



# Ett jämställt Örebro län

Örebro Läns strategi för jämställdhet 2024–2027



Länsstyrelsen  
Örebro län



# Tillsammans för ett hållbart och levande län

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att främja en hållbar utveckling och göra verklighet av nationella mål utifrån länets förutsättningar. Med bred och djup kunskap arbetar vi nära verksamheter, människor och natur och gör avvägningar mellan olika intressen.

Titel: Ett jämställt Örebro län

Utgivare: Länsstyrelsen i Örebro län

Diarienummer: 8098–2023

Publikationsnummer: 2024:4.

# Förord

Arbetet med jämställdhet går framåt men vi har ännu inte uppnått det av riksdagen antagna målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Vi gör en del av arbetet genom en samverkansgrupp för jämställdhet som har en bred sammansättning där alla har i uppgift att förankra och driva arbetet i sina respektive organisationer. Det innebär att jämställdhetsarbete inte är en uppgift som sköts av några experter, utan att alla verksamheter bör analysera, beakta och väga av så att kvinnor och män, pojkar och flickor, ges lika förutsättningar och villkor. Detta gäller Länsstyrelsen i Örebro län men ansvaret vilar också på andra myndigheter, kommuner, näringsliv och civilsamhällets organisationer.

Till stöd för jämställdhetsarbetet i länet har vi haft en regional strategi som gällt för åren 2021–2024. Nu är det dags att revidera den strategin. Nu växlar vi upp arbetet och sätter målen fram till år 2027.

Strategin ska hjälpa oss i länet att strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Varje delmål analyseras med aktuell lägesbild och omsätts till våra egna regionala delmål. Vi har för strategiperioden 2024–2027 också valt att fokusera särskilt på tre prioriterade områden;

- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- Jämställd hälsa- främjande och förebyggande arbete
- Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap

De prioriterade områdena speglar både de nationella utmaningar vi har men är också valda utefter regionala förutsättningar. Uppbyggnaden av det civila försvaret är hög aktuellt i vårt land och län just nu och det är av yttersta vikt att ett jämställdhetsperspektiv finns med från början. Vi har ett framgångsrikt arbete med folkhälsa i vårt län och för att arbeta främjande och förebyggande för våra invånare stärks arbetet ytterligare när det också utgår från ett jämställdhetsperspektiv. Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ojämställdhet och ett våldsförebyggande arbete krävs inom alla delar av jämställdhetsarbetet.

Den här strategin ska inte vara en hyllvärmare. Tillsammans med länets aktörer ska den användas som utgångspunkt för ett långsiktigt och hållbart arbete som gör det praktiskt möjligt att uppfylla våra mål. Så låt oss sätta igång!

Lena Rådström Baastad, Landshövding



## Innehåll

1. Om strategin .....	6
Framtagandet av strategin.....	7
Strategins användning .....	8
Uppföljning.....	8
Kopplingar till andra dokument och processer.....	9
Begreppsförklaringar .....	10
2. Prioriterade områden 2024–2027 .....	11
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra .....	12
Jämställd hälsa – främjande och förebyggande arbete .....	15
Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap .....	19
Regionala mål och indikatorer för övriga jämställdhetspolitiska mål	23
3. Övergripande inriktningar och arbetssätt .....	33
A. Regional samverkan .....	34
B. Jämställdhetsintegrering .....	35
C. Utbildning och kompetenshöjande insatser .....	35
D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt .....	36

## Bilaga 1. Anslutningsmodell



# 1. Om strategin

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv – det är det övergripande målet för Sveriges nationella jämställdhetspolitik. Följande strategi syftar till att förverkliga detta mål i Örebro län.

Strategin består av sex delmål för att uppnå det övergripande jämställdhetsmålet.

De sex jämställdhetspolitiska delmålen är:

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

## Framtagandet av strategin

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag<sup>1</sup> att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Det gör vi genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamheter och belysa, analysera och beakta kvinnor och mäns samt flickor och pojkars villkor. Länsstyrelsen beslutade att en ny regional strategi för jämställdhet skulle tas fram för perioden 2021–2024 som en del i Länsstyrelsens strategiska plan<sup>2</sup>. I regleringsbrevet för 2023 fick Länsstyrelserna åter i uppdrag av regeringen att ta fram länsstrategier för jämställdhet för perioden 2024–2027. Länsstyrelsen beslutade då att förlänga tidigare strategi så att den fortsätter att gälla även för perioden 2024–2027, men att göra vissa revideringar utifrån regleringsbrev och regionala förutsättningar.<sup>3</sup>

Revideringarna avser:

- prioriterade områden för perioden 2024–2027:  
*Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*  
*Jämställd hälsa – främjande och förebyggande arbete*  
*Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap*
- utökat avsnitt kring utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden under delmålet Ekonomisk jämställdhet
- anslutningsmodell under avsnittet Användning av strategin.



<sup>1</sup> §5 Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion.

<sup>2</sup> Länsstyrelsen i Örebro län (2019). *Strategisk plan 2019–2022*.

<sup>3</sup> Finansdepartementet. Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna. Stockholm: Regeringskansliet, 2022. [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\)](https://www.esv.se) (Hämtad 2023-06-30).

## Syfte

Syftet med strategin är att samla länets aktörer kring en gemensam viljeinriktning för att hantera de jämställdhetsutmaningar som finns i länet. Strategin syftar till att konkretisera och strukturera jämställdhetsarbetet utefter regionala förutsättningar och behov och därmed närma sig det övergripande målet: att de nationella jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länet. Detta sker genom tre prioriterade områden, regionala mål och indikatorer för alla jämställdhetspolitiska delmål samt genom fyra överenskomna inriktningar och arbetssätt.

## Målgrupper

Strategin vänder sig till och kan användas av alla länets aktörer, det vill säga beslutsfattare, tjänstepersoner och utförare inom politik och offentlig förvaltning (kommuner, regionen och statliga myndigheter), det privata näringslivet och civilsamhällets aktörer.

## Strategins användning

Förhoppningen med strategin är att den ska användas som ett verktyg för aktörer att skapa samarbete och samverkan för jämställdhetsarbete i Örebro län genom att ringa in och fokusera på några utvalda regionala jämställdhetsutmaningar och arbetssätt. Länsstyrelsen **erbjuder** länets aktörer en möjlighet att ansluta sig till strategin *Ett jämställt Örebro län* utifrån en anslutningsmodell för att skapa samhandling och få kraft. En anslutningsmodell är ett sätt att förankra strategin i länet och utöka strategins användningsområden. Anslutningsmodellen erbjuder ett gemensamt sätt att arbeta processinriktat med jämställdhet över lång tid och använda strategin som utgångspunkt. För mer info om anslutningsmodellen se bilaga 1.

## Uppföljning

Att skapa ett jämställt län kräver en rad olika insatser på olika nivåer, från olika aktörer i länet och under en lång tid. Det kräver också att arbetet utförs enligt genomarbetade metoder och tillvägagångssätt. Metodologiskt tar strategiarbetet inspiration från förändringsteori. En central del i genomförandet av strategin är att följa upp och utvärdera jämställdhetsarbetet, och det behöver planeras redan i förankringen och i de anslutningar som görs till strategin.

I det jämställdhetspolitiska arbetet är det ofta svårt att fastslå exakt vilka prestationer som ger effekt på slutmålet. Förändringsarbete sker i processer som kräver långsiktighet, och samhället och dess variabler är komplexa. I den här strategin bryts de nationella målen ner till prioriterade områden och regionala mål och indikatorer. Det görs för att visa på vilket jämställdhetspolitiskt mål som vi avser påverka, vilket problem vi ser inom området samt på vilket sätt vi ser att Länsstyrelsen och länets aktörer kan arbeta med och/eller påverka detta. Uppföljning behöver därför ske på olika nivåer, och indikatorerna i den här strategin är därför både kvantitativa och kvalitativa och avser både uppföljning av nyckeltal och insatser.



## Kopplingar till andra dokument och processer

### Regional utvecklingsstrategi (RUS)

Den regionala utvecklingsstrategin för 2018–2030, *Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län*, använder genomgående jämställdhetsintegrering i såväl strategi som i det faktiska utförandet. De mål, prioriteringar och arbetssätt som anges i *Ett jämställt Örebro län 2024–2027* ska ses i samklang med och som bidragande till att förverkliga målen i den regionala utvecklingsstrategin.

### CEMR-deklarationen

CEMR-deklarationen, *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*, är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Deklarationen omfattar flera aspekter av verksamheten, det vill säga såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Flera kommuner i länet och Region Örebro län har skrivit under deklarationen.

### Agenda 2030

Förverkligandet av de jämställdhetspolitiska målen bidrar till uppfyllandet av målen i Agenda 2030, i vilken jämställdhet är både ett perspektiv som ska genomsyra hela agendan och ett eget mål (mål 5). Det handlar bland annat om avskaffande av diskriminering (delmål 5.1), avskaffande av våld mot kvinnor och flickor (delmål 5.2), obetalt omsorgs- och hushållsarbete (delmål 5.4) samt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer (delmål 5.5).

### Barnrättsperspektivet

Jämställdhet bidrar också till uppfyllandet av Sveriges åtaganden enligt barnkonventionen, som är svensk lag sedan den 1 januari 2020. Alla barn har enligt konventionens artikel 2 lika rättigheter och lika värde, och har enligt artikel 8 rätt att utveckla en egen identitet, oavsett kön. Ett jämställt uttag av föräldrapenning leder till ett mer jämställt föräldraskap och därmed till ökade möjligheter att leva upp till konventionens artikel 18 om att båda föräldrarna har gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling.

### Övriga länsstrategier

Det finns även länsstrategier inom andra områden såsom ANDTS (Alkohol, narkotika, doping, tobak och spel om pengar), Brottsförebyggande arbete och Föräldraskapsstöd. Dessa strategier är en del av länets arbete med social hållbarhet, liksom länets strategi för jämställdhet. De olika sakområdena stärker varandra och bör beaktas som olika delar som främjar samma mål. Länsstrategierna bör förstås och arbetas med i samverkan med varandra.

## Begreppsförklaringar

### Jämställdhetsintegrering

**Jämställdhetsintegrering** är regeringens huvudsakliga strategi för att förverkliga jämställdhetspolitiken, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Detta innebär särskilt att arbeta med jämställdhet ur ett **verksamhetsperspektiv** (det vill säga integrerat i varje sakområde) och inte bara ur ett **arbetsgivarperspektiv** (löner, rekrytering med mera).

### Jämställdhet och jämn könsfördelning

I denna strategi används ordet **jämställdhet** för att beskriva förhållandet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Jämställdhet förstås här som en fråga om makt och normer, och utifrån en kunskap och förståelse om att ojämställdhet och föreställningar om kön skapas och upprätthålls strukturellt i alla delar av samhället. **Jämlikhet** är däremot ett vidare begrepp som beskriver rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, religion, social tillhörighet eller liknande.

När orden jämställd eller jämställt används om en könsfördelning betyder det att fördelningen ligger inom spannet 40–60 procent, alltså att minst 40 procent är kvinnor och minst 40 procent är män. Om en grupp består av mer än 60 procent kvinnor är den kvinnodominerad och om den består av mer än 60 procent män är den mansdominerad.

### Genusförändrande ansats

Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ett ojämställt samhälle. De jämställdhetspolitiska målen beskriver hur olika delar i människors liv påverkas av ojämställdhet, men de kan också förstås som att delmål 1–5 beskriver delar där vi kan arbeta förebyggande för att uppfylla delmål 6: att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Det får direkta konsekvenser inom delmål 6 om vi brister i måluppfyllelsen för delmål 1–5. Det visar på vikten av att integrera ett våldsförebyggande arbete inom alla delar.

Våld är en medveten handling för att skapa eller upprätthålla makt och dominans i en relation. En person föds inte som våldsutövare, utan blir det i samspel med den tid och det sammanhang som den växer upp i. Det finns risk- och skyddsfaktorer som påverkar sannolikheten att senare utöva våld, men dessa måste alltid förstås i relation till makt och genus. All typ av förebyggande arbete behöver därför utgå från en **genusförändrande ansats**.

Genusförändrande ansats innebär att i sitt arbete ta avstamp i att synliggöra och aktivt arbeta med att förändra stereotypa föreställningar och normer kring kön. Strategin Ett jämställt Örebro län belyser särskilt arbetet med jämställdhet som en frisk- och skyddsfaktor och jämställdhetsintegrering som en strategi att arbeta förebyggande och främjande utifrån en genusförändrande ansats inom alla områden och sektorer.

## 2. Prioriterade områden 2024–2027

Tre områden har valts ut som särskilt prioriterade under strategiperioden 2024–2027 för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län. Varje målområde börjar med en lägesbild och problembeskrivning, varefter regionala mål för länet anges med tillhörande indikatorer för uppföljning. Målen adresserar enskilda jämställdhetsproblem men är också beroende av varandra, och arbete med ett prioriterat område kan därför främja arbetet med de övriga.

De prioriterade områdena för strategiperioden är:

- **mäns våld mot kvinnor ska upphöra**
- **jämställd hälsa – främjande och tidigt förebyggande arbete**
- **jämställdhetsintegrering inom civil beredskap.**

# Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt och omfattande samhällsproblem. Kvinnor utsätts i högre utsträckning än män för våld av en närstående, i sitt hem och har oftare en upplevd känsla av otrygghet även i offentliga rum.<sup>4</sup> Mäns våld begränsar således kvinnors livsutrymme. Mäns våld mot kvinnor inkluderar våld i nära relation men även hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel, sexualiserat våld och sexuell exploatering. Ett långsiktigt och handlingskraftigt arbete mot våld blir en viktig och nödvändig del i jämställdhetsarbetet utifrån synen på mäns våld mot kvinnor som en av de yttersta konsekvenserna av ett jämställt samhälle.

I regeringens tioåriga nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor<sup>5</sup> anges att arbetet ska genomföras med utgångspunkt i följande målsättningar:

1. ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld
2. en förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn
3. en effektivare brottsbekämpning
4. en förbättrad kunskap och metodutveckling.

## Förebyggande av våld

Att förebygga våld handlar till stor del om att skapa goda och trygga uppväxtvillkor för barn och unga. Insatser i det främjande arbetet som behöver prioriteras är de som tillför barn och unga skyddsfaktorer.

Insatserna har riktats mot att hantera våldets konsekvenser snarare än dess orsaker under alltför lång tid. Det behövs ett perspektivskifte till att utveckla och fördjupa arbetet med att förebygga pojkar och mäns våld mot flickor, kvinnor, barn och andra män, särskilt på den universellt förebyggande nivån. Detta arbete behöver i större utsträckning inkludera män och pojkar, och det behövs en uppgörelse med normer kring kön och sexualitet som rättfärdigar våld, köp av sexuella tjänster och andra begränsningar av kvinnor och flickors handlingsutrymme och livsval, inkluderat hedersrelaterat våld och förtryck. Dessa normer begränsar även pojkar, män och ickebinära oavsett sexuell läggning eller orientering.

Den nationella politiken påvisar vikten av arbetet med återfallsprevention där ett större ansvar och fokus ska åläggas de som utövar våldet. Den 1 augusti 2021 infördes en ny bestämmelse i socialtjänstlagen, 5 kap. 11 § SoL (2001:453) som innebär att socialnämnderna ska verka för att personer som utsätter eller har utsatt närstående för våld eller andra övergrepp ska ändra sitt beteende. Det uttrycks från såväl kommuner och myndigheter som från civilsamhället att arbetet med våldsutövare behöver utvecklas och förbättras när

---

<sup>4</sup> NTU 2023.

<sup>5</sup> Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

det gäller det återfallspreventiva arbetet i länet. Många små kommuner har få resurser att kunna tillhandahålla sådana insatser på egen hand, och samverkan i länet är därför nödvändig. Det förebyggande arbetet i länet måste därmed gå hand i hand med det återfallspreventiva arbetet för att barn och unga i Örebro län ska få möjligheten till goda och trygga uppväxtvillkor.

### Upptäckt av våld

Under de senaste åren har det tillkommit flertalet nya lagar på området som syftar till förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd för våldsutsatta kvinnor och barn. Fler myndigheter har fått i uppgift att arbeta med upptäckt av våld, och större krav ställs på både socialtjänst och rättsväsende. De utmaningar som finns i Örebro län handlar bland annat om att kunna tillgodose ett likvärdigt stöd oavsett var i länet den utsatta bor. Stödet för våldsutsatta, liksom behandlingsinsatser för våldsutövare, är inte jämnt fördelat i länet och de mindre kommunerna är resurssvaga. Således behöver arbetet för en länsövergripande kapacitet att upptäcka våld såväl som att tillgodose behovet av råd, stöd och skydd förbättras.

Mäns våld mot kvinnor påverkar även den våldsutsattas arbetsförmåga, något som föranleder ett ökat fokus på våld som arbetsgivarfråga. Våld i nära relation bör integreras som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och vara en fråga för arbetsgivare att lyfta i medarbetarsamtal i högre utsträckning. Även detta skulle bidra till en förbättrad upptäckt av våldsutsatthet.

### Effektivare brottsbekämpning

Prostitution och människohandel samt annan form av sexuell exploatering är ett omfattande problem, nationellt men även regionalt. I polisregion Bergslagen finns två regionkoordinatorer som driver arbetet, och sedan 2023 har även Arbetslivskriminalitetscentrum etablerats i Örebro, något som kan bidra till en effektivare brottsbekämpning i hela polisregionen.

### Förbättrad kunskap och metodutveckling

Rätt kompetens behöver finnas i länet för att kunna upptäcka och erbjuda rätt stöd till våldsutsatta, såväl som våldsutövare. Genom att kontinuerligt utbilda personal i enlighet med uppdaterade och evidensbaserade metoder möjliggör vi ett gott och likvärdigt stöd och förbättrar möjligheterna för socialtjänsten att genomföra välgrundade riskbedömningar och således kunna erbjuda relevanta skyddsinsatser för våldsutsatta.



## Regionala mål och indikatorer för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mål 6.1: De våldsförebyggande insatserna i länet ska öka och utvecklas, med särskilt fokus på våldsutövare, barn och unga samt maskulinitetsnormer.

### **Indikatorer:**

- våldsförebyggande insatser riktade mot våldsutövare
- våldsförebyggande insatser riktade mot barn och unga
- våldsförebyggande insatser med inriktning mot maskulinitetsnormer.

Mål 6.2: Fler aktörer ska ha rutiner för arbetet med att upptäcka våld, stärka skyddet och stödet för personer utsatta för våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck samt delta i samverkan kring våldsärenden.

### **Indikatorer:**

- aktörer som har rutiner för att fråga om våldsutsatthet
- aktörer som har personal med ett uttalat ansvar för kvinnofridsarbete och/eller våld i nära relation
- aktörer som har en uppdaterad handlingsplan för arbetet mot våld i nära relation och bedriver ett aktivt uppföljningsarbete.

Mål 6.3: Samverkan mellan länets aktörer för en effektivare brottsbekämpning gällande våldsärenden ska utvecklas, bland annat med fokus på prostitution och människohandel.

### **Indikatorer:**

- gemensamma insatser för samverkan kring brottsbekämpning gällande våldsärenden.

Mål 6.4: Personer som arbetar inom offentliga, privata och ideella verksamheter ska få ökad kunskap och fler tillgängliga metoder och verktyg.

### **Indikatorer:**

- personer som arbetar inom offentliga, privata och ideella verksamheter som har fått ta del av utbildnings- och kunskapshöjande insatser
- aktörer som utför riskbedömningar enligt manual.

# Jämställd hälsa – främjande och förebyggande arbete

## Lägesbild för området

Folkhälsan i vårt län, liksom i övriga Sverige, är ojämställd. Förutsättningar för hälsa för flickor och pojkar, kvinnor och män ser olika ut, eftersom kvinnor och mäns livsvillkor ser olika ut. Den ojämställda hälsan får stora konsekvenser för måluppfyllelsen av de övriga jämställdhetspolitiska målen. Arbetet med universella, hälsofrämjande och förebyggande insatser behöver stärkas och inkludera ett jämställdhetsperspektiv. Viktiga arenor är fritid, kultur och föreningsliv med idrottsrörelsen, liksom förskolan och skolan.

## Ojämställdhet i hälsa

### Barns hälsa

Flickor och pojkars resultat av självrapporterad hälsa skiljer sig åt i Örebro län<sup>6</sup> år 2023. Två av tre flickor rapporterar att de oftast mår mycket bra eller bra<sup>7</sup>, medan motsvarande resultat för pojkarna är åtta av tio. Fler flickor än pojkar uppger alltså att de oftast mår dåligt eller mycket dåligt.

Flickor rapporterar generellt högre förekomst av psykosomatiska besvär som stress, oro, nedstämdhet eller känsla av att vara irriterad/arg i jämförelse med pojkar. Detsamma gäller självrapporterad värk med besvär av ofta eller daglig huvudvärk/migrän, ont i magen eller värk i axlar, nacke, skuldror. Ökande skillnader kan ses mellan könen från år 2020–2023 där flickorna står för den procentuella ökningen kopplad till värk i huvud och mage.

Resultatet och siffrorna behöver förstås i relation till normer för hur flickor och pojkar förväntas må och i vilken mån flickor och pojkar vill och kan uttrycka att de mår dåligt.

Pojkar rapporterar att de dagligen är mer fysiskt aktiva än flickor. Endast 44 procent av flickor respektive 63 procent av pojkar når upp till rekommendationerna att vara fysiskt aktiv i minst 60 minuter per dag, på en måttlig till hög intensitet.

### Vuxnas hälsa

Kvinnor har ett högre ohälsotal än män. Kvinnor dominerar i diagnoser relaterade till stress och utbrändhet samt rörelseorganens sjukdomar, medan män dominerar inom hjärt- och kärlsjukdomar. Kvinnor och män söker vård för olika sjukdomar och i olika utsträckning. Kvinnor söker mer vård och har fler och längre sjukskrivningar. De behandlas oftare i primärvården, medan män oftare behandlas i slutenvården

---

<sup>6</sup> Liv & Hälsa Ung-undersökning i årskurs 7, 9 samt år 2 på gymnasiet år 2023.

<sup>7</sup> Resultat på frågan ”Hur mår du oftast?” (Liv och hälsa ung 2023).

Det är vanligare att män än kvinnor begår suicid och att män utsätter sig för risker i trafik eller på sin fritid. Fler män än kvinnor har ohälsosamma levnadsvanor och missbruk av alkohol och droger. Många av de hälsoproblem som i högre utsträckning drabbar män kan kopplas till skadliga maskulinitetsnormer.

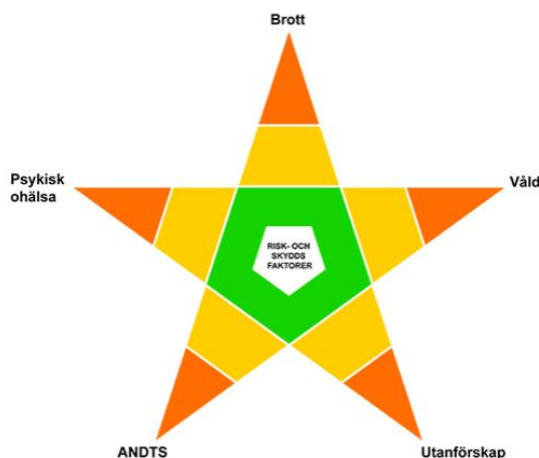
### Transpersoners hälsa är sämre än cispersoners

Hälsan för transpersoner, det vill säga personer som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet, är också väsentligt sämre än för cispersoner, det vill säga personer som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet. Transpersoner har sämre självupplevd hälsa och det är vanligare att transpersoner har självmordstankar eller har gjort självmordsförsök.

## Främjande och förebyggande arbete

Illustrationen och pedagogiska modellen *preventionsstjärnan* gestaltar att många av de problemutfall som olika aktörer arbetar med specifikt har liknande eller samma bakomliggande risk- och skyddsfaktorer. Risker minskar för att problemutfallen blir lika vanligt förekommande med ökad kunskap och fokus på främjande och förebyggande arbete som beaktar de gemensamma risk- och skyddsfaktorerna. För att uppnå en jämställd hälsa krävs det att det främjande och förebyggande arbetet beaktar ett jämställdhetsperspektiv från början och utgår från en genusförändrande ansats.

Risikfaktorn toxisk eller destruktiv maskulinitet hänger inte bara ihop med attityder till jämställdhet och våld, utan det finns även en koppling till exempelvis egen hälsa, alkoholkonsumtion, attityder till klimatomställning, riskbeteende i arbetslivet och bilkörning.



## Länets arbete med jämställd hälsa

Örebro län har en lång tradition av att arbeta med folkhälsa i samverkan. Sedan 20 år tillbaka finns samverkan formaliserad i *Överenskommelse om samverkan för god, jämlik och jämställd hälsa i Örebro län*<sup>8</sup>. Kommunerna i länet och Region Örebro län har tillsammans med andra myndigheter och organisationer ett tydligt ansvar i folkhälsoarbetet och är beroende av varandras insatser. Folkhälsoarbetet kräver ett långsiktigt, kunskapsbaserat och målinriktat arbete inom flera sektorer och nivåer i samhället. Folkhälsoarbetet bidrar till hållbar utveckling och till att uppnå målen i Agenda 2030 genom att skapa samhälleliga förutsättningar för en god, jämlik och jämställd hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation, till år 2048.

Länsstyrelsen i Örebro län har ett regeringsuppdrag att stödja den regionala implementeringen av den nationella folkhälsopolitiken och har ett samordningsuppdrag särskilt inom ANDTS (alkohol, narkotika, doping, tobak och spel om pengar).

---

<sup>8</sup> Överenskommelsen skrivs mellan Region Örebro län och länets alla tolv kommuner, RF-SISU och Örebro läns bildningsförbund. Länsstyrelsen i Örebro län omnämns vara en viktig regional aktör i länets folkhälsoarbete.

## Regionala mål och indikatorer för jämställd hälsa

### Mål 5.1: Jämställdheten i den självupplevda hälsan ska öka.

#### **Indikatorer:**

- kvinnor och mäns, flickor och pojkars självupplevda hälsa ska öka och könsskillnaderna minska.

### Mål 5.2: Kvinnors sjukfrånvaro ska minska.

#### **Indikatorer:**

- kvinnor och mäns sjuktal.

### Mål 5.3: Kopplingen mellan maskulinitetsnormer och mäns (o)hälsa ska uppmärksammas.

#### **Indikatorer:**

- pojkar och män ska erbjudas fler verktyg att kunna uttrycka sina känslor.

### Mål 5.4: Främjande och förebyggande insatser ska utgå från ett jämställdhetsperspektiv

#### **Indikatorer:**

- aktörer använder könsuppdelad statistik som underlag för främjande och förebyggande insatser
- aktörer synliggör jämställdhet i planerandet och genomförandet av främjande och förebyggande insatser
- insatser som ger flickor och kvinnor verktyg för ökad motståndskraft att hantera bakomliggande orsaker till psykosomatiska besvär och besvär med värk.

### Mål 5.5: Hälsokunniga beslutsfattare fattar beslut utifrån ett jämställdhetsperspektiv

#### **Indikator:**

- insatser för ökad kunskap om folkhälsa och jämställdhet hos beslutsfattare.



# Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap

## Lägesbild för området

Krig och långvariga kriser har omfattande påverkan på samhället. Återuppbyggnaden av Sveriges totalförsvar har påbörjats under de senaste åren, vilket inbegriper en återuppbyggnad av den civila beredskapen.<sup>9</sup> Civil beredskap handlar om att värna samhällets grundläggande skyddsvärden:

- människors liv och hälsa
- samhällets funktionalitet
- demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter
- miljö och ekonomiska värden
- nationell suveränitet.

Ett sätt att motverka diskriminering och värna civilbefolkningen under kris eller krig är att arbeta med och belysa frågor om jämställdhet och mänskliga rättigheter inom civil beredskap. Detta regleras bland annat i regeringsformen och målet för det civila försvaret.<sup>10</sup> Arbetet bidrar till att uppnå samtliga av de nationella jämställdhetspolitiska målen.<sup>11</sup>

Jämställdhetsperspektivet bortprioriteras dock ofta med hänsyn till annat som bedöms som mer akut.<sup>12</sup> Avsaknaden av ett jämställdhetsperspektiv drabbar både kvinnor och män, flickor och pojkar men på olika sätt. Därför är det viktigt att både kvinnor och män får inflytande i beredskapsarbetet och att ett jämställdhetsperspektiv integreras för att säkerställa att människor – både vuxna och barn – bemöts på ett jämställt och jämlikt sätt. Det är en avgörande del för att under kris och krig upprätthålla folkrättsliga värden, särskilt eftersom de riskeras att brytas inom de konflikter vi ser i vår omvärld.

Jämställdhetsintegrering i civil beredskap lyfts fram som ett särskilt fokusområde i regeringsbrevet till Länsstyrelserna 2023 om framtagande av länsstrategier.<sup>13</sup> Målet med det strategiska arbetet för jämställdhetsintegrering i civil beredskap är inkluderande beredskap där grundläggande värden skyddas.

---

<sup>9</sup> Beskrivning av Totalförsvar och civil beredskap, [Det svenska civila beredskapssystemet \(msb.se\)](https://www.msb.se).

<sup>10</sup> [Det svenska civila beredskapssystemet \(msb.se\)](https://www.msb.se).

<sup>11</sup> Se mer under rubriken ”Det nationella jämställdhetspolitiska målet”.

<sup>12</sup> Jämställdhetsmyndigheten. Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? Nyhet. Den 21 juni, 2023. [Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-06-28).

<sup>13</sup> Finansdepartementet. Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna. Stockholm: Regeringskansliet, 2022. [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\)](https://www.esv.se) (Hämtad 2023-06-30).

Aspekter som rör jämställdhet behöver finnas på plats för att klara de belastningar som samhället ställs inför under kris eller krig. Det bidrar till förmågan att fatta välgrundade beslut med hänsyn till olika konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar. Kris eller krig riskerar annars att utmana och förstärka traditionella könsroller.<sup>14</sup> Ett aktivt arbete med jämställdhet och mänskliga rättigheter i planeringen av den civila beredskapen påverkar såväl vuxnas som barns generella hälsa och välbefinnande, före, under och efter kris eller krig. Det skulle även möjliggöra att vi står upp för demokratiska värderingar även under samhällsstörningar och vid krig när någon utomstående aktivt försöker påverka vårt samhälle och våra medborgare. En del i arbetet för att stärka jämställdhet och mänskliga rättigheter inom civil beredskap i Örebro län görs genom Länsstyrelsens roll som högsta civila totalförsvarsmyndighet. I arbetet lyfts exempelvis perspektiven i de *Regionala planeringsförutsättningarna* och i arbetet med att införliva jämställdhet och mänskliga rättigheter i Länsstyrelsens operativa krisledningsarbete.<sup>15</sup>

### **Stärkt förmåga att identifiera hur flickor och pojkar, kvinnor och män påverkas olika av kris eller krig**

Människor som lever i utsatthet i vardagen kommer med stor sannolikhet att drabbas hårdare vid kris eller i krig. Vilka personer eller grupper som kommer påverkas beror på händelsens art och omständigheter. Därför är det viktigt att ha kunskap om jämställdhet och mänskliga rättigheter samt att kunna identifiera hur olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas på olika sätt.<sup>16</sup> Kunskap om länets och den egna kommunens demografi<sup>17</sup> samt människors olika förutsättningar bidrar till bättre konsekvensanalyser där hänsyn tas till olika människors behov. Därigenom ökar även förmågan att göra medvetna val med insikt om vilka olika konsekvenser ett agerande får för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det möjliggör även att sätta in kompensatoriska åtgärder i tid.

Ett sätt att bidra till arbetet är att tillvarata den kunskap och de erfarenheter som finns såväl regionalt som nationellt. Exempelvis genom Länsstyrelsens *Funktionsstöd – mänskliga rättigheter och jämställdhet, Rätt att försvara* eller material från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> [Krig kan både förstärka och utmana traditionella könsroller | lnu.se](https://lnu.se/krig-kan-bade-forstarka-och-utmana-traditionella-konsroller/).

<sup>15</sup> Regionala planeringsförutsättningar för Kronobergs län 2023; Länsstyrelsens *Funktionsstöd - mänskliga rättigheter och jämställdhet, rätt att försvara*.

<sup>16</sup> Metoder för arbetet finns att hitta i Strategins sista del "Verktyg för genomförande".

<sup>17</sup> Vetenskap om en befolknings fördelning, storlek och sammansättning. Kan avse ålder, kön, yrke, inkomst, religion, etnicitet, intressen, utbildning, civilstånd eller andra sociala eller ekonomiska faktorer.

<sup>18</sup> Länsstyrelsens *Funktionsstöd - mänskliga rättigheter och jämställdhet; Krisberedskap & civilt försvar (msb.se)*.

## Bredare representation och delaktighet i arbetet med civil beredskap

Lägesanalyser, planering och beslutsfattande kan förbättras genom att bredda representationen och inkludera kompetens kring jämställdhet och mänskliga rättigheter i arbetet med civil beredskap. Det är även värdefullt att överväga att inkludera andra aktörer i samhället med sakkunskap utanför den egna organisationen, exempelvis civilsamhällesorganisationer, näringsliv eller andra myndigheter, och möjliggöra ett aktivt deltagande och delaktighet. En bredare representation av kompetenser kring jämställdhet och mänskliga rättigheter samt delaktighet i arbetet med civil beredskap ökar förutsättningar för evidensbaserad informationsinhämtning. Det ökar också kunskaperna om lokal demografi och de skillnader som finns i samhället som påverkas av en kris eller ett krig.

## Regionala mål och indikatorer

Mål 7.1: Ökad kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering hos de aktörer som arbetar med civil beredskap.

**Indikatorer:**

- kunskapshöjande insatser för handläggare
- jämställdhet finns med i befintliga beredskapsutbildningar
- aktörer implementerar ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie beredskapsarbete
- erfarenhetsutbyte mellan nätverk inom jämställdhet och civil beredskap
- jämställdhet lyfts regelbundet i chefsforum för beredskapsfrågor.

Mål 7.2: En gemensam förståelse för problembild och tydligt utpekade områden och aktiviteter för arbetet med jämställdhet inom civil beredskap.

**Indikatorer:**

- metoder för att identifierade ojämställdhetsaspekter i arbetet med civil beredskap används kontinuerligt
- funktionsstödet Rätt att försvara delges och bryts ner till åtgärder på regional nivå
- användandet av könsuppdelad statistik i beredskapsplanering.

Mål 7.3: Bredare representation och delaktighet av kompetenser kring jämställdhet och mänskliga rättigheter i arbetet med civil beredskap

**Indikatorer:**

- jämställdhetsperspektiv finns med i lägesanalyser, planering och beslutsfattande gällande civil beredskap vid övningar och samhällsstörningar
- jämställdhetsfunktion deltar i stabsarbete för civil beredskap
- jämställdhet finns med i arbetet med revideringen av regional övning och utbildningsplan
- jämställdhet finns med i risk och sårbarhetsanalys.

# Regionala mål och indikatorer för övriga jämställdhetspolitiska mål

Utöver de prioriterade områdena beskrivs även regionala mål och indikatorer för resterande jämställdhetspolitiska mål för att kunna följa länets jämställdhetsarbete över lång tid. Varje målområde börjar med en lägesbild och problembeskrivning, varefter regionala mål för länet anges med tillhörande indikatorer för uppföljning. Målen adresserar enskilda jämställdhetsproblem men är också beroende av varandra, och arbete med ett delmål kan därför främja arbetet med de övriga. Indikatorerna är valda utifrån hur målet bäst kan mätas, och är därför av olika slag för de olika delmålen.

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





## Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

### Lägesbild för området

Det är i grunden en fråga om rättvisa, demokrati och mänskliga rättigheter att kvinnor och män har samma tillgång till makt och inflytande. Detta gäller såväl kvantitativt, exempelvis gällande en jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner, som kvalitativt. Exempelvis att alla oavsett kön eller andra sociala faktorer upplever att de har lika möjlighet att uttrycka sig och ta del av det offentliga rummet. Örebro län har kommit en bit på vägen men har fortfarande mycket arbete att göra, särskilt vad gäller representation av kvinnor på ledande positioner i offentlig sektor och näringsliv.

### Könsfördelning i politiska församlingar

Könsfördelningen bland våra folkvalda politiker är en central del i arbetet för en jämn fördelning av makt och inflytande. Här framträder en blandad bild.

Gällande kommunfullmäktige har 7 av länets 12 kommuner en jämn könsfördelning år 2023, vilket är en minskning från år 2020 när andelen 9 av 12 kommunfullmäktige hade en jämn könsfördelning. Av de 12 ordförandena i kommunfullmäktige är 4 av 12 kvinnor, vilket också är en minskning sedan år 2020 när fördelningen var 50 procent kvinnor och 50 procent män.

I kommunstyrelserna har endast 6 av 12 kommuner en jämn könsfördelning, andelen är densamma som år 2020. Av de 12 ordförandena i kommunstyrelserna är 5 av 12 kvinnor, vilket är en minskning från år 2020 då 7 av 12 ordföranden var kvinnor. Det är endast i Lekebergs kommun som andelen kvinnor är större än män i både kommunfullmäktige och kommunstyrelse. I Askersunds kommun är andelen kvinnor större än män i kommunstyrelsen.

I både regionfullmäktige och regionstyrelse i Örebro län är det år 2023 en jämn könsfördelning.

### Ojämnställt bland chefer i offentlig sektor och näringsliv

År 2018 var andelen kvinnor bland chefer i länet cirka 36 procent, medan andelen män var ca 63 procent.<sup>19</sup> Det är dock värt att notera fördelningen mellan offentlig sektor och näringsliv: av de kvinnliga cheferna arbetade 50 procent i offentlig sektor och 50 procent i näringslivet, medan endast 16 procent av de manliga cheferna arbetade i offentlig sektor och 84 procent i näringslivet. Siffrorna ser generellt bättre ut i offentlig sektor, där andelen kvinnor ofta väger över (undantaget de offentligt ägda företagen, där det också finns en klar majoritet män bland cheferna).

---

19

Statistiska Centralbyrån (SCB). Yrkesregistret; Chefer 16–64 år efter sektortillhörighet och huvudgrupp 2018.

## Regionala mål och indikatorer

Mål 1.1: Könsfördelningar i länets politiska församlingar (kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige samt regionstyrelsen) ska vara jämställda.

**Indikatorer:**

- könsfördelning i kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige samt regionstyrelsen.

Mål 1.2: Könsfördelningen bland chefer i såväl privat som offentlig sektor ska vara jämställd.

**Indikatorer:**

- könsfördelning bland chefer i offentlig sektor
- könsfördelning bland chefer i privat sektor.

Mål 1.3: Länets aktörer ska arbeta med att jämställdhetsintegrera alla beslutsprocesser så att kvinnor och mäns, flickor och pojkars behov beaktas i lika grad.

**Indikatorer:**

- aktörer som har genomfört insatser för att jämställdhetsintegrera sina beslutsprocesser
- aktörer som har med jämställdhet i beslutsunderlag och processer.

## Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

### Lägesbild för området

En central jämställdhetsfråga är att män och kvinnor har samma villkor och möjligheter till ekonomisk självständighet och trygghet. I Örebro län ser vi dock att så inte är fallet: män har högre inkomster, högre sysselsättning och är överrepresenterade bland egenföretagare samt att utrikes födda kvinnor är en särskilt utsatt grupp.

### Ojämsställt mellan kvinnors och mäns inkomster

Kvinnors och mäns inkomster i Örebro län är ojämställda. Detta har flera orsaker, bland annat att kvinnor har lägre arbetskraftsdeltagande, oftare arbetar i lågbetalda yrken, oftare arbetar deltid samt tar ut mer föräldraledighet. År 2022 var kvinnors summerade sammanräknade inkomst (15–74 år), det vill säga inkomst av både tjänst och näringsverksamhet, cirka 80 procent som andel av mäns (ojämställdheten är högre när också inkomster från näringsverksamhet räknas in).<sup>20</sup> Män har även högre kapitalinkomster än kvinnor, vilket ytterligare ökar ojämställdheten. Vi vet också från nationella undersökningar att kvinnor med en eller flera funktionsnedsättningar har lägre inkomster, även jämfört med män med en eller flera funktionsnedsättningar.<sup>21</sup>

### Sysselsättning och deltagande på arbetsmarknaden

Kvinnor har lägre sysselsättningsgrad än män. År 2022 var andelen kvinnor som arbetade 35 timmar eller mer 77 procent, medan samma siffra för män var 86 procent. Andelen kvinnor som arbetade 20–34 timmar var 18 procent, medan samma siffra för män var 10 procent. År 2021 var andelen deltidsarbetslösa<sup>22</sup> bland inskrivna hos arbetsförmedlingen 62 procent kvinnor och 38 procent män i månaden. Vi vet också att utrikes födda har väsentligt lägre förvärvsfrekvens, beroende på hur länge man har varit i Sverige, och att skillnaderna mellan män och kvinnor ofta är större i denna grupp.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB). Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS); Summerad sammanräknad förvärvsinkomst (inkomst av tjänst och näringsverksamhet) efter kommun och kön, 15–74 år.

<sup>21</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning* (2019:5).

<sup>22</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB). Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA); Antal deltidsarbetslösa (personer inskrivna hos Arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa eller tillfälligt timanställda) efter kommun och kön i åldrarna 15–74 år.

<sup>23</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB). Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS); Förvärvsarbetande 20–64 år efter inrikes och utrikes födda 2018.

## Kvinnors företagande

Kvinnor är tydligt underrepresenterade bland länets företagare. År 2022 fanns det 11 540 företagare i länet, varav endast 33 procent var kvinnor. Under år 2021 startades 1 831 företag i länet, varav endast 31 procent (572) startades av kvinnor och 69 procent av män (1 259).<sup>24</sup>

## Motverka diskriminering i arbetslivet och på arbetsmarknaden

Fler kvinnor än män känner sig diskriminerade i arbetslivet på grund av kön.<sup>25</sup> Ytterligare faktorer, såsom födelseland, ålder och utbildning, samverkar med kön och påverkar möjligheten till arbete och jämställd ekonomi samt egenmakt. Utrikes födda kvinnor lyfts fram som en prioriterad grupp i arbetet för att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till ekonomisk självständighet.

Utrikes födda kvinnor förvärvsarbetar i lägre grad jämfört med många andra grupper. Skillnaden mellan utrikes födda kvinnors och utrikes födda mäns sysselsättningsgrad har därtill ökat. Bland kvinnorna som arbetar är det dessutom vanligare med tidsbegränsade anställningar och lågkvalificerade jobb.<sup>26</sup>

Språkkunskaper och utbildningsnivå utgör några av de hinder som försvårar etableringen. Ytterligare en svårighet är att nå gruppen utrikes födda kvinnor. Samtidigt vittnar kvinnorna själva om att de upplever sig diskriminerade i sin vardag, i kontakten med myndigheter och med andra samhällsaktörer.<sup>27</sup> Men gruppen utrikes födda kvinnor är långt ifrån homogen. Orsakerna för utrikes födda kvinnors bristande etablering på arbetsmarknaden behöver därför förstås i relation till andra struktur såsom rasism och otrygghet.

Jämställdhetsstrategin syftar till att integreras med redan befintligt arbete i länet, såsom den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden,<sup>28</sup> arbetet med att det ska ta kortare tid för nyanlända i länet att nå egenförsörjning samt Länsstyrelsens befintliga arbete med att stötta länets kommuner inom integration.

---

<sup>24</sup> Statistiska centralbyrån (SCB) Jämställdhet i län och kommuner (scb.se) antal nystartade företag, 2021

<sup>25</sup> Jämställdhetsmyndigheten. Fler kvinnor än män känner sig diskriminerade i arbetslivet på grund av sitt kön | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-08-24).

<sup>26</sup> Statens offentliga utredningar. Förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor. Online föreläsning 2023-06-15.

<sup>27</sup> Mellan tillit och misstro – utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering samt den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Jämställdhetsmyndigheten 2023:5.

<sup>28</sup> Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen. 2023-03-31.

## Regionala mål och indikatorer för ekonomisk jämställdhet

### Mål 2.1: Skillnader mellan kvinnors och mäns inkomster ska minska.

#### **Indikatorer:**

- kvinnors sammanräknade förvärvsinkomst som andel av mäns.

### Mål 2.2: Skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad ska minska.

#### **Indikatorer:**

- kvinnor och mäns sysselsättningsgrad.

### Mål 2.3: Andelen av nya företag som startas av kvinnor ska öka.

#### **Indikatorer:**

- andelen nystartade företag som har startats av kvinnor.

### Mål 2.4 Utrikes födda kvinnors upplevelse av diskriminering i möte med myndigheter, arbetsgivare och andra samhällsaktörer ska minska.

#### **Indikatorer:**

- kunskapshöjande insatser till aktörer i länet med fokus på inkluderande och jämställt bemötande utifrån ett intersektionellt perspektiv.

### Mål 2.5: Tiden för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden ska minska.

#### **Indikatorer:**

- tidiga arbetsförberedande och individanpassade insatser som underlättar utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

### Mål 2.6: Ökad samverkan mellan länets aktörer gällande utrikes födda kvinnors förutsättningar och behov

#### **Indikatorer:**

- insatser för förändrade metoder och arbetssätt som underlättar samverkan och kunskapsöverföring mellan myndigheter, kommun och arbetsgivare
- implementering av *Myndighetsgemensamplan för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden* på regional nivå.

## Delmål 3: Jämställd utbildning

### Lägesbild för området

All utbildning i Örebro län ska vara jämställd, från förskola till högre utbildning, inom vuxenutbildningen, yrkeshögskolan samt på arenor utanför det formella utbildningssystemet, som folkhögskolor och inom studieförbund. Så ser det dock inte ut i dag.

Pojkars skolresultat är sämre än flickors, trots att flickor uppger att de trivs sämre i skolan och är mer stressade över sitt skolarbete.<sup>29</sup> I åldern 25–44 år har män lägre utbildningsnivå: 50 procent av kvinnorna har eftergymnasial utbildning som högsta avslutade utbildning medan samma siffra för män är 34 procent.<sup>30</sup> Yrkesvalen är också starkt könsstereotypa, vilket bidrar till att cementera den könssegregerade arbetsmarknaden och i förlängningen till ekonomisk ojämställdhet.

### Könsstereotypa yrkesval

Kvinnor och män, flickor och pojkar gör i hög grad könsstereotypa yrkesval, såväl till gymnasiet som till högre utbildning. Detta får konsekvenser för såväl arbetsmarknaden som för normer om vad kvinnor och män förväntas vara och bli. I gymnasievalet 2020 i Örebro län dominerade kvinnor till exempel bland sökande till programmen för vård och omsorg, barn och fritid samt estetiska, medan män dominerade bland sökande till programmen el och energi, bygg och anläggning samt teknik.<sup>31</sup> De könsbundna studievalen håller i sig vid Örebro universitet. Män är fortsatt i minoritet på exempelvis lärarprogrammen och vårdutbildningarna och kvinnor är i minoritet på ingenjörsk-, matematik- och systemvetenskapsprogrammen. Endast 16 av 81 utbildningsprogram vid Örebro universitet kan anses jämställda, det vill säga har en könsfördelning inom spannet 40–60 procent.

Även de kvalificerade yrkesutbildningarna och yrkeshögskoleutbildningarna i länet är starkt könssegregerade. Kvinnor dominerar i yrkesutbildningar inom ekonomi, administration och försäljning (78 % av studerande, 80 % av examinerade), hotell, restaurang och turism (80 % av studerande, 79 % av examinerade), hälso- och sjukvård samt socialt arbete (96 % av studerande, 100 % av examinerade). Män dominerar å andra sidan i utbildningar inom Data/it (82 % av studerande, 90 % av examinerade), samhällsbyggnad och byggteknik (65 % av både studerande och examinerade), teknik och tillverkning (83 % av studerande, 92 % av examinerade) samt transporttjänster (56 % av studerande, 73 % av examinerade).<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Region Örebro län (2023). *Liv och hälsa ung 2023*.

<sup>30</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB). Utbildningsregistret; Utbildningsnivå för befolkningen 25–44 år 2019.

<sup>31</sup> Statistik inbegärd från Gymnasieantagningen i Örebro län.

<sup>32</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB). Examinerade 2018 och studerande 2019 på kvalificerad yrkesutbildning och yrkeshögskoleutbildning (Örebro län).

### Pojkars skolresultat

Länets kommuner har ett formaliserat samverkansarbete i skolfrågor, som samordnas av Region Örebro län, med syfte att förbättra skolresultaten i länet, som är lägre än riksgenomsnittet. Det samverkansdokument för perioden 2016–2022 som upprättats mellan kommunerna lyfter bland annat att pojkar halkar efter gällande gymnasiebehörighet och uppfyllande av kunskapskrav. Det lyfts också att flickor och pojkar behöver få likvärdiga förutsättningar för att nå goda skolresultat, att det finns tillgång till könsuppdelad statistik och att skolhuvudmännen har kunskap om hur denna statistik kan analyseras. Dokumentet pekar också på utmaningen att ge nyanlända likvärdiga förutsättningar att nå skolans mål.

### Utbildningsanordnares arbete med jämställdhet

Skolan har på alla nivåer ett stort ansvar att beakta och arbeta systematiskt med jämställdhetsfrågor. Vi vet att ojämställda normer och strukturer grundläggs tidigt, och utbildningsanordnare på alla nivåer behöver därför ha ett aktivt arbete med att främja jämställdhet, såväl gällande genomförande och organisering av utbildningen som dess innehåll.

## Regionala mål och indikatorer för delmål 3 jämställd utbildning

Mål 3.1: De könsuppdelade, könstraditionella utbildningsvalen ska minska på alla nivåer.

#### Indikatorer:

- statistik över utbildningsval.

Mål 3.2: Skillnaderna mellan flickors och pojkars, kvinnors och mäns skolresultat ska minska.

#### Indikatorer:

- andel flickor och pojkar med behörighet till gymnasieskolan efter årskurs 9
- avgångna elever från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program
- studerande och examinerade från högskolan.

Mål 3.3: Utbildningsanordnare ska driva på och utveckla arbetet med jämställdhetsfrågor.

#### Indikatorer:

- jämställdhetsinsatser på eller riktade mot grundskolor, gymnasieskolor, Örebro universitet och vuxenutbildningen.



## Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

### Lägesbild för området

Det är av största vikt för jämställdheten att män och kvinnor delar lika på ansvaret för det obetalda arbetet i hemmet, för omvårdnad och omsorg om barn samt för att vårda relationer med närstående. I dag tar kvinnor ett större ansvar för detta, vilket får konsekvenser på andra områden. Det gäller till exempel den ekonomiska jämställdheten, hälsan och föreställningar och normer om kön.

### Föräldrarollen och ett ojämställt uttag av föräldrapenning respektive omvårdnadsbidrag

Uttaget av föräldrapenning är ojämställt i Örebro län. Pappors uttag av föräldrapenning har gradvis ökat sedan föräldraförsäkringen infördes i Sverige 1974. Mycket pekar på att det är föräldraförsäkringens utformning som är avgörande för på vilket sätt och i vilken omfattning kvinnor och män tar ut föräldrapenning. Ökningen har varit särskilt markant i anslutning till att dagar i föräldraförsäkringen har reserverats för respektive förälder. Under 2021 tog män ut 29 procent och kvinnor 71 procent av föräldrapenningdagarna i Örebro län. Män med akademisk utbildning och som arbetar i kvinnodominerade yrken tar ut fler föräldrapenningdagar än män som saknar akademisk utbildning och som arbetar i mansdominerade yrken.<sup>33</sup> Kvinnor tar också ut cirka 80 procent av omvårdnadsbidragen i länet.<sup>34</sup> Ojämställdheten på detta område hänger ihop med vilka förväntningar och normer som finns kring kön och föräldraskap. Här kan det föräldraskapsstöd som erbjuds i länet spela en stor roll.

### Kvinnor arbetar oftare deltid

Kvinnor arbetar i större utsträckning deltid, och oftare med orsaken ”vård av barn”. En nationell LO-rapport från 2020<sup>35</sup> visar att deltidsarbete är betydligt vanligare, särskilt för kvinnor i arbetaryrken; 46 procent arbetar deltid medan motsvarande andel för kvinnor i tjänstepersonsyrken är 24 procent. Bland män med arbetaryrken har 15 procent deltid, jämfört med 10 procent av männen i tjänstemannayrken. Den största orsaken till detta för både män och kvinnor är att heltid inte har hittats eller gått att få, men utöver detta skiljer sig orsakerna till deltidsarbete en del åt beroende på kön och yrke. Vård av barn är en vanlig orsak, särskilt bland kvinnor i tjänstemannayrken. Det är viktigt att arbeta för ett jämställt föräldraskap för att komma till rätta med ojämställdheten gällande deltidsarbete. Detta för att främja möjlighet till heltid samt att arbeta för att arbetsförhållandena särskilt i kvinnodominerade yrken är långsiktigt hållbara.

---

<sup>33</sup> Försäkringskassan (2016). *Föräldrapenning och yrke. Korta analyser*.

<sup>34</sup> Försäkringskassan (hämtat 2021-05-03). Försäkringskassans statistikdatabas: Antal personer som fått omvårdnadsbidrag (årsstatistik från och med 2019 över antal mottagare och utbetalt belopp efter kön, delförmån, län och ålder).

<sup>35</sup> LO (2020). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2020*.

## Regionala mål och indikatorer för jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Mål 4.1: Mäns uttag av föräldraledighet (inkl. vab), närståendepenning och omvårdnadsbidrag ska öka.

**Indikatorer:**

- uttag av föräldraledighet (inkl. vab)
- uttag av närståendepenning
- uttag av omvårdnadsbidrag.

Mål 4.2: Arbetsgivare ska främja en arbetsplatskultur som underlättar uttag av föräldraledighet, vare sig föräldrarna är kvinnor eller män.

**Indikatorer:**

- insatser för att främja och underlätta uttag av föräldraledighet.

Mål 4.3: Det föräldraskapsstöd som kommuner i Örebro län och Region Örebro län erbjuder ska främja ett jämställt föräldraskap.

**Indikatorer:**

- insatser för ett jämställt föräldraskap, särskilt inom ramen för länets samverkan kring föräldraskapsstöd
- arbetet med föräldraskapsstöd utgår från en genusförändrande ansats.

Mål 4.4: Andelen kvinnor som arbetar deltid ska minska.

**Indikatorer:**

- andel bland män respektive kvinnor som arbetar deltid.



### 3. Övergripande inriktningar och arbetssätt

Länets aktörer har kommit överens om att prioritera fyra inriktningar och arbetssätt som ska präglade det jämställdhetspolitiska arbetet i Örebro län under strategiperioden 2024–2027. Detta för att förverkliga de regionala jämställdhetspolitiska målsättningarna i föregående avsnitt.

- A. regional samverkan
- B. jämställdhetsintegrering
- C. utbildning och kompetenshöjande insatser
- D. intersektionalitet och ett normkritiskt förhållningssätt.

## A. Regional samverkan

Arbetet för ett jämställt Örebro är ett ansvar och en möjlighet för länets alla aktörer. För ökad jämställdhet behöver aktörer i länet arbeta med frågan internt och externt och utefter sina egna förutsättningar samt genom samverkan med varandra. Det krävs en regional samverkan mellan aktörer för att strategins mål ska kunna nås och länets aktörer ska få förutsättningar att arbeta systematiskt. Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att samordna länets arbete med jämställdhet och stötta i jämställdhetsarbete, i vilket denna strategi är en del. Länsstyrelsen erbjuder länets aktörer en möjlighet att ansluta sig till strategin och i och med detta beskriva sin viljeinriktning med jämställdhetsarbetet, detta för att skapa samhandling och få kraft. Läs mer om anslutning till strategin på under avsnittet Användning av strategin.

Fler aktörer i länet behöver arbeta med jämställdhet och jämställdhetsintegrering på olika sätt för att få effekt och nå en ökad måloppfyllelse i länet. Länsstyrelsens roll är att föra upp frågan på dagordningen i beslutsfattande forum, att identifiera jämställdhetsutmaningar och erbjuda forum för erfarenhetsutbyte och metodutveckling. En del i detta är att Länsstyrelsen erbjuder aktörer att ansluta sig till strategin och därigenom skapa en överblick av hur aktörer i länet arbetar. Detta för att uppfylla strategins mål och skapa samhandlingsområden utifrån, i första hand, de utvalda prioriterade områdena.

Utvärderingen av föregående jämställdhetsstrategi visar att statliga och regionala aktörer har bättre förutsättningar än kommunerna, särskilt de mindre, för att arbeta med jämställdhetsintegrering. Därför bör ett särskilt fokus läggas på stöd och insatser riktade mot den kommunala nivån under strategiperioden. Samverkan med civilsamhället, till exempel idrottsrörelsen och folkbildningen, är här av stor vikt.

- Länets aktörer ska fortsätta och utveckla den regionala samverkan kring jämställdhetsfrågor.
- Ett särskilt fokus ska läggas på att stötta länets kommuner, särskilt de mindre, i sitt jämställdhetsarbete.
- Länsstyrelsen erbjuder råd och stöd genom en anslutningsmodell.



## B. Jämställdhetsintegrering

Regeringens huvudsakliga strategi för att förverkliga jämställdhetspolitiken är jämställdhetsintegrering. Detta innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Särskilt innebär detta att arbeta med jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv (det vill säga integrerat i varje sakområde) och inte bara ur ett arbetsgivarperspektiv (diskriminering, löner, rekrytering med mera.). Ett verktyg för att göra detta är genom att systematisera jämställdhetsintegreringen i olika former av planer och strategier för jämställdhetsintegrering i den egna organisationen, inklusive plan för uppföljning av arbetet. Detta kan ske genom att upprätta särskilda dokument eller genom att integrera jämställdhetsfrågor i befintliga strategier, planer och processer; det avgörande är att arbetet är systematiskt integrerat i verksamhetens planering, genomförande och uppföljning samt väl förankrat i styrning och ledning. I detta arbete är det av vikt att så mycket som möjligt använda och utgå ifrån könsuppdelad statistik. Stöd i detta arbete kan erbjudas av såväl Länsstyrelsen enskilt som de olika regionala forumen för samverkan kring jämställdhetsfrågor.

Länets aktörer ska sträva efter att utveckla interna strukturer för jämställdhetsintegrering, inklusive planer för uppföljning av arbetet som en del i ordinarie arbete och verksamhetsplanering.

## C. Utbildning och kompetenshöjande insatser

Det krävs kunskap och kompetens om hur jämställdhetsarbete kan bedrivas för att ett effektivt jämställdhetsarbete ska kunna implementeras i länet. Därför ska kompetensutveckling och utbildningsinsatser genomföras under strategiperioden, särskilt för chefer, ledningsfunktioner och andra beslutsfattare och med ett särskilt fokus på ledning och styrning. I utvärderingen av länets tidigare jämställdhetsstrategi framkommer ett behov av att även inkludera politiken i det kompetenshöjande arbetet. Det är viktigt att dessa insatser är kunskapsbaserade och har en stark forskningsanknytning, och att kontakterna med akademien, inte minst Örebro universitet, bibehålls och utvecklas.

Under strategiperioden erbjuder Länsstyrelsen utbildningen: *Processutbildning för chefer och ledare: jämställdhetsintegrering och ett socialt hållbart arbetssätt*. Syftet med utbildningen är att ge chefer och ledare i Örebro län ökad kunskap och praktiska verktyg för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete och koppla kunskapen till kvalitet och utveckling av den egna verksamheten. Syftet är också att starta långsiktiga processer som bygger på välgrundad kunskap om jämställdhet som en del i ett socialt hållbart arbetssätt som bidrar till en bättre folkhälsa, ett aktivt våldsförebyggande arbete och ett mer jämställt Örebro län.

Utbildningen erbjuds två gånger per år och är öppen för chefer och ledare inom alla sektorer i Örebro län. Det finns även möjlighet för organisationer att boka egna utbildningstillfällen.



## D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt

### Intersektionalitet

Regeringens huvudsakliga strategi för att skapa ett jämställt samhälle är jämställdhetsintegrering, vilken alltid handlar om kön – men inte bara om kön. Jämställdhetsintegrering behöver ske med en medvetenhet om olika maktordningar och anledningar till ojämställdhet. Detta brukar kallas ett intersektionellt synsätt. Några exempel är att insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden måste ta hänsyn till både kön **och** klass, att insatser för att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden måste ta hänsyn till kön **och** etnicitet samt att insatser för att främja ett jämlikt bemötande inom vård och omsorg inte får utgå från att alla lever i heterosexuella relationer, det vill säga inte ta för givet hur sambandet mellan kön **och** sexuell läggning ser ut. Att arbeta intersektionellt innebär att kritiskt och återkommande reflektera kring hur kön samverkar med andra ojämlikhetsgrunder.

### Ett normkritiskt förhållningssätt

Ett normkritiskt förhållningssätt innebär att ha en kritisk blick på olika maktstrukturer och begränsande normer. Det kan ofta handla om att ifrågasätta vad som anses ”normalt” eller ”naturligt”, i stället för att försöka få enskilda individer att förändra sig eller sitt beteende. Det är viktigt i allt jämställdhetsarbete att arbeta med normkritik, särskilt på organisations- och samhällsnivå. Konkret kan det till exempel handla om att granska vilka normer som uttrycks i organisationens interna och externa kommunikation eller hur vedertagna traditioner kring olika former av firanden och högtider kan verka exkluderande.

Länets aktörer ska sträva efter att ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt ska präglade alla verksamheter.



## Anslutningsmodell

Länsstyrelsen **erbjuder** länets aktörer en möjlighet att ansluta sig till strategin *Ett jämställt Örebro län* utifrån en anslutningsmodell för att skapa samhandling och få kraft. En anslutningsmodell är ett sätt att förankra strategin i länet och utöka strategins användningsområden. Anslutningsmodellen erbjuder ett gemensamt sätt att arbeta processinriktat med jämställdhet över lång tid och använda strategin som utgångspunkt. Förhoppningen är att strategin ska vara en möjlighet för aktörer att skapa samarbete och samverkan för jämställdhetsarbete i Örebro län genom att ringa in och fokusera på några utvalda regionala jämställdhetsutmaningar och arbetssätt.

En anslutning till strategin innebär att aktörer antar en viljeinriktning att aktivt arbeta för strategins måluppfyllnad. Vid en anslutning åtar sig organisationen att arbeta med ett eller flera av de jämställdhetsutmaningar som finns i länet som en del av sin ordinarie verksamhet. Det kan i praktiken innebära att vidareutveckla redan befintligt arbete, men också att utveckla något helt nytt.

### De aktörer som väljer att ansluta sig till strategin får tillgång till:

- operativt och strategiskt stöd från Länsstyrelsen utefter behov (stödet kan vara både generellt och riktat)
- möjlighet till kunskapspåfyllnad genom exempelvis utbildning
- tillgång till samverkansytor såsom nätverk
- stöd i form av processledning.

### Förutsättningar för att ansluta sig till strategin:

- Aktören fattar ett ledningsbeslut om att ansluta sig till Ett jämställt Örebro län.
- Aktören samtalar, med stöd från Länsstyrelsen, om aktörens nuläge och behov utifrån de områden i strategin som aktören vill arbeta med.
- Aktören belyser, med stöd från Länsstyrelsen, vilka dokument och verksamhetsspecifika mål som bidrar till strategins måluppfyllnad. Alternativt upprättar aktören nya mål utefter behov med stöd av Länsstyrelsen.
- Aktören utser en ansvarig kontaktperson för arbetet.
- Aktören informerar Länsstyrelsen regelbundet om aktörens arbete, utifrån stöd och riktlinjer från Länsstyrelsen.



Länsstyrelsen  
Örebro län

Länsstyrelsen i Örebro län  
Stortorget 22, 701 86 Örebro  
010-224 80 00  
[orebro@lansstyrelsen.se](mailto:orebro@lansstyrelsen.se)  
[www.lansstyrelsen.se/orebro](http://www.lansstyrelsen.se/orebro)