



# Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020



Länsstyrelsen  
Örebro län

# Länsstyrelsen – en samlande kraft

Sverige är indelat i 21 län och varje län har en länsstyrelse och en landshövding. Länsstyrelsen är regeringens ombud i länet och ska både förverkliga den nationella politiken och samtidigt ta hänsyn till regionala förhållanden och förutsättningar. Länsstyrelsen är alltså en viktig länk mellan länets kommuner och dess invånare å ena sidan och regeringen, riksdagen och de centrala myndigheterna å den andra sidan.

Titel: Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020

Utgivare: Länsstyrelsen i Örebro län

Författare: Tobias Axelsson, Kerstin Lillje och Tomas Wetterberg

Kontaktperson: Kerstin Lillje, [kerstin.lillje@lansstyrelsen.se](mailto:kerstin.lillje@lansstyrelsen.se)

Tryck: Danagårdslitho, Ödeshög, 2017

Publikationsnummer: 2017:32

Bilder: Mostphotos där inget annat anges.

# Förord

Jämställdhet är en fråga om rättvisa – alla oavsett kön ska ha samma rättigheter och möjligheter. Ju äldre jag blivit, desto fler strukturer har jag upptäckt som faktiskt innebär att rättigheter och möjligheter reduceras beroende på vilket kön man har.

Länsstyrelsen har av regeringen fått uppdraget att ta fram en strategi för att främja jämställdhet i länet. Syftet är att den nationella politiken får genomslag i länet. Strategin ska fungera som inspiration och utgångspunkt för länets aktörer. Vi har sedan länge haft ett jämställdhetsråd just för att få råd i vårt främjandearbete, men också för att få spridning på det vi bestämmer oss för att arbeta med.

Jag har arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor sedan slutet på 1980-talet. Och visst har en del hänt, men på vissa områden går arbetet i snigelfart. I jämställdhetsrådet konstaterade vi hösten 2015 att tillsammans i Örebro län fokusera på några områden som är särskilt viktiga att förändra. Kommunerna önskade sig bland annat utbildningspaket för att öka sin kunskap och kompetens. Sagt och gjort. Under de efterföljande åren har Länsstyrelsen i Örebro län tillsammans med Region Örebro län anordnat kunskapshöjande seminarier. Jag tycker det är fantastiskt att seminarierna varit uppskattade och lockat många deltagare. De ämnen som hittills behandlats är styrning och ledning, integration, upphandling samt arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning. Fler seminarier följer under strategiperioden.

Nu håller du en strategi i din hand. Jämställdhetsrådet var tydligt med att vi skulle fokusera på några saker för att kraftsamla för en verklig förändring. Det är anledningen till att det ”bara” finns ett par delmål under vart och ett av de sex nationella jämställdhetspolitiska delmålen. Detta är ofta det svåra – att välja bort. Det finns ju så mycket som är viktigt. Men kanske är det just nödvändigheten av att fokusera som ger resultat. Åtminstone är det vad jämställdhetsrådet har tänkt.

Vi räknar med dig! Den här uppgiften klarar ingen ensam. Många olika aktörer pekas ut som ansvariga för olika punkter. Vi hoppas att alla vill vara med och ta ansvar för att jämställdhetspolitiken ska föras framåt med fart i Örebro län.



Maria Larsson, landshövding Örebro län

# Sammanfattning: Jämställdhetsmål i Örebro län

Mellan 2017 och 2020 stödjer och utvärderar Länsstyrelsen i Örebro län arbetet med följande regionala mål.

## En jämn fördelning av makt och inflytande

- Kommuner i Örebro län, Region Örebro län och statliga myndigheter i länet ska löpande arbeta med jämställdhetsintegrering.
- En jämn könsbalans ska finnas på alla nivåer i beslutsprocesser.

## Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

- Det föräldraskapsstöd som kommuner i Örebro län och Region Örebro län ger ska motverka traditionella könsroller i föräldraskapet.
- Arbetsgivare ska främja en arbetsplatskultur som underlättar uttag av föräldraledighet, vare sig föräldrarna är kvinnor eller män.

## Ekonomisk jämställdhet

- Skillnader mellan kvinnors och mäns livsinkomster ska minska.
- Andelen kvinnor som startar företag och överlevnadsgraden av de företag som drivs av kvinnor ska öka.

## Jämställd hälsa

- Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa.
- Den offentligt finansierade omsorgen ska präglas av jämställda bedömningar och jämställt bemötande.
- Hälso- och sjukvården ska utvecklas genom ett ökat fokus på genusmedicinsk kunskap.

## Jämställd utbildning

- Utbildningsanordnare ska ha kunskaper om och rutiner för att främja jämställdhet.
- Fler pojkar och män ska söka och fullfölja utbildningar inom vård, omsorg och pedagogik.

## Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- Ett våldsförebyggande arbete ska utvecklas med fokus på maskulinitetsnormer och våldsutövare.
- Kunskaper och metoder för att upptäcka och förstärka skyddet för personer utsatta för våld ska utvecklas genom samverkan.

# Innehåll

Inledning.....	7
Om strategin .....	7
Jämlikhet, jämställdhet och jämställdhetsintegrering .....	8
Syftet med strategin.....	8
Målgrupper för strategin.....	8
Användning av strategin.....	8
Sveriges jämställdhetspolitik.....	9
Sex delmål.....	9
Nulägesbild av ojämställdhet i Sverige.....	10
Intersektionella utmaningar .....	11
Jämställdhetsmål i Örebro län .....	12
En jämn fördelning av makt och inflytande.....	13
Ekonomisk jämställdhet.....	16
Jämställd utbildning .....	18
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	21
Jämställd hälsa .....	23
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra .....	26
Jämställdhetsrådet .....	29
Andra strategier och policyer .....	30
Referenser.....	31



# Inledning

Att främja jämställdhet mellan kvinnor och män är ett viktigt mål i svensk politik. Denna politik behöver göras känd, förverkligas och följas upp på länsnivå. För att underlätta arbetet finns denna strategi: *Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020*.

## Om strategin

Regeringen har gett länsstyrelserna i uppdrag att ta fram strategier för sitt arbete med jämställdhetsintegrering.<sup>1</sup> I enlighet med regeringens uppdrag har Länsstyrelsens jämställdhetsstrategi en intersektionell inriktning, det vill säga väger in att olika former av ojämlikhet påverkar varandra. Den här strategin fokuserar dock främst på könsförhållanden.

Utgångspunkten för denna strategi är länsstyrelseinstruktionen. Enligt denna ska länsstyrelserna dels verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet, dels jämställdhetsintegrera myndighetens arbete i övrigt.<sup>2</sup>

Denna strategi kompletterar den regionala utvecklingsstrategin, som Region Örebro län ansvarar för. Syftet med den regionala utvecklingsstrategin är att ”skapa hållbar regional tillväxt och utveckling”.<sup>3</sup> Jämställdhetsstrategin som Länsstyrelsen i Örebro län tagit fram utgår från de jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt är jämställdhet en förutsättning för såväl tillväxt som annan samhällsutveckling.<sup>4</sup> Detta gör att denna strategi är en tillgång även för det regionala utvecklingsarbetet.

Strategin är framtagen av Länsstyrelsen i Örebro län i samarbete med länets jämställdhetsråd. Jämställdhetsrådets uppgift är att samverka omkring jämställdhetsfrågor. Landshövding Maria Larsson är ordförande för rådet, som består av representanter från politik och offentlig förvaltning, näringsliv och civilsamhälle. Läs mer om jämställdhetsrådet på sida 29.

## Jämlikhet, jämställdhet och jämställdhetsintegrering

**Jämlikhet** avser ”rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde”.<sup>5</sup> **Jämställdhet** är ett politiskt begrepp som beskriver relationen mellan kvinnor och män. Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att uppnå strukturell förändring, vilket innebär lika villkor mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Politiken ska motverka den ojämställdhet som gör att ”kvinnor generellt har en svagare social, ekonomisk och politisk position i samhället” jämfört med män.<sup>6</sup> **Jämställdhetsintegrering** är en strategi för att uppnå jämställdhet. Att arbeta jämställdhetsintegrerande innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande. Det gäller för alla nivåer och steg i processen för de aktörer som vanligtvis deltar i beslutsfattandet.<sup>7</sup>

### Syftet med strategin

Ett första syfte med strategin är att öka möjligheterna för att den nationella jämställdhetspolitiken ska få större genomslag i Örebro län. Ett andra syfte är att hjälpa och inspirera aktörer i länet att förbättra och fördjupa sitt jämställdhetsarbete.

### Målgrupper för strategin

Strategin har tre huvudsakliga målgrupper. Den vänder sig till beslutsfattare, tjänstepersoner och utförare inom **politik och offentlig förvaltning**, det vill säga kommuner, regionen och statliga myndigheter. Den riktar sig också till det privata **näringslivet** och till **civilsamhällets** aktörer.

### Användning av strategin

Strategin ringar in och fokuserar på jämställdhetsutmaningar som behöver lösas. Strategin är tänkt att användas som en gemensam utgångspunkt för länets aktörer. Förhoppningen är att den ska vara ett nav omkring vilket samarbete och samverkan för jämställdhet sker.

Beslutsfattare och tjänstepersoner inom politik och offentlig förvaltning kan använda strategin för att sprida kunskap om jämställdhetspolitik, göra prioriteringar i sitt jämställdhetsarbete, revidera och skriva nya handlingsplaner samt för att fördjupa sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Aktörer inom näringslivet kan använda strategin för att implementera jämställdhet i sina egna organisationer och för att driva på jämställdhetsutvecklingen inom verksamhetsområdet mer brett. Aktörer inom civilsamhället kan använda strategin för att stärka jämställdheten inom sina egna organisationer och i sitt externa påverkansarbete.



# Sveriges jämställdhetspolitik

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att detta mål ska uppnås finns sex delmål som alla är lika viktiga för att uppnå det övergripande målet.

I nästa kapitel bryts de nationella jämställdhetspolitiska målen ned på länsnivå. I detta kapitel förklaras de sex nationella delmålen. En kort nulägesbild av ojämställdheter inom respektive delmål ges också.

## Sex delmål

Delmålen syftar till att motverka den ojämställdhet som alljämt finns i Sverige och som särskilt missgynnar flickor och kvinnor.

Det finns sex jämställdhetspolitiska delmål.<sup>8</sup> Dessa är:



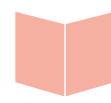
### 1 En jämn fördelning av makt och inflytande:

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.



### 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 ta 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.

## Nulägesbild av ojämställdhet i Sverige

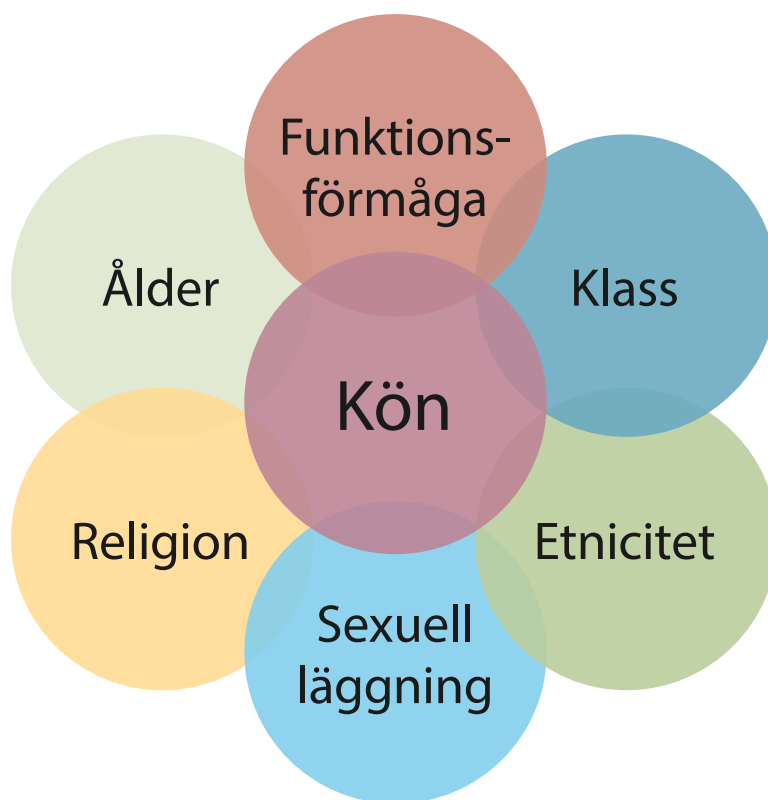
Å ena sidan är Sverige ett av de mest jämställda länderna i världen. Å andra sidan är Sverige inte ett jämställt land.<sup>9</sup> Varken det övergripande nationella målet eller något av de sex delmålen har uppnåtts.<sup>10</sup>

Kvinnor och män, flickor och pojkar är inte homogena grupper. Ändå är det både möjligt och nödvändigt att identifiera generella könsmönster. En förutsättning för detta är att det finns könsuppdelad statistik. Statistik visar bland annat att andelen kvinnor på ledande poster inom politik och näringsliv är lägre än bland män<sup>11</sup>, att kvinnor har lägre livsinkomst och pension<sup>12</sup> samt att flickors prestationskrav i skolan är en av de saker som kan leda till psykisk ohälsa.<sup>13</sup> Vidare kännetecknas könsmönstren också av att kvinnor tar ett större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete<sup>14</sup>, att kvinnor har högre sjukfrånvaro<sup>15</sup> samt av att flickor och kvinnor är utsatta för mer sexualiserat våld i skolor och på allmänna platser samt grövre våld i nära relationer.<sup>16</sup> Sammantaget är det alltså viktigt att även fortsättningsvis främja flickors och kvinnors livsvillkor.

Även om män generellt sett har mer makt än kvinnor, kan även pojkar och män missgynnas av ojämställdhet. Hierarkier mellan män bygger ofta på traditionella könsmönster och ibland på destruktivitet.<sup>17</sup> Pojkar och män söker sig i liten utsträckning till kvinnodominerade yrken, vilket upprätthåller den könsuppdelade arbetsmarknaden.<sup>18</sup> Vissa grupper av pojkar underpresterar i skolan.<sup>19</sup> ”Äldre” maskulina ideal så som familjeförsörjaren och ”nya” ideal så som den omvårdande mannen kan göra det svårt för män att finna sin plats i ett modernt samhälle.<sup>20</sup> Män tenderar att dra sig för att söka vård.<sup>21</sup> Män både använder och blir mer utsatta för våld än kvinnor.<sup>22</sup> Som exemplet visar förutsätter arbete med jämställdhet att pojkar och män uppmärksammas. Genom att fokusera på pojkar och mäns villkor samt normer om maskulinitet, kan pojkar och män bli delaktiga i jämställdhetsarbetet.

## Intersektionella utmaningar

För att uppnå jämställdhet behöver många ta ansvar. Regeringens 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 att olika anledningar till ojämlikhet påverkar varandra. Detta brukar kallas intersektionellt synsätt. Några exempel är att insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden måste ta hänsyn till både kön **och** klass.<sup>23</sup> Insatser för att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden måste ta hänsyn till kön **och** etnicitet.<sup>24</sup> Insatser för att främja ett jämlikt bemötande inom vård och omsorg får inte utgå från att alla lever i heterosexuella relationer, det vill säga inte ta för givet hur sambandet mellan kön **och** sexuell läggning ser ut.<sup>25</sup> Att arbeta intersektionellt innebär att kritiskt och återkommande reflektera omkring hur kön samverkar med andra ojämlikhetsgrunder.





## Jämställdhetsmål i Örebro län

I denna del presenteras regionala jämställdhetsmål i Örebro län. De utgår från de nationella jämställdhetspolitiska målen. Varje regionalt jämställdhetsmål följs av en analys, en redogörelse för vilka insatser som behöver göras för att nå målet samt indikatorer som är ett stöd i det uppföljningsarbetet som Länsstyrelsen ansvarar för.

De regionala jämställdhetsmålen har utvecklats med hjälp av en utvärdering av länets förra jämställdhetsstrategi. De viktigaste slutsatserna i utvärderingen är att

- fler behöver använda sig av könsuppdelad statistik
- aktörernas ansvar behöver förtydligas
- kommunerna behöver ökat stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.<sup>26</sup>

Arbetet med mäns våld mot kvinnor har utvärderats särskilt. Utvärderingen betonar vikten av ett kontinuerligt arbete med kompetens- och metodstöd vad gäller mäns våld mot kvinnor, särskilt för länets mindre kommuner.<sup>27</sup>

Den här strategin kommer också att följas upp och utvärderas. Det kommer att göras genom indikatorer som finns under respektive delmål. Det kan vara svårt att följa jämställdhetsutvecklingen över en så kort tidsperiod, men det är viktigt att följa utvecklingen för att kunna göra framtida prioriteringar.

De regionala jämställdhetsmålen, insatserna och uppföljningen av strategin utgår från forskning om jämställdhetsintegrering. Denna forskning är ett omfattande område som inte kan sammanfattas här. Några slutsatser från forskningen är dock viktiga att lyfta fram i detta sammanhang. Inledningsvis behöver jämställdhetsutmaningar identifieras, det vill säga att göra problembeskrivningar. Aktörer behöver ha ett jämställdhetsperspektiv på hela sin verksamhet, formulera uppföljningsbara mål samt genomföra aktiviteter som kan leda till att målen nås.<sup>28</sup>



## En jämn fördelning av makt och inflytande

### Regionala delmål

- Kommuner i Örebro län, Region Örebro län och statliga myndigheter i länet ska löpande arbeta med jämställdhetsintegrering.
- En jämn könsbalans ska finnas på alla nivåer i beslutsprocesser.

### Nulägesbeskrivning

#### Strukturer för jämställdhetsintegrering

Kommuner i Örebro län, Region Örebro län och statliga myndigheter i länet har olika förutsättningar för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Fyra av länets kommuner har skrivit under *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*<sup>29</sup> (CEMR-deklarationen): Askersund, Karlskoga, Kumla och Örebro. Av dessa kommuner är det bara Örebro kommun som har en handlingsplan kopplad till deklarationen.<sup>30</sup> Det är ovanligt att kommunernas jämställdhetsstrategier, jämställdhetspolicyer, jämställdhetsplaner eller liknande dokument tar sikte på verksamhetsutveckling.<sup>31</sup> Hittills är det också få kommuner som har utsedda politiker, beredningsgrupper eller motsvarande med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor.<sup>32</sup> Av länets kommuner är det bara Örebro kommun som har en jämställdhetsstrateg och en kvinnofridssamordnare.<sup>33</sup>

Region Örebro län har undertecknat CEMR-deklarationen.<sup>34</sup> Hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras tas upp i regionens hållbarhetsprogram och verksamhetsplan. Särskild utsedd politiker, beredningsgrupp eller motsvarande finns inte; ansvaret ligger i stället på regionstyrelsen. Regionen har en jämställdhetsstrateg samt en strategisk funktion gällande våld i nära relationer och kvinnofrid.

De flesta statliga myndigheter som finns representerade i länet deltar i det regeringsinitierade utvecklingsprogrammet jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM).<sup>35</sup> Utvärderingar av JiM är hittills försiktigt positiva. JiM bidrar till att statliga myndigheter måste identifiera jämställdhetsutmaningar som de kan påverka och att ha en plan för detta. Av utvärderingarna går det dock inte att utläsa hur väl JiM är känt på lokal nivå, det vill säga i verksamheter i olika län.<sup>36</sup> Det finns myndigheter i Örebro län som inte omfattas av JiM. Därför är det viktigt att statliga myndigheter i länet samverkar med varandra för att sprida kunskap om jämställdhetsintegrering.



## Representation av kvinnor och män

Länets större kommunala och regionala politiska församlingar<sup>37</sup> är i stora drag kvantitativt jämställda, det vill säga att de har en könsfördelning som är inom spannet 40 till 60 procent av vardera kön. En överrepresentation av män finns, och i ett fåtal kommuner utgör män en större andel än 60 procent i kommunfullmäktige och/eller kommunstyrelsen.<sup>38</sup> I länet finns flera olika partnerskapsorganisationer, där nomineringen inte är lika tydlig som inom den parlamentariska politiken. Det är viktigt att uppmärksamma könsammansättningen i dessa organ så att inte informella maktstrukturer sätter den representativa demokratin ur spel.

På ledande poster i näringslivet är det sedan länge ett välkänt mönster att män är överrepresenterade.<sup>39</sup> För Örebro läns del märks detta till exempel genom att 75 procent av chefer inom näringslivet är män.<sup>40</sup>

## Insatser för en jämn fördelning av makt och inflytande

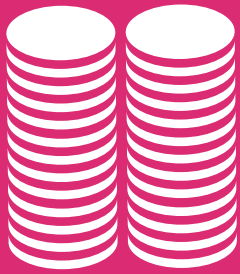
För att förbättra arbetet med jämställdhetsintegrering behöver offentliga aktörer – det vill säga kommuner, Region Örebro län och statliga myndigheter – formulera mål som utgår från identifierade jämställdhetsutmaningar i sina verksamheter. Det behöver också finnas en hållbar struktur för jämställdhetsintegreringen. Det innebär att det finns resurser och en organisation för arbetet, att könsuppdelad statistik tas fram och analyseras, att uppföljningsbara mål formuleras och att aktiviteter som kan leda till att målen nås genomförs. Länsstyrelsen ska främja arbetet genom att samordna de olika insatser som görs, stödja aktörerna genom utbildningar och annan kunskapspridning samt följa upp deras arbete.

För att könsrepresentationen i beslutsprocesser ska vara jämställd krävs medvetenhet och tydliga rutiner. Politik och offentlig förvaltning har ett särskilt ansvar för att ha en jämställd representation. Näringslivet å sin sida är mer ojämnt och behöver, för att främja representationen av kvinnor, vidta åtgärder för att komma till rätta med mäns överrepresentation på chefsnivå. Länsstyrelsen ska främja en jämställd könsrepresentation genom att betona vikten av jämställda nomineringsprocesser samt genom att bevaka och följa upp representationens utveckling i länet.



## Indikatorer för uppföljning

- Andel offentliga aktörer som har jämställdhetsstrategi, -policy, -plan eller motsvarande för sin verksamhet.
- Andel offentliga aktörer som har särskilt utsedda politiker eller politiska organisationer med ansvar för jämställdhetspolitikens genomförande och uppföljning.
- Andel offentliga aktörer som har jämställdhetsstrateg eller motsvarande funktion, samt denna funktions/dessa funktioners andel av tjänst och placering i organisationen.
- Andel kvinnor och män i kommunstyrelser, kommunfullmäktige, regionstyrelsen och regionfullmäktige.
- Andel kvinnor och män bland ordförande för ovan nämnda politiska församlingar.
- Andelen kvinnor och män bland chefer i offentlig sektor och näringsliv.



## Ekonomisk jämställdhet

### Regionala delmål

- Skillnader mellan kvinnors och mäns livsinkomster ska minska.
- Andelen kvinnor som startar företag och överlevnadsgraden av de företag som drivs av kvinnor ska öka.

### Nulägesbeskrivning

#### Livsinkomster

Kvinnors och mäns livsinkomster fördelas inte jämnt. Det har många orsaker, till exempel arbetskraftsdeltagande (det vill säga de personer som antingen är sysselsatta/förvärvsarbetande eller arbetslösa), lönesättning, förvärvsinkomst, sysselsättningsgrad samt frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet och anhörigomsorg. Nationellt sett är det ett välkänt problem att kvinnors löner är lägre än mäns.<sup>41</sup> I Örebro län uppgick år 2014 kvinnors sammanräknade förvärvsinkomst i genomsnitt till 78 procent av männens.<sup>42</sup> Kvinnors arbetskraftsdeltagande i länet är högt, men alltså lägre än mäns. Detta gäller särskilt för kvinnor födda utanför Europa.<sup>43</sup> Kvinnor i länet arbetar ofta deltid, även om andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat till 72 procent.<sup>44</sup> Ofrivilligt deltidsarbete och timanställningar är ett problem som särskilt drabbar länets kvinnor.<sup>45</sup> Kvinnor i länet är också i betydligt högre utsträckning än män frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet och långa sjukfall.<sup>46</sup> Med sjukfall menas sammanhängande perioder av utbetalda dagar av sjukpenning, rehabiliteringspenning och/eller arbetsskadesjukpenning. Sammantaget påverkar dessa omständigheter kvinnors sammanlagda livsinkomst negativt. Inte minst leder de till att kvinnors pensioner är lägre än mäns. Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män som pensionärer är större än bland förvärvsarbetande.<sup>47</sup>

#### Företagande

Bland länets egenföretagare är kvinnor tydligt underrepresenterade. Jämfört med riket är andelen kvinnor som driver företag något mindre. Den enda näringsgren där fler kvinnor än män är egna företagare är inom kulturella och personliga tjänster. Män startar aktiebolag och nya företag i större utsträckning än kvinnor.<sup>48</sup>

Näringslivet är till stora delar en maskulin domän.<sup>49</sup> Attitydsundersökningen *Entreprenörskapsbarometern* visar att fler män kan tänka sig att starta eget företag och dessutom menar att de vet vad som krävs för att göra det.<sup>50</sup> Granskningar som gjorts av Tillväxtanalys har flera gånger visat att överlevnadsgraden bland företag startade av





kvinnor är något lägre än företag startade av män.<sup>51</sup> Mot denna bakgrund är det viktigt att det regionala tillväxtarbetet, där det ingår att främja kvinnors företagande, jämställdhetsintegreras. Att jämställdhetsintegrera det regionala tillväxtarbetet innebär, som Tillväxtverket skriver, ”att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till resurser för tillväxt<sup>52</sup>”. Ett sådant arbete pågår redan i länet men kan utvecklas.

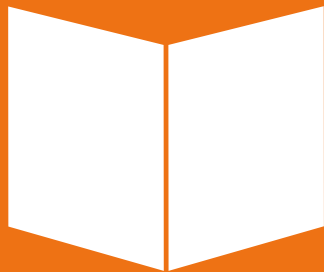
## Insatser för ekonomisk jämställdhet

Att kvinnor har lägre livsinkomster än män drabbar kvinnors eget livsutrymme negativt. Förändringstakten är långsam på detta område. För att nå en förändring över tid behöver kvinnors arbetskraftsdeltagande öka, kvinnors sjukfrånvaro minska, osakliga löneskillnader upphöra och kvinnors ofrivilliga deltidsanställningar upphöra. Länsstyrelsen ska främja kvinnors livsinkomster genom att belysa frågan, till exempel i dialog med arbetsmarknadens parter samt i regionalt tillväxtarbete. Länsstyrelsen ska följa upp utvecklingen på området.

Att förändra de maskulint präglade villkor och normer som kännetecknar egenföretagande kan göra det möjligt för fler kvinnor att starta företag och att leva på sin inkomst som företagare. Länsstyrelsen ska främja kvinnors villkor som företagare genom att samverka med och påverka centrala aktörer, så som arbetsmarknadens parter, arbetsmarknadspolitiska organ och företagsfrämjande aktörer. Vidare ska Länsstyrelsen sprida lärande exempel och följa frågans utveckling.

## Indikatorer

- Kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande.
- Kvinnors lön i procent av mäns.
- Kvinnors och mäns sammanräknade förvärvsinkomst.
- Andelen deltidsarbetslösa kvinnor och män.
- Andelen kvinnor och män bland egna företagare.
- Andel nystartade företag av kvinnor respektive män.
- Överlevnadsgraden hos nystartade företag tre år efter start, fördelat efter företagslednings könssammansättning.



## Jämställd utbildning

### Regionala delmål

- Utbildningsanordnare ska ha kunskaper om och rutiner för att främja jämställdhet.
- Fler pojkar och män ska söka och fullfölja utbildningar inom vård, omsorg och pedagogik.

### Nulägesbeskrivning

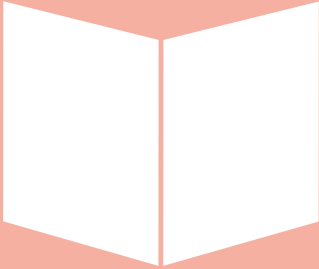
#### Jämställdhetsintegrering i utbildning

Utbildningssektorn i Örebro län är stor och utspridd. Den omfattar dels formella utbildningsanordnare (såsom förskola, grund- och gymnasieskola, Komvux, folkhögskola och universitet), dels informellt lärande (till exempel på internet, i idrottsföreningar, genom konst och kultur).

Örebro universitet har i likhet med alla andra högskolor och universitet fått i uppdrag från regeringen att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Arbetet med detta pågår. I ett utkast till handlingsplan föreslås bland annat att programutbildningar ska präglas av ett systematiskt jämställdhetsperspektiv. Ett annat förslag är att undervisande personal ska ha tillräckliga förutsättningar för att bedriva en jämställdhetsintegrerad utbildning.<sup>53</sup>

En av de större och strategiskt viktiga utbildningarna vid Örebro universitet är lärarutbildningarna. Universitetet utfärdar lärarexamen för förskollärare, grundlärare och ämneslärare mot gymnasieskolan. Lärarutbildningsnämnden, som ansvarar för lärarutbildningens kvalitet, har gjort en genomlysning av målen för lärarexamen. Nämnden har konstaterat att arbetet med genus- och jämställdhetsperspektiv behöver stärkas. Nämnden prioriterar att utveckla lärarutbildares kompetens, att arbeta för en jämnare könsfördelning bland lärarutbildare samt att senast 2018 inrätta en obligatorisk kurs om kön, jämställdhet och våld för alla lärarstudenter.<sup>54</sup>

Länets kommuner har ett formaliserat samverkansarbete i skolfrågor, som samordnas av Region Örebro län. Syftet är att förbättra skolresultaten i länet, som är lägre än riksgenomsnittet. Det samverkansdokument som upprättats mellan kommunerna lyfter fram 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.<sup>55</sup>



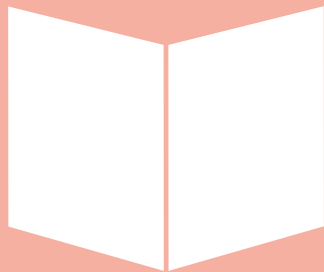
Forskning om kön och utbildning visar dels att ojämställda mönster finns, dels att utbildningsanordnare har stora möjligheter att bryta traditionella könsmonster genom att öka organisationens och lärares könsmedvetenhet.<sup>56</sup> Nationella och regionala undersökningar har påtalat att styrning och ledning av jämställdhetsarbetet brister inom förskola, grundskola och gymnasieskola.<sup>57</sup> Det är därför av stor vikt att under strategiperioden dels inventera hur jämställdhetsarbetet inom utbildningssektorn i Örebro län bedrivs, dels erbjuda stöd i arbetet.

### Könstraditionella utbildningsval

Kvinnor och män, flickor och pojkar gör fortfarande könstraditionella utbildningsval. Den svenska gymnasieskolan är, precis som arbetsmarknaden, starkt könsuppdelad. Örebro län är inget undantag. Särskilt könssegregerade är de yrkesförberedande programmen. Få pojkar och män utbildar sig inom vård och omsorg. Bara 9 procent av de elever som fullgjorde vård- och omsorgsprogrammen i Örebro läns gymnasieskolor vårterminen 2016 är män.<sup>58</sup> I länet pågår insatser, inom ramen för det vård- och omsorgscollage där fem gymnasieskolor och sju komvuxutbildningar samarbetar, för att rekrytera fler pojkar och män till utbildningarna.<sup>59</sup>

Även inom högre utbildning är det få män som utbildar sig inom vård, omsorg och pedagogik. Av de studenter som tog socionomexamen vid Örebro universitet vårterminen 2016 var 16 procent män. Andelen män som tog sjuksköterskeexamen uppgick till 15 procent. Andelen män som tog förskolläraryrkesexamen uppgick till 7 procent.<sup>60</sup>

Strategin pekar särskilt ut att det är ovanligt att pojkar och män utbildar sig inom vård, omsorg och pedagogik. För det första råder det brist på arbetskraft inom yrken så som undersköterska, socialsekreterare och förskollärare.<sup>61</sup> Det finns dessutom risk för att underskottet inom dessa yrken kvarstår även i framtiden.<sup>62</sup> För det andra bidrar pojkars och mäns val att utbilda sig inom andra sektorer än dessa till att arbetsmarknaden som helhet fortsätter att vara könssegregerad.<sup>63</sup> Inte ett enda av de 30 vanligaste yrkena i länet har en jämn könsfördelning.<sup>64</sup> Det är därför av stor vikt att ansträngningar görs för att få pojkar och män att intressera sig för vård, omsorg och pedagogik – inte för att de ska bidra med något specifikt ”manligt” perspektiv utan för att det kan gagna både dem själva och samhällsutvecklingen.



## Insatser för jämställd utbildning

Utbildningsanordnare har stora möjligheter att styra utbildningar mot mer jämställda villkor. Att de tar detta ansvar är en förutsättning för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ges lika goda förutsättningar för lärande och utveckling. Länsstyrelsen ska främja utbildningsanordnares arbete med jämställdhetsintegrering. Det ska ske genom att ta upp frågan i befintliga utbildningsnätverk i länet, anordna utbildningar samt följa upp hur arbetet går.

Den könssegregerade utbildningssektorn och arbetsmarknaden upprätthåller ojämställdhet, vilket gör samhället sårbart. För att klara framtidens behov av personal i dagens underbemannade kvinnodominerade yrken behöver ansträngningar göras för att även pojkar och män ska utbilda sig inom dessa yrken. Länsstyrelsen ska vara drivande i denna utveckling genom att samverka med och stödja utbildningsanordnare och arbetsgivare. Länsstyrelsen ska även följa upp insatser samt följa upp i vilken utsträckning pojkar och män fullföljer utbildningar inom pedagogik, vård och omsorg.

### Indikatorer

- Beskrivningar av jämställdhetsutmaningar och -insatser i kommuners styrdokument om utbildning.
- Andelen kvinnor och män med slutbetyg från gymnasieskolans vård- och omsorgsprogrammet.
- Andelen kvinnor och män med slutbetyg från vård- och omsorgsutbildning inom vuxenutbildningens regi.
- Andelen kvinnor och män med förskolläraryxamen, sjuksköterskeexamen och socionomexamen.



## Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

### Regionala delmål

- Det föräldraskapsstöd som kommuner i Örebro län och Region Örebro län ger ska motverka traditionella könsmonster i föräldraskapet.
- Arbetsgivare ska främja en arbetsplatskultur som underlättar uttag av föräldraledighet, vare sig föräldrarna är kvinnor eller män.

### Nulägesbeskrivning

#### Föräldraskapsstöd

Föräldraskapsstödet i Sverige ska vända sig till alla föräldrar med barn under 18 år. Benämningen föräldraskapsstöd innefattar många aktörer, till exempel mödra- och barnhälsovård, familjerådgivning, familjecentraler och öppen förskola, förskola och skola, ungdomsmottagningar och socialtjänst. Föräldraskapsstödet är huvudsakligen universellt, det vill säga att stödet erbjuds alla föräldrar. Att främja ett jämställt föräldraskap är en viktig utgångspunkt för områdets aktörer, det vill säga landsting/regioner, kommuner och idéburna organisationer.<sup>65</sup>

I Örebro läns kommuner finns ett stort engagemang för att utveckla föräldraskapsstödet. Dock saknar flera kommuner rutiner för hur området ska styras och ledas. Detta får följderna för hur det jämställda föräldraskapet kan stödjas. Om jämställdhet inte behandlas som en ordinarie del av verksamheten riskerar arbetet att utföras av enskilda eldsjälur. I de kommundialoger som Länsstyrelsen i Örebro län och Region Örebro län genomfört betonas därför att det jämställda föräldraskapet är ett viktigt utvecklingsområde och att kommunerna önskar stöd i detta arbete.<sup>66</sup> Detta är av stor vikt eftersom ojämställdheten i föräldraskapet fortfarande är omfattande: vissa ensamstående mammor är ekonomiskt utsatta<sup>67</sup>, mammor arbetar ofta deltid medan pappor sällan gör det<sup>68</sup>, vissa pappor upplever att de inte tilltalas av personal som arbetar med föräldraskapsstöd<sup>69</sup> och pappor tar i regel mindre ansvar för omsorgen av barn jämfört med mammor.<sup>70</sup> Föräldraskapsstödande aktörer kan hjälpa föräldrar att förändra dessa mönster.

#### Föräldraledighet

Sedan föräldraförsäkringen infördes 1974 har pappors uttag av föräldrapenning gradvis ökat. Särskilt markant har ökningen varit i anslutning till att dagar i föräldraförsäkringen har reserverats för respektive förälder.<sup>71</sup> År 2015 tog män ut



26 procent av föräldrapenningsdagarna i Örebro län, vilket överensstämmer med genomsnittet för riket.<sup>72</sup> 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. Men hur organisationen på arbetsplatser möjliggör och/eller begränsar möjligheten för arbetstagare att ta ut föräldraledighet spelar också stor roll.<sup>73</sup>

Män med akademisk utbildning och som arbetar i kvinnodominerade yrken tar ut fler föräldrapenningsdagar än män som saknar akademisk utbildning och som arbetar i mansdominerade yrken.<sup>74</sup> Negativa attityder till mäns föräldraledighet förekommer, även om arbetsgivare idag i regel har en neutral eller positiv inställning till mäns föräldraledighet.<sup>75</sup> Då Örebro läns arbetsmarknad är starkt könsuppdelad<sup>76</sup> finns det skäl att under strategiperioden undersöka och prioritera attityder och rutiner gällande mäns föräldraledighetsuttag inom mansdominerade sektorer. Mäns ökade uttag av föräldraledighet är inte en universallösning för jämställdhet. Men om arbetslivet i ännu högre utsträckning kan främja och normalisera mäns omsorgsansvar så kan detta främja barns, kvinnors och mäns livsvillkor.

## Insatser

Föräldraskapsstödjande aktörer har en nyckelroll i att stödja alla föräldrar så att de kan utveckla nära relationer till sina barn, oavsett föräldrarnas eller barnets kön. Föräldraskapsstödet behöver dels utformas på ett genusmedvetet sätt, dels erbjudas jämställt till både kvinnor och män. För att detta ska vara möjligt krävs politisk vilja och kunskap om hur jämställdhet i föräldraskapet kan främjas. Länsstyrelsen ska samverka med och stödja befintliga föräldrastödsnätverk i länet, anordna utbildningar och följa upp utvecklingen.

För att öka mäns uttag av föräldraledighet behöver särskilt mansdominerade organisationer ha en arbetsplatskultur som möjliggör mäns omsorgsansvar för barn. Länsstyrelsen ska främja detta arbete i samverkan med arbetsmarknadens parter. Det ska ske genom att anordna utbildningar och sprida lärande exempel samt genom uppföljning.

## Indikatorer

- Beskrivningar av jämställdhetsutmaningar och -insatser i kommuners och Region Örebro läns styrdokument om föräldraskapsstöd.
- Fördelning av nettodagar i föräldraförsäkringen (föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning) fördelat på kvinnor och män arbetande i offentlig sektor respektive näringsliv.
- Fördelning av nettodagar i föräldraförsäkringen (endast föräldrapenning) fördelat på kvinnor och män arbetande i offentlig sektor respektive näringsliv under barnets första och andra levnadsår.



## Jämställd hälsa

### Regionala delmål

- Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa.
- Den offentligt finansierade omsorgen ska präglas av jämställda bedömningar och jämställt bemötande.
- Hälsa- och sjukvården ska utvecklas genom ett ökat fokus på genusmedicinsk kunskap.

### Nulägesbeskrivning

#### Hälsa

För att främja jämställd hälsa behövs mer kunskap om på vilka sätt människors villkor och val i vardagen påverkas av könsmönster. Könnssegregering och könsstereotypa normer inom utbildningssektorn och arbetsmarknaden är problematiska ur ett hälsoperspektiv. Båda dessa fenomen innebär att flickor, pojkar, kvinnor och män drabbas på olika sätt av fysisk och psykisk ohälsa vid studier och arbete. Brist på jämställdhet i familjelivet är också något som orsakar ohälsa, särskilt för kvinnor.<sup>77</sup> Ett sätt att mäta ohälsa är genom det så kallade ohälsotalet, som är ett mått på hur många dagar under en tolv månadersperiod som Försäkringskassan betalar ut ersättning vid nedsatt arbetsförmåga.<sup>78</sup> 2016 var ohälsotalet för kvinnor i Örebro län 39 medan det för män var 25, vilket i båda fallen är högre än genomsnittet för riket.<sup>79</sup> Ytterligare en viktig aspekt för god hälsa är fysisk aktivitet. I länet pågår till exempel insatser för att främja flickors fysiska aktivitet, då studier har visat att flickor slutar med föreningsidrott tidigare och i högre utsträckning än pojkar.<sup>80</sup> Att arbeta för jämställdhet i utbildning, arbetsliv, familjeliv och i fysisk aktivitet är några av nycklarna för att främja jämställd hälsa.

#### Omsorg

Den nationella jämställdhetspolitiken som berör omsorg avser främst den offentligt finansierade omsorgen inom socialtjänstens område.<sup>81</sup> Denna strategi lyfter särskilt fram behovet av att kommuner och privata vårdgivare inom äldreomsorgen ska göra jämställda bedömningar och utveckla sitt arbete med jämställt bemötande. Den nationella kvalitetsplan för äldreomsorgen som presenterades 2017 har ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Den lyfter fram att majoriteten både av personalen och av de som får omsorg är kvinnor. Några exempel på utvecklingsområden som betonas ur ett



jämställdhetsperspektiv är biståndsbedömning, förskrivning av hjälpmedel och professionellt bemötande. Utredningen lyfter fram att bedömningar och bemötande inte enbart görs utifrån professionella avvägningar om vad individer behöver. De präglas också av föreställningar om vad äldre kvinnor och män behöver.

Utredningen påtalar som helhet att en förstärkt och förbättrad äldrevård är en förutsättning för ökad jämställdhet och jämlikhet.<sup>82</sup> Att mäta och att följa upp om och hur bedömningar och bemötande tar jämställdhet i beaktade är dock inte enkelt.

### Hälso- och sjukvård

I strategin föreslås att den hälso- och sjukvård som ges i länet ska utvecklas genom ett ökat fokus på en mer jämställd vård. En förutsättning för detta är genusmedicinsk kunskap. Genusmedicin är ett relativt nytt kunskapsområde. I denna strategi förstås genusmedicin på två kompletterande sätt. För det första kan genusmedicinsk kunskap användas för att ge adekvat behandling utifrån individers biologiska kön. Biologiskt kön spelar roll för i vilken mån sjukdomar förekommer, hur de orsakas och utvecklas hos kvinnor och män. För det andra kan genusmedicinsk kunskap användas för att säkerställa att adekvat vård och behandling ges utan förutfattade meningar om kvinnor och män.<sup>83</sup>

Genusmedicinsk forskning har visat att förutfattade meningar om kvinnor och män, så kallad genusbias, kan leda till feldiagnosticering och felbehandling. Detta kan ske på tre sätt: genom att för liten hänsyn tas till biologiska könsskillnader, genom att biologiska könsskillnader övertolkas utan att det är medicinskt motiverat samt genom att patienten ses som en representant för sitt kön snarare än som en individ.<sup>84</sup>

Region Örebro län anger i sin verksamhetsplan att ett mål med hälso- och sjukvården är att åstadkomma jämställd och jämlik vård. Detta betraktas som en viktig förutsättning och som ett mått på kvalitet.<sup>85</sup> Men en jämställd vård förutsätter att verksamheten bygger på genusmedicinsk analys och kunskap. Utökad genusmedvetenhet inom medicinsk utbildning, forskning och praktik skapar förutsättningar för en mer jämställd vård och omvårdnad med hög kvalitet. Detta kan i sin tur medföra bättre service till medborgare och anhöriga samt ha en positiv påverkan på folkhälsan.





## Insatser

I arbetet för att främja jämställd hälsa lyfter strategin särskilt fram utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter.

Utbildningsanordnare behöver arbeta förebyggande för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska uppleva att de har god hälsa. För arbetsmarknadens parter är det särskilt viktigt att arbeta dels för att fler kvinnor födda utanför Europa får möjlighet till försörjning, dels för att minska kvinnors arbetsplatsrelaterade ohälsa. Att ha en utbildning, en egen inkomst och att uppleva kontroll över sin vardag i såväl familjeliv som arbetsliv är förutsättningar för en god hälsa. Länsstyrelsen ska samverka med och stödja utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter genom att anordna utbildningar, sprida lärande exempel och följa upp frågan.

Den offentligt finansierade omsorgen ska präglas av jämställda bedömningar och jämställt bemötande. För att detta ska vara möjligt behöver huvudmän och privata utförare ha kunskaper om och rutiner för att möta människors omsorgsbehov utan att återskapa könsskillnader och ojämställdhet. Länsstyrelsen ska särskilt stödja kommunernas arbete med jämställda bedömningar och jämställt bemötande genom att anordna utbildningar, sprida lärande exempel och följa upp frågan.

För att hälso- och sjukvården ska bli mer jämställd krävs ökad kunskap om och användning av genusmedicinsk kunskap. Vårdgivare behöver arbeta med utbildning för att främja adekvat vård fri från genusbias samt följa upp sina verksamheters vårdresultat ur ett könsperspektiv. Fortsatt arbete med öppna redovisningar och analyser av vårdens resultat ur ett könsperspektiv kan bidra till en saklig debatt som gynnar hälsoutvecklingen för både kvinnor och män. Länsstyrelsen ska främja utvecklingen av genusmedicinsk kunskap i länet genom att samverka med Region Örebro län och Örebro universitet.

## Indikatorer

- Upplevd fysisk och psykisk hälsa bland kvinnor och män, flickor och pojkar.
- Ohälsotal bland kvinnor och män.
- Förekomst av kommuner med rutiner för och uppföljning av jämställda bedömningar.
- Förekomst av direktiv om genusmedicinsk kunskap och användning inom Region Örebro län.



## Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

### Regionala delmål

- Ett våldsförebyggande arbete ska utvecklas med fokus på maskulinitetsnormer och våldsutövare.
- Kunskaper och metoder för att upptäcka och förstärka skyddet för personer utsatta för våld ska utvecklas genom samverkan.

### Målbeskrivning: det lokala, nationella och europeiska

Som en del i den jämställdhetspolitiska skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, har regeringen antagit en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.<sup>86</sup> Länsstyrelsen utgör navet i genomförandet av den nationella strategin på regional nivå och har därför i uppdrag att ta fram en länsövergripande strategi och handlingsplan.

Delmålet mäns våld mot kvinnor ska upphöra omfattar frågor som berör **våld i nära relationer** (där även samkönade relationer ingår), **hedersrelaterat våld och förtryck** samt människohandel för sexuella ändamål och prostitution.

Sverige är en av de nationer som ratificerat *Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet*, även kallad Istanbulkonventionen. Medlemsländerna har enats om att mäns våld mot kvinnor är ett uttryck för historiskt ojämställda maktförhållanden mellan kvinnor och män. Våldet har lett till att män dominerar och diskriminerar kvinnor, vilket hindrar flickors och kvinnors utveckling. Att förebygga våld mot kvinnor är ”av avgörande betydelse [för] att uppnå såväl **formell** som **reell** jämställdhet mellan kvinnor och män”.<sup>87</sup>

Våld mot kvinnor definieras i Istanbulkonventionen som ”ett brott mot de mänskliga rättigheterna och en form av diskriminering av kvinnor och avser varje fall av könsrelaterat våld som leder till, eller troligen kommer att leda till, fysisk, sexuell, psykisk eller ekonomisk skada eller fysiskt, sexuellt, psykiskt eller ekonomiskt lidande för kvinnor, inbegripet hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, oavsett om det sker i ett offentligt eller privat sammanhang”.<sup>88</sup>

### Nulägesbeskrivning av mäns våld mot kvinnor

I en länsövergripande kartläggning av kvinnofridsarbetet, konstateras att insatser i Örebro län främst fokuserar på att ge stöd till den våld utsatta kvinnan. Arbetet med metod- och kompetensstöd är under utveckling i kommunerna. Men det finns stora

skillnader mellan vad de mindre och större kommunerna kan erbjuda för insatser för våldsutsatta. Endast i Örebro kommun finns en verksamhet, Centrum mot våld, som erbjuder insatser med fokus på våld i nära relationer. I Örebro finns också en verksamhet riktad till våldsutövare.<sup>89</sup>

Fortfarande finns kunskapsbehov om mäns våld mot kvinnor och barn hos handläggare inom länets välfärdssektorer. Det finns flera orsaker till detta. En viktig faktor är omsättningen av personal. En annan är att det är svårt för mindre kommuner att avsätta tidsliga och ekonomiska resurser för vidareutbildning. Även i det förebyggande arbetet med maskulinitetsnormer för att motverka könsbaserat våld finns det stora kunskapsbehov inom kommunerna i länet.

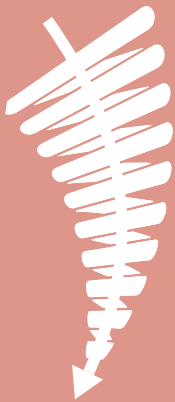
Samverkan och samordning behövs både på en övergripande strategisk nivå och på en operativ utförande nivå. En samverkansstruktur för detta finns med en organisation som kontinuerligt utvecklas. Länsstyrelsen är sammankallande för denna struktur som utgörs av ett antal samverkansgrupper:

Länsgruppen för kvinnofrid utgör den övergripande samordnings- och samverkansstrukturen i Örebro län. Här finns representanter från Migrationsverket, Polisområde Bergslagen, Region Örebro län, Åklagarkammaren i Örebro och andra myndigheter. I gruppen ingår också representanter från olika delar av civilsamhället som arbetar med kvinnofridsfrågor.

Samverkansgrupp för arbetet med att motverka människohandel och prostitution består av representanter från Migrationsverket, Polisområde Bergslagen, Åklagarkammaren i Örebro, Örebro kommun, Örebro universitet samt den regionkoordinator som finns inom socialtjänsten och arbetar inom polisområde Bergslagen. Människohandel och prostitution är en verksamhet som rör sig över länsgränserna, vilket innebär att samverkan inom och mellan län är nödvändig.

För arbetet med att motverka hedersrelaterat våld och förtryck finns en resursgrupp som också samordnas av Länsstyrelsen. Gruppen består av professionella som på olika sätt kommer i kontakt med och arbetar med personer som kan leva i hederskontext. Kunskaper om hedersfrågor behöver utvecklas, dels för att upptäcka och ge stöd till dem som utsätts, dels för att skapa förutsättningar för att motverka strukturer som upprätthåller hederskontext.





## Insatser för att stoppa mäns våld mot kvinnor

För att förebygga och motverka våld och övergrepp samt för att bemöta och stödja de som drabbas krävs kunskap, samordning och en bred samverkan mellan kommuner i länet, Region Örebro län, statliga myndigheter och frivilligorganisationer. Länsstyrelsen ska samordna metod- och kompetensutvecklingen i länet för att utveckla arbetet med att upptäcka och ge stöd till kvinnor och barn som utsätts för våld.

Ett förebyggande arbete kring våld samt maskulinitets- och könsnormer ska utvecklas i länet. Det innebär bland annat ökade kunskaper om primärpreventivt arbete inom skol- och föreningsverksamhet. Det ska också utvecklas sekundärpreventiva insatser där programverksamhet för våldsutövare, samt de som är i riskzonen för att bruka våld i nära relationer, ska finnas att tillgå i länet.

Med Länsstyrelsens samordningsansvar följer att en handlingsplan ska tas fram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Handlingsplanen tas fram i samråd med Länsgruppen för kvinnofrid. Länsstyrelsen ska samverka med länets kommuner omkring våld, maskulinitetsnormer och jämställdhet för att förhindra könsrelaterat våld. Länsstyrelsen ska samverka med länets kommuner om basutbildnings- och erfarenhetskonferenser samt metod- och kompetensstödskonferenser för att öka kunskaperna om delmålet som helhet. Länsstyrelsen ska kontinuerligt samordna utbildningsdagar om metod- och kompetensstöd, genomföra en regional kartläggning av ungdomars våldsutsatthet samt i samverkan med andra aktörer utveckla länsövergripande rutiner för att upptäcka och ge stöd till barn som utsatts för våld.

## Indikatorer gällande mäns våld mot kvinnor

Indikatorer avseende mäns våld mot kvinnor utvecklas i den handlingsplan som Länsstyrelsen tar fram i samverkan med länsgrupp för kvinnofrid.

- Förekomst av kommuner/aktörer med handlingsplaner för kvinnofridsarbete.
- Förekomst av kommuner/aktörer med handläggare ansvariga för kvinnofridsarbete.
- Förekomst av primärpreventivt arbete för ungdomar kring våld, maskulinitet och jämställdhet i länets kommuner.
- Förekomst av länsövergripande basutbildningar inom området mäns våld mot kvinnor i de fyra länsdelarna.

# Jämställdhetsrådet

Jämställdhetsrådet är ett forum för samverkan kring jämställdhetsarbetet i Örebro län och de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhet mellan könen kan inte behandlas som en isolerad fråga vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv måste genomsyra alla politikområden och verksamheter. Rådet ska bidra till bättre kunskap om jämställdhetsfrågor och bättre samordning av jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsrådet ansvarar för revidering och uppföljning av länets jämställdhetsstrategi.

Följande aktörer är representerade i jämställdhetsrådet:

- Arbetsförmedlingen
- Business Region Örebro
- Företagarna
- Försäkringskassan
- Handelskammaren
- Karlskoga och Degerfors kommuner
- Lindesbergs kommun
- LO
- Länsstyrelsen
- Polisen
- Region Örebro län
- SCB
- Sydnärkes utbildningsförbund
- TCO
- Örebro kommun
- Örebro läns idrottsförbund/SISU Idrottsutbildarna
- Örebro universitet

Ordförande för jämställdhetsrådet är Maria Larsson, landshövding i Örebro län.

# Andra strategier och policyer i länet

## Försäkringskassan

Försäkringskassans handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018

## Länsstyrelsen i Örebro län

En handlingsplan för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor i Örebro län

## Polisen

Plan för jämställdhetsintegrering på Polismyndigheten 2016–2018

## Region Örebro län

Program för hållbar utveckling 2017–2020

## Örebro kommun

Strategi för ett jämställt Örebro. År 2016–2025

Handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. 2017–2024

## Örebro universitet

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Örebro universitet 2017-2019

## Metoder och verktyg

Jämställ.nu, portal om jämställdhet, [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

För aktuella strategier och policyer i länet  
se Länsstyrelsen i Örebro läns webbplats.

# Referenser

1. Regeringsbeslut S2016/07873/JÄM; Skr. 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 89.
2. Regeringsbeslut S2016/07873/JÄM; Förordning 2007:825 med länsstyrelseinstruktion.
3. Region Örebro län (2017a) Remiss Regional utvecklingsstrategi för Örebro län. Missiv 2017-02-15.
4. Tillväxtverket (2014) *Så här gör du! Guide för att jämställdhetsintegrera företagsfrämjande*.
5. SCB (2016a) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016*, s. 2.
6. Skr. 2016/17:10, s. 65.
7. Skr. 2016/17:10, s. 45.
8. För en beskrivning av de jämställdhetspolitiska delmålen, se Skr. 2016/17:10, kap. 3. Dessa mål antogs av riksdagen 2017-02-22, se Riksdagens snabbprotokoll 2016/17:72.
9. European Institute for Gender Equality (2015) *Gender equality index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2015–2012*; World Economic Forum (2016) *The global gender gap report 2016*.
10. Skr. 2016/17:10.
11. SCB (2016a), s. 89–101.
12. SCB (2016a), s. 72–78.
13. Skr. 2016/17:10, s. 168.
14. SCB (2016a), s. 34–37.
15. SCB (2016a), s. 23.
16. Skr. 2016/17:10, s. 34–35; SCB (2016a), s. 83–85.
17. SOU 2014:6 *Män och jämställdhet*, kap. 9.
18. SCB (2016a), s. 29–31, 57.
19. SOU 2014:6, kap. 5.
20. SOU 2014:6, kap. 3.
21. SOU 2014:6, kap. 8.
22. SCB (2016a), s. 79, 88.
23. SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, kap. 3 och 5.
24. SCB (2016a), s. 60.
25. SKL (2014) *(O)jämställdhet i hälsa och vård*, s. 42–43, 125.
26. Knutsson, Hanna (2014) *Halvtidsuppföljning – Örebro läns strategi för jämställdhet 2013–2016*. Länsstyrelsen Örebro län. Publikation nummer 2015:3.
27. Lindskog, Gabriella (2016) *Kvinnofrid i Örebro län – En länsövergripande kartläggning*. Länsstyrelsen Örebro län. Publikation nummer 2016:1.
28. Regnö, Klara (2016) *JiM 2015. Rapportering av uppdrag att stödja arbetet med Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter och i Regeringskansliet*. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, s. 25.
29. SKL (2009) [CEMR 2006] *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*.
30. European charter for equality of women and men in local life (2017) [http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&c\\_id=39&nh\\_id=0&ct\\_id=0](http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&c_id=39&nh_id=0&ct_id=0) (hämtad 2017-03-09).
31. Länsstyrelsen i Örebro län (2016) Minnesanteckningar från referensgruppmöte Plattform för regional jämställdhet 2016-02-01.
32. Knutsson (2014); Länsstyrelsen i Örebro län (2016).
33. Länsstyrelsen i Örebro län (2016).
34. European charter for equality of women and men in local life (2017).
35. Nationella sekretariatet för genusforskning (2017a) <http://www.genus.se/aktorer/myndigheter-med-jamstalldhetsuppdrag/> (hämtad 2017-03-10).

36. Nationella sekretariatet för genusforskning (2015) *Återrapportering av JiM 2013–2014: stöd till 18 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering*. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet; Nationella sekretariatet för genusforskning (2017b) *JiM 2016. Rapportering av uppdrag av att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter*. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet; Regnö (2016).
37. Det vill säga kommunfullmäktige och kommunstyrelser i länets tolv kommuner samt regionfullmäktige och regionstyrelse.
38. Se Länsstyrelsen i Örebro län (2017) *Kvinnor och män Örebro län 2017*, s. 62–64, för detaljerade uppgifter.
39. SCB (2016a), s. 98–99.
40. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 61.
41. SOU 2015:50, kap. 8; SOU 2015:86 *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, kap. 5.
42. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 49.
43. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 32–34.
44. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 35.
45. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 46.
46. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 11, 13, 26–27.
47. Ds 2016:19 *Jämställda pensioner?* kap. 2.
48. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 42–44.
49. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 41–44; SCB (2016b), s. 50–59.
50. Tillväxtverket (2016) *Framtidens företagare. Entreprenörskapsbarometern 2016*, s. 6.
51. Se till exempel Tillväxtanalys (2013) *Uppföljning av 2008 års nystartade företag – tre år efter start*. Statistik 2013:01.
52. Tillväxtverket (2014), s. 2.
53. Örebro universitet (2017) *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Örebro universitet 2017–2019*. Opublicerat remissförslag.
54. Samtal med Krister Persson, ordförande i Lärarytbildningsnämnden, Örebro universitet, 2017-05-08.
55. Region Örebro län (2016) *Samverkansdokument. Kunskapslyft barn och unga 2016–2022*. Version: 2.0. 2016-09-12.
56. Heikkilä, Mia (2016) *Metoder och förhållningssätt för genus i förskola och skola*. <http://www.genus.se/kunskap-om-genus/fordjupning-skola/metoder/> (hämtad 2017-04-27).
57. Frånberg, Gun-Marie (2010) *Att bli medveten och förändra sitt förhållningssätt. Jämställdhetsarbete i skolan*. SOU 2010:83. Rapport XI från Delegationen för jämställdhet i skolan; Skolinspektionen (2017) *Förskolans arbete med jämställdhet*.
58. Korrespondens med Skolverket 2017-06-02.
59. Carlsson, Linda, Stefan Kailing & Hanna Knutsson (2016) *Genus, jämställdhet och den könssegrerade arbetsmarknaden*. Vård- och omsorgscollage, Örebro län.
60. UKÄ (2017) Bearbetningar utförda 2017-04-12 på <http://statistik.uka.se/statistiksidor/jamstallldhet.html>. Siffrorna beträffande examina från Örebro universitet är avrundade till heltal.
61. Arbetsförmedlingen (2017) *Var finns jobben? Bedömning för 2017*.
62. SCB (2016b) *Östra Mellansverige 2025. Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*.
63. SCB (2016a), s. 57.
64. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 40.
65. SOU 2008:131 *Föräldrastöd – en vinst för alla. Nationell strategi för samhällets stöd och hjälp till föräldrar i deras föräldraskap*, kap. 8; Skr. 2013/14:87 *Ett stärkt föräldrastöd – för barnets rätt till trygga uppväxtvillkor*.
66. Länsstyrelsen i Örebro län och Region Örebro län (2017) *Kommundialoger inom föräldraskapsstöd genomförda i Örebro län 2016*.



67. Alsarve, Jenny, Åsa Lundqvist & Christine Roman (2017) *Ensamma mammor. Dilemman, resurser, strategier*. Malmö: Gleerups.
68. SCB (2016a), s. 52.
69. Wells (2016) "Literature review shows that fathers are still not receiving the support they want and need from Swedish child health professionals". *Acta Paediatrica*, vol. 105, nr 9, s. 1014-1023.
70. SOU 2014:6, kap. 7.
71. Karimi, Arizo, Erica Lindahl & Peter Skogman Thoursie (2012) *Labour supply responses to paid parental leave*. Working paper 2012:22. Uppsala: IFAU/Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
72. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 27.
73. Axelsson, Tobias (2014) *Men's parental leave in Sweden: policies, attitudes, and practices*. Wien: Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH., s. 8–13.
74. Försäkringskassan (2016) *Föräldrapenning och yrke*. Korta analyser 2016:1.
75. Axelsson (2014), s. 11–16; Försäkringskassan (2014) *Arbetsgivares syn på föräldraledighet*. Powerpoint-presentation: [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/2e1ffa7b-ace6-421d-bd0f-74da1b52aba5/arbetsgivares\\_syn\\_pa\\_foraldraledighet.pdf?MOD=AJPERES&CVI D=&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/2e1ffa7b-ace6-421d-bd0f-74da1b52aba5/arbetsgivares_syn_pa_foraldraledighet.pdf?MOD=AJPERES&CVI D=&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE) (hämtad 2017-04-18).
76. Länsstyrelsen i Örebro län (2017), s. 36–40.
77. Skr. 2016/17:10, s. 44–45, 168.
78. SCB (2016a), s. 23.
79. Försäkringskassan (2017) *Ohälsotalet år 2016 med fördelning efter län och åldersgrupp*. <https://www.forsakringskassan.se/statistik/sjuk/ohalsomatt> (hämtad 2017-06-05)
80. Wallin, Sofie (2016) *Stanna kvar. En handbok till idrottsledare för att behålla flickor inom idrotten*. Örebro läns Idrottsförbund & SISU Idrottsutbildarna.
81. Skr. 2016/17:10, s. 172–173.
82. SOU 2017: 21 *Läs mig! Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om personer*, s. 32, 42, 76, 146, 445, 527-528.
83. Centre for Gender Medicine, Karolinska institutet, <http://ki.se/en/research/about-cfg> (hämtad 2017-06-20)
84. SKL (2014), kap. 2.
85. Region Örebro län (2017b) *Verksamhetsplan med budget 2017*.
86. Skr. 2016/17:10, kap. 5.
87. Europarådet (2011) *Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet*. Istanbul den 11 maj 2011, s. 3.
88. Europarådet (2011), s. 5, artikel 3a.
89. Lindskog (2016).







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)