

Jämställdhetsstrategi Östergötland 2024–2027



Länsstyrelsen
Östergötland

Titel: Jämställdhetsstrategi Östergötland 2024–2027
Författare: Jenny Linander och Karin Linkhorst, Länsstyrelsen Östergötland
ISBN: 15776–2023
Rapportnummer: 2024:1
Diarienummer: 15776-2023
Utgivningsår: 2024
Omslagsbild: Scandinav

Förord

Jämställdhet är en förutsättning för ett livskraftigt Östergötland och en avgörande fråga för ett fritt, demokratiskt samhälle där vi alla verkar på lika villkor. För att nå dit måste aktörer från samhällets alla sektorer arbeta tillsammans.

Till vår hjälp har länet sedan 2019 ett jämställdhetsråd som arbetar för att sprida kunskap om de jämställdhetspolitiska målen och vara en pådrivande kraft för att uppnå dessa. Ledamöterna i rådet är alla ledare i sina respektive organisationer och i jämställdhetsarbetet är just ledarskapet en viktig nyckel för ett framgångsrikt arbete.

I Östergötlands läns jämställdhetsstrategi har tre regionala fokusområden valts för åren 2024–2027:

- en jämn fördelning av makt och inflytande,
- ekonomisk jämställdhet,
- mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Dessa har valts utifrån uppdraget i regleringsbrevet, men även utifrån dialog och samråd med ett stort antal aktörer i länet – stort tack till er alla som deltog!

I min roll som Landshövding ser jag varje dag behovet av att fortsätta arbeta för ett jämställt samhälle. Därför är jag glad över att kunna prioritera jämställdhetsområden som kan skapa skillnad i vardagen och som samtidigt stärker det demokratiska samhället där alla har samma möjligheter. Med denna strategi ämnar vi ta ett steg närmre ett livskraftigt och jämställt Östergötland.

Vi på Länsstyrelsen Östergötland har som ambition att vara ett stöd och ett nav i jämställdhetsarbetet. Vi ser fram emot att arbeta tillsammans med alla er som väljer att ansluta er till strategin.

Linköping, den 13 februari 2024

Carl Fredrik Graf
Landshövding

Innehåll

JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI ÖSTERGÖTLAND 2024–2027	1
FÖRORD	3
ETT JÄMSTÄLLT ÖSTERGÖTLAND	5
Jämställdhet som politikområde	6
Intersektionalitet – hur flera faktorer påverkar varandra.....	7
Jämställdhetsintegrering.....	8
Länsstyrelsens uppdrag	8
REGIONALA FOKUSOMRÅDEN	10
En jämn fördelning av makt och inflytande	10
Främja jämställt ledarskap, inflytande och ansvar	11
Jämställdhet i civil beredskap.....	12
Jämställd ekonomi.....	14
Motverka könsuppdelad arbetsmarknad och minska inkomstskillnader	15
Motverka diskriminering i arbetslivet och på arbetsmarknaden.....	16
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	18
METODER FÖR LÄNSSTYRELSENS ARBETE	19
Förändringsteori och uppföljning	19
TILLSAMMANS SKAPAR VI ETT JÄMSTÄLLT ÖSTERGÖTLAND!	21
Anslutning till strategin.....	21
BILAGA: UPPDRAG LÄNSSTRATEGIER	22

Ett jämställt Östergötland

Jämställdhet handlar om att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet är ett tydligt politiskt mål i Sverige som regleras både av nationella och internationella ramverk och överenskommelser.¹

Där beslut fattas, resurser fördelas och normer uppstår skapas förutsättningarna för jämställdhet. Därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i allt dagligt arbete i kommuner, myndigheter, företag, föreningar och andra organisationer.

För att få genomslag i jämställdhetsarbetet i länet behöver en bred uppsättning av aktörer arbeta med frågan gemensamt. Det finns ingen aktör som ensam kan lösa alla jämställdhetsutmaningar. Alla kan och behöver bidra.

Syftet med jämställdhetsstrategin är att Länsstyrelsen Östergötland och aktörerna i länet genom sina verksamheter och i samverkan bidrar till att lösa ojämställdhetsproblem och bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att arbeta regionalt med jämställdhetspolitiken samt att ta fram regionala strategier. Länsstyrelsen har också i uppdrag att stödja myndigheter och kommuner samt andra aktörer i länet.

Jämställdhetsstrategin beskriver länets prioriterade fokusområden för de kommande åren. Den gäller 2024 – 2027 och ska bidra till att uppfylla de nationella målen för jämställdhet och målen med den globala handlingsplanen för hållbar utveckling, Agenda 2030.



¹ Jämlikhet är ett annat begrepp som ofta används i arbetet för rättvisa förhållanden mellan individer och gruppen och utgår från mänskliga rättigheter. Jämlikhet utgör ett av hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Jämställdhet är inte lika generell som jämlikhet utan fokuserar på kön och könsskillnader, även om andra ojämställdhetsfaktorer också beaktas. Se avsnittet om intersektionalitet.

Jämställdhet som politikområde

Jämställdhetsarbetet för kvinnors och mäns, flickors och pojkars lika rättigheter och möjligheter i samhället bär på en lång historia. En snabb tillbakablick visar att det inkluderar flera områden såsom utbildning, arbete, politiskt inflytande, och föräldraskap.²

Målet för jämställdhetspolitiken - att män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv - beslutades av riksdagen 2006. Detta mål styr jämställdhetspolitiken än idag. Utöver det övergripande målet finns följande sex delmål som lyfter centrala ojämställdhetsproblem i samhället:

- 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.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor gällande betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemanarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.³

Jämställdhetsarbetet har i många avseenden kommit långt. Sverige är det mest jämställda landet i EU.⁴ Men det finns fortfarande mycket kvar att göra för att uppnå ett jämställt samhälle.

² Jämställdhetsmyndigheten. Viktiga årtal. [Viktiga årtal | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldetsmyndigheten.se\)](https://jamstalldetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-07-06)

³ Mål för jämställdheten. Regeringskansliet. Uppdaterad 21 december 2021. [Mål för jämställdhet - Regeringen.se](https://jamstalldhet-regeringen.se) (Hämtad 2023-07-06)

⁴ EUs jämställdhetsorgan European Institute for Gender Equality (EIGE) [Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://gender-equality.europa.eu) (Hämtad 2023-08-23)

Intersektionalitet – hur flera faktorer påverkar varandra

Jämställdhetspolitiken är formulerad utifrån en tvåkönsmodell, det vill säga de två juridiska kön som finns i Sverige idag; kvinna och man. I det praktiska arbetet utgör könsuppdelad statistik, kartläggningar och jämställdhetsanalyser en författningsstyrd förutsättning för att synliggöra ojämställdhet och bedriva ett effektivt förändringsarbete. Men för icke-binära personer (de som varken identifierar sig som kvinna eller man) och för transpersoner kan en sådan uppdelning bidra till exkludering och osynliggörande. Jämställdhetsarbetet bör därför sträva efter att inkludera alla människor, oavsett könsidentitet.

Det är inte tillräckligt att bara analysera könsskillnader⁵ för att förstå vad som påverkar människors möjligheter i samhället.⁶ Denna jämställdhetsstrategi bygger vidare på den tidigare strategin där intersektionalitet⁷ lyftes fram som viktigt för jämställdhetsarbetet.⁸ Intersektionalitetsbegreppet belyser hur olika diskrimineringsgrunder⁹ och maktordningar kan förstärka varandra, exempelvis att en person kan bli dubbelt diskriminerad på arbetsmarknaden om personen både är kvinna och utrikes född.

I det strategiska jämställdhetsarbetet används ett intersektionellt perspektiv för att lyfta fram människors olika förutsättningar och behov inom en målgrupp och för att göra mer riktade satsningar.¹⁰ Ett exempel på detta är ett av jämställdhetsstrategins områden; att främja utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Detta är en heterogen grupp där fler faktorer än kön och härkomst påverkar möjligheten till försörjning. Utbildningsnivå, språkkunskaper och levnadsvillkor är exempel på några sådana faktorer och som innebär att en utrikes född kvinna kan tillhöra flera grupper samtidigt. Därmed behövs kombinerade och anpassade men även individuella satsningar för att hela gruppen utrikes födda kvinnor ska få bättre möjligheter till ekonomisk självständighet.

⁵ Att en person är man, kvinna eller icke-binär.

⁶ Irene Molina (2016) Intersektionalitet. i En introduktion till genusvetenskapliga begrepp. Nationella sekretariatet för genusforskning, s. 33–38.

⁷ Intersektionalitet kommer från engelskans intersect, vilket betyder korsning eller skärningspunkt.

⁸ Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering. Socialdepartementet. [Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering - Regeringen.se](#)

⁹ Det finns sju diskrimineringsgrunder i Sverige: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, och ålder. Diskrimineringsgrund. Diskrimineringsombudsmannen. [Diskrimineringsgrunder - vad är det? | DO](#) (Hämtad 2023-07-06)

¹⁰ Intersektionalitet och jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten. [Intersektionalitet | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-07-06)

Jämställdhetsintegrering

Som politisk strategi syftar jämställdhetsintegrering till att uppnå jämställdhet både i arbetslivet och i samhället. Detta innebär att ett jämställdhetsperspektiv behöver finnas med som en del i det ordinarie arbetet och inte som ett separat projekt. För att jämställdhetsintegreringen ska bli framgångsrik behövs både kunskap om jämställdhet och om ojämställdhetsproblem.

Ett systematiskt jämställdhetsarbete bidrar till att synliggöra och analysera ojämställdhet samt skapa förändring som kan leda till ett mer jämställt samhälle. Men det krävs också att jämställdhetsperspektivet är förankrat hos ledningen och att det övergripande ansvaret för jämställdhetsintegreringen ligger hos chefer och ledare.¹¹

Länsstyrelsens uppdrag

Länsstyrelserna har under många år arbetat med länsstrategier med syfte att stärka det regionala och lokala arbetet för jämställdhet.¹² Som ett led i detta arbete bildade Länsstyrelsen Östergötland år 2019 ett jämställdhetsråd. Östergötlands Jämställdhetsråd ska verka för att sprida kunskap om de jämställdhetspolitiska målen och vara en pådrivande kraft för att uppnå dessa. Genom jämställdhetsrådet kan länets unika situation och möjligheter beröras och riktade insatser kan tas fram. Detta ger frågan handlingskraft och långsiktighet.

I regleringsbrev för 2023¹³ fick länsstyrelserna i uppdrag att ta fram nya länsstrategier för jämställdhet som särskilt bör fokusera på följande:

- ekonomisk jämställdhet
- utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden
- jämställdhetsintegrering inom civil beredskap

Länsstyrelsen Östergötland och Jämställdhetsrådet har valt, med stöd från regionala och lokala aktörer, att arbeta med de områden som nämns i regleringsbrevet och även jämställt ledarskap samt mäns våld mot kvinnor. De har sorterats in i regionala fokusområden vilka utgår från tre

¹¹ Planera, organisera och följa upp. Vägledning för jämställdhetsintegrering i myndigheter. (2022) Jämställdhetsmyndigheten. s. 7, 12. Länsstyrelsen arbetar med jämställdhetsfrågor även på flera områden, ett sådant är Alla barn i Östergötland – samverkan för goda och jämlika uppväxtvillkor. Detta utvecklingsarbete görs tillsammans med kommunerna i länet. [Alla barn i Östergötland | Länsstyrelsen Östergötland \(lansstyrelsen.se\)](https://www.lansstyrelsen.se/ostergotland/alla-barn-i-ostergotland) (Hämtad 2023-09-28)

¹² Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering. Socialdepartementet. [Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/491319)

¹³ Se bilaga.

av de jämställdhetspolitiska delmålen; en jämn fördelning av makt och inflytande, jämställd ekonomi, och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Framtagandet av jämställdhetsstrategin har skett i dialog med Regionen, kommuner, myndigheter, näringslivet och civilsamhällesorganisationer i länet genom workshops, olika samverkansforum, interna workshops på Länsstyrelsen samt remissrundor. Problembeskrivningar, målformuleringar och de prestationer som ska genomföras utgör resultatet av dessa dialoger.

Regionala fokusområden

Det jämställdhetsstrategiska arbetet i länet prioriterar tre av de politiska delmålen vilka utgör de regionala fokusområdena; en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Denna prioritering förhindrar dock inte insatser kring övriga politiska delmål. Alla delmål är lika viktiga för att uppnå ett jämställt samhälle, samtidigt är de tätt sammankopplade, vilket innebär att de påverkar och påverkas av varandra.

En jämn fördelning av makt och inflytande

En jämn fördelning av makt och inflytande utgör det första jämställdhetspolitiska delmålet. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Detta regionala fokusområde är uppdelat i två delar. Den första delen lyfter jämställdhet som en fråga om ledarskap, inflytande och ansvar för att jämställdhet ska hamna på agendan. Den andra delen handlar också om inflytande och ansvar men är inriktad på jämställdhet i civil beredskap.



Främja jämställt ledarskap, inflytande och ansvar

Jämställdhet är en fråga för alla. Fler aktörer behöver därmed engagera sig för ökad jämställdhet i länet. Framför allt så behöver jämställdhet integreras i verksamheterna med en tydlig roll- och ansvarsfördelning och bli en fråga som chefer och ledare driver.¹⁴

Många aktörer i länet vittnar om att de vill arbeta mer med jämställdhet men har svårt att veta hur. Det behövs möjligheter till att utbyta erfarenheter och lyfta goda exempel. Det behövs även en förståelse för hur normer och flera faktorer än kön påverkar individer liksom samhällsutvecklingen.

Därtill saknas till stor del lägesbilder över jämställdhet i länet vilket leder till svårigheter med att följa upp utvecklingen. Att på ett relevant och lättförståeligt sätt kunna följa läget för olika jämställdhetsaspekter i länet ger en bättre förståelse för frågan samt större möjligheter att göra korrekta analyser och vidta relevanta åtgärder.

Effektkedja

Problemområde	Insats	Delmål
Utvecklingen för jämställdhetsaspekter är svår att följa i länet. Det tar tid och resurser för aktörer i länet att göra egna jämställdhetsanalyser.	Skapa en utgångsbild (nollindex) för olika jämställdhetsaspekter i länet med indikatorer på lokal och regional nivå som kan följas över tid. Hitta sätt att tillgängliggöra och presentera jämställdhetsstatistik i länet.	Det finns jämställdhetsindikatorer på lokal och regional nivå. Läget i länet kan följas upp och mer korrekta jämställdhetsanalyser kan göras.
Ojämställdhet som problem ägs inte av en instans eller aktör och således måste en bred uppsättning av aktörer arbeta med frågan i länet för att få resultat.	Länets organisationer tar fram egna planer för jämställdhet.	Jämställdhet är mer synlig på agendan för enskilda aktörer i länet samt i länet i stort.
Flera aktörer vittnar om att de vill arbeta mer med jämställdhet men har svårt att veta <i>hur</i> . Det finns behov av ökad kunskap i länet och av erfarenhetsutbyte.	Länets aktörer erbjuds jämställdhetsutbildning. Aktörer i länet deltar i olika samverkansforum och samarbeten för att främja och utveckla jämställdhetsarbetet.	Ökad kunskap om hur normer och förväntningar bidrar till ojämställdhet. Erfarenhetsutbyte om jämställdhet, jämställdhetsintegrering och metoder för ökad jämställdhet bland olika aktörer och på olika nivåer i länet.

¹⁴ Planera, organisera och följa upp. Vägledning för jämställdhetsintegrering i myndigheter. (2022) Jämställdhetsmyndigheten. s. 12

Jämställdhet i civil beredskap

Demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter är grundläggande värden i samhället och en förutsättning för att människor ska kunna leva i frihet och bestämma över sina egna liv. Detta utgör ett av de områden som ska skyddas i händelse av kris eller krig.¹⁵

Jämställdhetsperspektivet bortprioriteras dock ofta med hänsyn till annat som bedöms som mer akut.¹⁶ 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.

Jämställdhetsintegrering i civil beredskap lyfts fram som ett särskilt fokusområde i regleringsbrev om framtagande av länsstrategier.¹⁷ Målet med det strategiska arbetet för jämställdhetsintegrering i civil beredskap är inkluderande beredskap där grundläggande värden skyddas.

CIVIL BEREDSKAP

Civil beredskap är samlingsnamnet för krisberedskap (förmågan att förebygga, motstå och hantera krissituationer) och civilt försvar (hela samhällets motståndskraft vid krigsfara och krig). Länsstyrelserna har ett samordnande ansvar för civil beredskap inom länet.

¹⁵ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Det svenska civila beredskapssystemet. [Det svenska civila beredskapssystemet \(msb.se\)](https://www.msb.se) (Hämtad 2023-06-30)

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten. Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? Nyhet. 21 juni, 2023. [Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-06-28)

¹⁷ Finansdepartementet. Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna. Stockholm: Regeringskansliet, 2022. [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\)](https://www.esv.se)

Effektkedja

Problemområde	Insats	Delmål
Jämställdhet tenderar att bortprioriteras vid kriser och krig, vilket får kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser för jämställdheten.	Kunskapshöjande insatser om jämställdhet till de som planerar övningar och utbildningar inom civil beredskap.	Ökad medvetenhet om jämställdhet och jämställdhetsintegrering hos de aktörer som ansvarar för civil beredskap.
Utvecklingen av civil beredskap pågår nu men kunskap och resurser för att arbeta med jämställdhetsutmaningar saknas delvis.	Identifiera ojämställdhetsaspekter i arbetet med civil beredskap.	En gemensam förståelse för problembild och tydligt utpekade områden och aktiviteter för jämställdhetsarbete i civil beredskap.

Jämställd ekonomi

Att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor till betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut utgör det andra jämställdhetspolitiska delmålet. Det jämställdhetsstrategiska arbetet i länet ska bidra till ett livskraftigt Östergötland där kvinnor och män har lika möjligheter till ekonomisk självständighet och där både kvinnors och mäns kompetens tas till vara.

För att uppnå målet med jämställd ekonomi behövs en gemensam strävan efter en jämn könsfördelning på arbetsmarknaden, jämnare villkor inom olika yrken, en arbetsmarknad fri från diskriminering och trakasserier,¹⁸ och en jämn fördelning av finansiering inom näringslivet.

Detta regionala fokusområde är också uppdelat i två delar. Den första delen fokuserar på ekonomisk jämställdhet att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad¹⁹ och minska inkomstskillnaderna. Den andra delen handlar om att motverka diskriminering på arbetsmarknaden där utrikes födda kvinnor lyfts fram som en specifik målgrupp.



¹⁸ Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten [Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-06-27)

¹⁹ Att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden är ett samhandlingsområde som Jämställdhetsmyndigheten presenterat. Det innebär att även Jämställdhetsmyndigheten kommer att arbeta med det under de kommande åren.

Motverka könsuppdelad arbetsmarknad och minska inkomstskillnader

Idag är arbetsmarknaden starkt könssegregerad, både i Sverige och i länet vilket skapar ojämlika möjligheter och villkor. Kvinnor har en lägre disponibel inkomst än män, högre andel deltidsarbete och mindre kapitalinkomster (kvinnors andel av mäns kapitalinkomster har dessutom minskat från 40 procent år 2003 till 28 procent år 2019). Idag finns ett inkomstgap mellan kvinnor och män (20–64 år) på omkring 20 procent. Detta innebär att kvinnors disponibla inkomst är 80 procent av männens, en skillnad som är i princip oförändrade sedan 1995.²⁰

Inkomstskillnaderna har flera orsaker men främst att män och kvinnor arbetar inom olika yrken, att män arbetar heltid i högre grad, och att män har ett större ägande och sparande och därmed högre kapitalinkomster. Kvinnor tar dessutom ett större ansvar för barn och familj i form av föräldraledighet.²¹

Den könsuppdelade arbetsmarknaden kan leda till problem med liten rekryteringsbas, liktänkande team, lägre trivsel och lägre effektivitet. Inom näringslivet finns dessutom skillnader i hur mycket finansiering som går till företag drivna av män respektive kvinnor. Utöver detta förekommer diskriminering och sexuella trakasserier, vilket kan förstärka och bidra till en könsuppdelning på arbetsmarknaden. Det finns således ett stort behov av att arbeta med strukturella faktorer kring arbetsmarknaden och arbetsvillkor för att bryta könssegregeringen och därmed bidra till jämställd ekonomi.²²

²⁰ [Ekonomisk jämställdhet - en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet \(2022:2\) | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

²¹ [anne-boschinis-presentation.pdf \(triggerfish.cloud\)](#) (hämtad 2023-08-18) samt [Ekonomisk jämställdhet - en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet \(2022:2\) | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-06-27)

²² Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Jämställdhetsmyndigheten. Underlagsrapport 2023:8.

Effektkedja

Problemområde	Insats	Delmål
Den svenska och östgötska arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad.	Erbjuda forum för erfarenhetsutbyte, utbildningsinsatser samt presentera goda exempel som passar både små och stora arbetsgivare, oavsett om arbetsplatsen är mans- eller kvinnodominerad.	Aktörer i länet har fler verktyg att arbeta med för att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden.
Skillnader återfinns i löner, villkor och status på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser	Ta fram mer kunskap och statistiska underlag om arbetsvillkor i mans- och kvinnodominerade personalgrupper.	Regionala och lokala styrkor och utmaningar gällande jämställda arbetsvillkor är synliggjorda.
Det finns skillnader inom finansiering där mer medel går till företag drivna av män jämfört med företag drivna av kvinnor.	Belysa läget i länet rörande ojämställdhet i finansiering till företag	Aktörer i länet har fått mer kunskap, arbetssätt och eventuella problemområden är identifierade.

Motverka diskriminering i arbetslivet och på arbetsmarknaden

Fler kvinnor än män känner sig diskriminerade i arbetslivet på grund av kön.²³ Ytterligare faktorer, såsom födelseland, ålder och utbildning samverkar med kön och påverkar möjligheten till arbete, jämställd ekonomi och egenmakt.

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 de utrikes födda kvinnorna som arbetar är det även vanligare med tidsbegränsade anställningar och lågkvalificerade jobb.²⁴ Utrikes födda kvinnor lyfts därför fram som en prioriterad grupp för att uppnå målet att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till ekonomisk självständighet.

Språkkunskaper, utbildningsnivå och svårigheter att nå gruppen utrikes födda kvinnor har förts fram som några av de hinder som försvårar etableringen. Samtidigt vittnar kvinnorna själva om att de upplever sig diskriminerade i sin vardag, i möten med myndigheter, arbetsgivare och

²³ Jämställdhetsmyndigheten. [Fler kvinnor än män känner sig diskriminerade i arbetslivet på grund av sitt kön | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/tema/2023-08-24-1) (Hämtad 2023-08-24)

²⁴ Statens offentliga utredningar. Förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor. Online föreläsning 2023-06-15.

andra samhällsaktörer. Gruppen utrikes födda kvinnor är långt ifrån homogen. De hinder utrikes födda kvinnor möter i samhälls- och arbetslivet är både systematiska och strukturella, det vill säga bortom den enskilda kvinnans kontroll, såsom exempelvis hennes språkkunskaper och utbildningsnivå.²⁵

Jämställdhetsstrategin syftar till att integreras med den redan befintliga överenskommelsen i länet om hållbar integration. Målet med överenskommelsen är bland annat att korta ner tiden för nyanlända i länet att nå egenförsörjning.²⁶ För att motverka diskriminering av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden behövs kunskapshöjande insatser till aktörer i länet. Även befintliga arbetsförberedande insatser till utrikes födda behöver anpassas till gruppen kvinnor för att få störst effekt.

Effektkedja

Problemområde	Insats	Delmål
Utrikes födda kvinnor upplever sig diskriminerade i mötet med myndigheter, arbetsgivare och andra samhällsaktörer.	Erbjuda kunskapshöjande insatser om diskriminering av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden till aktörer i länet.	Ökad kunskap bland länets aktörer om hur ett intersektionellt perspektiv bidrar till ett jämställt och inkluderande bemötande som motverkar diskriminering av utrikes födda kvinnor.
Det finns brister i samverkan mellan olika aktörer kring utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.	Hitta arbetssätt som underlättar samarbete mellan kommuner, myndigheter, företag och organisationer.	Gemensamma kontaktytor är etablerade som underlättar samarbete och främjar utrikes födda kvinnors fulla och faktiska deltagande i arbets- och samhällslivet.

²⁵ [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.

²⁶ [Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden](#). Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen. 2023-03-31. [Hållbar integration \(lansstyrelsen.se\)](#) En regional överenskommelse mellan kommuner i Östergötlands län, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Region Östergötland och länsstyrelsen Östergötland.

Metoder för Länsstyrelsens arbete

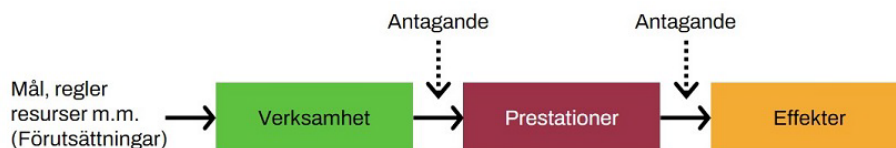
Att skapa ett jämställt län är inte något som Länsstyrelsen har ensam rådighet över utan detta kräver en rad olika insatser från flera olika aktörer i länet och under en lång tid. Det kräver också att jämställdhetsarbetet utförs enligt genomarbetade metoder och tillvägagångssätt. Metodologiskt tar strategiarbetet inspiration från förändringsteori och uppföljning.

Förändringsteori och uppföljning

För att kunna arbeta med jämställdhet på ett långsiktig och meningsfullt sätt krävs en förändringsteori som svarar på frågan – vad kan vi göra för att skapa förändring? – samt ett systematiskt sätt att beskriva verksamhetens förutsättningar, genomförande och förväntade resultat. Inom Länsstyrelsen följs ekonomistyrningsverkets modell för detta som benämns ”verksamhetslogik”.²⁹

Verksamhetslogik beskriver hur olika händelser och skeden förmodas hänga samman, från mål och resurser till verksamhet, och från verksamhet till prestationer³⁰ och sedan effekter³¹ (se figur 1). Antaganden görs i enlighet med modellen nedan. Verksamhetslogik fokuserar därmed på de tänkta effekterna av verksamhetens prestationer, det vill säga det som blir resultatet av exempelvis myndighetens åtgärder och beslut.

Figur 1 Verksamhetslogikens struktur



I det jämställdhetspolitiska arbetet är det ofta svårt att fastslå exakt vilka prestationer som ger effekt på slutmålet, exempelvis jämställd ekonomi. Ledtiderna är långa och samhället och dess variabler är komplexa. I den här strategin används effektkedjan för att visa vilket jämställdhetspolitiskt mål som de olika prestationerna avses påverka, vilket problem

²⁹ Ekonomistyrningsverkets Forum. Verksamhetslogik. [Verksamhetslogik - ESV Forum](#). (Hämtad: 2023-08-31)

³⁰ Benämns som insatser i strategin.

³¹ Benämns som delmål i strategin.

som identifierats samt de olika effekter som tillsammans förväntas bidra till slutmålet (se figur 2). Det är via dessa prestationer och effekter som strategin sedan kommer att följas upp.

Figur 2 Effektkedjans struktur



Jämställdhetsstrategins effektkedjor utgörs av uppföljningsarbete, kunskapshöjande insatser samt samverkan och metodutveckling.

Uppföljning av läget i länet

I uppföljningsarbetet ingår att ta fram olika underlag kring läget i länet, både kvantitativt och kvalitativt. Det ingår även att utarbeta indikatorer för kontinuerlig uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen på regional och lokal nivå.

Utbildning och kunskapshöjande insatser

Ofta beskrivs mer kunskap om ojämställdhet och mekanismer för ojämställdhet samt ett aktivt arbete med jämställdhetsintegrering som en av nycklarna för ett lyckosamt jämställdhetsarbete. Länsstyrelsen har en viktig roll i att föra ut ny kunskap samt förmedla kunskap om ojämställdhet och jämställdhetsarbete till aktörer på olika nivåer i länet.

Samverkan och metodutveckling

Fler aktörer i länet behöver arbeta med jämställdhet och jämställdhetsintegrering på olika sätt för att få effekt på läget i länet. Länsstyrelsens roll är att föra upp frågan på dagordningen, att identifiera jämställdhetsutmaningar, samt erbjuda forum för erfarenhetsutbyte och metodutveckling. En del i detta är att länsstyrelsen erbjuder aktörer att ansluta sig till strategin och ta fram samt beskriva ett aktivt jämställdhetsarbete i den egna organisationen.

Uppföljning av strategin

Jämställdhetsstrategin gäller för åren 2024–2027 men tar sikte på 2030. Uppdraget med strategin ska delredovisas senast den 1 mars 2025 och slutredovisas senast den 1 mars 2028.³²

³² Finansdepartementet. Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna. Stockholm: Regeringskansliet, 2022. [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\)](https://www.esv.se)

Tillsammans skapar vi ett jämställt Östergötland!

Anslutning till strategin

Att verka för ett jämställt Östergötland är ett ansvar och en möjlighet. Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att samordna och stötta länets jämställdhetsarbete. För att skapa samhandling och få kraft erbjuder Länsstyrelsen Östergötland länets aktörer möjligheten att ansluta sig till strategin. Både offentliga, privata och ideella aktörer i länet kan ansluta sig.

Att ansluta till strategin innebär att ta ställning för ett jämställt Östergötland. Varje organisation får själva formulera sina jämställdhetsproblem och jämställdhetsåtgärder utefter egna förutsättningar. Det kan innebära att vidareutveckla redan befintligt arbete men också att utveckla något helt nytt.

Att ansluta sig innebär att:

- Visa att organisationen vill bidra till ett jämställt Östergötland.
- Beskriva sitt kommande jämställdhetsarbete och insatser för ökad jämställdhet internt och/eller externt för perioden 2024–2027, gärna med koppling till något eller några av de regionala fokusområdena.
- Utse en ansvarig kontaktperson.
- Utifrån organisationens förutsättningar delta i gemensamma uppföljningar av jämställdhetsarbetet och bidra till erfarenhetsutbyte med andra aktörer.

Länsstyrelsen kommer att erbjuda stöd till de organisationer som ansluter sig, exempelvis genom de insatser som beskrivs i strategin. Stödet anpassas dock efter behov och kan vara både generellt och riktat, genom deltagande i något av länsstyrelsens nätverk, kompetenshögjande insatser/utbildningar, eller stöd till samverkan.

För anslutning till strategin, läs mer på Länsstyrelsen Östergötlands webbplats eller kontakta Länsstyrelsen Östergötland.

Bilaga: Uppdrag länsstrategier

Ur Länsstyrelsens regleringsbrev 2023

Kap 3, avsnitt **B. Samordnande och sektorsövergripande**

15. Länsstyrelserna ska ta fram länsstrategier för 2024–2027 i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Strategierna bör särskilt fokusera på ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap. Länsstyrelserna ska också stödja statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. Uppdraget ska delredovisas senast den 1 mars 2025 och slutredovisas senast den 1 mars 2028. Redovisningarna lämnas till Jämställdhetsmyndigheten, med kopia till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet).