

Jämställdhetsintegrering och hälsa i fem svenska landsbygdskommuner.

En studie med mixad metod.

Anna-Maria Säll

Vetenskapligt arbete II
Huvudområde: Folkhälsovetenskap
Högskolepoäng: 15 hp
Termin/år: VT 2019
Handledare: Curt Edlund
Examinator: Katja Gillander Gådin
Kurskod/registreringsnummer: FH020A
Utbildningsprogram: Masterutbildning i hälsovetenskap, 120 hp



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Abstrakt

Bakgrund: Jämställdhet ses som en förutsättning för fred, hälsa och inkludering och är ett villkor för att eliminera de hälsoskillnader som existerar globalt. Det är en faktor som direkt och indirekt påverkar individers livssituationer och hälsonivåer. Ett stort antal svenska kommuner har tagit beslut om att arbeta med jämställdhetsintegrering, därav en del landsbygdskommuner.

Syfte: Att utforska hur arbetet med jämställdhetsintegrering går till i fem svenska landsbygdskommuner och om det går att se någon koppling till hälsa.

Metod: Studien genomfördes som en mixad metod studie med en induktiv utgångspunkt. Informationsinhämtningen skedde via semistrukturerade intervjuer som kompletterades med en enkätundersökning och officiella statistiska underlag.

Resultat: Styrning, ansvarig tjänsteperson, utbildning och samverkan samt uppföljning verkar vara centrala faktorer i arbetet med ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegration.

Slutsats: Svårigheterna i med jämställdhetsintegrering ses som till viss del gemensamma och verkar också finnas i andra länder. Det kanske viktigaste resultatet i studien är de stora skillnaderna i hälsa och skolresultat mellan landsbygden och genomsnittet för riket. De påtagliga skillnaderna mellan kommunerna är också framträdande.

Nyckelord: genus, kommunal styrning, kvinnor, män, Sverige

Abstract

Background: Gender equality is seen as a prerequisite for peace, health and integration and is an important factor to reduce the global health gap. It affects peoples situation for living and health status. A large number of Swedish municipalities have made the decision to work with gender mainstreaming.

Objective: To explore how gender mainstreaming work is processed in five Swedish rural municipalities and how it affects health status.

Method: The study used a mixed method design that included an inductive qualitative study. In addition data were collected by a survey and through official statistics.

Results: Leadership, a designated civil servant, education, cooperation and evaluation seems to be central in a succesful gender mainstream process.

Conclusion: A remarkable finding of this study is the large observed differences in health and school-results between the rural areas compared to the average situation in Sweden. There are also obvious differences among the investigated municipalities.

Keyword: equality, equity, gender, municipal government, rural

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte	6
2 Metod	6
2.1 Deltagare	7
2.2 Process	7
2.3 Dataanalys	8
2.4 Jämställdhetsintegrering	9
3 Resultat	9
3.1 Kommunkarakteristika och indikatorer för folkhälsa	9
3.2 Intervjuer	12
3.2.1 Tema	12
3.2.2 Kategorier	13
3.2.3 Olika arbetssätt	17
4 Diskussion	20
4.1 Resultatdiskussion	21
4.2 Metoddiskussion	23
5 Slutsats	25
6 Referenslista	26

Tabeller

Bilaga 1. Informationsbrev

Bilaga 2. Påminnelsebrev

Bilaga 3. Enkätfrågor

Bilaga 4. Intervjuguide

1 Inledning

Jämställdhet ses som en förutsättning för fred, hälsa och inkludering och är ett villkor för att eliminera de hälsoskillnader som existerar globalt [1][2]. Jämställdhet uppnås först när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling [3]. Det är en faktor som direkt och indirekt påverkar individers livssituationer och hälsonivåer. Det innebär att länder som för en familjepolitik som till lägre grad än andra är orienterade mot könsskillnader har större hälsoskillnader mellan kvinnor och män än andra [4].

I Europa finns det stora skillnader mellan kvinnor och män när det gäller fördelningen av makt och förutsättningar och det är lång väg kvar till jämställdhet även om det långsamt blir bättre [5]. Mellan åren 2000 och 2011 var den årliga tillväxten av strukturell jämställdhet 1,7%. Om tillväxten skulle fortsätta i den takten nås full strukturell jämställdhet i Europa år 2043. Arbetslivet är det område där det går långsammast. De könsnormativa strukturer som finns i samhället leder till att kvinnor generellt har fler uppgifter i livet än män; de ska vara produktiva på arbetsmarknaden men också ta hand om familj och hem. Risken är att det inte kommer ske någon strukturell förändring i arbetslivet om det inte sker en radikal förändring vad gäller jämställdheten i den privata sfären som bland annat möjliggör ett jämställt deltagande på arbetsmarknaden. Inom yrkeslivet är det löner och val av yrke som skiljer mest mellan könen. År 2000 tjänade europeiska kvinnor motsvarande 81,3% av männens löner, år 2011 var kvinnors löner 84,7% av männens löner [5]. I en av Sveriges landsbygdskommuner var hösten 2018 kvinnornas inkomst ca 78 % av männens i den

aktuella kommunen [6]. Ett annat område där kvinnor ligger efter männen är maktfördelningen och då speciellt inom den politiska sfären. När det gäller andra maktpositioner som till exempel chefspositioner inom offentlig administration är det ganska jämlikt, dock behövs det beaktas att fördelningen mellan könen på olika nivåer inom tjänstepersonssektorn skiljer sig åt och där kvinnor oftare har mindre viktiga uppdrag [5]. Bericat och Bermejo menar att det går att förändra offentliga verksamheter till att bli mer jämställda genom policys och lagar, men de anser att det tar lång tid att förändra de strukturella aspekterna i samhället [5].

Politisk styrning har visats vara en maktfaktor för jämställdhet och goda exempel finns på lyckade arbeten där jämställdhetsperspektivet är väl inarbetat i de politiska strukturerna och till och med har en egen budget [7]. För att nå framåt i jämställdhetsarbetet har en vänsterorienterad politisk styrning, men också att det funnits starka kvinnor som bevakat att de steg som tagits inte förlorats visats vara framgångsfaktorer [7,8]. För att få till en ökad jämställdhet och bibehålla vunnen mark är således ett politiskt engagemang från båda könen av vikt. Det finns dock vissa skillnader i engagemang mellan könen, en anledning till olikheterna är hur många politiska partier som deltar i valen. Ju fler politiska partier desto lägre andel kvinnor som engagerar sig i politiken [9]. Det politiska intresset varierar också med andra faktorer, till exempel är kvinnors intresse för politik högre när jämställdheten är högre. Bland män påverkar inte skillnaderna i jämställdhet det politiska intresset i någon större utsträckning. I jämställda länder finns inga skillnader mellan mäns och kvinnors intresse för politik i de äldre åldersgrupperna, dock finns det könsskillnader i de yngre åldersgrupperna [10].

Jämställdhet är en av flera förutsättningar för en god folkhälsa och det är inte bara av vikt för kvinnors hälsa [1,2]. I en amerikansk studie visades att i de stater där det var låg tillgång till abortmöjligheter skattade män låg hälsa. Där fördelningen mellan kvinnor och män bland de förtroendevalda var sned var äldre mäns hälsa sämre och även där det var ojämslällda löner mädde män sämre [11]. Det har också visats att tilliten till andra, vilket är en aspekt av hälsa, ökar i gruppen män i högre grad i ett jämställt samhälle i jämförelse med gruppen kvinnor [12]. En europeisk studie av Baslevent och Kirmanoglu fokuserade mer på kvinnors hälsa och hur ett lands jämställdhet påverkade livstillfredsställelsen hos hemmafruar och yrkesarbetande kvinnor. Studien visade att den relativa livstillfredsställelsen bland yrkesarbetande kvinnor var större i länder med mindre ojämslälldhet och den relativa livstillfredsställelsen bland hemmafruar var större i länder med högre BNP per capita [13]. 2018 publicerades en annan studie om livstillfredsställelse som handlade om ungdomar i Europa och Nordamerika. Detta arbete visade att livstillfredsställelsen generellt är högre bland pojkar än bland flickor och att i de länder där jämställdheten är högst, där är också livstillfredsställelsen högre än i andra länder [14]. En annan aspekt av hälsa är välbefinnande. Hagkvist, Gillander-Gådin och Nordenmark genomförde en europa-baserad studie för att öka förståelsen för kopplingen mellan välbefinnande och arbete-familj-konflikt [15]. Resultatet visade att länder som har ett jämställt arbetsliv och som stöttar kvinnors möjlighet att arbeta, rapporterar lägre arbete-familj-konflikt och högre nivåer av välmående [ibid]. Jämställdhet verkar alltså vara en bestämningsfaktor för hälsa, välbefinnande och livstillfredsställelse.

Sveriges kommuner och landsting [SKL] arbetar med modeller och strukturer för att insatserna för jämställdhet ska vara hållbara på lång sikt och har under de senaste åren drivit ett projekt med modellkommuner som fått stöd i sitt arbete för jämställdhet, men långt ifrån alla kommuner är med i det arbetet [16]. En modell att arbeta efter är jämställdhetsintegrering. Det kan beskrivas som en strategi för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män bland annat inom de kommunala verksamheterna. Tanken är att arbetssättet ska appliceras horisontellt över alla policys och alla aktiviteter [17].

I Sverige står SKL bakom Council of European Municipalities and Regions [CEMR] deklARATION om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå [18].

CEMR har antagit ett positionspapper som omfattar 10 punkter för jämställdhetsintegrerat arbete:

1. Ett starkare politiskt åtagande för jämställdhet på alla nivåer i Europa
2. Öka andelen kvinnor i politiska församlingar och jämn fördelning av makt och inflytande
3. Sätt stopp för mäns våld mot flickor och kvinnor
4. Stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden och ekonomiska självständighet
5. Underlätta att kombinera arbete och familjeliv
6. Höja medvetenheten om hur ojämställdhet skapas och återskapas i samhället
7. Jämställd tillgång till välfärdstjänster, service och resurser
8. Jämställdhet som europeiskt kärnvärde i internationella sammanhang
9. Jämställdhetsperspektiv i flykting- och migrationspolitiken
10. Finansiering av lokalt jämställdhetsarbete [18]

Fram till december 2018 har 105 av Sveriges 290 kommuner ställt sig bakom deklARATIONEN. SKL har tagit fram en vägledning för organisationer som vill jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Den tydliggör vilka roller som politiker, chefer, strateger och andra nyckelpersoner har i arbetet [19]. SKL bedömer att för att en organisation ska lyckas med jämställdhetsintegrering krävs att organisationen på central nivå har en funktion som arbetar strategiskt med jämställdhet gentemot förvaltningar och verksamheter; att organisationen har en fungerande styrning och att alla vet hur styrningen påverkar just deras uppdrag; att medarbetare har kunskap om styrkedjan och förstår sin roll i den [19]. Den svenska Agenda 2030-delegationen säger också att ledningen är viktig för att nå framgång i arbetet:

”Ledningens ambitioner, värderingar och agerande är avgörande för vilka prioriteringar som ska göras och hur verksamheten ska styras. Detta gäller för alla aktörer och inom alla sektorer.”

Källa: [20]

Sverige är ett av världens mest jämställda länder, men arbetet går ganska långsamt framåt. Scala och Paterson kom i sin analys, utifrån ett kanadensiskt perspektiv, fram till att svårigheterna med att få genomslag med jämställdhetsintegrering bland annat kan bero på att processen är toppstyrd och att det skapats policydokument centralt i organisationen som inte är förankrad i verksamheterna. De menar att det inte ställts krav på uppföljning, att följsamheten till arbetet är dåligt, att organisationen för arbetet är undermålig eller att det inte blir några följder om inte arbetet utförs [21].

Att utvärdera hur arbetet sker i olika kommuner är av vikt för att kunna föra över framgångsrika arbetssätt till andra kommuner, och för att minska risken av att misstag, som kunnat undvikas, görs.

1.1 Syfte

Att utforska hur arbetet med jämställdhetsintegrering går till i fem svenska landsbygdskommuner och om det går att se någon koppling till hälsa.

2 Metod

Utgångspunkten i denna mixade metod studie var induktiv. Den kvalitativa informationsinhämtningen gjordes med semistrukturerade intervjuer och den kvantitativa informationsinhämtningen gjordes med en enkätundersökning och inhämtande av officiell statistik. Mixad metod är en relativt ny metod som började utvecklas under 1980-talet. Mixade metoder karaktäriseras av att de består av vardera minst en kvalitativ och en kvantitativ forskningskomponent. Denna metod är användbar då olika former av data bedöms som viktiga för att få ett så brett underlag som möjligt [22-24].

Inför starten av arbetet gjordes det etiska överväganden om integritet, att inte skada, att forskningen ska vara av vikt, om eventuella konsekvenser för respondenter, att lagar följs och att det visas respekt gentemot de deltagande respondenterna och deras arbetsgivare [25-30]. Det var viktigt att respondenterna kände att de var fria att avbryta deltagandet så snart de önskade. I den utskickade enkäten fick respondenterna svara om de godkände kontakt för deltagande i en intervju. Respondenterna informerades både skriftligt och muntligt att de när som helst var fria att avbryta deltagandet i studien. Arbetet syftade till att öka kunskapen om olika arbetssätt och dess effekt på folkhälsan, inte till att peka ut kommuner som mer eller mindre framgångsrika i den specifika frågan.

2.1 Deltagare

En förfrågan om att delta i en enkätundersökning via ett web-formulär skickades ut till 40 svenska kommuner som av SKL klassificerats som landsbygdskommuner i februari 2019 (bilaga 1). Förfrågan gick till respektive kommuns officiella e-post adress. 13 kommuner svarade på enkäten av vilka 8 kommuner godkände vidare kontakt för en eventuell intervju. Då området som skulle utforskas handlade om jämställdhetsintegrerat arbete kontaktades de fem kommuner som redan hade initierat ett sådant arbete för intervjuer. De fem kommunerna var belägna i norra delarna av Sverige. Befolkningsmängden i kommunerna varierade mellan ca 6 000 invånare och 19 000 invånare. De personer som intervjuades hade olika professioner och delade sitt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering med andra arbetsuppgifter. En person var folkhälsostrateg, en var folkhälsosamordnare, en var jämställdhetsstrateg, en var HR-strateg och en var enhetschef. Alla var kvinnor. Svarsfrekvensen i enkätundersökningen från kommunerna var totalt 32,5%, andelen som godkände vidare kontakt var 20% och andelen intervjuade var 12,5%.

2.2 Process

Enkätundersökningen genomfördes under perioden 9 februari 2019 till 8 mars 2019. Ett påminnelsemail skickades ut den 3 mars 2019 (bilaga 2). Enkätfrågorna bestod av nio frågor om fördelning av kvinnor och män inom styrnings- och ledningsorganisationen i respektive kommun, om jämställdhetsintegrerat arbete med könskonsekvensanalyser har påbörjats plus tre frågor om medgivande av kontakt, kontaktuppgifter och respondentens tjänstetitel (bilaga 3). De fem intervjuerna genomfördes via telefon och

spelades in med appen Cube Call Recorder ACR mellan 22 mars 2019 och 9 april 2019. Längden på intervjuerna varierade mellan 27 minuter och 60 minuter. Fokus i intervjuerna var hur arbetet med jämställdhet genomförs samt vilka framgångsfaktorer och svårigheter som respondenten ser i jämställdhetsarbetet.

Varje deltagare informerades skriftligt i e-post konversationen inför intervjun om att samtalet skulle spelas in, att det när som helst var möjligt att avbryta intervjun och deltagandet i studien. Respondenterna informerades också om att de, liksom kommunnamnet, skulle avidentifieras. I samband med bokningen av tiden för intervjun skickades intervjuguiden till respondenterna för att ge möjlighet till förberedelse. Intervjuguiderna bestod av sju frågor om fördelningen av kvinnor och män inom den kommunala organisationens ledning (bilaga 4). De inspelade intervjuerna transkriberades verbatim.

Bakgrundsinformation om de fem kommunerna inhämtades under perioden 8 april 2019 till 16 maj 2019 från olika officiella databaser såsom Statistiska centralbyrån, Skolverket, Folkhälsomyndigheten och Rådet för främjande av kommunala analyser.

2.3 Dataanalys

De transkriberade intervjutexterna analyserades genom kvalitativ innehållsanalys så som Graneheim och Lundman beskrivit processen [31]. Kvalitativ innehållsanalys fokuserar på subjektet och dess kontext och trycker på skillnader mellan koder och kategorier. Graneheim och Lundman beskriver att texter som baseras på intervjuer skapas i interaktionen mellan forskaren och deltagarna och är ett sätt att agera kommunikation [31]. Det finns hos författaren en medvetenhet om möjlighet och risk

för en förförståelse som inte går att bortse från då det inte bara tangerar författarens intresseområde utan också dennes arbete inom kommunal verksamhet. Tolkningen av texten blir en balansakt där den å ena sidan tolkas utifrån forskarens perspektiv å andra sidan ska tolkas så objektivt som möjligt utan att tolkningen färgas av forskarens förförståelse [31]. Risk finns därför att analys och tolkning vinklas utifrån författarens egna erfarenheter och kunskaper inom området. I analysen beaktades att texten kan bestå av flera olika betydelser och att dessa tolkas utifrån forskarens erfarenheter. Innehållsanalysens syfte är att aggregera textmassan till några teman för att komma åt kärnan i texten. Analysen genomfördes i flera steg. Intervjuerna lyssnades igenom och transkriberades verbatim och lästes sedan igenom ett flertal gånger. Meningar och fraser som var relevanta till syftet identifierades och sorterades in i meningsbärande enheter. För att minska textmassan kondenserades varje meningsbärande enhet och dessa kodades sedan. Koderna fördelades i kategorier och teman.

3 Resultat

Syftet med studien var att utforska hur arbetet med jämställdhetsintegrering går till i fem svenska landsbygdskommuner och om det går att se någon koppling till hälsa. I resultatdelen beskrivs först kommunkaraktistika och indikatorer för folkhälsa, detta följs av resultatet av innehållsanalysen. Numrering av respondenterna har undvikits för att respondenterna ska känna sig trygga med att deras tankar och åsikter inte ska kunna härledas till vilken kommun de representerar.

3.1 Kommunkaraktistika och indikatorer för folkhälsa

Tre av de fem kommunerna hade under 2018 en befolkningsminskning med

mellan 0,7-1,1%, de andra två hade en befolkningsökning med 0,2-0,6%. Detta att jämföra med riket som helhet som hade en befolkningsökning med 1,1% [32]. Tabell 1 visar att medelåldern är högre för både kvinnor och män i de undersökta kommunerna jämfört med riket. Att det handlar om landsbygdskommuner syns tydligt när befolkningstätheten jämförs då invånarantalet per kvadratkilometer skiljer sig åt markant mellan riket och de fem kommunerna [32]. I de undersökta landsbygdskommunerna finns en lägre andel invånare i åldersgruppen 25-74 år med eftergymnasial utbildning jämfört med riket, se tabell 2 [33]. När det gäller behörighet till gymnasiet är det endast i kommun 3 som andelen pojkar har uppnått kunskapskraven i alla ämnen i åk 9 och där andelen pojkar som är behöriga till yrkesprogram är högre än riksgenomsnittet [34]. I kommun 4 var andelen med behörighet till yrkesprogram bland pojkar så låg som 56,3% och andelen pojkar som uppnått kunskapskraven i alla ämnen var 46,9%. Bland flickorna var 100% behöriga till yrkesprogrammen och 83,3% hade uppnått kunskapskraven i alla ämnen i samma kommun. Både i kommun 2 och 5 är andelen flickor med behörighet till yrkesprogram lägre än riket. I kommun 5 är även andelen som uppnått kunskapskraven i alla ämnen lägre än i riket bland flickor. I övriga kommuner är andelen flickor som uppnått kunskapskraven och som är behöriga till yrkesprogram högre än riksgenomsnittet, se tabell 3 [34].

Som indikatorer för folkhälsa har antalet ohälsodagar, andelen förstagångs insjuknande i hjärtinfarkt och tillit jämförts mellan kommunerna och riket. I tabell 4 går att se att ohälsan är större i alla kommunerna jämfört med riket förutom i kommun 4 när det gäller ohälsodagar bland kvinnor [33][35].

I enkäterna efterfrågades hur män och kvinnor var representerade i olika grupper och på olika positioner. Då nämnds- och förvaltningsorganisationen är olika i kommunerna har endast de nämnder och förvaltningar som bedömts som jämförbara tagits med i underlaget. I jämförelse med varandra så är könsfördelningen mellan ordförandeposterna i de nämnder och i fullmäktige som tagits med helt jämn. Som ordförande i antingen nämnd eller fullmäktige i de fem undersökta kommunerna sitter 12 män och 12 kvinnor. Fördelningen mellan könen vad gäller andelen ledamöter kan det konstateras att i kommunfullmäktige och i socialnämnden så uppnås målet i alla fem kommuner om målet kan antas uppnått vid en 60-40 procentig fördelning. Det gäller även i kommunstyrelsen i fyra av de fem kommunerna.

Samhällsbyggnadsnämnd/miljö- och byggnämnd står ut i alla kommuner som att ha störst skillnad i könsfördelningen och där män är överrepresenterade i alla kommuner (tabell 5). I motsvarande förvaltningsorganisation till de olika nämnderna så är det i kommunstyrelseförvaltning och samhällsbyggnadsförvaltning/miljö- och byggnadsförvaltning vanligast med en man som förvaltningschef medan det i socialförvaltningsledning är vanligare med en kvinna som förvaltningschef. I de övriga kommunerna som svarade på enkäten, men som inte intervjuats, och som har en samhällsbyggnadsnämnd/miljö- och byggnämnd är ordföranden i alla fall en man och i de flesta fall är även förvaltningschefen en man, även om det finns några undantag. I socialnämnderna i de övriga kommunerna är det en man i fem av sju kommuner (inte alla har en socialnämnd) som är ordförande, medan alla förvaltningschefer är en kvinna.

3.2 Intervjuer

3.2.1 Tema

I analysen av intervjuerna med de fem kommunrepresentanterna framträdde ett tema, tre kategorier och 12 subkategorier fram (tabell 6). Det övergripande temat definierades till "Styrning" vilket framträder som centralt i arbetet med jämställdhetsintegrering. Temat belyser respondenternas behov av ett tydligt uppdrag inom arbetsområdet. En tydlig styrning ger förutsättningar för ett långvarigt arbete som går att vidmakthålla. En otydlig styrning eller ingen riktning alls gör att arbetet går trögt och lätt tappas bort.

En av respondenterna berättar om efterfrågan av information om jämställdhetsarbetet från förvaltningschefer och kommunchef:

"Hbtq efterfrågades ett tag. Inte av alla men av några. Jämställdhet.... Nej, nej. Ja skolan då skulle jag vilja säga..."

och säger efter att ha tittat efter:

"Till min förvåning var det inte tydligt formulerat i kommunstyrelsens styrkort. Det var det inte. Att jobba med folkhälsa ja, men inte ordet jämställdhet"

En annan respondent beskrev att:

"...ledningen måste vara med på arbetet", "Vi kan göra hur mycket som helst men är inte ledningen med och drar i arbetet så blir det inte hållbart".

Att enbart ha ett beslut om ett jämställdhetsintegrerat arbete och att kommunen skrivit på CEMR-deklarationen verkar inte vara tillräckligt för att få genomslag för arbetet.

Tre av kommunerna beskrev det som att det behövs en tydlig struktur och ledning som efterfrågar resultat från arbetet, risken finns annars att arbetet inte utförs eller att det

rinner ut i sanden och ytterligare en kommun utför inget utvecklingsarbete inom jämställdhetsområdet då det inte finns någon efterfrågan av arbetet.

En av respondenterna beskriver:

”Om jag ser till det rent övergripande så hade vi det så här: När vi skrev på CEMR:en, tog fram handlingsplaner, så satte jag som processledare i gång och utbildade alla politiker och alla i tjänstemannaledningen. Sen gjorde jag en utbildningsplan, nästa steg skulle då vara att då skulle förvaltningscheferna utbilda sina ledningsgrupper. Det har inte skett. Noll! Jag säger bara, noll intresse eller vad man nu kan säga eller prioriteringar från förvaltningscheferna.”

3.2.2 Kategorier

De tre kategorier som framträdde i analysen var ansvarig tjänsteperson, utbildning och samverkan samt uppföljning. Dessa tre delar verkade ha påverkan för hur bra eller dåligt arbetet med jämställdhetsintegrering fungerat hittills.

3.2.2.1 Ansvarig tjänsteperson

Kategorin tjänsteperson beskriver vikten av att ha en ansvarig tjänsteperson för arbetsområdet. Varje respondent representerade kommuner som tagit ställning för att arbeta med jämställdhet. Respondenten som svarade för kommun 2 uppgav att de inte hade något uttalat uppdrag att arbeta med frågan och det finns heller inte uttalat i kommunens vision eller styrkort. Kommun 5 var den enda av de undersökta kommunerna som hade en tilldelad heltidstjänst för jämställdhetsarbetet, det var också den kommun med störst invånarantal. Övriga kommuner hade jämställdhetsarbetet som del av en kombinationstjänst och där omfånget av uppdraget varierade. De respondenter som hade ett särskilt intresse för jämställdhetsarbetet verkade ha kommit

längst i jämställdhetsintegreringsuppdraget. De beskriver att deras roll i stort är att fungera som sammankallande och sakkunnig (kommun 1, 3, 4 och 5) i de olika kommunerna. Med viss frustration beskrev de också att de ibland upplever att de har fått sitt uppdrag för att vara kommunens alibi för jämställdhetsarbetet.

En av respondenterna beskriver:

"Min roll i hela det här är att vara projektledare eller sammankallande egentligen och sy ihop de här olika projekten och se att, det är ju liksom några olika spår men att vi träffas och ser vad vi kan samordna och vad vi behöver för stöd. Om vi behöver kalla in utbildningar och mer liksom rodde i hela projektet kan man väl säga".

En annan beskriver sitt uppdrag så här:

"...jag är inte särskilt drivande för jag vill först se att det finns ett intresse på ledningsnivå som gör det... annars så känner jag bara "pärlor för svin". Nästan faktiskt.", "... jag har ju tusen andra grejer så känner jag så här... och det har ju varit en ständig klump i magen de här åren också. Jag känner så här: Jag är processledare för jämställdhet, om jag får frågan: Ja, men vad kul, vad är det som händer? Så känner jag bara ett obehag. Inte gör jag någonting nästan alls faktiskt. För det finns inget, jag kan inte driva någonting ingen vill ska drivas."

Så trots att det finns en ansvarig tjänsteperson för området så kan arbetet upplevas som tungt och svårt att få gehör för. För att inte bränna ut sig själv så backar tjänstepersonerna i vissa fall och avvaktar och ser om någon efterfrågar arbetet.

3.2.2.2 Utbildning och samverkan

Kategorin utbildning och samverkan står för behovet av att öka medvetenheten om ojämställdhet och göra politiker, chefer, handläggare och de som arbetar ute i

verksamheterna medvetna om sina egna föreställningar om kön och hur det påverkar beslut, bemötande och handlingar. För att nå framgång i arbetet beskriver flera respondenter att de behöver samverkanspartners i de verksamheter där jämställdhetsinsatsen ska göras men också utanför kommunen i andra verksamheter såsom regioner och länsstyrelser. Det är många frågor som ska ha utrymme i de kommunala verksamheterna och det råder perspektivträngsel men även kunskapsbrist om hur ojämställdhet påverkar flickor, pojkar, kvinnor och män.

I kommun 3 tog politikerna ett omtag i jämställdhetsarbetet under 2018:

”2018 så bestämde de (politikerna) sig för att införa den här checklistan för jämställdhetsintegrering; checklista för jämställda beslut och då fattade våra politiker det att de inser att de behöver titta på budgeterna och när vi fattar beslut om resurser helt enkelt ser till att politikerna jämställdhetsintegrerar allt de gör. Och då tog de beslut om det att vi skulle, när vi gör tjänsteskrivelser så ska vi göra jämställdhetsanalyser. Beslutet fattades ganska snabbt och sen har vi förra hösten haft en utbildning för våra handläggare och chefer.

Två kommuner är delaktiga i ett kommunförbundsprojekt för att få del av kunskap och för att det ska bli ett större driv i arbetet. En av respondenterna säger:

” Men nu är vi i alla fall med i ett projekt med kommunförbundet för att kunna fortsätta utbildningarna och fortbildningarna för tjänstemannaledningen”, ”Det fanns liksom ingen... det finns ingen egen drivkraft hos vår ledning”.

Ett gott samarbete med cheferna i de olika verksamheterna är en av grundförutsättningarna att komma någon vart. Cheferna kan ses som kulturbärare. En av respondenterna beskriver att chefer som är intresserade är goda ambassadörer, de förknippas med ett positivt engagemang i och med att de informerar om deras

aktiviteter i olika forum. En annan respondent menar att cheferna behöver vara medvetna om vad de utstrålar och inte utstrålar, och vad de förmedlar i dessa områden.

3.2.2.3 Uppföljning

En svårighet i arbetet med jämställdhetsintegrering är bristen på uppföljning av området i verksamheterna från både chefer och politiker. Ett arbete som inte efterfrågas och följs upp är det lätt att undvika att göra. En av respondenterna beskriver:

"...om inga krav ställs så duckar man" om styrning och ledning sägs "..jätteintresserade, men följer inte upp, efterfrågar inte." "... eftersom vi inte har en styrning och ledning som följer upp och kräver återrapportering så kan saker och ting glida under radarn".

En annan av respondenterna säger:

"Sen är vi då ni i det här skedet att vi också måste bli uppföljning och kontroll på det här, att politikerna då efterfrågar resultaten av de här, av jämställdhetsanalyserna och att faktiskt våra handläggare gör de här och där är vi kanske inte riktigt i hamn."

Generellt hos de intervjuade tjänstepersonerna upplevs att om något inte efterfrågas så blir det heller inte gjort. Det är mycket som påkallar uppmärksamhet från verksamheterna och det finns många olika policys och strategidokument för dessa att förhålla sig till, vilket kan göra att om ingen efterfrågar arbetet så släcker man övriga bränder först – det vill säga det som just nu är mest aktuellt på agendan.

3.2.3 Olika arbetssätt

Hur jämställdhetsarbetet genomförs varierar i de fem kommunerna. De beskrivs nedan kommun för kommun. Kommun 1, 2, 3 och 5 arbetar strategiskt för att jämställdhetsarbetet ska nå invånarna genom att arbeta med underlag för beslut och ut i de olika verksamheterna. Kommun 4 arbetar mer med den inre, egna verksamheten, utifrån ett personalperspektiv med ett inkluderande arbetsklimat .

3.2.3.1 Kommun 1

Kommun 1 har skrivit på CEMR-deklarationen [18] och beslut om att arbeta jämställdhetsintegrerat togs 2015. Där finns jämställdhetsfrågorna med i mål- och styrkort. För att öka kunskapen om jämställdhetsfrågorna har politiker och tjänstepersonsledningen deltagit i utbildningar med tanken om att förvaltningscheferna ska sprida vidare kunskapen ut i sina verksamheter. Där har de tyvärr blivit stopp och de nya lärdomarna har inte spridits ut i kommunkoncernen på det sätt som var tänkt. Kommun 1 har en arbetsgrupp bestående av tjänstepersoner från olika förvaltningar som är intresserade av jämställdhetsarbetet vilket respondenten ser som anledning till att arbetet med jämställdhet ändå går framåt. Kommunen har en folkhälsopolitisk plan som ska analyseras utifrån kön. När nya insatser planeras i till exempel samhällsbyggandet ska det göras sociala hållbarhetsbedömningar där påverkan på flickor, pojkar, kvinnor och män tas i beaktande. Kommunförbundet i länet har ett projekt om jämställdhet där kommun 1 deltar och som respondenten ser som en framgångsfaktor för att komma vidare med arbetet. Ett mätbart mål har satts upp och det är att könsuppdelningen ska vara 60-40 i kommunala verksamheter och bolag.

3.2.3.2 *Kommun 2*

Kommun 2 skrev på CEMR-deklarationen 2009 [18]. Till skillnad från i kommun 1 finns inte jämställdhet beskrivet i mål- och styrkort och frågorna följs inte upp av den politiska organisationen. I tjänsteskrivelser finns jämställdhetsperspektivet med som en punkt att beakta och inom kommunstyrelsens verksamhetsområde kontrollerar kommunsekreteraren att detta är beaktat och ifyllt. Respondenten har en känsla av att arbetet fungerar bäst i skolan där statistiken som tas fram alltid är könsuppdelad och det finns en genuspedagog som arbetar riktat mot förskoleverksamheterna. Kommunen har inget mål eller uttalat mål för jämställdhet.

3.2.3.3 *Kommun 3*

Kommun 3 har skrivit på CEMR-deklarationen [18] och tog beslut om att arbeta med jämställdhetsintegrering 2013. Sedan 2018 har kommunen börjat arbeta utifrån en checklista för jämställda beslut för att standardisera och skapa rutiner i beslutsprocesserna. Vilket har medfört att jämställdhetsanalyser ska göras i alla tjänsteskrivelser. Kommunen har tillsatt en arbetsgrupp som består av kommunchef och representanter från alla förvaltningar. Respondenten fungerar som sakkunnig och sammankallande i gruppen. Arbets sättet är ännu nytt men planen är att de ska träffas 4 gånger per år och stämma av vad förvaltningarna gör inom jämställdhetsspåret. Liksom kommun 1 deltar kommun 3 i ett jämställdhetsprojekt inom kommunförbundet i länet. Initialt påbörjas arbetet med två pilotverksamheter, ett inom förskolan och ett inom elevhälsan. Inom förskolan kommer det att tittas på hur jämställdhet kan integreras i verksamheten genom att analysera vad som attraherar flickor och pojkar, hur lärmiljöer ser ut och hur det går att undvika att låsa in barnen i

könsnormer. Elevhälsan planerar att fördjupa sig i flickors och pojkars ohälsa och titta på orsaker till detta.

De, för den nya mandatperioden, nya politikerna kommer att genomgå utbildning i jämställdhetsfrågor, vilken chefer och handläggare fick genomgå under hösten 2018.

Kommun 3 har inget uttalat mål för jämställdhet vid intervju tillfället (mars 2019).

3.2.3.4 Kommun 4

Kommunen har skrivit på CEMR-deklarationen [18] och det antogs en jämställdhetspolicy 2016-2017. Jämställdhetsarbetet i kommunen är mer fokuserat på den inre verksamheten än övriga kommuner. Målen i arbetet handlar om att förtydliga jämställdhetsarbetet i samverkanssystemen, att både kvinnor och män skall finnas representerade i samverkans- och förhandlingsgrupper och att statistik alltid ska vara könsuppdelad. Implementeringen av arbetet har skett vid chefsdagar i dialogform för att få till ett lärande. Kommunen har en jämställdhets- och mångfaldsplan som antagits politiskt och den beskriver hur kommunen som arbetsgivare arbetar mot diskriminering och för mångfald. Effektmåttet för jämställdhetsarbetet är en jämn fördelning (60/40) av kön inom olika yrkeskategorier och på olika yrkesnivåer.

3.2.3.5 Kommun 5

I kommun 5 togs det beslut om att arbeta jämställdhetsintegrerat 2018, CEMR-deklarationen [18] skrevs på redan 2010. Från 2010 och några år framåt genomfördes ett arbete inom förskolan, grundskolan och gymnasiet i och med att två genuspedagoger anställdes. 2013 anställdes även en jämställdhetsstrateg och arbetet intensifierades och under åren 2013-2016 jämställdhetsintegrerades alla grundskolor och förskolor samt

beroendecentrum genom att all personal deltog i en utbildning med träffar 2-3 ggr per termin med olika teman såsom normer, bemötande och maskuliniteter. Inget av dessa arbeten har hållits kvar. I januari 2018 togs ett beslut av kommunfullmäktige, initierat av jämställdhetsberedningen, att alla verksamheter inom kommunen ska jämställdhetsintegreras. Jämställdhetsberedningen har sedan dess lagts ned i väntan på ett råd för social hållbarhet och jämställdhetsfrågorna går nu ut på remiss vilket gjort att respondenten upplever att området har nedprioriterats. I dagsläget sker dock ett aktivt arbete inom utvalda verksamheter inom samhällsbyggnadskontoret, biblioteket och kulturskolan, vilka alla är verksamheter som möter kommunens invånare. Målet med arbetet är att jämställdhetsintegrera hela kommunkoncernen och delmål är att åtgärda de jämställdhetsutmaningar som framkommit och som framkommer. SKLs checklista för jämställdhetsintegrering har använts som indikator för att mäta nuläget och kommer sedan att användas för att utvärdera hur arbetet går.

4 Diskussion

Syftet med denna studie var att utforska hur arbetet med jämställdhetsintegrering i fem olika landsbygdskommuner ser ut och om det gick att utläsa om det fanns några skillnader mellan kommunerna när det gällde olika variabler som påverkar hälsonivåer i samhället. De fynd som framkom från intervjuerna var bland annat att en tydlig styrning av jämställdhetsarbetet verkar vara fundamental för att arbetet ska bli långsiktigt och framgångsrikt. Andra nyckelfaktorer var att det fanns en utsedd tjänsteperson med ansvar för frågorna, utbildning och samverkan samt en vilja till uppföljning från både tjänstepersonsledning och politisk ledning.

4.1 Resultatdiskussion

I beskrivningen av kommunkaraktistikan för de olika kommunerna framträder en bild av landsbygdskommuner som att vara en del av Sverige som det inte går så bra för. Det sker en befolkningsminskning i tre av de undersökta kommunerna och i de kommuner där befolkningen ökar är ökningen mindre än riksgenomsnittet. Vad gäller hälsoindikatorer och skolresultat så är det i nästan alla fall sämre i de undersökta kommunerna än i riket. Den 11 mars 2019 presenterade den svenska Agenda 2030 delegationen sitt arbete om hållbar utveckling, där jämställdhet är en del, för Regeringen [20]. Delegationen beskrev att den globala utvecklingen vad gäller hållbarhet går både i positiv och negativ riktning. De lyfter dock att utvecklingstakten skiljer sig åt, inte bara mellan länder utan också mellan stad och landsbygd. Så även om Sverige ligger bra till på en nationell nivå så bekräftar denna studie det som den svenska Agenda 2030-delegationen skriver i sitt dokument: att gapet mellan landsbygd och övriga Sverige ökar [20]. De lyfter även att Sverige behöver arbeta för att främja positiva ekonomiska, sociala och miljömässiga kopplingar mellan stadsområden, stadsnära områden och landsbygdsområden genom att stärka den nationella och regionala utvecklingsplaneringen. Trots att CEMR-deklarationen i flera av kommunerna skrevs på för flera år sedan har arbetet med jämställdhetsintegrering inte institutionaliserats i verksamheterna. Det har dock under de senaste åren börjat att plockats upp i åtminstone fyra av de fem kommunerna igen.

Generellt i Sverige talas mycket om den ökande psykiska ohälsan. Är det ett tecken på en ökad ojämställdhet? Som det skrevs i inledningen har flera studier visat på att länder som har ett jämställt samhälle påverkar livstillfredsställelsen och välmåendet i

positiv riktning [13-15]. Det kan vara lätt att tänka att det endast påverkar flickor och kvinnor positivt, men det är även en viktig del för välmående hos män vilket bekräftas av tidigare forskning [11].

I denna studie ses inga skillnader vad gäller jämställdhet i betydelsen fördelning av kvinnor och män i ledande positioner som går att koppla till tillit till andra människor. I fyra av fem kommuner är tilliten högre till andra människor jämfört med riket. Detta är en intressant aspekt, då de flesta indikatorer visar på sämre nivåer i de fem landsbygdskommunerna jämfört med riket. Tyder detta då på att jämställdheten upplevs som god i dessa kommuner? Frågan uppkommer då tidigare forskning har visat att tilliten ökar bland gruppen män i högre grad i ett jämställt samhälle i jämförelse med gruppen kvinnor [12]. Att se eventuella förändring av hälsnivåer inom en kommun som en följd av jämställdhetsarbetet bedöms i nuläget som omöjligt. Det får istället utvärderas på lång sikt.

Hur representationen av kvinnor och män är fördelad i de olika styrande forumen i de undersökta kommunerna tyder i stor del på ganska traditionella strukturer, där män i större grad är ordförande och chefer i de tekniska- och samhällsplanerande nämnderna och förvaltningarna och kvinnor i större grad är ordförande och chefer i social- och omsorgsnämnder/förvaltningar. I jämförelse med fördelningen av kvinnor och män i regeringen ses samma tendenser vad gäller traditionella könsstrukturer där en man till exempel är minister för försvarsområdet och en kvinna är minister för sociala frågor i socialdepartementet [36]. Detta kan indikera att det behövs insatser för att medvetandegöra inlärd strukturer och traditionella könsroller.

Könsfördelningen mellan chefer på förvaltningsnivå är ganska jämn vid en sammanslagning av alla kommuner, dock finns det kommuner med en övervikt av det ena könet. Dessa svenska landsbygdskommuner går alltså i stort tvärsemot Bericat och Bermejos fynd att de högre chefspositionerna till största del besitts av män [5]. I de undersökta kommunerna går det inte att se något samband mellan könsfördelning och hälsa, skolresultat och delaktighet i samhället.

I de genomförda intervjuerna så framträdde styrning som ett medel för ett effektivt jämställdhetsarbete i kommunerna. De faktorer som verkade relevanta för jämställdhetsarbetet på lokal nivå var att det fanns en ansvarig tjänsteperson, utbildning och samverkan samt uppföljning. Respondenternas upplevelse av vad som är centralt i jämställdhetsarbetet går direkt att spegla i Scala och Patersons analys från en kanadensisk kontext [21]. Uppfattningen bekräftas också av både SKL och Agenda 2030-delegationen som trycker på vikten av ett tydligt ledarskap och centrala funktioner [19-20]. Respondenternas åsikter om vad som krävs för ett framgångsrikt arbete visar på en samsyn med andra analyser, SKLs och Agenda 2030-delegationens beskrivningar av framgångsfaktorer. Ett bifynd i resultatet som i en svensk kontext kanske är av högre vikt än analysen av syftet, är de påtagliga skillnaderna i hälsolivåer och skolresultat mellan de fem landsbygdskommunerna och genomsnittet i Sverige.

4.2 Metoddiskussion

Detta arbete har utförts som en induktiv studie med en mixad metod approach. Den kvalitativa informationsinhämtningen genomfördes med semi-strukturerade intervjuer

och det kvantitativa underlaget inhämtades från en enkätundersökning och från offentlig statistik . Det finns hos författaren en medvetenhet om möjlighet och risk för en förförståelse som inte går att bortse från då det inte bara tangerar författarens intresseområde utan också dennes arbete inom kommunal verksamhet. Detta kan ha medfört att tolkningen och analysen av materialet har vinklats utifrån författarens egna erfarenheter och kunskaper inom området. Risk för bias och omedveten påverkan av materialet kan inte bortses i kvalitativa metodiker [22-23].Reflektion över hur författaren själv genom sin medverkan och sin förförståelse ökar risken för bias har gjorts, men går inte helt att utesluta att det inte skett.

Att genomföra studien baserat på intervjuer har varit rätt väg att gå, det är annars omöjligt att komma så nära kärnan eller essensen av de insatser förjämsällldhetsarbetet som nu har gjorts. Brister i studien är framförallt underlaget som i och för sig kan sägas uppnå en mättnad men några intervjuer till hade varit fördelaktig för att ge mer tyngd i analysen. Andra brister är den gränsdragning som författaren satt upp till sig själv när det gäller efterfrågande av material från respektive kommun, där det skulle ha varit av värde att se hur fördelningen mellan kvinnor och män på ledande positioner sett ut de senaste mandatperioderna. Kanske hade det där gått att se en utveckling eller trend i fördelningen med könen. En mer omfattande informationsinhämtning hade kunnat visat på longitudinella trender som inte finns med i detta arbete. En ytterligare aspekt att fundera över kan vara hur representativt underlaget, de fem kommunerna, är för landsbygdskommuner runt om i Sverige. Urvalet i detta arbete gjordes med ett bekvämlighetsurval med argumenten att det inte kräver så mycket tid och det passar storleken på studie. Ett försök gjordes för att få med fler landsbygdskommuner, med

ett påminnelsemail, vilket inte var framgångsrikt. Det gjorde att underlaget begränsades till de kommuner som accepterade kontakt, och det var endast norrlandskommuner. Resultatet visar således inte om det är några skillnader mellan landsbygdskommuner i södra och norra delarna av Sverige. I och med att endast kommuner belägna i norra delen av landet är med i denna studie och en jämförelse med landsbygdskommuner i södra delarna inte är gjord görs bedömningen att de fem kommunerna endast representerar sig själva och inga generella slutsatser om landsbygdskommuner kan dras.

Slutsats

Syftet med studien var att utforska hur arbetet med jämställdhet går till och fungerar i svenska landsbygdskommuner och hur det relaterar till hälsa, skolresultat och delaktighet i samhället. Svårigheterna med jämställdhetsintegrering ses som till viss del gemensamma och verkar också finnas i andra länder. Skillnader finns i hälsolivåerna mellan invånarna i kommunerna, markant är dock skillnaden mellan landsbygdskommunerna och genomsnittet för riket. Detta leder till tanken att skillnaderna mellan kommunerna kanske inte är den viktiga delen i detta arbete, utan det är kanske de påtagliga skillnader som finns i hälsa och skolresultat mellan landsbygden och genomsnittet för riket som behöver problematiseras. Detta papper väcker då till en fråga om både jämställdhet och jämlikhet. Det väcker frågor om hur parollen om att hela Sverige ska leva ska kunna uppnås, och hur människor ges förutsättningar till god hälsa, bra skolresultat och goda livsförutsättningar oberoende av var i Sverige de väljer att leva sina liv.

5 Referenslista

[1] World health organization.[webb-sida].Geneve: Human rights and health; 2017.

[Hämtad den 13 oktober 2018]. Tillgänglig på: www.who.int/en/news-room/factsheets/detail/human-rights-and-health

[2] The commission on social determinants of health. Closing the gap in a generation. .

Geneve: World health organization; 2008

[3] United nations development program in Sweden. Mål 5: Jämställdhet. u.d. Hämtat

från: www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstalldhet/ / den 13 oktober 2018

[4] Palencia, L., Malmusi, D., De Moortel, D., Artazcoz, L., Backhans, M., Vanroelen, C. & Borrell, C. The influence of gender equality policies on gender inequalities in health in Europe. *Social science & Medicine*, 2014;117.

[5] Bericat, E. & Bermejo, E.S. Structural gender equality in Europe and its evolution over the first decade of the twentifirst century. *Social Indicators Research*. 2015; 127 s. 55- 81. DOI: 10.1007/s11205-015-0949-y

[6] Säll, A-M. [webb-sida]. Bollnäs: Att leva och bo i Bollnäs kommun; 2019. [Hämtad 5 mars 2019]. Tillgänglig på:

https://www.bollnas.se/images/Att_leva_och_bo_i_Bolln%C3%A4s_kommun-h%C3%B6sten_2018_.pdf

- [7] Puig-Barrachina, V., Ruiz, M., del Mar García-Calvente, M., Malmusi, M., Sánchez, E., Camprubí, L., Muntaner, C., Cortès-Franch, I., Artazcoz, L. & Borrell, C. How to Resist Austerity: the Case of the Gender Budgeting Strategy in Andalusia. *Gender, Work and Organization*, 2017; 24(1). doi:10.1111/gwao.12152
- [8] Annesley, C., Engeli, I. & Gains, F. The profile of gender equality issue attention in Western Europe. *European Journal of Political Research*, 2015; 54. doi:10.1111/1475-6765.12095
- [9] Beaugard, K. Gender, political participation and electoral systems: A cross-national analysis. *European Journal of Political Research*, 2014; 53. doi:10.1111/1475-6765.12047
- [10] Fraile, M. & Gomez, R. Bridging the enduring gender gap in political interest in Europe: The relevance of promoting gender equality. *European Journal of Political Research*, 2017; 56. doi:10.1111/1475-6765.12200
- [11] Kavanagh, S.A., Shelley, J.M. & Stevenson, C. Is gender inequity a risk factor for men reporting poorer self-rated health in the United States? *PloS one*, 2018; 13(7). doi:org/10.1371/journal.pone.0200332
- [12] Cho, S-Y. Does gender equality promote social trust? An empirical analysis. *World Development* 2016; Vol. 88, pp. 175–187.
- [13] Baslevent, C. & Kirmanoglu, H. Gender Inequality in Europe and the Life Satisfaction of Working and Non-working Women. *Journal of happiness studies*, 2017; 18. doi:10.1007/s10902-016-9719-z

[14] de Looze, M.E., Huijts, T., Stevens, G.V.J.M., Torsheim, T. & Vollebergh, W,A,M. The Happiest Kids on Earth. Gender Equality and Adolescent Life Satisfaction in Europe and North America. *Journal of youth adolescence*, 2018; 47. doi:10.1007/s10964-017-0756-7

[15] Hagkvist, E., Gillander-Gådin, K. & Nordenmark, M. Work–Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Social indicator research*, 2017;132. doi:10.1007/s11205-016-1301-x

[16] Sveriges kommuner och landsting. [webb-sida]. Stockholm:). Nya deltagare i satsning för bättre jämställdhetsarbete;2006 [22 november 2018; hämtad den 27 december 2018]. Tillgänglig på:
<https://skl.se/tjanster/press/nyheter/nyhetsarkiv/nyadeltagareisatsningforbattrejamsstalldhetsarbete.25471.html>

[17] Minto, R. & Mergaert, L. Gender mainstreaming and evaluation in the EU: comparative perspectives from feminist institutionalism, *International Feminist Journal of Politics*, 2018; 20:2, 204-220, DOI: [10.1080/14616742.2018.1440181](https://doi.org/10.1080/14616742.2018.1440181)

[18] Sveriges kommuner och landsting [webb-sida].Stockholm: CEMR-deklarationen; 2019 [publicerad 8 mars 2019; hämtad 28 april 2019]. Tillgänglig på:
<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/internationellt/cemrdeklarationen.5809.html>

[19] Sveriges kommuner och landsting [webb-sida]. Stockholm: Vägledning för jämställdhetsintegrering; 2018 [publicerad 4 oktober 2018; hämtad 28 april 2019].

Tillgänglig på:

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/jamstalldhetsintegrering.15833.html>

[20] Agenda 2030-delegationen. [webb-sida]. Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet. Betänkande av Agenda 2030-delegationen. SOU 2019:13; 2019; [Hämtad 16 maj 2019]. Tillgänglig på:

<https://www.regeringen.se/493ab5/contentassets/a1d21f7c7c7c484e96c759f2b3c44638/agenda-2030-och-sverige-varldens-utmaning--varldens-mojlighet-sou-201913.pdf>

[21] Scala, F. & Paterson, S. Stories from the Front Lines: Making Sense of Gender Mainstreaming in Canada. *Politics & Gender*, 14. 2018; 208–234

[22] Creswell JW. *Research design. Qualitative, quantitative & mixed method approaches*. 4th edition. Thousand Oaks: Sage; 2014.

[23] Patel R, Davidson B. *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur; 2011.

[24] Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. How to Construct a Mixed Methods Research Design. *Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(Suppl 2). 2017; 107-131.

[25] OECD. [webb-sida]. Paris: Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries.2000; [Hämtad den 1 januari 2019]. Tillgänglig från:

<http://www.oecd.org/gov/ethics/Principles-on-Managing-Ethics-in-the-Public-Service.pdf>

[26] de Guchteneire, P. UNESCO [webb-sida]. Paris: Code of conduct social science research; u.d. [Hämtad den 1 januari 2019]. Tillgänglig från:

www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Soc_Sci_Code.pdf

[27] Milton, A. (2002). Världsläkarförbundets Helsingforsdeklaration. Etiska principer för medicinsk forskning som omfattar människor. *Läkartidningen*, 99(11).

[28] Statskontoret.[webb-sida]. Stockholm: Den statliga värdegrunden; 2018. [Hämtad den 1 januari 2019]. Tillgänglig från:

https://issuu.com/statskontoret/docs/vardegrund_sidor2?e=31803674/56622315

[29] Vetenskapsrådet. [webb-sida]. Stockholm: God forskningssed;2017. [Hämtad den 1 januari 2019]. Tillgänglig från:

www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

[30] Vetenskapsrådet. [webb-sida]. Stockholm: Humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning; 2018. [Hämtad den 01 januari 2019]. Tillgänglig från:

<http://www.codex.vr.se/forskninghumsam.shtml>

[31] Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*. 2004; 24: 105-112.

[32] Statistiska centralbyrån [webb-sida]. Stockholm: Kommuner i siffror; 2019;

[Hämtad 8 april 2019] Tillgänglig på: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/kommuner-i-siffror/>.

[33] Folkhälsomyndigheten [webb-sida]. Stockholm: Folkhälsostudio; 2019 [hämtad 17 maj 2019]. Tillgänglig på: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/datavisualisering/>

[34] Skolverket.[webb-sida] Stockholm: Sök statistik; 2019. [Hämtad 9 april 2019]
Tillgänglig på: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokA>

[35] Rådet för främjandet av kommunala analyser.[webb-sida] Stockholm: Jämföraren. 2019; [Hämtad 9 april 2019]. Tillgänglig på: <https://www.kolada.se>

[36] Regeringen [webb-sida] Sveriges regering. 2019; [Hämtad 16 maj 2019].
Tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/>

Tabell 1. Kommunfakta

	Folkmängd, andel kvinnor och män (%)		Befolknings- täthet (inv./km ²)	Medelålder (år)			Medellivslängd (år)		Valdeltagande i riksdagsval (%)
	K	M		K	M	Tot	K	M	
Kommun 1	48,3	52,7	1,1	45,9	44,5	45,2	83,2	77,6	82,3
Kommun 2	48,4	51,6	6,2	46,2	44,6	45,4	84,2	78,8	86,2
Kommun 3	48,7	51,3	8,9	47,9	45,6	46,7	82,6	77,5	87
Kommun 4	46,6	53,4	0,8	49,3	48,2	48,7	82,5	78,8	81,4
Kommun 5	49,3	50,7	3,6	46,2	44,5	45,3	82,5	78,7	83,7
Riket	49,7	50,3	25,1	42,2	40,3	41,2	84,1	80,6	84,1

Källa: [32-33]

Tabell 2. Utbildningsnivå kvinnor och män 25-74 år, 2019.

	Andel med förgymnasial utbildning (%)		Andel med gymnasial- utbildning (%)		Andel med eftergymnasial utbildning (%)	
	K	M	K	M	K	M
Kommun 1	17	27,3	56,7	55,4	26,1	17,1
Kommun 2	34	46,1	48,7	42,1	17,1	11,8
Kommun 3	14,3	23,4	57,3	55	27,9	21,1
Kommun 4	17,6	21,3	57,6	61	24,6	16,9
Kommun 5	26,1	35,5	50,6	49,2	22,8	14,5
Riket	21,3	27	44,9	42,6	32,8	29,4

Källa: [33].

Tabell 3 Behörighet till gymnasiet åk 9 läsåret 2017-2018.

	Andel som uppnått kunskapskraven i alla ämnen (%)		Andel som är behöriga till yrkesprogram (%),	
	K	M	K	M
Kommun 1	82,2	71,3	89	76,3
Kommun 2	83,3	52,5	85,2	73,8
Kommun 3	83,8	75,9	86,8	82,8
Kommun 4	83,3	46,9	100	56,3
Kommun 5	77,1	63,6	81,3	75,2
Riket	79	72,5	86,7	82,3

Källa: [34]

Tabell 4 Hälsoundikatorer

	Antal		Andel med bra, självskattat hälsotillstånd, 25-74 år, 2018 **		Hjärtinfarkt, 1a gångsinsjuknande* per 100 000 invånare. 15 år<		Andel invånare, 16-84 år med avsaknad tillit till andra.^	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Kommun 1	34	22,7	64	66	318,1	580,2	30	27
Kommun 2	35,7	23,6	63	71	330,5	497,6	22	26
Kommun 3	41,7	28,5	63	67	337,4	498,4	24	29
Kommun 4	31,6	27,5	69	68	546,1	981	27	20
Kommun 5	41,6	29,1	65	73	283,9	519,7	25	25
Riket	31,8	21,1	70	75	212,7	352,6	28	28

*5 års medelvärden 2013-2017

^Medelvärde 2015-2018

**4 års medelvärden för 2015, 2016 och 2018.

Källa: [33][35]

Tabell 5 Fördelning kvinnor och män i kommunledning,

Nämnd		Andel kvinnor	Andel män	Kön ordförande	Kön chef i tjänstepersons organisationen
Kommunfullmäktige	Kommun 1	46	54	K	
	Kommun 2	40	60	K	
	Kommun 3	44	56	M	
	Kommun 4	49	51	M	
	Kommun 5	46	54	K	
Kommunstyrelse	Kommun 1	46	54	K	M
	Kommun 2	41	59	M	M
	Kommun 3	41	59	M	K
	Kommun 4	62	38	K	M
	Kommun 5	36	64	M	M
Socialnämnd	Kommun 1	67	33	M	K
	Kommun 2	64	36	M	K
	Kommun 3	55	45	K	K
	Kommun 4	67	33	K	
	Kommun 5	56	44	M	M
Utbildningsnämnd	Kommun 1	43	57	K	K
	Kommun 2	31	69	M	K
	Kommun 3	50	50	M	
	Kommun 4				
	Kommun 5	71	29	K	
Miljö- och byggnämnd / Samhällsbyggnadsnämnd	Kommun 1	29	71	K	M
	Kommun 2	20	80	M	
	Kommun 3	36	64	M	M
	Kommun 4	10	90	M	
	Kommun 5	14	86	K	

Tabell 6 Begreppet "styrning" som tema med kategorier och sub-kategorier

Tema	Kategori	Sub-kategori
Styrning	Ansvarig tjänsteperson	Utgå från nuläge, var realistisk och bygg på med kunskap. Strategiskt ansvarig person. Arbetstid. Tålamod och intresse.
	Utbildning och samverkan	Samverkan med andra kommuner. Perspektivträngsel och kunskapsbrist. Utbildning och samverkan. Strategiskt ansvarig person i samverkan med kollegor i arbetsgrupp.
	Uppföljning	Politisk ledning följer inte upp och efterfrågar arbetet. Tjänstepersonsledning följer inte upp och efterfrågar arbetet. Kontinuerlig uppföljning. Styrning och ledning som följer upp kontinuerligt.

Källa: Intervjuer

Bilaga 1. Informationsbrev

Från: Anna-Maria Säll

Skickat: den 9 februari 2019 15:00

Ämne: Underlag för examensarbete om hälsa kopplad till jämställdhet

Hej!

Jag heter Anna-Maria Säll och arbetar som folkhälsostrateg i Bollnäs kommun. Jag kontaktar er för att jag under våren 2019 ska skriva en masteruppsats inom folkhälsa, på avdelningen för hälsovetenskap på Mittuniversitetet. Syftet är att ta reda på om införandet av ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt påverkar folkhälsan i svenska landsortskommuner.

Nedanstående länk går till en web-enkät med frågor om bland annat fördelning av kvinnor och män inom olika verksamheter. När svar har kommit in kommer det att plockas fram officiell statistik som berör den aktuella kommunen. De variabler som kommer att användas är: sjukpenningtal, medellivslängd, psykisk ohälsa, hjärtkärlsjukdom, cancer och diabetes, alkoholbruk, rökning, fysisk aktivitet och kostvanor, ekonomiska förutsättningar, valdeltagande/delaktighet, skolresultat, trygghet och skattad hälsa. Underlaget kommer framförallt att tas från statistiska centralbyrån, försäkringskassan, folkhälsomyndigheten, kommunen och landstingsdatabasen KOLADA. Under analysarbetet kan det komma frågor som jag kan behöva komplettera med en muntlig intervju vilken ni självklart kan neka till att delta i utan att det ifrågasätts. Kompletterande frågor kan också röra hur ett eventuellt jämställdhetsintegrerat arbete går till.

All information som tas fram kommer att avidentifieras och det kommer därför inte att gå att hänföra någon information till en specifik kommun. Deltagandet är frivilligt och

deltagande kommun kan när som helst meddela att de inte vill ingå i kartläggningen och att de vill avbryta sitt deltagande.

Jag är glad om ni svarar på enkäten senast 8 mars 2019.

Om ni har några frågor, kontakta mig gärna!

Med vänliga hälsningar

Anna-Maria Säll

Tel: 073-0507135

e-post: ams1@live.se

Länk till enkät: <https://sv.surveymonkey.com/r/CPHTV8S>

Bilaga 2. Påminnelsebrev

Hej!

Jag heter Anna-Maria Säll och läser på masterprogrammet i Hälsovetenskap på Mittuniversitetet. Under våren är planen att jag ska skriva en masteruppsats som ska handla om jämställdhet. Som underlag har jag tänkt bland annat använda mig av information från landsortskommuner. För några veckor sedan skickade jag en fråga om ni hade möjlighet att svara på några frågor angående jämställdhetsintegrerat arbete i kommuner och vill nu fråga igen, som en påminnelse om ni inte redan har svarat, om ni skulle kunna svara på några frågor senast nu på fredag den 8 mars.

Mer information finns i nedanstående mail.

Tack på förhand!

Länk till enkät: <https://sv.surveymonkey.com/r/CPHTV8S>

Med vänliga hälsningar

Anna-Maria Säll

Från: Anna-Maria Säll

Skickat: den 9 februari 2019 15:00

Ämne: Underlag för examensarbete om hälsa kopplad till jämställdhet

Hej!

Jag heter Anna-Maria Säll och arbetar som folkhälsostrateg i Bollnäs kommun. Jag kontaktar er för att jag under våren 2019 ska skriva en masteruppsats inom folkhälsa, på avdelningen för hälsovetenskap på Mittuniversitetet. Syftet är att ta reda på om införandet av ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt påverkar folkhälsan i svenska landsortskommuner.

Nedanstående länk går till en web-enkät med frågor om bland annat fördelning av kvinnor och män inom olika verksamheter. När svar har kommit in kommer det att plockas fram officiell statistik som berör den aktuella kommunen. De variabler som kommer att användas är: sjukpenningtal, medellivslängd, psykisk ohälsa, hjärtkärlsjukdom, cancer och diabetes, alkoholbruk, rökning, fysisk aktivitet och kostvanor, ekonomiska förutsättningar, valdeltagande/delaktighet, skolresultat, trygghet och skattad hälsa. Underlaget kommer framförallt att tas från statistiska centralbyrån, försäkringskassan, folkhälsomyndigheten, kommunen och landstingsdatabasen KOLADA. Under analysarbetet kan det komma frågor som jag kan behöva komplettera med en muntlig intervju vilken ni självklart kan neka till att delta i utan att det ifrågasätts. Kompletterande frågor kan också röra hur ett eventuellt jämställdhetsintegrerat arbete går till.

All information som tas fram kommer att avidentifieras och det kommer därför inte att gå att hänföra någon information till en specifik kommun. Deltagandet är frivilligt och deltagande kommun kan när som helst meddela att de inte vill ingå i kartläggningen och att de vill avbryta sitt deltagande.

Jag är glad om ni svarar på enkäten senast 8 mars 2019.

Om ni har några frågor, kontakta mig gärna!

Med vänliga hälsningar

Anna-Maria Säll

Tel: 073-0507135

e-post: ams1@live.se

Länk till enkät: <https://sv.surveymonkey.com/r/CPHTV8S>

Bilaga 3. Enkätfrågor

Enkätfrågor till landsbygdskommuner, 2019.

1. Vilken kommun svarar du för?
2. Hur är fördelningen mellan de styrande partierna i kommunen? Ange partinamn och antal mandat.
3. Hur många kvinnor och hur många män sitter i.....
 - a. Kommunfullmäktige?
 - b. Kommunstyrelsen?
 - c. Socialnämnd eller motsvarande?
 - d. Utbildningsnämnd eller motsvarande?
 - e. Teknisk nämnd (som har hand om t ex gator, vägar och ev. fastigheter)?
 - f. Samhällsbyggnadsnämnd eller motsvarande (som har hand om t ex samhällsplanering och bygglov)?
 - g. Annan nämnd? Ange nämnd.
4. Är det en man eller kvinna som är ordförande i...
 - a. Kommunfullmäktige?
 - b. Kommunstyrelsen?
 - c. Socialnämnd eller motsvarande?
 - d. Utbildningsnämnd eller motsvarande?
 - e. Teknisk nämnd (som har hand om t ex gator, vägar och ev. fastigheter)?
 - f. Samhällsbyggnadsnämnd eller motsvarande (som har hand om t ex samhällsplanering och bygglov)?
 - g. Annan nämnd? Ange nämnd.
5. Är det en man eller kvinna som är förvaltningschef i
 - a. Kommunstyrelseförvaltningen
 - b. I övriga förvaltningar? Namnge förvaltningen och uppge om det är en kvinna eller man som är förvaltningschef.
6. Har det tagits beslut om jämställdhetsintegrering i kommunen? Vilket år om så är fallet?

7. Arbetar kommunen med jämställdhetsintegrering på ett standardiserat sätt?
Sedan vilket år?
8. Genomför handläggare/ansvariga tjänstepersoner en könskonsekvensbeskrivning¹i de underlag som ligger till grund för politiska beslut?
9. Genomför de förtroendevalda en könskonsekvensbeskrivning inför beslut?
10. Godkänner du att jag eventuellt kontaktar dig för en muntlig intervju?
11. Kontaktinformation.
 - a. Namn:
 - b. E-postadress:
 - c. Telefon:
12. Din tjänstetitel:

¹ Könskonsekvensbeskrivning. Beskrivs konsekvenserna av beslutet för kvinnor, män, flickor och pojkar? Föreslås åtgärder när skillnader och likheter mellan kvinnor och män inte kan motiveras med politiska eller erfarenhetsgrundade argument?

Bilaga 4. Intervjuguide

Datum:

Kommun:

Namn på respondent:

Titel på respondent:

1. Hur sker arbetet med det jämställdhetsfrämjande arbetet? Ge exempel!
2. Hur har implementeringsprocessen gått till?
3. Hur vidmakthålls arbetet?
4. Vilka problem har ni sett vid implementeringen?
5. Vad har varit framgångsfaktorer för en framgångsrik implementering?
6. Finns det något uttalat mål för jämställdhetsarbetet?
7. Har kommunen formulerat några specifika effektmått för att mäta hur jämställdhetsarbetet framskrider?