonomiska jämställdheten ska uppnås och förändring åstadkommas, skriver Jämställdhetsmyndigheten, bör åtgärder vidtas för att höja status, löner och arbetsvillkor inom de stora kvinnodominerade yrkena samt insats genomförs för att förbättra arbetsvillkor så att det går att arbeta heltid. Det fortsatt vanligaste skälet till deltidsarbete hos kvinnor och män är att lämpligt heltidsarbete saknas. Kvinnorna anger även i högre grad än männen som skäl för sitt deltidsarbete att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande samt att de deltidsarbetade på grund av vård av barn.²⁰

Tabell 6 visar kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst i landets län under åren 2016 till 2019. Diagrammet visualiserar relativt stora regionala skillnader. Variationerna över dessa fyra år visar att det stora flertalet av landets län inte utvecklas mot mer jämställda löner, utan står still eller visar en negativ utveckling.

Gotland och Jämtland utgör de två län där kvinnor har högst mediannettoinkomst, motsvarande mellan 86 och 86,6 procent av mäns mediannettoinkomst under åren 2016–2019. De län som under perioden hade lägst mediannettoinkomst bland kvinnor var i fallande skala Kalmar, Jönköping, Kronoberg, Östergötland, Västmanland och lägst av alla, Halland. Kvinnorna i Hallands län låg nära 9 procent lägre i mediannettoinkomst jämfört med män, i Jämtland och på Gotland.

¹⁸ SKL 2018.

¹⁹ SKL 2018.

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2022.

Tabell 6: Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst, fördelat på län, 2016–2019

Län	2016	2017	2018	2019
Halland	76,6%	77,1%	77,5%	77,4%
Västmanland	77,1%	77,2%	77,6%	77,6%
Östergötland	78,0%	78,1%	78,4%	78,2%
Kronoberg	77,2%	77,5%	78,3%	78,3%
Jönköping	77,3%	77,8%	78,5%	78,6%
Kalmar	78,1%	78,2%	78,6%	78,6%
Blekinge	79,7%	79,8%	79,9%	79,3%
Örebro	79,5%	79,4%	79,5%	79,4%
Södermanland	79,2%	79,6%	79,8%	79,8%
Dalarna	79,8%	80,1%	80,2%	79,9%
Gävleborg	80,5%	80,2%	80,3%	79,9%
Västra Götaland	79,6%	79,8%	80,2%	80,1%
Uppsala	79,4%	79,6%	80,0%	80,2%
Västerbotten	80,5%	80,7%	80,8%	80,2%
Norrbottn	80,7%	80,7%	80,9%	80,7%
Skåne	80,3%	80,6%	81,0%	80,7%
Värmland	81,3%	80,8%	80,8%	80,7%
Västernorrland	81,6%	81,6%	81,7%	81,2%
Stockholm	83,2%	83,3%	83,6%	83,6%
Jämtland	86,2%	86,2%	86,2%	86,0%
Gotland	86,5%	86,6%	86,3%	86,2%

Källa: SCB.

Not: Kvinnors disponibla mediannettoinkomst som andel av mäns disponibla mediannettoinkomst avser personer 20 år och äldre som är folkbokförda i området. Nettoinkomsten är summan av alla skattepliktiga och skattefria inkomster som förvärvs- och kapitalinkomster och transfereringar minus skatt och övriga negativa transfereringar. Inkomsten är beräknad per individ. Inkomster som riktar sig till hela hushållet, som ekonomiskt bistånd och bostadsstöd, har i förekommande fall delats upp på de vuxna i hushållet dividerat med personer som var folkbokförda både den 1 januari och den 31 december, och som tillhörde en familj med disponibel inkomst skild från noll kronor.

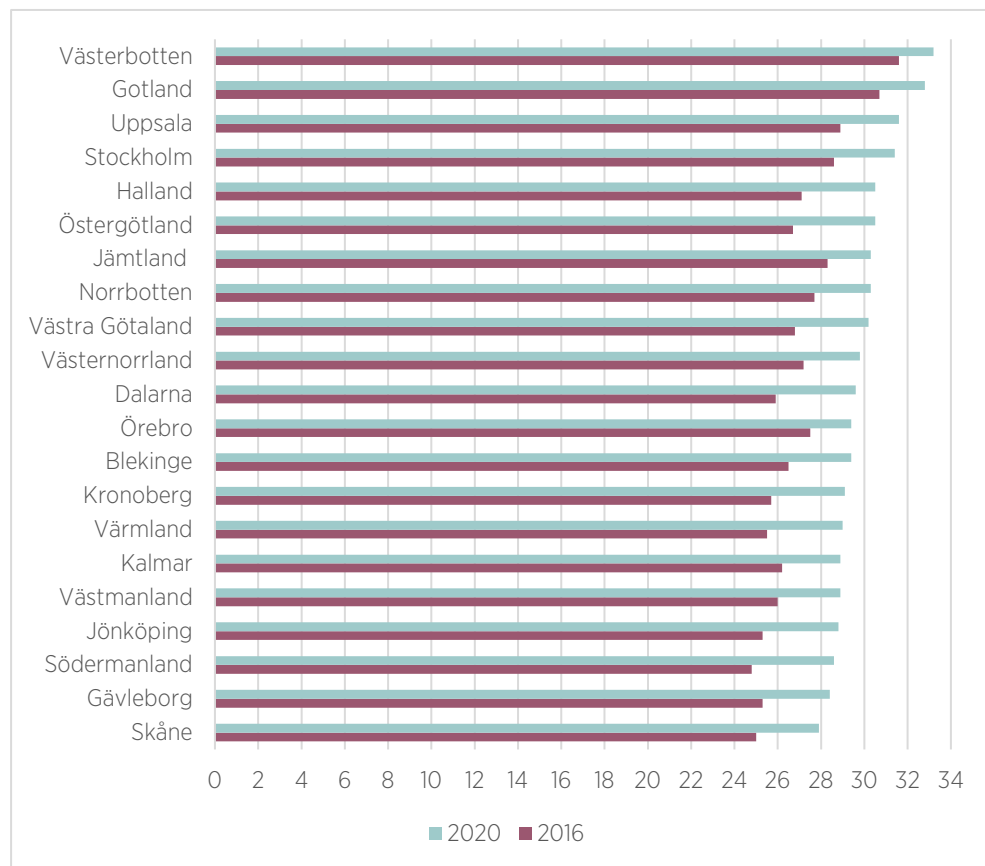
2.7. OBETALT HEM- OCH OMSORGSARBETE

Föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar att ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och VAB (vård av barn). Med ett jämställt uttag av föräldraledighet minskar även gapet i livslön mellan kvinnor och män. Ett mer jämställt uttag bidrar även till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden, eftersom behovet av vikarier minskar, menar SKL. Att heltidsarbete blir norm inom kommuner, landsting och regioner är en av de mest centrala

jämställdhetspolitiska insatser som kan göras. Det bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle.²¹

Diagram 4 visar andelen (procent) föräldrapenningdagar i landets regioner som togs ut av män av det totala antalet antal dagar. Kvinnorna var i samtliga regioner de som tog ut föräldraledighet till störst del. År 2020 befann sig kvinnors uttag av föräldraledighet i ett spann mellan 66,8 och 71,2 procent.

Diagram 4: Andelen föräldrapenningdagar som män tar ut, fördelat per län, andel i procent, 2016 och 2020.



Källa: Försäkringskassan.

Bland män var uttaget av föräldrapenning år 2020 störst i Västerbotten (33,2 procent). Lägst uttag av föräldrapenning år 2020 bland män återfanns i Skåne (27,9 procent).

Tabell 7 visar andelen tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) som tas ut av män i landets regioner av det totala antalet dagar, i procent. Mäns andel av uttaget av tillfällig föräldrapenning (VAB) var betydligt högre och variationen mellan

²¹ SKL 2018.

regionerna var betydligt mindre än mäns uttag av generell föräldrapenning (se diagram 4). Det län som hade störst andel män som tar ut VAB år 2020 var Västerbotten (41,1 procent).

Tabell 7: Andelen tillfälliga föräldrapenningdagar som tas ut av män, fördelat per län, 2017–2020

Län	2017	2018	2019	2020
Blekinge	36,7%	37,9%	37,0%	37,3%
Skåne	36,2%	36,3%	36,2%	37,3%
Halland	37,9%	38,1%	37,6%	37,8%
Norrbottn	37,6%	37,4%	37,3%	37,8%
Värmland	37,9%	38,3%	39,0%	38,2%
Kalmar	38,1%	38,0%	38,8%	39,0%
Västernorrland	38,3%	37,6%	37,6%	39,1%
Västmanland	39,8%	39,1%	38,7%	39,1%
Gävleborg	38,2%	38,0%	38,8%	39,3%
Västra Götaland	38,7%	38,7%	38,8%	39,3%
Örebro	40,1%	39,6%	39,3%	39,5%
Dalarna	39,1%	38,9%	38,9%	39,6%
Uppsala	38,7%	38,7%	39,0%	39,6%
Södermanland	39,3%	39,3%	39,4%	39,7%
Östergötland	38,7%	39,1%	39,4%	39,8%
Stockholm	38,5%	38,7%	38,6%	39,9%
Kronoberg	39,9%	39,6%	40,7%	40,3%
Gotland	38,8%	40,4%	41,2%	40,4%
Jämtland	39,1%	38,5%	39,5%	40,5%
Jönköping	39,7%	39,6%	39,7%	40,6%
Västerbotten	40,0%	40,1%	40,3%	41,1%

Källa: Försäkringskassan.

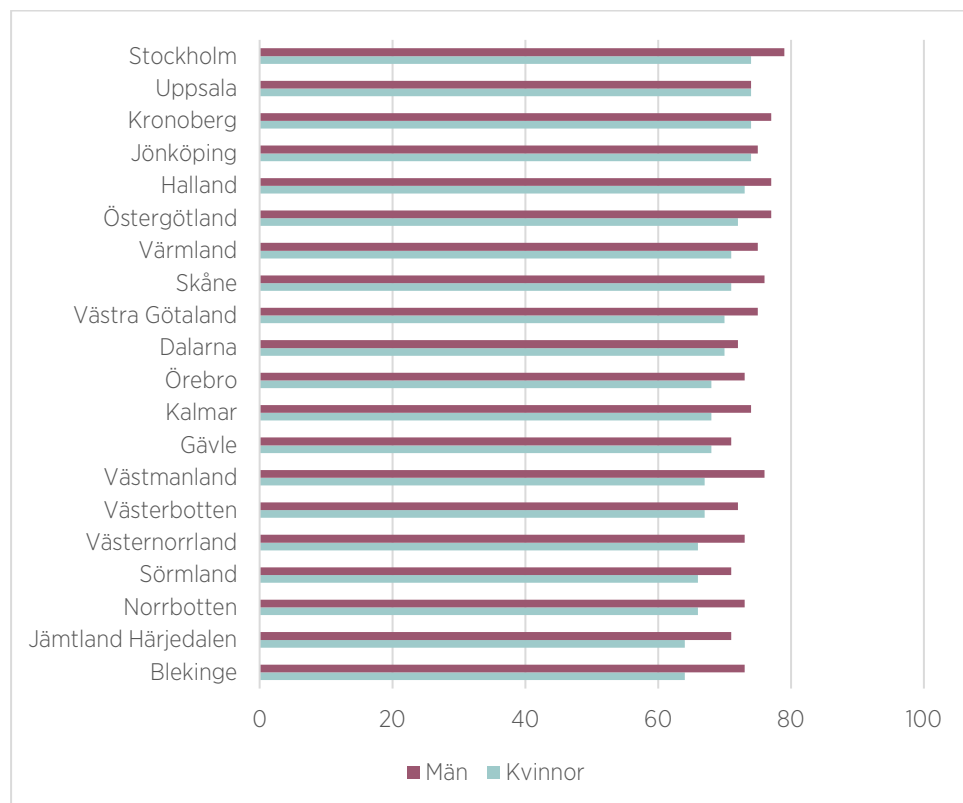
Lägst andel uttag bland män återfinns i Blekinge och Skåne som båda hade 37,3 procent uttag av VAB. Under femårsperioden från 2016 till 2020 skedde mindre ökningsar av mäns uttag av VAB i flertalet regioner.

2.8. REGIONALT PERSPEKTIV PÅ KVINNORS OCH MÄNS HÄLSA

I Diagram 5 redovisas andelen kvinnor respektive män i åldrarna 16–84 år som uppger att de har ett bra hälsotillstånd, fördelat per region.

Generellt är det en större andel män än kvinnor som anger sig ha ett bra hälsotillstånd. I Stockholms län är andelen män som anger att de har ett bra hälsotillstånd 79 procent. Gävleborg har den lägsta andelen män, 71 procent, som anser sig ha ett gott hälsotillstånd. I regionerna Uppsala, Stockholm, Kronoberg och Jönköping är andelen kvinnor högst, med 74 procent som anger att de har ett bra hälsotillstånd.

Diagram 5: Invånare med bra självskattat hälsotillstånd i åldern 16–84 år, fördelat på län och kön, andelen i procent, 2021



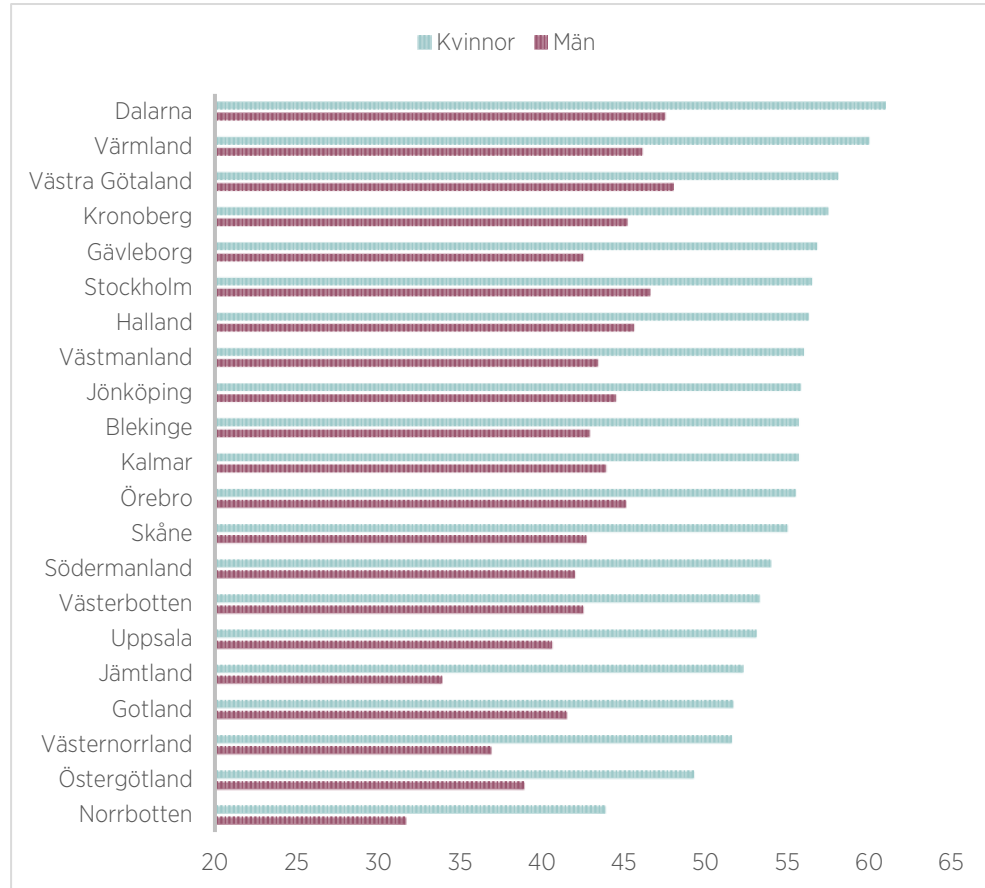
Källa: Kolada; Folkhälsomyndigheten.

Not: Detta är ett utvecklingsnyckeltal och bygger på antalet som svarat "Bra" eller "Mycket bra" på frågan "Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?" dividerat med antal som besvarat frågan. Två olika undersökningar med jämförbara resultat är inkluderade i statistiken.

Det ska jämföras med regionerna Blekinge och Jämtland Härjedalen där andelen kvinnor som anger att de har ett bra hälsotillstånd är lägst med 64 procent. Störst skillnad i upplevt hälsotillstånd mellan kvinnor och män finner vi i Region Blekinge och Västmanland, med 9 procent skillnad.

Diagram 6 visar andelen långtidssjukskrivna med psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar år 2018 bland kvinnor och män per region.

Diagram 6: Andelen långtidssjukskrivna med psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar, fördelat på län och kön, andel i procent, 2018



Källa: Försäkringskassan.

Not: Antal pågående sjukfall med en längd om minst 60 dagar med diagnoskapitel F00-F99 dividerat med antal pågående sjukfall med en längd om minst 60 dagar. Data avser pågående sjukfall i slutet av december för valt år.

Andelen kvinnor som är långtidssjukskrivna med psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar av den totala andelen långtidssjukskrivningar var betydligt högre än för män i samtliga regioner. Som lägst var det i Norrbotten med 43,9 procent av samtliga långtidssjukskrivna kvinnor. Motsvarande andel långtidssjukskrivna för män i Norrbotten var 31,7 procent. Den region med högst andel långtidssjukskrivna kvinnor med psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar var Dalarna. Där var andelen långtidssjukskrivna kvinnor med psykisk sjukdom 61 procent medan motsvarande andel män var 47,5 procent. Störst skillnad mellan kvinnor och män återfinns i Region Jämtland Härjedalen där andelen kvinnor i långtidssjukskrivning på grund av psykisk sjukdom är 52,3 procent medan motsvarande tal för regionens män är 33,9 procent.

Låg tillit till andra är en av de indikatorer som Folkhälsomyndigheten använder för att mäta folkhälsan och dess förutsättningar. Av befolkningen 16–84 år var det

enligt 2020 års undersökning 29 procent som svarade nej på frågan om de i allmänhet tycker att de kan lita på de flesta människor.²²

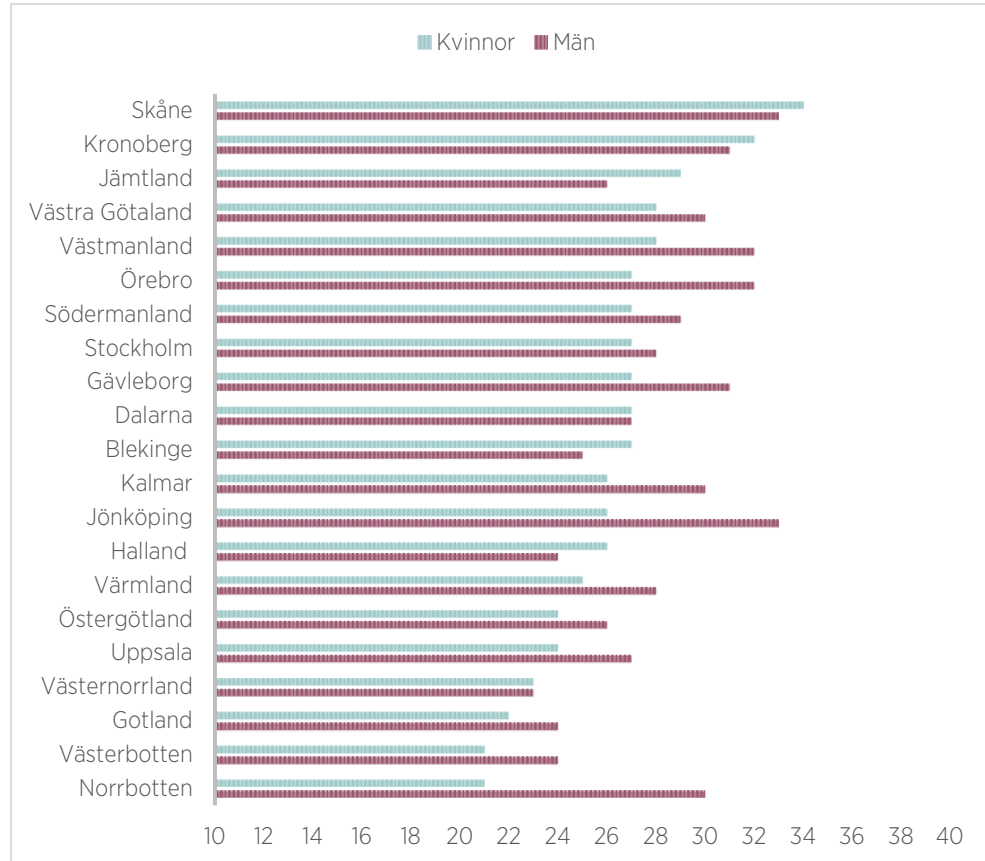
Det finns betydande skillnader avseende andelar som känner låg tillit inom olika befolkningsgrupper och olika delar av landet. Hos utsatta grupper såsom arbetslösa, personer med sjukersättning och personer med självupplevd sämre hälsa har tilliten sjunkit under senare år. Bland unga i Sverige tenderar de som bor i gles- och landsbygder samt i områden med socioekonomiska utmaningar att ha en lägre tillit, bland annat i form av låg tilltro till offentliga aktörer.²³

Diagram 7 redogör för andelen kvinnor och män i åldrarna 16–84 år med avsaknad av tillit till andra, i landets regioner år 2020. I flertalet regioner är andelen män som känner avsaknad av tillit till andra större än andelen kvinnor. De regioner med högst andel som känner avsaknad av tillit till andra människor är Skåne där andelen kvinnor med avsaknad av tillit till andra är 34 procent och andelen män är 33 procent. Den region som har lägst andel kvinnor och män med avsaknad av tillit till andra är Västerbotten (kvinnor 21 procent, män 24 procent). Några län uppvisar stor diskrepans mellan kvinnor och män vad gäller avsaknad av tillit. I Norrbotten hyser en relativt låg andel kvinnor (21 procent) avsaknad av tillit medan en relativt sett stor andel män (30 procent) känner avsaknad av tillit till andra.

²² Folkhälsomyndigheten 2021.

²³ Skr. 2020/21:133.

Diagram 7: Andelen invånare i åldern 16–84 år som saknar tillit till andra, fördelat på län och kön, andel i procent, 2020



Källa: Folkhälsomyndigheten.

Not: Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Andel invånare 16–84 år med avsaknad av tillit till andra. Resultaten är fyraårsmedelvärden hämtade från den nationella enkäten Hälsa på lika villkor.

2.9. KVINNORS OCH MÄNS FÖRETAGANDE

Tabell 8 visar andelen nystartade företag av kvinnor respektive av män, per region år 2020. Den region som uppvisade den mest jämställda bilden av nyföretagsamhet var Region Gotland. Här hade 42 procent av de nya företagen år 2020 startats av kvinnor och 58 procent nya företag startats av män. De allra flesta regionerna hade en andel om 30–35 procent nystartade företag av kvinnor. Tre regioner hade en lägre andel nystartade företag av kvinnor. Det gällde Region Kalmar och Region Jönköping med 28 procent och Region Östergötland som hade 29 procent företag som var nystartade av kvinnor.

Tabell 8: Nystartade företag, fördelat på län och kön, andel i procent, 2020

Län	Kvinnor	Män
Gotland	42%	58%
Jämtland	35%	64%
Halland	34%	65%
Gävleborg	34%	66%
Skåne	33%	66%
Stockholm	33%	65%
Uppsala	33%	66%
Norrbottn	33%	66%
Värmland	33%	66%
Södermanland	33%	67%
Dalarna	32%	67%
Västmanland	32%	67%
Västra Götaland	32%	67%
Örebro	32%	68%
Västernorrland	31%	68%
Västerbotten	31%	68%
Blekinge	31%	69%
Kronoberg	31%	67%
Östergötland	29%	70%
Jönköping	28%	71%
Kalmar	28%	72%

Källa: Tillväxtanalys.

2.10. INTERSEKTIONELLT PERSPEKTIV PÅ LOKALA FÖRSÖRJNINGSTRATEGIER

I regeringens skrivelse (2020/2021:133) framhålls att en mångfald av företagare med olika bakgrunder och företag inom en bredd av branscher bidrar till att näringslivet förnyas. Skrivelsen understryker att det är betydelsefullt att insatser för entreprenörskap och företagande samt innovation och förnyelse bidrar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett mer diversifierat näringsliv på landsbygden lyfts även fram som ett sätt att minska sårbarheten på orter med få arbetsgivare och liten mångfald i näringslivet.²⁴

Samtidigt menar Lena Grip i sin forskningsöversikt (2020) att även lokala försörjningsstrategier och intersektionella perspektiv bör belysas för att ge en mer

²⁴ Skr. 2020/21:133.

grundad förståelse av drivkrafter på den lokala arbetsmarknaden som i sin ensidighet kan skapa nya ojämställda och etnifierade mönster.

Forskningsöversikten visade till exempel i en studie att då isländska kvinnor lämnade fiskeindustrin på 1990-talet och i stället valde serviceyrken i mer urbana miljöer så kom kvinnor från andra länder för att fylla arbetskraftsbehovet. På så sätt fann studien att yrken som tidigare haft låg status och varit kodade som kvinnors arbete på detta sätt också blev etnifierade, i och med att isländska kvinnor sökte sig till högre utbildning och arbeten med högre lön. Dessutom utgjorde inflyttade kvinnor från andra länder samt dess familjer en vitalisering för lokalsamhällen på den isländska landsbygden.²⁵

²⁵ Grip 2020.

3. JÄMSTÄLLDHET I REGIONALA UTVECKLINGSSTRATEGIER

Samtliga regioner (inklusive Gotlands kommun) har enligt lagen (2010:630) det regionala utvecklingsansvaret i respektive län. Genom detta ansvar finns det även en enhetlig struktur för dessa delar av det regionala utvecklingsarbetet. Regionerna utarbetar och fastställer en strategi för länets utveckling, en regional utvecklingsstrategi (RUS) och samordnar insatser för genomförandet av strategin.²⁶ Tanken är att RUS ska fungera som grund för regionala strukturfondsprogram, territoriella program, regionala tillväxtprogram samt andra regionala program och insatser. RUS ska utgå från en analys av den specifika regionens förutsättningar för hållbar regional tillväxt och utveckling. Den ska utarbetas i samverkan med berörda kommuner, regioner samt länsstyrelser och statliga myndigheter, med samordnade insatser vid genomförandet av RUS. Den ska slutligen uppdateras åtminstone en gång i mellanvalsperioden.²⁷

I den senaste förordningen om regionalt tillväxtarbete (Skr. 2020/21:133) anges att regionerna ska följa utvecklingen samt analysera, följa upp och utvärdera det regionala tillväxtarbetet i länet. Det understryks att lärande sker genom bl.a. analys, uppföljning, utvärdering och forskning att det ska göras utifrån ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet. Regeringens skrivelse framhåller att; "Jämställdhetsperspektivet ska systematiskt integreras i arbetet med analys, uppföljning och utvärdering. Bland annat bör jämställdhetsanalyser göras. Statistik ska därför redovisas med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta"²⁸

I det följande redovisas och diskuteras ett urval av regionala utvecklingsstrategier som representerar en bredd av regioner och skilda strategier samt förhållningssätt för att arbeta med jämställdhetspolitiska mål och åtgärder. Genomgången av hur dessa regioners RUS presenterar könsmönster, jämställdhetsperspektiv, åtgärder och uppföljningsmekanismer speglas mot relevant regional statistik i avseende att undersöka i vilken mån regionala jämställdhetsutmaningar möts i de regionala utvecklingsstrategierna.

²⁶ Region Dalarna 2021; Region Gotland 2021; Region Gävleborg 2019; Region Halland 2021; Region Jämtland Härjedalen 2021; Region Jönköpings län 2019; Region Kalmar 2018; Region Kronoberg 2019; Region Norrbotten 2018; Region Skåne 2020; Region Stockholm 2018; Region Uppsala 2021; Region Värmland 2021; Region Västerbotten 2021; Region Västernorrland 2020; Region Västmanland 2020; Region Östergötland 2021; Västra Götalandsregionen 2021

²⁷ Skr. 2020/21:133; SFS 2017:583.

²⁸ Skr. 2020/21:133.

3.1. VISION OM TILLVÄXT OCH URBAN LIVSSTIL MED SVAG JÄMSTÄLLDHETSANALYS I REGION JÖNKÖPINGS LÄN

I Region Jönköpings läns RUS skriver man: ”Vi tar 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.”²⁹ I regionstatistiken framgår att den högsta andelen förvärvsarbetande män återfinns i Region Jönköpings län (83,3 procent) medan andelen förvärvsarbetande kvinnor är lägre (80,6 procent). Utvecklingen av andel heltidsarbetande kvinnor i inom regionen har varit mycket svag, från 52 procent heltidsarbetande år 2016 till 56 procent heltidsarbetande bland regionaställda kvinnor år 2020. Region Jönköpings län är även en av de regioner som år 2020 hade bland de lägsta mediannettoinkomsterna bland kvinnor, med motsvarande 78,6 procent av mäns inkomst.

I RUS beskrivs att regionen allmänt behöver ha en bra skola som kan locka och behålla högutbildade kvinnor och män, och därmed göra regionen mer konkurrenskraftig. Regionstatistiken redovisar andel pojkar och flickor som slutfört sin gymnasieexamen inom fyra år 2020 och där genomströmningen för flickor var 74,7 procent medan andelen för pojkar var 66,7 procent. Andelen kvinnor och män i befolkningen 25–64 år med minst treårig eftergymnasial utbildning år 2018 visar för Jönköpings del en relativt låg andel kvinnor med eftergymnasial utbildning, 29 procent, och ännu lägre andel bland män, med endast 16 procent med minst treårig eftergymnasial utbildning.

Region Jönköpings RUS ägnas framför allt åt visionsarbete, vad regionen vill vara och utvecklas till: ”En global livsmiljö tilltalar kvinnor och män som har anammat informations- och kommunikationsteknologins möjligheter och som söker inte bara trygghet och försörjning utan också dynamik och omväxling, skönhet, kultur och intellektuellt utbyte. En global livsmiljö förutsätter en god lokal livsmiljö som erbjuder möjlighet till aktivitet, engagemang och delaktighet, något som det civila samhället i hög grad är bärare av.” Regionen skriver vidare att den vill bli en global livsmiljö, vilket enligt dess RUS kräver att mer av storstadens karaktäristika ympas in i den småländska myllan. Stadens puls, mångfald, mötesplatser och dynamik uppges skapa attraktion för kvinnor och män i alla åldrar men främst för unga.

Region Jönköpings län återfinns bland regionerna med störst andel män som tar ut tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) år 2020 med 40,6 procent. Region Jönköpings län finns bland de regioner som har högst andel kvinnor som anser sig

²⁹ Region Jönköpings län 2019.

ha ett bra hälsotillstånd, med 74 procent. Skillnaderna är relativt små mellan kvinnors och mäns upplevda goda hälsa.

I Region Jönköpings län utgör andelen kvinnor på ordförandepost en mycket låg andel och utvecklingen till mer jämställda förhållanden har gått långsamt, från 25 procent kvinnor på ordförandeposter efter valet år 2014 till 37,5 procent efter 2018 års val. Bland de regioner som uppvisade lägst andel utsatta förtroendevalda kvinnor (21 procent) fanns också Region Jönköpings län.

I visionen om hur Region Jönköpings län och dess regioncentrum Jönköpings stad ska växa vill regionen samtidigt vidmakthålla livskraftiga mindre orter och samhällen samt en levande landsbygd. Med tanke på resor i länet för arbets- och studiependling, inköp samt fritids- och kulturaktiviteter anser regionen att det är viktigt att arbetet för tillgänglighet alltid beaktar jämställdhetsperspektivet. En ökad möjlighet till pendling är alltså nödvändig för att öka den funktionella arbetsmarknaden för både kvinnor och män. Kollektivtrafiken, skriver regionen i RUS, bör fortsätta att utvecklas till ett alternativ som kan ersätta bilresor, eftersom det på ett positivt sätt medverkar till hållbar utveckling.

Vad som saknas i Region Jönköpings läns RUS, liksom i flera andra regioner, är en jämställdhetsanalys av regionens planering. RUS:s positiva framtidsbilder beskriver en ökad mobilitet som skapar en geografiskt större arbetsmarknad och bidrar till regional tillväxt utan att människor ska behöva flytta, så kallad regionförstoring. Den könsuppdelade statistiken synliggör ekonomiskt ojämställda förhållanden i regionen. Den låga andelen heltidsarbetande kvinnor i regionen, den mycket låga mediannettoinkomsten bland kvinnor, det låga uttaget av föräldrapenning bland män (28,8 procent) och den mycket låga andelen om 28 procent nystartade företag av kvinnor i region Jönköpings län, ger indikationer om en relativt utbredd förekomst av hushåll med traditionella genuskontrakt. Studier har visat att den typen av hushåll som lätt hamnar i traditionella lösningar om arbetsmarknaden innefattar ett större geografiskt område där mannen långpendlar, medan kvinnan tar ansvaret för hem och barn. Hon blir därmed mer bunden till den lokala arbetsmarknaden. Samtidigt tenderar mäns löner att öka snabbare genom pendling i en större arbetsmarknadsregion. (Grip 2020). Effekterna av regionens RUS är i detta fall naturligtvis inte givna, men ger skäl att närmare analysera befintliga ekonomiskt ojämställda förhållanden i regionen för att undvika negativa konsekvenser för jämställdheten i den regionala utvecklingen.

3.2. JÄMSTÄLLDHETSANALYS I SKUGGAN AV BARN OCH UNGASATSNINGAR REGION KALMAR LÄN

Region Kalmar län hör till de regioner som har lägst andel kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning (kvinnor 28 procent respektive män

15 procent). I sin RUS³⁰ lägger Region Kalmar län stor vikt vid barns uppväxtvillkor. Regionen vill utveckla en trygg, jämlik, jämställd och stimulerande miljö för barn och unga som gör dem väl rustade för livet. Regionen skriver att det är den bästa investering en region kan göra för en hållbar utveckling. Förhållanden under barn- och ungdomsåren, menar regionen, har stor betydelse för både den psykiska och fysiska hälsan under hela livet. Den vill ge varje barn möjlighet att utvecklas maximalt efter sina egna förutsättningar. Insatser för att skapa en jämlik och jämställd uppväxt kan ske på flera arenor; i hem, förskola, skola samt inom föreningslivet.

Region Kalmar menar även att alla unga, oavsett förutsättningar, ska kunna påverka sin vardag. Det menar regionen är avgörande för tilliten till samhället. Regionen syftar till att ge alla barn i länet, oavsett kön, bakgrund eller bostadsort, tillgång till och möjlighet att delta i kultur-, fritids- och föreningsaktiviteter. Det ska ske på de ungas villkor och utifrån varje individs förutsättningar och behov.

Regionen skriver i sin RUS att den vill bli bättre på systematisk uppföljning av arbete med pojkars och flickors hälsa, deras skolresultat samt ungas fritidsaktiviteter utifrån familjeekonomi. Regionen förtydligar att det rör sig om att få bättre kunskap och arbetsmetoder för hur planering av miljöer och sammanhang för unga bättre kan anpassas utifrån olika individers behov.

I tre regioner sjönk andelen kvinnor på ordförandepost i regionen till en mycket låg nivå efter valet 2018. I Region Kalmar sjönk andelen från 55,6 procent efter valet 2014 till den lägsta andelen av alla regioner, med 10 procent kvinnor på ordförandeposter efter 2018 års val.

I region Kalmar län visar statistiken att andelen män i arbetsför ålder år 2020 var 53,9 procent män och 51,7 procent kvinnor. Statistiken visar även att regionen befinner sig bland de som har lägst mediannettoinkomst bland kvinnor, med 78,6 procent av männens mediannettoinkomst år 2019.

Det stora flertalet regioner har en andel om 30–35 procent nystartade företag av kvinnor. Region Kalmar län ligger lägst med 28 procent nystartade företag av kvinnor. Region Kalmar län var även bland de med lägst andel uttag av föräldrapenning av män år 2020. Region Kalmars män tog ut mindre än 29 procent av föräldrapenningen år 2020.

Arbetsmarknaden, skriver Region Kalmar län i sin RUS, ska präglas av ökad rörlighet både vad gäller möjligheter att komma in på arbetsmarknaden samt för att under sitt yrkesliv byta jobb, yrkesinriktning eller göra karriär. Genom förbättrad rörlighet ökar möjligheterna för två parter i en familj att hitta passande arbeten, vilket underlättar för inflyttare. Vidare skriver regionen att man vill skapa

³⁰ Region Kalmar 2018.

möjligheter för olika karriärvägar samt genomföra insatser för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Region Kalmar läns RUS ska syfta till att arbetsmarknaden ska vara inkluderande och att ge möjligheter till sysselsättning för alla, dels för att skapa delaktighet och social sammanhållning, dels för att säkra regionens välfärd. Detta, menar man, förutsätter att alla oavsett kön, ålder, bakgrund eller bostadsort har möjlighet att skaffa sig den kompetens som efterfrågas oavsett nivå på utbildning.

Vad som saknas i Region Kalmar läns RUS, liksom i flera andra regioners RUS, är en välgrundad analys av kvinnors och mäns villkor i liv och arbete i regionen, vilket kan utgöra utgångspunkt för åtaganden och åtgärder i RUS. En systematisk belysning och värdering av kön med intersektionella perspektiv på förhållanden under uppväxt, skolgång, positioner på arbetsmarknaden och position och inflytande i den lokala och regionala sociala och ekonomiska kontexten kan stärka kunskapsunderlaget för att identifiera verkningsfulla insatser som uppnår uppsatta jämställdhetsmål.

3.3. SYSTEMATISKT JÄMSTÄLLDHETSARBETE I REGION NORRBOTTEN

Region Norrbottens RUS har en uppföljningssystematik för jämställdhet som inte många andra regioner har motsvarighet till.³¹ Region Norrbotten vill skapa en mer könsbalanserad och växande befolkning. Regionen vill bli minst 260 000 invånare i Norrbotten och verka för att andelen unga kvinnor och män (17–24 år) är i samma nivå med riket. I den presenterade statistiken framgår att andelen män i arbetsför ålder generellt är större än andelen kvinnor i samtliga regioner år 2020. Norrbotten återfinns bland regionerna med högst överskott av män.

Andelen pojkar i Norrbotten som klarar gymnasiebehörigheten ligger på höga 87,5 procent. Norrbotten finns bland regionerna med högst andel flickor, 77,8 procent, som fullföljt gymnasieskolan. Även andelen pojkar i Norrbotten som fullföljt gymnasium ligger bland de som högsta (72,2 procent). Regionen skriver i sin RUS att ”Andel som uppnår behörighet till gymnasieskolan i alla ämnen ska öka; Andel elever som fullföljt gymnasieskolan med examen inom 4 år ska öka; Jämställdhet mellan könen ska eftersträvas; Andel i befolkningen 25–64 år med minst tvåårig eftergymnasial utbildning ska öka samt att jämställdhet ska eftersträvas.”

Region Norrbotten vill utveckla en jämställd och inkluderande idrottsrörelse, på alla nivåer och i alla verksamheter.

³¹ Region Norrbotten 2018.

Regionen vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden genom att arbeta med normer och värderingar i skola och arbetsliv. Regionen vill vidare skapa förutsättningar för en stärkt arbetsmarknadskunskap i skolan så att unga kan göra väl underbyggda studie- och yrkesval, fria från könsstereotypa normer och värderingar.

Statistiken visar att Norrbotten hör till regionerna med högst andel förvärvsarbetande bland kvinnor (81,4 procent). Män i regionen förvärvsarbetar endast några tiondels procentenheter mer än kvinnorna. Norrbotten hör även till de regioner med störst andel heltidsarbetande kvinnor, 72 procent år 2020. Kvinnorna i Norrbotten hade år 2020 en mediannettoinkomst på 80,7 procent av männens mediannettoinkomst.

Region Norrbotten skriver att ”Andelen sysselsatta och boende i regionen i åldrarna 20–64 år ska öka; Jämlikhet mellan grupper och jämställdhet mellan könen ska eftersträvas; Lönesumman för kvinnor och män ska växa mer än för riket i genomsnitt; Antal kvinnor som arbetar på små och medelstora företag ska öka till 30 procent”.

I Norrbottens RUS anges att 98 procent av alla hushåll och företag ska ha tillgång till 1 Gbit/s internetuppkoppling år 2025, samt att övriga 2 procent av hushållen och företagen ha tillgång till 100 Mbit/s internetuppkoppling. Region Norrbotten vill verka för inkludering och förnyad syn på vissa branscher, till exempel skogsnäringen, vård och omsorg, för att göra branscherna attraktiva för alla. Man vill stimulera arbetsgivare att i högre grad se jämställdhet och mångfald som en förutsättning för stärkt attraktions- och konkurrenskraft. Regionen vill vidare verka för att stödja insatser för att minska ojämställda löneskillnader mellan kvinnor och män. Region Norrbotten vill också arbeta för att fördela resurser så att de gynnar företagande bland kvinnor, män, unga och utrikes födda samt samiska näringar.

I Norrbotten är det allmänna hälsotillståndet sämre än i många andra regioner. En betydligt lägre andel kvinnor (64 procent) anger att de har ett bra hälsotillstånd. Andelen långtidssjukskrivna med psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar år 2018 var i Norrbotten 43,9 procent av samtliga långtidssjukskrivna kvinnor. Motsvarande andel långtids-sjukskrivna för män var 31,7 procent. Region Norrbotten skriver ambitiöst i sin RUS att Region Norrbotten vill arbeta för en mer jämlik och jämställd hälso-, sjuk- och tandvård samt att ohälsotalet för kvinnor och män 16–64 år ska minska och ligga på högst 25 procent.

Region Norrbottens RUS beskriver tydligt välgrundade ambitioner och insatser för stärkt jämställdhet i regionen.

Vad som saknas i regionens RUS, liksom i flera andra RUS, är en analys av könsmonster avseende obetalt hem- och omsorgsarbete. I statistiken framgår att Norrbottens män hör till de som jämfört med andelar i andra regioner tar ut

betydligt mindre VAB (37,8 procent) än i andra delar av landet. Norrbotten är enligt statistiken en av regionerna med lägst andel kvinnor (21 procent) som känner avsaknad av tillit, samtidigt som en relativt sett stor andel män (30 procent) hyser avsaknad av tillit till andra. Förtroendevalda kvinnor är även påtagligt mer utsatta för trakasserier, hot eller våld än förtroendevalda män i Norrbotten (kvinnor 30,5 procent, män 24 procent). Här kan en fördjupad studie och analys av kvinnors och mäns grad av tillit samt orsaker till hot, trakasserier och våld visavi förtroendevalda behöva genomföras.

3.4. **AMBITIÖS JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI MÖTER REGIONALA UTMANINGAR I REGION VÄRMLAND**

Region Värmland vill med sin RUS arbeta för att mångfald och jämställdhet används som strategiska verktyg så att fler människors kreativitet och möjlighet att bidra tas tillvara.³² Det är främst en rättighetsfråga, understryker regionen, men den menar även att det kommer att gynna en jämlik arbetsmarknad, gynna tillväxt och öka innovationskraften. Regionen skriver: ”Kvinnor och män har samma möjligheter att forma sina liv.”

I Värmland, visar statistiken, är det en förhållandevis hög andel pojkar och flickor som klarar gymnasiebehörighet (pojkar 86,2 procent, flickor 87,6 procent). Även när det gäller slutförda gymnasiestudier 2020 är andelen pojkar relativt hög med 71 procent samtidigt som andelen flickor som slutfört gymnasiestudier är högre, 74,9 procent. Könsskillnaderna vad gäller utbildningsgrad är något mindre än för flertalet andra regioner. Andelen av såväl kvinnor (31 procent) som män (16 procent) som genomfört minst tre års högskolestudier är dock lägre i Värmland än i många andra regioner. Differensen mellan män och kvinnor är dessutom stor.

Region Värmland tillhör de regioner som har lägst andel förvärvsarbetande män (77,8 procent). Kvinnor i Värmland förvärvsarbetar i ungefär lika hög utsträckning som män. I Värmland ökade andelen heltidsanställda kvinnor med 6 procentenheter under perioden från en låg andel om 60 procent år 2016 till 66 procent heltidsanställda år 2020. År 2019 låg kvinnors mediannettoinkomst på 80,7 procent av männens mediannettoinkomst.

Värmland hade år 2018 mycket höga andelar långtidssjukskrivning för såväl kvinnor som män på grund av psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar. Kvinnors och mäns andelar långtidssjukskrivningar sett till respektive kön var bland de högsta bland regionerna, samtidigt som kvinnors andel om 60 procent var mycket högre än männens 46,1 procent av det totala antalet långtidssjukskrivningar.

³² Region Värmland 2021.

I regionens RUS återfinns endast en mening som behandlar jämställdhet i utbildning, arbetsliv och hälsa, i vilken det framhålls vikten att arbeta med attityder och värderingar så att den könssegregerade arbetsmarknaden blir mer jämställd och inkluderar fler.

År 2020 var andelen nystartade företag av kvinnor 33 procent och andelen nystartade företag av män 66 procent i Värmland.

I Värmland har andelen kvinnor på ordförandeposter i regionen ökat från en knappt jämställd nivå till en betydligt högre andel kvinnor än män i politisk ledning, från 40 procent efter valet 2014 till 63,6 procent kvinnor på ordförandeposter efter valet 2018. Ett tillstånd som försämrar jämställdheten till mäns nackdel. Värmland tillhör dessutom de regioner som uppvisade lägst andel förtroendevalda kvinnor som var utsatta för trakasserier, hot eller våld år 2018 samtidigt som andelen utsatta förtroendevalda män var ungefär lika stor (kvinnor 24,1 procent, män 24,8 procent).

I RUS utvecklas ambitionerna om att skapa ett diversifierat och jämställt näringsliv genom ett aktivt jämställdhetsarbete samt öppenhet för nya branscher och innovationer. Det är viktigt, säger man, för att ta tillvara möjligheterna med sociala entreprenörer och kulturella, kreativa näringar samt deras positiva inverkan på attraktionskraften och innovationsklimatet. Regionen vill även se utvecklingen av ett jämställt ägande, utifrån andelen kvinnor och män som äger enskild firma eller bolag. Vidare vill regionen främja jämställda styrelser och en jämställd fördelning av vd- och chefstjänster.

Region Värmland anger att uppföljningen av den regionala utvecklingsstrategin så långt möjligt ska arbeta utifrån demografiska bakgrundsvariabler som kön, ålder, plats, inrikes/utrikes födda och utbildningsnivå.

Vad som saknas i Regions Värmlands RUS är i likhet med flera andra RUS, en tydlighet på vilket sätt mångfald och jämställdhet ska användas som strategiska verktyg, vilket Region Värmland uttrycker som sin ambition. Många av regionens formuleringar kring jämställdhet vittnar om en medvetenhet och ambition att arbeta med jämställdhetsfrågan för att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser, i enlighet med Regeringens skrivelse: 2020/21:133. Regionen har samtidigt flera jämställdhetsutmaningar att jobba med, vilket framgår av regionalstatistiken, men som inte påtalas explicit. De finns inom utbildning, arbetsliv och ekonomisk jämställdhet samt psykisk ohälsa.

Det saknas det en tydlig koppling till visionen i RUS om ”ett diversifierat och jämställt näringsliv genom ett aktivt jämställdhetsarbete samt öppenhet för nya branscher och innovationer”. Det saknas också en strategi för hur färdvägen ska se ut. Utgångspunkten bör tas i det faktum att andelen män och kvinnor med högre utbildning är låg i Värmland, vilket är hindrande för en jämställd utveckling av det kreativa och innovativa näringsliv som regionen önskar.

3.5. GRUNDLIG ANALYS OCH STRATEGI FÖR INTERSEKTIONALITET BEHÖVS I REGION STOCKHOLM

Region Stockholm säger sig i sin RUS sträva efter en öppen, jämställd, jämlik och inkluderande region.³³ Den könsdelade statistiken visar att Region Stockholm är den region där den högsta andelen kvinnor i åldrarna 20–64 år återfinns (59,1 procent). I Region Stockholm återfinns också den största andelen flickor och pojkar som klarar gymnasiebehörigheten. Där uppnår 90,6 procent av flickorna och 89,8 procent av pojkarna behörighet till gymnasieskolan. Andelen kvinnor och män i åldrarna 25–64 år med minst treårig eftergymnasial utbildning är störst i Region Stockholm (kvinnor 41 procent respektive män 32 procent).

Förvärvsfrekvensen för regionen i sin helhet var år 2019 79,6 procent bland kvinnor och 80,5 procent bland män. Regionen skriver att förvärvsfrekvensen hos befolkningen 20–64 år ska vara väl över 80 procent för både kvinnor och män, och att gapet mellan inrikes- och utrikesfödda ska minska. Region Stockholms kvinnors mediannettoinkomst låg år 2019 på 83,6 procent av männens mediannettoinkomst.

I Region Stockholm var andelen män som anger att de har ett bra hälsotillstånd 79 procent och andelen kvinnor 74 procent, vilket var högst bland regionerna. Samtidigt vill Region Stockholm minska skillnaderna i förväntad medellivslängd mellan olika socioekonomiska grupper och kommuner i länet, samt att medellivslängden ska öka för samtliga.

Statistiken visar att andelen föräldrapenningdagar som togs ut av män av det totala antalet antal dagar år 2020 var 31,4 procent i Region Stockholm. Andelen kvinnor på ordförandeposter i Region Stockholm visar sig ha ökat från en jämställd nivå till en högre andel kvinnor än män (från 44,4 procent till 66,7 procent kvinnor).

Vad som saknas i Region Stockholms RUS, liksom i flera andra regioners utvecklingsstrategier, är en intersektionell analys av jämställdhet och jämställdhetsutmaningar som tar utgångspunkt i att *alla* ”kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser” och som kan tränga bakom den regionala nivån samt synliggöra könsmönster och maktrelationer i skilda lokala sammanhang inom regionen. Trots att Region Stockholm, i kraft av att vara Sveriges största storstadsregion, representerar en mångfald av socioekonomiska, kulturella och etniska miljöer samt kön/könstillhörighet, åldrar, mångfald och funktionalitet så är intersektionellt anlagda jämställdhetsanalyser relativt frånvarande. Följden blir att regionens förmåga att stödja och stärka jämställdhet med intersektionella perspektiv blir begränsad.

³³ Region Stockholm 2018.

3.6. REGION HALLAND I BEHOV AV FÖRDJUPAD ANALYS AV EKONOMISK OJÄMSTÄLLDHET

Den könsdelade statistiken för Region Halland visar att andelen pojkar som klarar gymnasiebehörighet är relativt hög i Halland (86,1 procent). Halland återfinns även bland de regioner som har störst andel pojkar som fullföljt gymnasium (71,6 procent).

Halland har bland regionerna högst andel förvärvsarbete bland kvinnor (82,3 procent) och män (83,6 procent). Region Halland har däremot den svagaste utvecklingen av andelen heltidsanställda inom regionens offentligt drivna verksamheter. År 2016 var andelen 52 procent och den hade endast ökat till 55 procent heltidsanställda kvinnor 2020.

Region Halland är också den region som har lägst mediannettoinkomst bland kvinnor jämfört med män för år 2016, med 76,6 procent av männens mediannettoinkomst, vilken endast ökade något till 77,4 procent av männens mediannettoinkomst år 2019.

På sitt sätt möter regionen jämställdhetsutmaningarna då den skriver att ”regionen behöver arbeta aktivt för att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden i de osakliga löneskillnaderna mellan män och kvinnor samt diskrimineringen av sårbara grupper på arbetsmarknaden”.

I regionpolitiken, visar statistiken, har Region Halland från mandatperioden 2014 till 2018 stärkt andelen kvinnor på ordförandeposter i regionstyrelse och nämnder/utskott/beredningar som sorterar direkt under regionfullmäktige. Halland tillhör även de regioner som uppvisade lägst andel förtroendevalda kvinnor (25,5 procent) som under år 2018 var utsatta för trakasserier, hot eller våld. I Halland var andelen förtroendevalda män som var utsatta något större år 2018.

I strategin säger Region Halland sig vilja förstärka delaktigheten för att främja jämlikhet och jämställdhet.³⁴ Regionen skriver att när människors livsvillkor försämrats, och de därtill känner sig exkluderade och utan politisk representation, så ökar behoven av erkännande och samhällslig tillhörighet, vilket också är starkt kopplat till den geografiska platsen som de lever och bor på. För att öka tilliten och tryggheten bland invånarna, menar regionen, behöver den motverka ojämlikhet och ojämställdhet mellan stad och landsbygd, kust och inland, vilket även gäller hälsa, i synnerhet den psykiska, försörjningsmöjligheter samt inkomster.

Region Halland lyfter fram idéburen sektor och menar att den spelar en viktig roll i att främja jämlikheten i samhället. I en formulering framhåller Region Halland att den vill motverka de könssegregerade utbildningsvalen. Region Halland avser

³⁴ Region Halland 2021.

enligt strategin att arbeta utifrån Hallands strategi för hållbar tillväxt 2021–2028. Den nämner bland annat att regionen ”Arbetar för en mer jämställd och inkluderande arbetsmarknad”. I satsningen inom ramen för strategin nämns särskilt att följa; könsfördelning inom branscher och utbildningar samt löneläge (inom bransch); andel av den registerbaserade arbetskraften i långtidsarbetslöshet, samt; andel av befolkningen 16–24 år som varken studerar eller arbetar. Region Halland menar att ”För ett konkurrenskraftigt näringsliv behöver vi skapa goda förutsättningar för alla människor, oavsett kön eller andra bakgrundsfaktorer, att starta, utveckla och driva företag”.

Vad som saknas i regionens RUS, såsom i flera andra RUS, är en fördjupad analys av ekonomisk jämställdhet och därmed åtgärder för ökad ekonomisk jämställdhet, samt analyser av regionen i rollen som arbetsgivare och dess ansvar att arbeta med heltid som norm för kvinnodominerade yrken. Beträffande hem- och omsorgsarbete visar statistiken att Region Halland finns bland regionerna med den lägsta andelen uttag av VAB bland män, med 37,8 procent. Det här är ojämsställda mönster som behöver uppmärksammas mer.

3.7. LJUS FRAMTIDSBILD VERSUS HÖGA OHÄLSOTAL I REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

”År 2050 har vi som bor i Jämtlands län en miljö som är både nytänkande och hållbar att leva, verka och utvecklas i. Vi lever i ett tolerant samhälle, som är jämställt, jämlikt, mångkulturellt och sammanhållande. Vi är kreativa, modiga och orädda och vågar prova nya saker. Tillsammans är vi en mångfald av invånare som alla utgör ”bilden av Jämtlands län”. Vi bygger från det lokala men med inspiration från omvärlden och värdesätter i dag det som är morgondagens kulturarv” (RUS: Jämtlands län 2050)

Region Jämtland Härjedalens regionala utvecklingsstrategi är mycket kortfattad och kan inte beskrivas som ett strategidokument som analyserar regionala förhållanden och identifierar satsningsområden samt åtgärder, utan närmast som en regional framtidsvision. Det sker till exempel genom formuleringar som: ”Vi upplever jämlika och jämställda levnadsvillkor oavsett var vi bor i länet och de påverkbara hälsoklyftorna finns ej längre. Vi har med åren lärt oss att arbeta med utveckling utifrån våra olika platsers förutsättningar och minskat avståndsberoendet.”³⁵

Vad som saknas i Region Jämtland Härjedalens RUS är i likhet med flera andra RUS, en vaken blick på regionens reella förhållanden bland kvinnor och män samt analyser om vad som behöver ske för att skapa förflyttning. Delar av den regionala

³⁵ Region Jämtland Härjedalen 2021.

statistiken för Jämtland Härjedalen beskriver en relativt positiv utveckling för kvinnor och män, respektive flickor och pojkar, där statistiken visar att regionen har högst andel pojkar som fullföljt gymnasium i Region Jämtland Härjedalen (73,5 procent) jämfört med andra regioner. Kvinnorna i regionen har den högsta andelen förvärvsarbetande i landet med 81,7 procent, tillika högst andel förvärvsarbetande män med 82,8 procent. Region Jämtland Härjedalen är en av de två regioner där kvinnor har högst mediannettoinkomst, motsvarande 86 procent av mäns mediannettoinkomst under åren 2019. Region Jämtland Härjedalen var en av de regioner med störst andelar män som tog ut VAB år 2020 (40,5 procent).

Indikationerna på en jämställd och positiv utveckling bryts dock med statistik som signalerar att det finns stora ohälsotal bland regionens kvinnor. I Region Jämtland Härjedalen är det en betydligt lägre andel kvinnor som anger att de har ett bra hälsotillstånd (64 procent), även andelen män som anger ett bra hälsotillstånd ligger mycket lågt (71 procent), än i övriga delar av landet. Likaså är det mycket stora skillnader mellan andelen kvinnor och män med psykisk ohälsa bland sjukskrivna totalt. Andelen kvinnor i långtidssjukskrivning på grund av psykisk sjukdom är 52,3 procent medan motsvarande tal för regionens män är 33,9 procent.

Regionens RUS behöver utveckla en djupare analys av å ena sidan den regionala utvecklingen som uppvisar en ökad ekonomisk jämställdhet, å andra sidan ett tillstånd med alarmerande ohälsotal bland kvinnor, vilket vittnar om en ojämsälld hälsa i regionen. Just här, i den kluvna bilden, behöver den regionala utvecklingsstrategin bättre belysa varför förhållanden ser ut som de gör för kvinnor och män i regionen och hur ekonomisk jämställdhet och jämställd hälsa ska gå hand i hand.

4. SLUTSATSER OCH DISKUSSION

Med regeringens nationella strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 (2015) stärktes formuleringarna och målen för jämställdhet i det regionala tillväxt- och utvecklingsarbetet. Regionernas regionala utvecklingsstrategier (RUS) har alla utvecklats under denna period. I den nationella strategin uttrycks krav om att integrera jämställdhetsmål och utgå från genusanalys vid framtagande av RUS samt övriga strategier och program för till exempel innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning. I och med regeringens skrivelse *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet* (2020/21:133) har jämställdhetsarbetet kompletterats med mångfald och ytterligare andra sociala perspektiv.³⁶

4.1. BRISTFÄLLIG SYSTEMATIK OCH UPPFÖLJNING

I studiens inledning ställdes frågan om de regionala utvecklingsstrategierna adresserar regionernas ojämställdhetsproblem. Flertalet RUS saknar systematiska nulägesbeskrivningar av regionala könsmonster och indikatorer för jämställdhet uteblir möjligheten till analyser av hur RUS fungerar som verktyg för att uppnå jämställdhet inom olika områden. Mot bakgrund av den regionala statistik som presenteras i kapitel 2 blir det även tydligt att de sju regionala utvecklingsstrategierna som närmare studerats, med undantag för Region Norrbottens RUS, inte arbetar systematiskt med utgångspunkt i att utvecklingen ska vara jämställd.

Analysen indikerar att arbetet med regionala utvecklingsstrategier behöver vidareutvecklas och genomföras med utgångspunkt i målet att *kvinnor och män ska få samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala utvecklingsarbetet och få tillgång till utvecklingsresurser*. En generell iakttagelse är att de studerade regionala utvecklingsstrategierna med få undantag avstått från att referera till könsuppdelad statistik eller underlagsrapporter om de specifika könsförhållandena i den berörda regionen.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att RUS-arbetet behöver utveckla den gemensamma styrningen mot jämställdhetsmål genom relevanta indikatorer som systematiskt kan belysa regionala och lokala könsmonster och intersektionella perspektiv. Styrning tillsammans med en mångfald av aktörer, vilket förutsätts i regionernas RUS-arbete, innebär även att gemensamt identifiera regionens jämställdhetsbehov och utmaningar samt formulera insatser och åtgärder som går att följa över tid och ger möjligheter för utvärdering. På detta sätt kan ett regionalt

³⁶ Skr. 2020/21:133.

utvecklingsarbete bättre förankras och grundas i kvinnors och mäns, respektive flickors och pojkars, verklighet och vardag, och inte som nu i flera fall resultera i framtidsvisioner utan grundad analys av jämställdhetseffekter.

4.2. SPECIFIKA KÖNSMÖNSTER OCH STOR OJÄMSTÄLLDHET SYNLIGGÖRS MED REGIONAL STATISTIK

Mot bakgrund av den presenterade regionalstatistiken synliggörs regionernas överordnade perspektiv i deras RUS, som vittnar om hur jämställdhetsperspektivet värderas och behandlas. I analysen av detta urval regionala utvecklingsstrategier kan i vissa av de studerade RUS:erna bekräftas ha likartade mönster som de vilka forskaren Lena Grip vittnar om, nämligen att ”såväl problem som lösningar i stort sett är okönade, eller könsblinda och att policyerna missar att kvinnor och män har olika erfarenheter och förutsättningar samt att frågor om jämställdhet lyser med sin frånvaro i många fall”.³⁷

Med genomgången av regional statistik i kapitel 2 blir det tydligt att likvärdiga och jämställda förutsättningar inte är på plats i hela landet. Graden av jämställdhet, visar statistiken, är varken jämnt utbredd i regionerna eller beskriver en generell och positiv utveckling sett över tid. Ej heller kan regionernas könsmonster och brister i jämställdhet beskrivas ha likartade mönster.

Statistiken visar att det generellt inom utbildning är flickor och kvinnor som i högre grad erhåller gymnasiebehörighet, genomgår gymnasium och högre utbildningar. Andelen kvinnor som genomför högre utbildning är betydligt större än bland män i alla regioner, samtidigt som mer perifera regioner med avsaknad av traditionsrika lärosäten har lägre andelar högskoleutbildade, såväl bland kvinnor som män. De eftergymnasiala utbildningsmönstren per region antyder även att en större del av de högskoleutbildade unga kvinnorna än de högskoleutbildade männen väljer att inte återvända till ursprungsregionen efter avslutad utbildning.

Andelen heltidsarbetande kvinnor som är anställda av regionen visar stora skillnader regioner emellan. 18 procentenheter skiljer mellan Region Halland som har lägst andel heltidsanställda och Region Gävleborg som har högst andel heltidsanställda kvinnor. Samtidigt arbetar män i betydligt högre utsträckning heltid hos regionen som arbetsgivare. Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst visar också relativt stora regionala skillnader, från 77,4 procent i Region Halland till 86,2 procent i Region Gotland. Med utgångspunkt i statistiken och regionens RUS blir det tydligt att Region Halland

³⁷ Grip 2020, sid. 27.

med sin förhållandevis resursstarka befolkning, vilket framgår av statistiken, ändå har en synbart sval hållning till ekonomisk jämställdhet i den egna regionen.

Det är en högre andel män än kvinnor som självskattar sitt hälsotillstånd som bra. Störst skillnad i hälsotillstånd mellan kvinnor och män, finner vi i Region Blekinge och Västmanland, där andelen män med bra hälsotillstånd ligger nio procent högre än andelen kvinnor. Andelen kvinnor som är långtidssjukskrivna med psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar av den totala andelen långtidssjukskrivningar är betydligt högre än för män i samtliga regioner. Störst skillnad mellan kvinnor och män återfinns i Region Jämtland Härjedalen där andelen kvinnor i långtidssjukskrivning på grund av psykisk sjukdom är 52,3 procent medan motsvarande tal för regionens män är 33,9 procent.

Samtliga regioner undgår att behandla ett eller flera av jämställdhetspolitikens delmål och syften. Konkret med utgångspunkt i genomgången av regionernas utvecklingsstrategier kan noteras följande regionspecifika utvecklingsbehov:

Region Jönköpings läns RUS visar exempel på könsblindhet och har generellt behov av att utveckla jämställdhetsperspektiv i analyserna.

Region Halland behöver utveckla ett jämställdhetsperspektiv, i synnerhet ekonomisk jämställdhet och i rollen som arbetsgivare, vilket i olika grad gäller samtliga regioner.

Region Kalmar län och Region Jämtland Härjedalen behöver utveckla sina analyser av kvinnors och mäns villkor i liv och arbete, som utgångspunkt för åtaganden och åtgärder i deras regionala strategier.

Region Stockholm skriver fåordigt om jämställdhet och kan i sin RUS behöva stärka jämställdhetsarbetet och analysen med ett intersektionellt perspektiv.

Region Norrbotten som i stora delar arbetar systematiskt med jämställdhetspolitiska mål och insatser, behöver ta fram en jämställdhetsanalys avseende obetalt hem- och omsorgsarbete.

Region Värmland, slutligen, behöver utveckla en modell och praktik för hur ”mångfald och jämställdhet ska användas som strategiska verktyg i det regionala utvecklingsarbetet”.

Avseende jämställd utbildning, ekonomisk jämställdhet och jämställd hälsa har vissa regioner mer än andra såväl strukturella problem som akuta jämställdhetsproblem att komma till rätta med. Mer konkret gäller det ojämställda arbetsvillkor, ojämställda inkomster, kvinnors psykiska ohälsa och långtidssjukskrivningar.

De stora regionala skillnaderna gör att måluppfyllelsen av Agenda 2030 blir svår att nå i det närmaste. De regionala strukturella skillnaderna måste minska för att ett jämställt samhälle ska uppnås. Den regionala jämställdheten ska också vara jämlik.

5. REFERENSLISTA

- Berglund, A.-K., Johansson, S., & Molina, I. (2005). *Med periferien i centrum : en studie av lokal velferd, arbetsmarknad och könsrelasjoner i den nordiske periferien*. Norut NIBR Finnmark.
- Brå. (2021). *Politikernas trygghetsundersökning 2021. Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under 2020* (2021:13). Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Folkhälsomyndigheten. (2021). *Nationella folkhälsoenkäten – Hälsa på lika villkor*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/>
- Forsberg, G., & Stenbacka, S. (2013). Mapping Gendered Ruralities. *European Countryside*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.2478/euco-2013-0001>
- 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>
- Grip. (2020). *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Hudson, C., & Rönnblom, M. (2007). Regional development policies and the constructions of gender equality: The Swedish case. *European Journal of Political Research*, 46(1), 47–68. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2006.00642.x>
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021). *Ett sekel av rösträtt och valbarhet: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *Ekonomisk jämställdhet: En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.
- Prop. 2018/19:162. *En ny beteckning för kommuner på regional nivå och vissa frågor om regionindelning*.
- Region Dalarna. (2021). *Dalastrategin 2030 tillsammans för ett hållbart Dalarna*. <https://www.regiondalarna.se/contentassets/7898d96d665045dfbe5136533150b795/dalastrategin-2030-tillsammans-for-ett-hallbart-dalarna-dec.pdf>
- Region Gotland. (2021). *Vårt Gotland 2040 Regionalutvecklingsstrategi för Gotland*. <https://rus.gotland.se/>
- Region Gävleborg. (2019). *Regional utvecklingsstrategi för Gävleborgs 2020-2030*. https://www.regiongavleborg.se/globalassets/regional-utveckling/rapporter-och-publikationer/hallbar_regional_utveckling/regional-utvecklingsstrategi-gavleborgs-lan-2020-2030.pdf
- Region Halland. (2021). *Halland – bästa livsplatsen 2035 Regional utvecklingsstrategi för Halland*.

- <https://www.regionhalland.se/app/uploads/2021/05/Regional-utvecklingsstrategi-fo%CC%88r-Halland-2035-1.pdf>
- Region Jämtland Härjedalen. (2021). *Jämtlands län 2050 - En nytänkande och hållbar region att leva, verka och utvecklas i*.
<https://regionjh.se/regionalutveckling/regionalutvecklingsansvar/strategier-ochplaner/regionalutvecklingsstrategi/jamtlandslan2050ennytankandeochh-allbarregionattlevaverkaochutvecklas.4.497b3048177c8b4c6e678b.html?>
- Region Jönköpings län. (2019). *Regional utvecklingsstrategi 2020–2035*.
<https://utveckling.rjl.se/strategier--handlingsplaner/regional-utvecklingsstrategi-2020-2035/?msclkid=b0327a72ba3e11ec9f3154fa8aba9f7b>
- Region Kalmar. (2018). *Klimat att växa i Regional utvecklingsstrategi för Kalmar län 2030*. <https://www.regionkalmar.se/globalassets/dokument/detta-gor-region-kalmar-lan/fakta-om-region-kalmar-lan/rus/klimat-att-vaxa-i-rus-2030.pdf?msclkid=eec9428dba4011ec83fb1a02cccac6c1>
- Region Kronoberg. (2019). *Gröna Kronoberg Regional utvecklingsstrategi för Kronobergslän 2019–2025*.
https://www.regionkronoberg.se/contentassets/6a37d3c2ca874bffb491d1a8bd0b2506/rekr0379_rus_komplett_original_v2.2.pdf
- Region Norrbotten. (2018). *Regional Utvecklingsstrategi för Norrbotten 2030*.
https://lmwww.norrbotten.se/publika/lg/regio/2018/L%C3%A4nskonferens%20infrastruktur/Regional%20Utvecklingsstrategi%20f%C3%B6r%20Norrbotten%202030_20181017.pdf?msclkid=bfcc2e64ba3f11ec93a212b028ca221f
- Region Skåne. (2020). *Regional utvecklingsstrategi – Det öppna Skåne 2030*.
<https://utveckling.skane.se/om-regional-utveckling/regional-utvecklingsstrategi--det-oppna-skane-2030/?msclkid=f788736dba3d11eca4b36dba9db48f16>
- Region Stockholm. (2018). *Region utvecklingsplan för Stockholmsregionen Europas mest attraktiva storstadsregion RUFSS 2050*.
http://rufs.se/globalassets/h.-publikationer/2018/rufs2050_webb.pdf
- Region Uppsala. (2021). *Regional utvecklingsstrategi och Agenda 2030-strategi för Uppsala län*. <https://region uppsala.se/globalassets/region-uppsala/det-har-gor-vi-ru/vara-verksamheter/regional-utveckling/rus/region-uppsala-2021-regional-utvecklingsstrategi-webb.pdf>
- Region Värmland. (2021). *Värmlandsstrategin 2040*.
[https://www.regionvarmland.se/download/18.1a8c237f17a8346c8a324944/1625701668376/V%C3%A4rmlandsstrategin_2021-06-07%20\(1\).pdf](https://www.regionvarmland.se/download/18.1a8c237f17a8346c8a324944/1625701668376/V%C3%A4rmlandsstrategin_2021-06-07%20(1).pdf)
- Region Västerbotten. (2021). *Västerbotten – en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft Regional utvecklingsstrategi 2020–2030*.
https://www.regionvasterbotten.se/VLL/Filer/Regional%20utvecklingsstrategi%202020-2030_webb.pdf
- Region Västernorrland. (2020). *Ett Västernorrland Regional utvecklingsstrategi för Västernorrland 2020–2030 Handlingskraft, livskraft och naturkraft*.
https://www.rvn.se/globalassets/_rvn/regional-utveckling/naringsliv-innovation-och-digitalisering/regional-utvecklingsstrategi/ett-

vasternorrland-rus-agenda-
2030.pdf?msckid=60b40b78ba3e11ecbc60a3d5955b082d

Region Västmanland. (2020). *Regionala utvecklingsstrategi 2030- Vår strategi för ett livskraftigt Västmanland.*

https://regionvastmanland.se/globalassets/utveckla-vastmanland/regional-utvecklingsstrategi/rus-2030/rus-2030_juni-2020.pdf?msckid=497d5a46ba3d11ec9d7bd89e07275b41

Region Östergötland. (2021). *Utvecklingsstrategi för Östergötland.*

<https://www.regionostergotland.se/contentassets/ff45e5cf998647bcb5d7d23e0dee61f4/utvecklingsstrategi-for-ostergotland.pdf>

SCB. (2021). *Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2021–2040.* Örebro: Statistiska centralbyrån.

SFS 2010:630. *Lag om regionalt utvecklingsansvar.*

SFS 2017:583. *Förordning om regionalt tillväxtarbete.*

SKL. (2018). *Heltidsarbete som norm.* Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.

Skr. 2020/21:133. *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030.*

Tillväxtverket. (2019). *Att utveckla och stödja arbetet för jämställd regional tillväxt 2016–2018.* Stockholm: Tillväxtverket.

Västra Götalandsregionen. (2021). *Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030.* <https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/5973ae6b-1b81-404e-a391-8cb78c166176/Regional%20utvecklingsstrategi%20VG%202021-2030.pdf?a=false&guest=true>

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

