



Rapport 2014:5



Länsstyrelsen
Stockholm

Jämställdhetsintegrering

– strategi för Stockholms län 2014–2018



Rapport 2014:5



Länstyrelsen
Stockholm

Jämställdhetsintegrering

– strategi för Stockholms län 2014–2018

Foto omslag: Maskot/Matton images

Utgivningsår: 2014

ISBN: 978-91-7281-588-9

Fler exemplar av denna rapport kan beställas hos
enheten för näringslivsutveckling, Länsstyrelsen i Stockholms län,
tfn: 08-785 40 00

Besök också vår webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

Förord

Jämställdheten i länet utvecklas, men det går långsamt. Vi går mot ett jämnare uttag av föräldrapenning, fler kvinnor som företagare och en mindre segregerad arbetsmarknad.

Inom andra områden går det trögare, som mäns våld mot kvinnor och könsskillnader i ohälsa. Det behövs således starkare verktyg för att vi ska kunna ta fortsatta steg framåt.

Att arbeta med jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhets-perspektiv ska genomsyra all verksamhet. Medvetenheten inom de offentliga verksamheterna om detta behov och kunskapen om jämställdhetsintegrering har fortsatt att öka. De större myndigheterna, landstinget och några kommuner har ett pågående utvecklingsarbete och följer löpande upp verksamheten med ett sådant perspektiv och användningen av könsuppdelad statistik ökar.

För att driva på jämställdhetsarbetet ytterligare behövs en gemensam utgångspunkt och riktning för länets aktörer. Denna strategi syftar till att ge en länsövergripande lägesbeskrivning, prioriteringar, målsättningar och indikatorer för uppföljning av det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Tillsammans tar vi nu nya tag och driver arbetet med jämställdhet ännu ett steg framåt!



Chris Heister

Landshövding

Innehåll

Inledning	7
Nationella mål, nulägesbeskrivning och analys av behov av jämställdhetsintegrering	9
Jämn fördelning av makt och inflytande	10
Ekonomisk jämställdhet	11
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	12
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	14
Jämställd offentlig service	15
Regionala jämställdhetsmål och indikatorer	17
Mål 1. Kvinnor och män har samma makt och inflytande i Stockholms län ...	17
Mål 2. Kvinnor och män har samma ekonomiska självständighet i Stockholms län.....	18
Mål 3. Kvinnor och män tar lika stor del av det obetalda arbetet i Stockholms län.....	18
Mål 4. Mäns våld mot kvinnor har upphört i Stockholms län	19
Mål 5. Den offentliga servicen är jämställd i Stockholms län.....	19
Ansvariga aktörer och det fortsatta arbetet	20
Länsstyrelsen i Stockholms län	20
Landstinget	20
Arbetsförmedlingen.....	21
Kommuner i länet.....	22
Operation Kvinnofrid	22
Försäkringskassan.....	22
Polismyndigheten i Stockholms län	23
Ideella sektorn.....	24
Organisation & arbetssätt	25
Styrgrupper	25
Målgrupper.....	25
Kommunikation, spridning	25
Uppföljning, revidering	25
Resurser	26

Inledning

I Länsstyrelsens instruktion framgår att Länsstyrelsen ska jämställdhetsintegrera alla sina verksamheter genom att belysa, analysera och beakta skillnader i livsvillkor mellan kvinnor och män¹.

Länsstyrelsen har nu fått i uppdrag att utarbeta en *strategi* för jämställdhetsintegrering inom respektive län såväl när det gäller utåtriktat arbete inom länet som i den egna verksamheten. Strategin ska utformas från de behov som Länsstyrelsen identifierar².

Strategin utgår från de nationella jämställdhetspolitiska målen och tar i enlighet med uppdraget avstamp i en nulägesbeskrivning som identifierar var de största behoven av jämställdhetsintegrering finns. Strategin har beaktat och ligger i linje med handlingsplanen för *Jämställd tillväxt*, strategin för *Operation Kvinnofrid* samt *Frigör livschanser och Stärk sammanhållningen* i RUF 2010 och bidrar därmed till regionens vision om att bli Europas mest attraktiva storstadsregion³.

Syftet med föreliggande *Strategi för jämställdhetsintegrering 2014–2018* är att uppnå de regionala jämställdhetsmålen och åstadkomma jämställdhet i länet⁴. Strategin ska utgöra en gemensam plattform för aktörer i Stockholms län och ge en nulägesbeskrivning och en gemensam bild av vilka mål som ska uppnås. För att kunna följa upp strategin är indikatorer angivna för de olika delmålen.

Strategin är en vision för arbetet med jämställdhet i länet under de kommande fem åren och är framtagen i samverkan med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Stockholms läns landsting, Polismyndigheten samt i samråd med ett antal kommuner och representanter från idéburen sektor. Hearings har hållits med de kommuner i länet som deltagit i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL:s) Program för hållbar jämställdhet (HÅJ) samt med idéburna organisationer.

Länets aktörer är experter inom sina sakområden, därför utgör detta dokument en övergripande strategi och inte några förslag på insatser eller någon detaljerad plan för genomförande. En förutsättning för att jämställdhetsstrategin ska bli ett användbart verktyg i länets jämställdhetsarbete är således att den resulterar i konkreta genomförandeplaner i berörda aktörers verksamheter. Arbetet med genomförandeplanerna startar följaktligen med ett gemensamt rådslag i februari 2014 där de deltagande aktörerna presenterar strategin och får diskutera konkreta insatser för kommande år.

¹ Förordning 2007:825.

² Länsstyrelsens regleringsbrev för 2013 punkt 84.

³ Beaktats har också den *Europeiska jämställdhetsstrategin 2010-2015*, den s.k. *EU2020* och de regionala strukturfondsprogrammen.

⁴ I uppdraget är tidsperioden satt till 2016, men Länsstyrelsen har valt 2018 för att anknyta till Länsstyrelsens strategiska inriktning 2014–2018 och för att åstadkomma långsiktighet i arbetet.

Därefter anordnas årligen rådslag där genomförandet av strategin kan följas upp inom olika områden. En första uppföljning med kvantitativa och kvalitativa indikatorer görs 2016. Eventuell revidering av strategin görs utifrån denna.

Detta dokument inleds med en nulägesorienterad problembeskrivning där behov och prioriteringar anges. Detta följs av regeringens jämställdhetspolitiska mål samt områdesvisa nedbrutna mätbara delmål för regionen. Under varje delmål finns indikatorer som är kopplade till mål och prioriteringar i nulägesbeskrivningen, att användas för att följa upp och mäta effekter av arbetet. Avslutningsvis finns en kortare redogörelse över varje länsaktörs ansvar, nuvarande och planerade insatser.

Nationella mål, nulägesbeskrivning och analys av behov av jämställdhetsintegrering

För att formulera en strategi för att förbättra verksamheter är det centralt att först få en tydlig bild av problemet. Hur vet man annars vad som behöver göras? Om länets aktörer dessutom har olika bilder av problemet finns risk för splittring och bristande effektivitet. Länsstyrelsen i Stockholms län har därför tagit fram en nulägesbeskrivning av läget i länet avseende jämställdhet och behov av jämställdhetsintegrering för att tillgodose behovet av en länsövergripande gemensam utgångspunkt för de kommande årens arbete⁵. Den övergripande slutsatsen av analyserna visar att det fortfarande behövs genusmedvetna analyser inom samtliga verksamhetsområden. Det behövs också fortsatt ökad redovisning av könsuppdelad statistik samt andra mer kvalitativa mått på jämställdhet.

Det övergripande målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen med fyra olika delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Nulägesbeskrivningen och de prioriterade områdena redovisas i enlighet med strukturen i de övergripande jämställdhetspolitiska målen (ovan). Poängen med en sådan struktur är att koppla ihop och på så vis etablera en röd tråd mellan övergripande mål, nulägesbeskrivning, prioriteringar och formuleringen av regionala mål.

⁵ Nulägesbeskrivningen utgår från uppföljningen 2011 av föregående jämställdhetsstrategi 2008-2012 (Länsstyrelsens rapport 2011:3), en kartläggning genomförd av Oxford research 2013 på uppdrag av Länsstyrelsen (Länsstyrelsens rapport 2014:3) samt från Operation Kvinnofrids nulägesbeskrivning från januari 2014 i den myndighetsgemensamma strategin gällande arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Där inget annat anges är uppgifterna hämtade från dessa källor. Bilden har även kompletterats med statistik och rapporter från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och SCB.

Jämn fördelning av makt och inflytande

Målet *en jämn fördelning av makt och inflytande* beskriver att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet. Målsättningen gäller både politiska rättigheter och fördelningen av makt inom det demokratiska systemet och utanför, i företag och ideella organisationer. Fokus ligger också på möjligheter att påverka de processer som formar våra föreställningar och idéer, till exempel inom kultur, folkbildning och utbildning. En jämn fördelning av makt och inflytande kan därmed i sig betraktas som ett tematiskt område för en rad verksamheter inom Stockholms län.

Länsstyrelsens handlingsplan för jämställd tillväxt tar upp makt och inflytande inom ett antal strategiska insatsområden⁶. Där behandlas målet både i relation till planeringsprocesser och i relation till kvinnors representation i centrala branscher. På samma sätt återfinns beskrivningar om lika möjligheter till delaktighet och inflytande mellan könen i Länsplanen för regional transportinfrastruktur. Där utvärderas processen för hur planen tagits fram utifrån hur representationen av kvinnor och män sett ut under arbetets gång. Vad gäller infrastrukturen finns skillnader i resmönster och färd sätt mellan könen och kvinnor har mindre inflytande än män över planeringen⁷. Detsamma gäller boende, där särskilt ensamstående mammor är mer trångbodda och våldsutsatta kvinnor har svårt att hitta ny bostad. Tryggheten i närområdet upplevs också sämre bland kvinnor.

Inom landstingets verksamhet finns jämställd delaktighet och inflytande kopplat till ett personalperspektiv införlivat i en jämställdhetspolicy som beskriver främjande av delaktighet och inflytande på arbetet för såväl kvinnor som män. Landstinget genomför också inom verksamhetsområdet Hälsa och vård årligen patientundersökningar där delaktighet i vården är en aspekt. Där presenteras statistiken könsuppdelad och kommenteras ur ett jämställdhetsperspektiv i varierande grad, från inte alls till genomgående. Målet om en jämn fördelning av makt och inflytande nämns också i den regionala utvecklingsplanen utan att utvecklas närmare än via upplevelsen av delaktighet.

I princip samtliga kommuner i Stockholms län berör delaktighet och inflytande kopplat till jämställdhet eller till könsuppdelad statistik, antingen utifrån ett medarbetarperspektiv eller utifrån ett medborgarperspektiv. I det senare fallet oftast inom områden där kommunens verksamhet sker i direktkontakt med medborgaren såsom kultur och fritid eller omsorg.

Fördelningen av förtroendevalda per kommun visar att andelen män är drygt tio procentenheter högre än andelen kvinnor i de flesta av länets kommuner. Fördelningen av kvinnor och män i chefspositioner är mer ojämlig än fördelningen mellan kvinnor och män som förtroendevalda. I majoriteten av kommunerna är andelen män i chefspositioner högre än 60 procent. Kvinnor

⁶ Rapport 2013:2 Jämställd Tillväxt i Stockholms län

⁷ Nutid och framtid pendlingsmönster

har sämre möjligheter än män att bli chefer, vilket avspeglar sig i att andelen män konsekvent ökar högre upp i organisationshierarkin. Det gäller också i offentlig verksamhet där kvinnor är i majoritet bland chefer i kraft av att vara överrepresenterade i organisationen som helhet. Andelen män på chefspositioner är högre än andelen män i sektorn i sin helhet. När det gäller kvinnor som chefer i det privata näringslivet är andelen kvinnor lägre till följd av normer och föreställningar med en konserverande kraft.

När det gäller makt och inflytande koncentrerar strategin sina mål till dem som ligger inom aktörernas förmåga att påverka. Dels kan aktörerna som arbetsgivare bidra till en mindre segregerad arbetsmarknad både vertikalt och horisontellt, även om detta inte är jämställdhetsintegrering utan mer knyter an till diskrimineringslagen. I sin verksamhet kan aktörerna däremot påverka att kvinnor och män får samma inflytande över hur verksamheterna utformas så att de möter både mäns och kvinnors behov. Aktörerna kan även se till att offentliga medel fördelas så att de kommer både män och kvinnor till del i samma omfattning. De valda målen knyter därför an till att öka kvinnors och mäns makt och inflytande inom samhällsplanering som boende, infrastruktur och klimat och energi samt att minska segregationen inom näringsliv, arbetsliv och utbildning. Vidare att kvinnor och män har samma makt och inflytande över den offentliga servicen, oavsett var man är född eller var man bor.

För att komma närmare en jämn fördelning av makt och inflytande behöver steget tas från att mäta inflytande utifrån deltagande till att arbeta mer med kvalitativa mått. Det är viktigt att fortsätta att arbeta för och följa upp ett mer jämnt deltagande i beslutsprocesser i rena antal, men en sådan uppföljning säger inte mycket om vilka röster som hörs och vilka åsikter som får inflytande. Det gäller både ledarpositioner i organisationer och medborgarnas engagemang i samhällsbyggnaden. Inom området för samhällsbyggnad finns också behov av kunskap om hur kön samspelar med miljöarbete och om vad utvecklingen av bostadsmarknaden har inneburit för mäns och kvinnors makt över sin boendesituation.

Ekonomisk jämställdhet

Uppföljningen 2011 av föregående jämställdhetsstrategi 2008–2012 angav var de största behoven av fortsatta insatser fanns. I uppföljningen fastslogs att det behövs *fortsatta insatser inom kvinnors företagande och innovationer* för att kvinnors andel av företagare och innovatörer ska öka. Kvinnors andel av företagandet ligger runt 30 procent och lägre bland vissa grupper av invandrade kvinnor. Kvinnors andel av svenska patent brukar uppskattas till 5 procent.

Mest eftersatta är behoven av att bredda arbetsmarknaden för kvinnor och män samt att bryta ojämsställda livsvillor. Området *bredda arbetsmarknaden* för kvinnor och män utmärks av låga insatser från aktörerna. Arbetsmarknaden är fortfarande starkt segregerad på kön liksom utbildnings-

området, både horisontellt och vertikalt. Gymnasieskolan är starkt könsuppdelad, särskilt inom yrkesförberedande program. Detsamma gäller yrkeshögskoleutbildningar. Fler kvinnor än män börjar på högskolenivå men andelen kvinnor på högsta nivå är fortfarande låg. Trots en högre utbildningsnivå bland kvinnor dominerar män i de högre befattningarna i arbetslivet. Lönegapet mellan kvinnor och män består. Inom de tio största yrkesgrupperna i länet har män i genomsnitt mer än 5 000 kronor mer i månadslön än kvinnor i samma yrkesgrupp. I vissa yrkesgrupper är skillnaden den dubbla. Detta tillsammans med kvinnors deltid leder till att kvinnor i länet har 7 000 kronor mindre per månad i pension jämfört med män.⁸ Den ekonomiska krisens efterdyningar har nu även nått de branscher kvinnor är verksamma i och arbetslösheten är i nio län, däribland Stockholms län, högre bland kvinnor än bland män.⁹ Arbetslösheten är högst bland utrikes födda kvinnor. Denna grupp är även överrepresenterad i gruppen som står helt utanför arbetskraften.

Mycket arbete och gemensamma ansträngningar återstår fortfarande för att nå ekonomisk jämställdhet. Den största anledningen till skillnader i inkomster mellan könen är den segregerade arbetsmarknaden. Därför finns ett behov att ta ställning till om gapet i löner mellan sektorer och branscher som domineras av kvinnor eller män är ett uttryck för ojämställdhet. Det behövs också insatser för att öka utrikes födda kvinnors sysselsättning.

I de offentliga verksamheterna fördelas också stora ekonomiska resurser. Från de senaste åren finns flera exempel på gender budgeting, att analysera hur resurser fördelas efter kön. Det är ett verktyg som behöver spridas och användas inom fler verksamhetsområden. Dessutom finns fortfarande behov av att höja medvetenheten kring jämställdhet i tillväxtfrågor.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Delmålet jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet beskriver att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och även ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Möjligheten att förena avlönat arbete med familjeliv är centralt¹⁰. Målet är också nära kopplat till frågor om ekonomisk jämställdhet. Att ha ett större ansvar för obetalt arbete innebär mindre möjligheter till betalt arbete. Att utföra merparten av det obetalda arbetet kan därför vara ett hinder för ekonomisk jämställdhet. Det här är viktigt att ta i beaktande när det gäller kvinnors arbetskraftsdeltagande och framtida karriär- och löneutveckling samt framtida pensioner. Hur kvinnor och män fördelar sin tid på betalt och obetalt arbete handlar mycket om normer kopplat till manligt och kvinnligt där kvinnor traditionellt sett tagit ett större ansvar för hem och barn.

⁸ På tal om kvinnor och män, Stockholms län 2010

⁹ Läget i länet – Arbetsmarknad och ekonomi, Länsstyrelsen, okt 2013

¹⁰ Prop. (2005/06:155) Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, Skr (2011/12:3) Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014.

I genomsnitt arbetar en tredjedel av kvinnorna deltid att jämföras med en tiondel av männen enligt SCB¹¹. En stor anledning till kvinnors deltidsarbete är vård av barn eller nära anhörig. Pappor lönearbetar betydligt mer än mammor. Det är till och med så att pappor arbetar mer än män *utan barn* (93 resp. 89 procent arbetar heltid) och detta gäller oavsett barnets ålder eller hur många barn det finns i familjen. Småbarnspappor är till och med den grupp på hela arbetsmarknaden som arbetar *mest övertid*¹². Mammor däremot anpassar omfattningen av arbete utifrån barn. De arbetar istället mindre än kvinnor utan barn och allra minst när barnen är små.

Försäkringskassans studie *Ojämställd arbetsbörda*¹³ visar att den förälder som tar det mesta av föräldraledigheten också utför en större andel av hushålls- och omsorgsarbetet och står för en mindre andel av förvärvsarbetet inte bara under småbarnsperioden utan också flera år senare. Studien indikerar alltså att hur föräldrar väljer att dela på föräldraledigheten får långsiktiga konsekvenser för hur de senare fördelar hushållsarbetet, omsorg av barn och förvärvsarbete. Försäkringskassan visar dessutom i en annan studie att kvinnor som tagit ut stor andel av föräldrapenningen oftare blir sjukskrivna. De vanligaste skälen till sjukskrivningen är psykisk ohälsa och utmattningsdepression¹⁴.

Uppdelningen av omsorgsarbetet för andra närstående än barn är också en viktig fråga för jämställdheten som inte fångas av statistiken över föräldrapenning. Kvinnor ger oftare omsorg än män, främst åt sina fäder och partners, ett anhörigstöd som har ökat under lång tid och som innebär mer obetalt arbete för kvinnor¹⁵.

Nationellt står kvinnor fortfarande för en större del av det obetalda hemarbetet, nästan 50 minuter mer per dag än män. Kvinnors obetalda hemarbete har visserligen minskat med över en timme sedan början på 1990-talet. Mäns obetalda arbete har ökat något men dock inte alls i samma utsträckning som kvinnors minskning. Män lägger idag tre minuter mer än i början på 1990-talet.

Kvinnor i Stockholms län tar ut mer föräldrapenning och mer tillfällig föräldrapenning (s.k. VAB) än män. Speciellt är uttaget av föräldrapenningen mycket skevt fördelat. Även om utvecklingen under många år stadigt går åt rätt håll, går utvecklingen sakta. I länet tar männen ut 26 procent av dagarna jämfört med 24 procent för hela landet. De kommuner där invånarna i genomsnitt har högre inkomster har också ett mer jämställt uttag av föräldrapenning, vilket sannolikt förklarar varför Stockholm har ett mer jämlikt uttag än riksgenomsnittet. När det gäller uttag av tillfällig

¹¹ SCB (2010) Välfärd 2/2010.

¹² TCO (2012) TCO granskar: Pappaindex 2012 #5/13

¹³ Försäkringskassan (2013) Ojämställd arbetsbörda: Föräldraledighetens betydelse för fördelningen av betalt och obetalt arbete.

¹⁴ Försäkringskassan (2013) Kvinnors sjukfrånvaro: Redovisning av regeringsuppdrag 2013.

¹⁵ Szebelehy (2005). Anhörigas betalda och obetalda äldreomsorgsinsatser. I SOU (2005). Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen. SOU 2005:66.

föräldrapenning är skillnaden mindre men mer problematisk eftersom man där inte kan se någon positiv utveckling. Där står det i princip still.

Försäkringskassans redovisning av regeringsuppdrag 2013 visar att mammor i Stockholms län löper en tydligt högre risk att bli sjukskrivna än andra kvinnor¹⁶. Det gäller främst efter första barnet, men även efter det andra. En möjlig förklaring till att sjukskrivningar är vanligast bland mammor i Stockholms län är att regionen har landets högsta andel heltidsarbetande kvinnor. Boende i storstäder och kranskommuner behöver också generellt sett längre tid än andra för att ta sig till arbetet. Dessutom åker kvinnor i storstäder oftare kollektivt till och från arbetet, vilket tar längre tid än bil, medan det är vanligare att män tar bilen. Sammantaget betyder det att frågan om delad föräldrapenning inte kan frikopplas från frågan om kvinnors ökade förvärvsarbete, utan måste prioriteras lika högt. Läggs bara fokus på ökat förvärvsarbete finns risken att mammorna blir ännu sjukare.

Enligt en kartläggning som Länsstyrelsen låtit göra bedrivs i länet mycket lite arbete för att nå en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och speciellt på regional nivå saknas ett sådant perspektiv. Det finns således ett stort behov att lyfta denna fråga till strategisk nivå.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mäns våld mot kvinnor hotar kvinnors och barns liv, hälsa och välbefinnande och är dessutom mycket kostsamt för samhället. Utöver det fysiska och psykiska lidandet medför våldet kostnader för sänkt arbetsförmåga, förlorad arbetsinkomst för den som utsatts och för vård. Idag beräknas att närmare tio procent av alla kvinnor har utsatts för något fysiskt eller psykiskt våld under det senaste året¹⁷. Kostnaden för våld i nära relationer uppgår till cirka tre miljarder per år i Sverige. Inom EU är våld i nära relationer ett prioriterat område och den svenska regeringen har de senaste åren särskilt uppmärksammat ämnet.

I Stockholms län har arbetet mot våld i nära relationer utvecklats under de senaste åren. Kommunernas socialtjänst, landstingets hälso- och sjukvård, polisen och ideella organisationer erbjuder stöd och insatser till våldsutsatta kvinnor, till barn som bevittnat eller utsatts för våld och till åtgärder för våldsutövare. Kompetensen har generellt sett höjts bland dem som arbetar med frågorna, metoder har utvecklats och flera olika verksamheter har startat. I Stockholms län anmäler fler kvinnor våldsbrott än tidigare. Ökningen kan, åtminstone delvis, tillskrivas den utveckling och fokusering på ämnet som skett de senaste åren. Med andra ord antas ökningen inte bero på en ökning av våldet utan på benägenheten att anmäla.

Sammanfattningsvis visar dock Operation Kvinnofrids lägesredovisning att det stöd som erbjuds varierar beroende på var i länet man bor och inom

¹⁶ Försäkringskassan (2013) Kvinnors sjukfrånvaro: Redovisning av regeringsuppdrag 2013.

¹⁷ Brå (2012) Brottsutvecklingen i Sverige 2008–2011, s. 253.

vilken myndighet man söker stöd. Detta kan bero på olika lagstiftning, varierande kompetens och hur arbetet mot våld i nära relationer är organiserat internt och externt inom myndigheterna. Kvinnor som utsätts för våld i nära relationer och barn som bevittnat eller utsatts för våld utreds inte i tillräcklig omfattning och i kombination med bristande samverkan bidrar det till att de inte alltid får de insatser som de har behov av och rätt till. Att motivera våldsutövare till rehabiliterande insatser för att våldet ska upphöra är en utmaning. Det breda förebyggande arbetet mot våld i nära relationer betraktas därför som ett viktigt utvecklingsområde i länet.

Följande fem utvecklingsområden föreslås av den myndighetsgemensamma plattformen Operation Kvinnofrid:

- Verka för att det finns av ledningen beslutad organisation, övergripande policy, ledningssystem för kvalitet och riktlinjer gällande arbetet mot våld i nära relationer som följs upp regelbundet i myndigheterna.
- Samordna informationen i länet speciellt till barn och unga och utsatta grupper om vilket stöd myndigheterna erbjuder gällande våld i nära relationer. Verka för att tidigt, akut och långsiktigt stöd till personer som utsatts för våld i nära relationer, barn som bevittnat våld samt våldsutövare utvecklas och kvalitetssäkras.
- Genom samordning skapa en eller flera lättillgängliga och kända stödresurser som kan bistå personal med råd och stöd, genomföra gemensamma utbildningssatsningar, verka för att relevanta yrkesutbildningar/högskolor i länet har obligatorisk undervisning om våld i nära relationer.
- Se över befintliga samverkansformer som finns i länet gällande våld i nära relationer på individuell och strukturell nivå. Säkerställa hållbara strukturer för samverkan inom området.
- Samordna det breda förebyggande arbetet i länet med den idéburna sektorn. Verka för att öka kunskapen om jämställdhetsmålen.

Jämställd offentlig service

Bakgrunden till ett femte regionalt delmål beskrivs här.

Det finns eftersatta behov även när det gäller arbetet med att bryta ojämställda livsvillkor. Livsvillkoren för kvinnor och män i regionen ser olika ut beroende på exempelvis socioekonomisk bakgrund, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättning, hälsa samt var i länet man bor. Det är stora skillnader mellan kommuner och inom kommuner vad gäller befolkningens socioekonomiska och etniska bakgrund samt livsvillkor. Sysselsättningen bland utrikes födda är betydligt lägre än bland inrikes födda och särskilt låg bland utrikes födda kvinnor.

När det gäller offentlig service har flera studier gjorts som visar skillnader i hur kvinnor respektive män bemöts och vilken service de får¹⁸. Män får generellt sett oftast bättre service av myndigheterna. Liknande mönster har kartlagts i den kommunala omsorgsservicen respektive inom hälso- och sjukvården. Det är angeläget att alla medborgare får lika god service oavsett om man är kvinna eller man, oavsett socioekonomisk bakgrund, i vilket land man är född eller i vilken kommun man bor. Det är också angeläget att alla tjänstemän i offentlig förvaltning har en god kompetens när det gäller jämställdhet, mångfald och mänskliga rättigheter.

I de kommuner som deltagit i SKLs program Hållbar utveckling för Jämställdhet (HÅJ) finns flera goda exempel på hur verksamheter kan jämställdhetsintegreras för att möta både kvinnors och mäns behov på ett bättre sätt. Sådana exempel behöver spridas.

¹⁸ Det Jämställda bemötandet - Skatteverket 2008, Tvättsäcksexemplet - Danderyds sjukhus

Regionala jämställdhetsmål och indikatorer

Utifrån nulägesbeskrivning och analys har följande mål för arbetet 2014–2018 fastställts:

Övergripande regionalt jämställdhetsmål

I Stockholms län har kvinnor och män samma makt att forma samhället och sina egna liv. Länet är en globalt ledande och attraktiv tillväxtregion med jämställda livsvillkor för kvinnor och män, flickor och pojkar, som värnar om en hållbar utveckling för kommande generationer.

Regionala delmål jämställdhet

1. Kvinnor och män har samma makt och inflytande i Stockholms län.
2. Kvinnor och män har samma ekonomiska självständighet i Stockholms län.
3. Kvinnor och män tar lika stor del av det obetalda arbetet i Stockholms län.
4. Mäns våld mot kvinnor har upphört i Stockholms län.
5. Den offentliga servicen är jämställd i Stockholms län.

Samtliga mål gäller oavsett var man är född eller var man bor i länet (födelseland eller boendekommun).

Nedan anges under varje regionalt delmål de kvantitativt eller kvalitativt mätbara mål som ingår samt vilka indikatorer fördelat på kön som kan användas för att följa upp målen. Jämförelseåren 2014–2018 förs in i årsredovisningar.

Mål 1. Kvinnor och män har samma makt och inflytande i Stockholms län

1.1 Kvinnor och män har samma makt och inflytande i näringsliv, arbetsliv och utbildning

Indikatorer: Kommun- och landstingsstyrelser ordförande, styrelser och ledning i börsföretag, chefer i privat sektor efter typ av chef, chefer i offentlig sektor efter typ av chef, fördelning män/kvinnor i utbildningsstyrelser.

1.2 Kvinnor och män har samma makt och inflytande i samhällsplaneringen vilken svarar mot kvinnors och mäns behov

Indikatorer: Upplevd trygghet i boendemiljön (BRÅ). För området

infrastruktur, klimat och energi samt bostad kommer indikatorer för uppföljning att utarbetas tillsammans med andra aktörer inom respektive område under 2014.

1.3 Kvinnor och män har samma makt och inflytande över den offentliga servicen

Indikatorer: medborgar-, kund- och patientenkäter om inflytande och bemötande.

Mål 2. Kvinnor och män har samma ekonomiska självständighet i Stockholms län

2.1 Kvinnor och män har samma lön för lika eller likvärdigt arbete

Indikatorer: lönestatistik män/kvinnor (allmänt och egna myndigheterna, Jämix, SCB).

2.2 Kvinnor och män fördelar sin tid lika på betalt arbete och obetalt arbete

Indikatorer: arbetstidsstatistik heltid/deltid, kvinnor/män, Jämix, SCB.

2.3 Kvinnor har lika hög sysselsättning som män, både bland inrikes och utrikes födda

Indikatorer: sysselsättningsgrad kvinnor/män, utrikes/inrikes födda (riket, länet, kommuner, stadsdelar), arbetslöshetsstatistik kvinnor/män, flickor/pojkar 15–24 år, utrikes/inrikes födda (riket, länet, kommuner, stadsdelar).

2.4 Strukturfonds- och Innovationsprogrammen riktar sig till kvinnor och män i samma utsträckning

Indikatorer: aktiviteter/projekt riktade mot kvinnor och män, fördelningen av medel på kvinnor och män.

2.5 Kvinnor utgör hälften av företagen, såväl bland inrikes som utrikes födda.

Indikatorer: företagandegrad män/kvinnor, utrikes födda/inrikes födda.

2.6 Företagsstöden fördelas jämnt mellan företagande män och kvinnor.

Indikatorer: uppföljning företagarsstöd kvinnor/män, inrikes/utrikes födda.

2.7 Könsfördelningen på utbildningar till vård- och omsorg är jämställd

Indikatorer: andel män respektive kvinnor på vårdutbildningar på olika utbildningsnivåer.

2.8 Könsfördelningen på utbildningar till IT/ Teknik är jämställd

Indikatorer: andel kvinnor respektive män på IT/teknik på gymnasie- och högskolenivå.

Mål 3. Kvinnor och män tar lika stor del av det obetalda arbetet i Stockholms län

3.1 Kvinnor och män fördelar föräldraledigheten jämnt

Indikatorer: statistik över kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning nedbrutet på kommun, kommunal (Försäkringskassan).

3.2 Kvinnor och män tar lika stor del av omsorgen om äldre och närstående

Indikatorer: statistik över kvinnor och män som arbetar deltid på grund av omsorg om barn eller nära anhöriga.

3.3 Kvinnor och män med barn fördelar sin tid lika mellan betalt och obetalt arbete

Indikatorer: statistik över tillfällig föräldrapenning (Försäkringskassan), statistik över kvinnors och mäns tid på obetalt arbete (tidsanvändningsstudien SCB).

Mål 4. Mäns våld mot kvinnor har upphört i Stockholms län

4.1 Allmänheten har kunskap om våld i nära relation och var man kan få stöd.

4.2 Bedriva ett aktivt förebyggande arbete i samverkan med idéburen sektor för att motverka våld i nära relationer.

4.3 Det finns kunskap inom organisationen för att kunna identifiera risk för våld i nära relation, utreda behov samt erbjuda insatser.

4.3 Kvinnor, barn och män som är utsatta för våld i nära relationer får de insatser som de har rätt till och har behov av.

4.4 Våldsutövare får insatser så att våldsutövandet upphör.

4.5 För arbetet mot våld i nära relationer finns en tydlig struktur för samverkan inom och mellan berörda myndigheter på individ och strukturell nivå.

Operation Kvinnofrid har antagit ovanstående punkter som strategi till 2020. Uppföljningsbara indikatorer för delmålet arbetas fram av Operation Kvinnofrids medverkande aktörer i samband med genomförandeplaner under våren 2014.

Mål 5. Den offentliga servicen är jämställd i Stockholms län

5.1 Kvinnor och män får en jämställd samhällsservice av myndigheterna oavsett var de bor eller var de är födda

Indikatorer: Medborgarenkäter, brukarundersökningar, patientenkäter och kundenkäter om nöjdhet, inflytande och bemötande, gender budgeting; fördelning av resurser på kön.

5.2 Offentligt anställda har hög kompetens i jämställdhet och normkritiskt tänkande

Kompetensmätning anställda jämställdhet, (polis, sjukvård, socialtjänst, skola).

Ansvariga aktörer och det fortsatta arbetet

Nedan presenteras parterna bakom denna strategi.

Länsstyrelsen i Stockholms län

Länsstyrelsen har som uppdrag att i sin verksamhet verka för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i länen och i all sin verksamhet integrera jämställdhetsperspektivet. Vidare ska de kartlägga och följa utvecklingen av jämställdhet i länet samt skapa kunskapsunderlag, till exempel könsuppdelad statistik. I arbetet ingår att stödja kommuner, statliga verksamheter och andra regionala aktörer i arbetet med att göra sina verksamheter jämställda.

Länsstyrelsen deltar i Operation Kvinnofrid.

Regeringen har också uppdragit åt Länsstyrelsen i Stockholms län att under 2013–2014 i nära dialog med romska företrädare låta genomföra ett arbete för fördjupad kunskap om frågor som är relevanta för jämställdheten mellan romska kvinnor och män samt flickor och pojkar.

Länsstyrelsen arbetar också utefter handlingsplan för *Jämställd tillväxt i Stockholms län 2012–2014* som anknyter till länets fem stora utmaningar: bostäder, infrastruktur, kompetensförsörjning, innovation samt klimat och energi. Länsstyrelsen fortsätter arbetet att jämställdhetsintegrera länets stora utmaningar enligt den strategiska inriktningen 2014–2018. Det innebär att det påbörjade arbetet 2012–2014 kommer att fortsätta. Länsstyrelsen kommer även att ge fortsatt stöd för jämställdhetsintegrering under nästa strukturfondsperiod till socialfonden, regionalfonden och landsbygdsfonden. Länsstyrelsens åtaganden förs in i den årliga verksamhetsplaneringen.

En intern handlingsplan för jämställdhetsintegrering av verksamhet i Länsstyrelsen i Stockholms län kommer att utarbetas under våren 2014.

Landstinget

Landstinget har undertecknat deklARATIONEN CEMR och har en särskild handlingsplan för detta arbete. Den senaste lägesbeskrivningen och revideringen av handlingsplanen för CEMR-deklARATIONEN gjordes i början av 2012¹⁹ och en ny ska tas fram under våren 2014. Det finns också en jämställdhetspolicy som är ett styrdokument för landstingets arbete både vad gäller arbetsgivar- och verksamhetsperspektiv. Landstinget har medverkat i Sveriges Kommuner och Landstings program Hållbar utveckling för Jämställdhet (HÅJ) med två projekt. Av den senaste lägesbeskrivningen

¹⁹ Lägesbeskrivning och revidering av handlingsplanen för CEMR-deklARATIONEN 2012-02-27

framgår att landstinget arbetar med jämställdhet på många olika sätt bl.a. ska alla verksamheter analysera sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv, varvid gender budgeting och könskonsekvensbeskrivningar i beslutsunderlag används. Landstinget är med i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex och genomför en certifierad jämställdhetsutbildning för chefer samt arbetar med mångfald och är medlem i Diversity Charter. Landstinget tar socialt ansvar vid upphandling av varor och tjänster samt arbetar för en jämlik och jämställd vård. Landstinget deltar i Operation Kvinnofrid. Landstinget verkar också för att frigöra livschanser genom planering och hållbar utveckling, rörlighet och transport, och har tagit fram ett nytt miljöprogram som kopplar till hälsa och livsmiljö. Aktiviteterna beskrivs närmare i ett handlingsprogram för 2012 och 2013. I kollektivtrafikplaneringen finns metoder och kunskaper om kvinnors och mäns resemonster samt hur planeringen av kollektivtrafiken i Stockholms län kan bidra till ökad jämställdhet. Jämställdhetsstrategin ligger i linje med strategierna *Frigör livschanser* och *Stärk sammanhållningen* RUFSS 2010, och bidrar därmed till regionens vision om att bli Europas mest attraktiva storstadsregion.

Landstinget kommer under 2014 följa upp och revidera CEMR-deklarationens handlingsplan. Detta görs av gruppen Jämverk som är ett lokalt nätverk inom Stockholms läns landsting och består av medarbetare med ansvar för jämställdhets- och mångfaldsfrågor i olika verksamheter inom landstinget, hälso- och sjukvårdande verksamheter såväl som trafik och kultur. Grundtanken är att handlingsplanen ska stötta och synliggöra de arbeten som redan sker inom jämställdhetsområdet men också att uppmärksamma de områden som behöver utvecklas ytterligare. Handlingsplanen ska också ha ett tydligt spår kring integrering med övriga relevanta utvecklingsarbeten som redan pågår i landstinget så att handlingsplanen ger synergieffekter istället för dubbelarbete. Ett viktigt inslag i handlingsplanen blir också att utveckla bra indikatorer för jämställda verksamheter.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens jämställdhetsuppdrag handlar främst om det arbetsmarknadspolitiska uppdraget vars huvuduppgift är att bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha tillgång till förmedlings- och programverksamheten på samma villkor. Det arbetet sker genom strategin jämställdhetsintegrering och innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla led av planering, beslutsfattande, utförande och uppföljning av verksamheten. Uppdraget hanteras genom användning av interna instruktioner, könsuppdelad statistik, flera olika interna utbildningar och strukturerade resultatdialoger. Under 2014 kommer Arbetsförmedlingen att fortsätta sitt förbättringsarbete där det finns könsmonster inom olika delar av verksamheten som behöver analyseras och beaktas. Arbetsförmedlingen har också antagit en strategi för jämställdhet i den utåtriktade verksamheten och ett pilotkontor med särskilt jämställdhetsuppdrag kommer att utses, dock

fortfarande oklart om det kommer att finnas inom Stockholms län. Gällande det personalpolitiska uppdraget kommer en av internutbildningarna *Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet* att vara obligatorisk. Samtliga anställda inom myndigheten ska genomföra den med godkänt resultat under 2014.

Kommuner i länet

Flera kommuner i länet har deltagit i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) program för Hållbar Jämställdhet (HÅJ) som avslutas 2013. Botkyrka, Nacka, Sollentuna, Sundbyberg, Haninge, Upplands Väsby samt Stockholms stad har deltagit. Redan före HÅJ 2006 arbetade Huddinge, Järfälla, Solna och Värmdö med jämställdhetsintegrering av verksamheter i ett socialfondsprojekt lett av Länsstyrelsen (Stockholm Jämt).

Operation Kvinnofrid

Operation Kvinnofrid är en samverkansplattform i Stockholms län för de myndighetsgemensamma frågorna när det gäller arbetet mot våld i nära relationer. I Operation Kvinnofrid deltar Länsstyrelsen Stockholm, Stockholms läns landsting, Polismyndigheten i Stockholms län och länets kommuner tillsammans med Kommunförbundet Stockholms län (KSL). Operation Kvinnofrid har i januari 2014 antagit en regional strategi mot våld i nära relationer för tidsperioden 2014–2020. Strategin utgår från en nulägesredovisning som har arbetats fram i samverkan under hösten 2013. Nulägesredovisningen omfattar arbetet mot våld i nära relationer inom kommunernas socialtjänst, landstingets hälso- och sjukvård, polisen, kriminalvården, delar av övriga rättsväsendet samt ett antal idéburna organisationer. Strategin ska utmynna i konkreta, individuella genomförandeplaner under våren 2014.

Försäkringskassan

Försäkringskassan har av regeringen 2013 fått i uppdrag att ta fram en plan för ett utvecklingsarbete för hur verksamheten ska bidra till att nå de Jämställdhetspolitiska målen. Planen är inlämnad och innehåller identifierade utvecklingsbehov, mål, aktiviteter och budget, som ska genomföras under 2014. Vidare beskriver planen på vilket sätt lärdomarna från utvecklingsarbetet ska tas tillvara i myndighetens styrprocesser efter 2014. I myndighetens instruktion finns också uttryckt att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i verksamheten. Försäkringskassan har också under lång tid haft uppdrag om attitydpåverkande insatser inom föräldraförsäkringen. Inom såväl föräldraförsäkring, sjukförsäkring, arbetsskador till funktionsnedsättning finns tydliga kopplingar till alla jämställdhetspolitiska delmål. Kvinnors betydligt högre sjukpenningtal är också föremål för ett flertal regeringsuppdrag.

Försäkringskassan planerar under år 2014 att tillsammans med Arbetsmiljöverket bjuda in samverkansparter till ett seminarium kring kvinnors sämre arbetsmiljö. Det fortsatta samarbetet ska utgå från en rapport som Arbetsmiljöverket tagit fram efter att ha gjort många intervjuer med kvinnor inom bland annat hemtjänst. Det finns också i planeringen att bjuda in talare till Lokala Försäkringscenter på temat våld i nära relationer och målgruppen är personliga handläggare inom sjukförsäkringen som möter våldsutsatta sjukskrivna personer. Samverkansarbete planeras vidare med fokus på kvinnors sjukfrånvaro ur ett jämställdhetsperspektiv – hur kan vi arbeta tillsammans med partners för att minska kvinnors sjukfrånvaro i t.ex. geografiska områden och hos arbetsgivare där kvinnor är tydligt överrepresenterade avseende sjukfrånvaro? Slutligen insatser på temat Jämställd handläggning – hur gör vi, vad kan vi lära oss av nuläget och hur kan handläggningen blir mer genusmedveten?

Polismyndigheten i Stockholms län

Hos Polismyndigheten i Stockholms län ligger ett stort ansvar att visa gott omdöme och att vara en god förebild både i mötet med allmänheten och inom den egna organisationen. I mötet med allmänheten ställs särskilda krav på likabehandling i många varierande miljöer. Polisen ska så långt som möjligt spegla de människor man ger service till och behöver därför kompetenser av många slag. Myndigheten har stor ambition att nå en jämställd arbetsplats, där andelen kvinnor både till antal anställda och till antal chefer är så jämställd som möjligt. Andelen kvinnor som chefer har ökat men bör förstärkas genom kompetensutveckling och medveten rekrytering.

I verksamheten kommer polisen att rusta för ett utvecklat synsätt vad gäller unga kvinnor och narkotikabrott. Andelen unga kvinnor som upptäcks inneha, överlåta eller bruka droger är inte korresponderande med den andel unga kvinnor som i skolenkät uppger sig ha ett brukande. Ambitionen är att förbättra träffsäkerheten i verksamheten så att polisens upptäckter av narkotikabrott bland ungdomar stämmer bättre överens med de faktiska förhållandena mellan könen.

Polisen kommer främst att arbeta dels med det regionala delmålet makt och inflytande och dels med jämställd service. Under det mätbara målet Kvinnor och män har samma inflytande i näringsliv, arbetsliv och utbildning har Polismyndigheten målet att kvinnor på ledande funktioner ska öka och att antalet chefer som är kvinnor ska spegla antalet kvinnor som är anställda. Målet ska följas upp varje år 2013–2016. Polisen kommer även att arbeta med det regionala delmålet Jämställd offentlig service. Under det mätbara målet kvinnor och män får en jämställd samhällsservice av myndigheterna oavsett var de bor eller var de är födda, blir polisens mål att säkerställa polisens arbete mot narkotika, så att unga kvinnor och män synliggörs enligt faktiska förhållanden.

Ideella sektorn

Flera idéburna organisationer i länet arbetar med jämställdhet och kvinnors respektive mäns situation. Som exempel kan nämnas kvinnojourer, nätverk för män, resurscentra för kvinnor. Strategin kan även utgöra en gemensam utgångspunkt för framtida samarbete mellan myndigheter och ideella organisationer i genomförandet.

Organisation & arbetssätt

Styrgrupper

Strategigruppen²⁰ fungerar som styrgrupp för framtagandet av strategin i sin helhet och följer sedan upp genomförandet. Därutöver finns plattformar för olika verksamhetsområden såsom Arbetsmarknadsrådet, Innovationskraft Sthlm ledningsgrupp, Kompetensplattformen och Operation Kvinnofrids styrgrupp, det regionala partnerskapet med flera som kan utgöra referens-/styrgrupper för sina respektive mål och områden. Interna arbetsgrupper för varje område på Länsstyrelsen driver genomförandet tillsammans med sina externa aktörer och rapporterar två gånger per år till samordnaren samt kontrollern. Dessa grupper får processtöd i jämställdhet under genomförandet. Sådant stöd erbjuds också till plattformarna.

Målgrupper

Strategin ska kunna användas av Länsstyrelsen, landstinget, kommuner, statliga myndigheter, frivilligorganisationer, regionala partnerskap samt andra nyckelaktörer i arbetet med länets jämställdhetsintegrering. Olika nätverk för jämställdhet som HÅJ-kommunerna, JIM-nätverket eller nätverket för mänskliga rättigheter kan vara andra målgrupper.

Kommunikation, spridning

Strategin trycks upp i sin helhet samt i en kortversion och publiceras på Länsstyrelsens hemsida. En sammanfattning trycks på engelska. Den tryckta versionen sprids till landsting, kommuner, statliga myndigheter, departement, styrgrupper med flera. En spridningskonferens anordnas i februari 2014 för att presentera strategin. Under våren 2014 förankras strategin och genomförandeplaner utarbetas av de aktörer som deltar. Årligen anordnas sedan rådslag där genomförandet av strategin kan följas inom olika områden. Via ett nyhetsbrev med två nummer per år kan alla intressenter följa arbetet. Arbetet publiceras också löpande på hemsidan Jamstall.nu samt aktörernas egna hemsidor.

Uppföljning, revidering

En första uppföljning med kvantitativa och kvalitativa indikatorer görs 2016. Eventuell revidering av strategin görs därpå.

²⁰ Strategigruppen bildades 2008 för att följa upp länets jämställdhetsstrategi 2008-2012. I gruppen finns Länsstyrelsen, Landstinget, Polismyndigheten, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt Botkyrka kommun representerade. Kommunförbundet i Stockholms län samt Stockholms kommun har tidigare suttit med i gruppen.

Länsstyrelsen följer årligen upp vilka insatser som genomförts och för in dessa i årsredovisningen till regeringen. Övriga aktörer följer upp strategin inom sina verksamheter.

Resurser

Varje organisation svarar för att genomföra insatser för att verkställa strategin. Länsstyrelsen avsätter resurser från olika sakområden, och har också specialistkompetens i jämställdhetsintegrering i form av särskilt sakkunnig.

Därutöver avsätts medel från det regionala utvecklingsanslaget 1:1 för utbildningsinsatser, processtöd, information samt uppföljning.

Länsstyrelsens rapportserie

Utkomna rapporter under 2014

1. Lavar på kulturbyggnader – inventering av vedorangelav, sydlig ladlav, grå ladlav och ladparasitspik i Södermanlands, Stockholms, Västmanlands och Uppsala län, *avdelningen för miljö*
2. Energiledning för kommuner – införande av energiledningssystem – pilotprojekt, *avdelningen för samhällsbyggnad*
3. Jämställdhetsintegrering i Stockholms län – en kartläggning och analys av behov och insatser, *avdelningen för tillväxt*
4. Välkommen in? – utrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden och som företagare, *avdelningen för tillväxt*
5. Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014–2018, *avdelningen för tillväxt*

”

Länsstyrelsen arbetar för att Stockholmsregionen ska vara attraktiv att leva, studera, arbeta och utveckla företag i.

*Mer information kan du få av Länsstyrelsens
avdelning för tillväxt
Tfn: 08- 785 40 00*

*Besök gärna vår webbplats
www.lansstyrelsen.se/stockholm/publikationer
ISBN 978-91-7281-588-9*

Adress

*Länsstyrelsen i Stockholms län
Hantverkargatan 29
Box 22 067
104 22 Stockholm
Tfn: 08- 785 40 00
www.lansstyrelsen.se/stockholm*