



Uppföljning av Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020



Länsstyrelsen
Örebro län

Länsstyrelsen – en samlade 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: *Uppföljning av Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020.*

Utgivare: Länsstyrelsen i Örebro län

Diarienummer: 800-7817-2020

Publikationsnummer: 2020:15

Bilder: Länsstyrelsen i Örebro län

Innehåll

Inledning	5
Om strategin	5
Om uppföljningen.....	5
Uppföljning av de regionala målen.....	6
1. En jämn fördelning av makt och inflytande.....	6
2. Ekonomisk jämställdhet	9
3. Jämställd utbildning	12
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	15
5. Jämställd hälsa	17
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	20
Strategins användande	22
Sammanfattande kommentarer.....	23

Inledning

Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020 har syftat till att göra jämställdhetspolitiken känd och förverkligad på länsnivå. Strategin togs fram av Länsstyrelsen i Örebro på uppdrag av regeringen och i samarbete med Örebro läns jämställdhetsråd. Den här rapporten är en uppföljning av jämställdhetsstrategin.

Om strategin

Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020 utgår från de jämställdhetspolitiska målen. I enlighet med regeringsuppdraget har strategin ett intersektionellt perspektiv. För varje nationellt delmål i jämställdhetspolitiken innehåller Örebro läns strategi för jämställdhet två eller tre regionala delmål.

Strategins första syfte har varit 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. Strategins målgrupper har varit beslutsfattare, tjänstepersoner och utförare inom offentlig förvaltning, näringslivet och civilsamhället. Strategin är tänkt att vara ett nav för samarbete och samverkan kring jämställdhet i Örebro län.

Om uppföljningen

I strategin finns indikatorer för varje regionalt jämställdhetspolitiskt delmål. Vissa av indikatorerna har följts upp med hjälp av inhämtad statistik från SCB, Region Örebro län eller annan myndighet, vissa med hjälp av statistik från Länsstyrelsens folder *Kvinnor och män i Örebro län 2019*. Andra indikatorer har följts upp genom information inhämtad direkt från länets aktörer genom en enkät om hur de har arbetat under perioden, genom intervjuer med Länsstyrelsens särskilt sakkunniga i jämställdhet, utvecklingsledare Mäns våld mot kvinnor samt med andra samarbetsparter såväl på Länsstyrelsen som i andra organisationer i länet.

Under strategiperiodens fyra år har väldigt mycket arbete gjorts av olika aktörer och på olika arenor, och föreliggande uppföljning täcker naturligtvis inte in alla insatser eller allt arbete som gjorts kring jämställdhetsfrågor i länet under dessa år. Istället riktar uppföljningen särskilt in sig på de indikatorer för uppföljning som finns angivna i strategin.

Uppföljningen har genomförts under sommaren och hösten 2020, varför vissa indikatorer kan vara föremål för förändringar innan strategiperioden officiellt löper ut den 31 december 2020. I de fall statistik eller data för innevarande år ej har funnits tillgänglig har senaste tillgängliga uppgifter använts. För kommunspecifik statistik, där dessa finns tillgängliga, går det bra att höra av sig till Länsstyrelsen.

Uppföljning av de regionala målen

Nedan följer uppföljning av de regionala målen med tillhörande indikatorer. Den första rubriknivån (till exempel 1) anger *nationellt* jämställdhetspolitiskt delmål, den andra nivån (till exempel 1.1) anger *regionalt* delmål och den tredje (till exempel 1.1.1) anger *indikator* för respektive regionalt delmål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Sammanfattning av utvecklingen inom delmålet

- **Få har särskilt utsedda politiker eller politiska organisationer med ansvar för jämställdhetsintegrering.**
- **Statliga och regionala aktörer har bättre förutsättningar, kommunerna (särskilt de små) har sämre.**
- **Jämn fördelning i endast hälften av kommunstyrelserna, ojämn i regionstyrelsen.**
- **Jämn fördelning i regionfullmäktige och majoriteten av kommunfullmäktige.**
- **Jämställt bland ordföranden i politiska församlingar.**
- **Fortsatt ojämnt bland chefer, särskilt i privat sektor.**

1.1. Kommuner i Örebro län, Region Örebro län och statliga myndigheter i länet ska löpande arbeta med jämställdhetsintegrering.

- 1.1.1. Andel offentliga aktörer som har jämställdhetsstrategi, -policy, -plan eller motsvarande för sin verksamhet.

En majoritet har strategi, plan eller policy. Av de aktörer som besvarat enkäten har en stor majoritet någon form av strategi, policy eller plan för sitt jämställdhetsarbete, även om dessa verkar se olika ut i omfång och innehåll. De flesta relaterar sina planer till diskrimineringslagen och ett *arbetsgivarperspektiv* (löner, rekrytering, arbetsförhållanden etc.), men något färre till *verksamhetsperspektivet/jämställdhetsintegrering*. En aktör anger att man arbetar utifrån Länsstyrelsens regionala strategi, och två aktörer anger att anledningen till att en plan saknas är att jämställdhetsperspektivet istället är integrerat i andra styrdokument och -processer.

- 1.1.2. Andel offentliga aktörer som har särskilt utsedda politiker eller politiska organisationer med ansvar för jämställdhetspolitikens genomförande och uppföljning.

Få har utsedda politiker eller politiska organisationer. Endast en aktör, Örebro kommun, har ett politiskt organ vars uppgift är att arbeta med jämställdhet medan en kommun anger att jämställdhet ingår i folkhälsoförvaltningens ansvar för de övergripande och strategiska välfärdsmålen. Det är därför ett fortsatt utvecklingsarbete att i högre grad involvera politiken i arbetet, vilket också efterfrågas i enkäten av flera kommuner.

- 1.1.3. Andel offentliga aktörer som har jämställdhetsstrateg eller motsvarande funktion, samt denna funktions/dessa funktioners andel av tjänst och placering i organisationen.

Statliga och regionala aktörer har bättre förutsättningar, kommunerna har sämre. Gällande särskilda strategiska funktioner för jämställdhetsarbete framträder i enkäten ett mönster: de regionala aktörerna och nationella myndigheterna har bättre resurser och därmed förutsättningar än kommunerna, undantaget länets största kommun. Detta tyder på att ett fokus bör ligga på stöd till kommunerna kring hur de kan stärka sina processer, då de själva sällan har interna möjligheter till detta.

1.2. En jämn könsbalans ska finnas på alla nivåer i beslutsprocesser.

- 1.2.1. Andel kvinnor och män i kommunstyrelser, kommunfullmäktige, regionstyrelsen och regionfullmäktige.

Jämn fördelning endast i hälften av kommunstyrelserna, ojämn i regionstyrelsen. I *kommunstyrelserna* har endast 6 av 12 kommuner en jämn könsfördelning efter valet 2018. I två kommuner är andelen kvinnor ungefär en tredjedel medan tre kommuner endast har runt 20 procent kvinnliga ledamöter. I en kommun, Karlskoga, är andelen kvinnor högre än 60 procent. I *regionstyrelsen* är 40 procent kvinnor och 60 procent män.

Jämn fördelning i regionfullmäktige och majoriteten av kommunfullmäktige. Vad gäller *kommunfullmäktige* har 9 av 12 kommuner en jämn könsfördelning. I Hallsberg, Ljusnarsberg och Lindesberg är andelen män högre än 60 procent. I *regionfullmäktige* är 45 procent kvinnor och 55 procent män.

Det finns alltså en viss ojämslaldhet gällande särskilt kommunstyrelsernas sammansättning. Det faktum att de politiska partierna själva väljer sina kandidater kan tas som ytterligare intäkt för att arbete gentemot politiker och folkvalda bör vara en ingrediens i kommande jämställdhetsarbete.

1.2.2. Andel kvinnor och män bland ordförande för ovan nämnda politiska församlingar.

Jämställt bland ordföranden. Av de 12 ordförande i *kommunfullmäktige* är 50 procent kvinnor och 50 procent män. Av de 12 ordförande i *kommunstyrelserna* är 58 procent kvinnor och 42 procent män.

1.2.3. Andelen kvinnor och män bland chefer i offentlig sektor och näringsliv.

Fortsatt ojämnt bland chefer, särskilt i privat sektor. År 2016 var andelen kvinnor bland chefer i Örebro län ca 35% medan andelen män var ca 64%. År 2018, vilket är de senaste siffrorna som finns tillgängliga, var andelen kvinnor 36% medan andelen män var ca 63%.¹ Siffrorna ser betydligt bättre ut i offentlig sektor, där andelen kvinnor ofta väger över (undantaget är de offentligt ägda företagen, bland vilkas chefer också återfinns en klar majoritet män).

I intervju med Länsstyrelsens tidigare särskilt sakkunniga i jämställdhet beskrivs arbetet gentemot det privata näringslivet som något svåråtkomligt. Viss indirekt påverkan antas finnas genom att representanter för näringslivet finns med i det regionala Jämställdhetsrådet. Före detta särskilt sakkunniga nämner också Länsstyrelsens arbete ut mot skog och landsbygd som ett möjligt utvecklingsområde.

¹http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0208_AM0208D/YREG59/ (efter tips från SCB). Siffran från 2016 över andelen kvinnor i Kvinnor och män i Örebro län 2019 (s. 22) är något högre då även kategorin "Övriga organisationer" är inkluderad där.

2. Ekonomisk jämställdhet

Sammanfattning av utvecklingen inom delmålet

- **Viss ojämställdhet i arbetskraftsdeltagande och förvärvsfrekvens.**
- **Inkomstskillnaderna minskar, om än långsamt.**
- **Något ökad skillnad mellan mäns och kvinnors förvärvsinkomster.**
- **Ökad skillnad mellan andel kvinnor och män som är deltidsarbetslösa.**
- **Liten ökning andelen kvinnor bland egenföretagare.**
- **Marginell ökning av andel nystartade företag som startats av kvinnor.**
- **Ingen ojämställdhet gällande företags överlevnadsgrad**

2.1. Skillnader mellan kvinnors och mäns livsinkomster ska minska.

Flera kommuner arbetar med frågan om att öka andelen personer som arbetar heltid, och denna fråga pekas också i enkätundersökningen ut som en prioriterad fråga att arbeta vidare med.

2.1.1. Kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande.

Viss ojämställdhet i arbetskraftsdeltagandet. I länet var 2016 andelen sysselsatta kvinnor 15–74 år på 0,60 medan den för män låg på 0,64. År 2018 låg andelen kvinnor på 0,61 medan mäns andel låg på 0,66. Andelen som deltar i arbetskraften hade alltså ökat för både män och kvinnor, men ökningen var större för män.

Viss ojämställdhet i förvärvsfrekvensen. Ett liknande mönster kan ses gällande förvärvsfrekvensen i länet, som år 2016 låg på 76,8% för kvinnor medan mäns låg på 79,3%². 2018 var siffrorna 77,2% för kvinnor och 80,8% för män.³ Mäns förvärvsfrekvens har därmed sedan 2016 ökat med 1,5 procentenheter medan kvinnors bara har ökat med 0,4 procentenheter.

² *Kvinnor och män i Örebro län 2019*, s. 38.

³ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/pong/tabell-och-diagram/antal-forvarvsarbetande-och-forvarvsintensitet-per-kommun/>

2.1.2. Kvinnors lön i procent av mäns.

Inkomstskillnaderna minskar, om än långsamt. År 2016 var kvinnors lön som andel av mäns lön 90,8%. År 2019 hade denna andel ökat till 92,2%, vilket tyder på att utvecklingen går åt rätt håll, om än långsamt.

2.1.3. Kvinnors och mäns sammanräknade förvärvsinkomst.

Något ökad skillnad mellan mäns och kvinnors förvärvsinkomster. Kvinnors summerade förvärvsinkomst, det vill säga inkomst av tjänst och näringsverksamhet, låg år 2016 som andel av mäns på 0,744. År 2018 hade denna andel minskat marginellt till 0,739.

2.1.4. Andelen deltidsarbetslösa kvinnor och män.

Ökad skillnad mellan andel kvinnor och män som är deltidsarbetslösa.

Gällande antal deltidsarbetslösa i länet⁴ låg den totala siffran år 2016 på 4752, varav män 1842 (39%) medan den för kvinnor låg på 2910 (61%). År 2018 låg den totala siffran på 4578, varav män 1722 (37%) och kvinnor 2856 (63%), en utveckling som får sägas gå åt fel håll trots de framgångsrika insatser som gjorts på flera håll i länet.

2.2 Andelen kvinnor som startar företag och överlevnadsgraden av de företag som drivs av kvinnor ska öka.

2.2.1. Andelen kvinnor och män bland egenföretagare.

Liten ökning andelen kvinnor bland egenföretagare. År 2016 hade länet 8214 egenföretagare (enskild firma samt aktieföretag med bara en anställd) varav 32,6% (2680) var kvinnor och 67,4% (5534) var män. År 2018 hade antalet egenföretagare sjunkit till 8084 varav 33,3% (2694) var kvinnor och 66,7% (5390) var män. Andelen kvinnor som var företagare har alltså ökat marginellt, med mindre än en procentenhet, under de två gångna åren.

2.2.2. Andel nystartade företag av kvinnor respektive män.

Marginell ökning av andel nystartade företag som startats av kvinnor. Under 2016 startades 2278 företag, varav 27,7% (631) av kvinnor och 72,3% (1647) av män. År 2018 hade siffran över totalt antal startade företag mer än halverats till 1028, av vilka 28% (287) startades av kvinnor och 72% av män (741). Även

⁴ Personer inskrivna hos Arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa eller tillfälligt timanställda i åldrarna 15–74 år.

här syns alltså en marginell och väldigt långsam ökning av andelen företag som startats av kvinnor.

2.2.3. Överlevnadsgraden hos nystartade företag tre år efter start, fördelat efter företagslednings könssammansättning.

Ingen ojämställdhet gällande företags överlevnadsgrad. Gällande företags överlevnadsgrad har vi i ett första steg tittat på hur många av de företag som startades 2014 som överlevde till 2016, och sedan jämfört detta med hur många av de företag som startades 2016 som överlevde till år 2018. Uppgifter om företagslednings könssammansättning har tyvärr ej funnits tillgängliga.

År 2014 startades totalt 2420 företag i länet, varav 29% (705) startades av kvinnor och 71% (1715) av män. Av dessa var år 2016 1111 överlevande, varav 323 startats av kvinnor, dvs. en 46-procentig överlevnadsgrad, och 788 startats av män, dvs. även där en 46-procentig överlevnadsgrad.

År 2016 startades 2278 företag, varav 28% (631) av kvinnor och 72% (1647) av män. Av dessa var år 2018 1013 överlevande, varav 288 startats av kvinnor, dvs. en 46-procentig överlevnadsgrad, och 735 startats av män, dvs. en 45-procentig överlevnadsgrad. Utifrån dessa siffror verkar det inte finnas ett ojämställdhetsproblem gällande företags överlevnadsgrad.

3. Jämställd utbildning

Sammanfattning av utvecklingen inom delmålet

- **Svårt att på ett tillförlitligt sätt följa upp förekomst av beskrivningar av jämställdhetsutmaningar i styrdokument om utbildning.**
- **Fortsatt få pojkar med gymnasiebetyg från vård- och omsorgsprogrammet, men svårt att dra slutsatser om utvecklingen.**
- **Ingen förändring gällande förskollärexamen eller sjuksköterskeexamen, marginell förändring åt fel håll gällande socionomexamen.**

3.1 Utbildningsanordnare ska ha kunskaper om och rutiner för att främja jämställdhet.

- 3.1.1. Beskrivningar av jämställdhetsutmaningar och -insatser i kommuners styrdokument om utbildning.

Svårt att följa upp på ett tillförlitligt sätt. Kravet på kommunala skolplaner togs bort 2010 och få kommuner i vårt län verkar ha antagit sådana sedan dess. Istället finns inriktningen för skolans styrning ofta inkluderad i andra, kommunövergripande styrdokument. Dessa är dock av väldigt övergripande karaktär och de formuleringar som återfinns där är ofta alltför svepande och kortfattade för att kunna innebära särskilt mycket i praktiken. Istället finns det mer detaljerade arbetet i varje enskild skolas verksamhetsplan. En analys av dessa skulle dock vara för omfattande för att kunna genomföras inom ramen för denna uppföljning.

Av de kommuner som besvarat enkäten, sju till antalet, anger fyra att beskrivningar av jämställdhetsutmaningar inte finns i styrdokument gällande utbildning, medan en kommun i en kommentar svarar ”nej” och anger att det finns generella krav på tillhandahållande av utbildning och kunskap men att det är oklart hur detta brutits ner av de olika förvaltningarna. En kommun svarar ”ja”, men av tillhörande kommentar att döma har frågan tolkats som en fråga gällande kommunala utbildningssatsningar kring jämställdhet, och inte som en fråga om jämställdhetskrav i styrdokument kring utbildning (dvs. skola).

Jämställdhetsstrategins inriktning mot skrivningar i styrdokument om utbildning är en bra ansats, men ganska svår att följa upp på något överblickbart eller tillförlitligt sätt. Frågan om hur arbetet med jämställd utbildning ska kunna bedrivas effektivt i länet, och på vilka arenor, behöver utforskas vidare.

3.2. Fler pojkar och män ska söka och fullfölja utbildningar inom vård, omsorg och pedagogik.

3.2.1. Andelen kvinnor och män med slutbetyg från gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

Fortsatt ojämnt, men svårt att dra slutsatser om utvecklingen. Siffror för denna indikator finns endast för fyra kommuner, redovisade i tabellen nedan. I övriga kommuner finns inga elever med avgångsbetyg från detta program.

	Hallsberg	Örebro	Karlskoga	Lindesberg	Länet
2016					
Andel kvinnor (%)	95	85	87	100	92
Andel män (%)	5	15	13	0	8
2019					
Andel kvinnor (%)	73	93	89	92	87
Andel män (%)	27	7	11	8	13

Dessa siffror tyder vid en första anblick på en liten genomsnittlig förändring i rätt riktning under de tre senaste åren, men underlaget är väldigt litet och årliga avvikelser i en enskild kommun kan därför påverka helheten på ett sätt som ger ett felaktigt intryck. I tabellen ovan är siffran för Hallsberg år 2019 ovanligt jämförd, vilket får genomslag i läns-genomsnittet åt ett håll som ger sken av en förändring i rätt riktning. Om man däremot utesluter Hallsberg ur beräkningen går riktningen snarare åt fel håll, med 90,6% kvinnor 2016 och 91,3% kvinnor 2019. Det går därför inte att dra några långtgående slutsatser av dessa siffror. För att kunna följa detta skulle det vara nödvändigt att titta på siffror över längre perioder.

3.2.2. Andelen kvinnor och män med slutbetyg från vård- och omsorgsutbildning inom vuxenutbildningens regi.

Otillräckligt underlag. Siffror gällande andelen män respektive kvinnor med slutbetyg från Komvux finns, men det handlar om ett så pass litet antal individer (sex personer för 2016, sju personer för 2019) att inga slutsatser kan dras.

3.2.3. Andelen kvinnor och män med förskollärarexamen, sjuksköterskeexamen och socionomexamen.

Ingen förändring gällande förskollärarexamen. År 2016 fanns det 2273 personer i länet med *förskollärarexamen* som högsta utbildning, varav 2163 (95%) var kvinnor och 109 (5%) män. År 2019 var antalet 2355 personer varav 2238 (95%) var kvinnor och 117 (5%) män. Ingen förändring kan alltså iakttagas på dessa år.

Ingen förändring gällande sjuksköterskeexamen. Gällande *sjuksköterskeexamen* fanns det år 2016 5213 personer i länet med detta som högsta utbildning, varav 4537 (87%) var kvinnor och 676 (13%) män. År 2019 var antalet 5438 personer varav 4714 (87%) var kvinnor och 724 (13%) män. Inte heller här syns någon förändring mellan 2016 och 2019.

Marginell förändring åt fel håll gällande socionomexamen. Antalet personer i länet med *socionomexamen* som högsta utbildning var 2016 1865 varav 1511 (81%) var kvinnor och 354 (19%) män. År 2019 var antalet 2002 personer varav 1650 (82%) var kvinnor och 352 (18%) män. Här syns alltså en marginell rörelse åt fel håll.

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Sammanfattning av utvecklingen inom delmålet

- **Få skrivningar i kommunala styrdokument om föräldraskapsstöd, men pågående regionala insatser och samverkansarbete.**
- **Fortsatt ojämnt uttag av föräldradidighet trots en långsam förändring i rätt riktning, men statistik saknas kring fördelning mellan privat och offentlig sektor.**

4.1 Det föräldraskapsstöd som kommuner i Örebro län och Region Örebro län ger ska motverka traditionella könsmonster i föräldraskapet.

Grunden för föräldraskapsstödsarbetet i Örebro län är *En nationell strategi för ett stärkt föräldraskapsstöd*, i vilken jämställdhet och det jämställda föräldraskapet är viktiga och genomgående perspektiv. Det regionala samverkans- och utvecklingsarbetet styrs framför allt av den Strategiska arbetsgruppen för föräldraskapsstödsutveckling. I aktivitetsplanen för denna grupp för 2020–2021 anges bland annat att materialet *En förälder blir till*, om det jämställda föräldraskapet, ska implementeras. Detta arbete hann dock endast starta upp innan det på grund av Coronapandemin fick skjutas på framtiden, men ambitionen är att återuppta arbetet när så är möjligt, troligtvis i någon form under hösten 2020. I aktivitetsplanen står även att det under denna period ska erbjudas ”ländelsvisa workshops med inslag som jämställt föräldraskap”, i vilket arbete Länsstyrelsen också deltar.

År 2019 anordnade Länsstyrelserna gemensamt konferensen ”Jämställt föräldraskap – gynnar arbetstagare och arbetsgivare”. Under 2020 har också arbete skett med att starta upp *Alla barn i centrum (ABC)* samt *Föräldraskap i Sverige*, två föräldraskapsstödsprogram i vilka jämställdhet och genus är viktiga perspektiv.

Den sammanvägda bedömningen är därför att arbete är påbörjat på flera olika fronter för att föräldraskapsstödet ska motverka traditionella könsmonster i föräldraskapet, men att utvecklingen behöver fortsätta i den påbörjade riktningen.

- 4.1.1. Beskrivningar av jämställdhetsutmaningar och -insatser i kommuners och Region Örebro läns styrdokument om föräldraskapsstöd.

Få skrivningar i styrdokument. Utvecklingen av föräldraskapsstödet i länet sker i hög grad gemensamt på regional nivå, samordnat av Region Örebro län och Länsstyrelsen, och det finns inte många skrivningar om det jämställda föräldraskapsstödet i kommunala styrdokument. Se ovan för en översiktlig beskrivning över den regionala samverkan kring föräldraskapsstöd, inklusive arbetet med det jämställda föräldraskapet.

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

Detta mål är svårt att följa upp på något tillförlitligt sätt, och de indikatorer som strategin anger för uppföljning kan endast på ett indirekt sätt kopplas till eller sägas motsvara målet. En uppföljning av dessa indikatorer kan dock ge en fingervisning om i vilken riktning uttaget av föräldraledigheten är på väg.

- 4.2.1. Fördelning av nettodagar i föräldraförsäkringen (föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning) fördelat på kvinnor och män arbetande i offentlig sektor respektive näringsliv.

Fortsatt ojämnt uttag, men en långsam förändring i rätt riktning. I länet togs det under 2016 ut sammanlagt 1 549 259 nettodagar föräldrapenning varav män endast tog ut ca 27 % och kvinnor tog ut resterande. Under 2019 togs det ut 1 666 614 dagar varav män tog ut 29%, en ökning med två procentenheter sedan 2016.

Statistik för uttag av arbetande i offentlig respektive privat sektor finns ej tillgänglig i Försäkringskassans offentliga statistik. En beställning i särskild ordning är gjord till Försäkringskassans statistikenhet, men hade i skrivande stund ännu inte levererats. Frågan om hur fördelningen av föräldraförsäkringen ser ut i offentlig sektor respektive näringslivet får därmed återkommas till.

- 4.2.2. Fördelning av nettodagar i föräldraförsäkringen (endast föräldrapenning) fördelat på kvinnor och män arbetande i offentlig sektor respektive näringsliv under barnets första och andra levnadsår.

Statistik saknas i skrivande stund. En beställning i särskild ordning är gjord till Försäkringskassans statistikenhet, men hade i skrivande stund ännu inte levererats. Frågan om hur fördelningen av föräldraförsäkringen ser ut i offentlig sektor respektive näringslivet får därmed återkommas till.

5. Jämställd hälsa

Sammanfattning av utvecklingen inom delmålet

- **Fortsatt ojämställd upplevd hälsa med endast marginella förändringar.**
- **Minskat ohälsotal, särskilt bland kvinnor.**
- **Svårt att följa upp arbetet med jämställda bedömningar.**
- **Vissa direktiv kring genusmedicinsk kunskap, men svårt att utvärdera arbetets omfattning.**

5.1. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa.

5.1.1. Upplevd fysisk och psykisk hälsa bland kvinnor och män, flickor och pojkar.

Fortsatt ojämställt med endast marginella förändringar. Gällande den vuxna befolkningen mäts den upplevda hälsan främst i undersökningen *Liv & Hälsa*, som genomförs vart femte år av Region Örebro län. Denna genomfördes dock senast 2017 och nästa omgång är planerad till 2022, varför dessa data inte finns tillgängliga ännu. Vad gäller ungas självskattade hälsa finns vissa resultat i *Liv & Hälsa Ung*-undersökningarna. År 2017 svarade 66% av tjejerna (i årskurs 7, 9 samt 2:an på gymnasiet) ”Mycket bra/bra” på frågan ”Hur mår du rent allmänt?”, medan samma siffra för killarna var 83%. År 2020 var siffran för tjejer 67% medan killarnas låg kvar på 83%. Tjejerna uppger alltså att de mår väsentligt sämre än killarna, med endast en svag förändring åt rätt håll.

Gällande den *psykiska* hälsan har *Liv & Hälsa Ung*-undersökningarna bytt mätinstrument för 2020 och det finns därför ingen tydlig trend att titta på.⁵ Däremot går det att titta på siffrorna för ohälsa, till exempel upplevd ängslan/oro. På frågan ”Hur ofta har du under de senaste 3 månaderna känt dig orolig/ängslig?” svarade år 2017 41% av tjejerna och 73% av killarna ”Sällan/aldrig”. För 2020 låg dessa siffror på 40% för tjejerna och 71% för killarna, det vill säga en liten försämring. Om man istället tittar på andelen som svarat ”Ofta/varje dag” låg dessa siffror 2017 för tjejer på 29% och för killar på 10%, medan de för 2020 låg på 30% för tjejer och fortsatt på 10% för killarna.⁶ Endast en marginell förändring, dock åt det sämre hållet, kan alltså iakttas.

⁵ För 2020 är siffrorna 48% för killarna och 36% för tjejerna.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGFhN2NmMzUtMjA5NC00NGUxLThhYWItZGQ3ZWE3OWQ0YTczIiwidCI6ImFhY2U1YjE5LTgyMjctNGMyNy04MjE4LTFhZWExMjBIYzA2MiIsImMiOjh9>

⁶ Då svarsalternativet ”Ofta/varje dag” till och med år 2017 istället var ”Alltid” bör denna siffra tas med försiktighet.

5.1.2. Ohälsotal bland kvinnor och män.

Minskat ohälsotal, särskilt bland kvinnor. Det totala ohälsotalet⁷ i länet ligger över riksgenomsnittet men har sjunkit markant mellan 2016 och 2019. Denna minskning är särskilt markant bland kvinnor vilket alltså skulle kunna tyda på en positiv utveckling även för jämställdheten i hälsa. Det är dock värt att notera att de eventuella negativa effekter som kan komma i spåren av coronapandemin inte reflekteras i dessa siffror.

Tabell 1: Ohälsotal 2016 och 2019, Örebro län

	2016	2019
Totalt		
Riket	27,8	23,5
Örebro län	31,7	25,1
Kvinnor		
Riket	33,6	28,3
Örebro län	38,8	30,1
Män		
Riket	22,1	18,8
Örebro län	24,8	20,2

Källa: Försäkringskassan

5.2. Den offentligt finansierade omsorgen ska präglas av jämställda bedömningar och jämställt bemötande.

5.2.1. Förekomst av kommuner med rutiner för och uppföljning av jämställda bedömningar.

Svårt att följa upp. Denna indikator är svår att följa upp, dels då begreppet ”jämställda bedömningar” inte är särskilt väletablerat eller -definierat och dels då bedömningar görs på många olika nivåer och olika instanser varför en överblick över regionens och kommunernas rutiner är svår att åstadkomma. Denna fråga inkluderades därför inte i den enkät som gick ut till länets aktörer och arbetet för detta behöver fortsätta främst inom ramen för varje organisations interna arbete med jämställdhetsintegrering.

⁷ Ohälsotalet mäter hur många dagar under en tolv månadersperiod som Försäkringskassan betalar ut sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning och aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga i förhållande till antalet försäkrade i åldrarna 16–64 år. Måttet baseras på antalet utbetalda nettodagar.

5.3. Hälso- och sjukvården ska utvecklas genom ett ökat fokus på genusmedicinsk kunskap.

5.3.1. Förekomst av direktiv om genusmedicinsk kunskap och användning inom Region Örebro län.

Vissa direktiv finns, men det är svårt att utvärdera arbetets omfattning.

Regionen har antagit *Handlingsplan för god, jämlik och jämställd hälsa*, vilken med utgångspunkt i den regionala utvecklingsstrategin (RUS) anger att folkhälsoarbetet i regionen ska genomföras med ett integrerat jämställdhetsperspektiv. Denna går dock inte in specifikt på genusmedicinsk kunskap.

År 2019 antog Regionens också *Handlingsplan för en jämställd vård*, som förtydligar och preciserar arbetet med jämställdhet i regionens vårdverksamhet. Genusmedicin nämns där som ett perspektiv. I relation till handlingsplanen ska också bland annat utbildningar genomföras. Det är dock inte helt klart hur mycket av arbetet i handlingsplanen som har en specifikt genusmedicinsk inriktning. Det är därför svårt att göra en samlad och tydlig uppföljning av denna indikator.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Sammanfattning av utvecklingen inom delmålet

- **Vissa aktörer har handlingsplaner, men flera saknar.**
- **De flesta aktörer har handläggare/personer med ansvar för kvinnofridsarbete, men det är oklart hur stor del av dessa personers tjänster som ägnas arbetet.**
- **Visst våldsförebyggande arbete genomförs, men det är svårt att avgöra omfattningen.**
- **Löpande basutbildningar har genomförts av Länsstyrelsen i samverkan med andra aktörer.**

Uppföljningen av detta område har genomförts av Länsstyrelsens jämställdhetssamordnare samt utvecklingsledaren för arbetet med Mäns våld mot kvinnor. Särskilda enkätfrågor har skickats till Länsgruppen för Kvinnofrid, ett regionalt nätverk som samordnas av Länsstyrelsen där kommuner, myndigheter och civilsamhällesaktörer deltar. Elva svar har inkommit varav sex svar kommer från kommuner.

6.1. Ett våldsförebyggande arbete ska utvecklas med fokus på maskulinitetsnormer och våldsutövare.

6.1.1. Förekomst av kommuner/aktörer med handlingsplaner för kvinnofridsarbete.

Vissa har handlingsplaner, men flera saknar. Sex av elva svarande anger att någon form av handlingsplan finns. Några svarar att en övergripande handlingsplan inte finns, men att arbete eller skrivningar om dessa frågor finns integrerat i andra verksamheter, rutiner, insatser eller dokument.

6.1.2. Förekomst av kommuner/aktörer med handläggare ansvariga för kvinnofridsarbete.

De flesta aktörer har ansvariga, men det är oklart i vilken omfattning. Nio av elva svarande aktörer anger att det finns någon person med ansvar för kvinnofridsarbetet. Vissa uppger att arbetet är fördelat på flera olika personer/handläggare, någon aktör menar att flera medarbetare hanterar uppdraget inom ramen för sina tjänster, och en aktör uppger att ansvaret ligger på säkerhetschef/biträdande säkerhetschef. De flesta aktörer har alltså någon/några personer som har ett uttalat ansvar för arbetet, men det är inte klarlagt hur stor del av tjänst/tjänster som uteslutande ägnas detta. Det är därför rimligt att anta att bilden ser ganska olika ut i olika verksamheter. Som på de flesta andra områden har de större kommunerna bättre förutsättningar än de mindre för att arbeta med dessa frågor.

- 6.1.3. Förekomst av primärpreventivt arbete för ungdomar kring våld, maskulinitet och jämställdhet i länets kommuner.

Visst arbete genomförs, men det är svårt att avgöra omfattningen. Av de elva svarande är sex kommuner, och fyra av dessa anger att någon form av preventivt arbete har genomförts. Här nämns insatser som föreläsningar för unga (i samarbete med Länsstyrelsen), att fältarbetare arbetar med dessa frågor samt samtalsstöd för föräldrar och barn. Av vissa svar att döma verkar dock begreppet ”förebyggande” tolkas ganska brett till att även inkludera insatser efter att problemen uppstått. Sammanfattningsvis är underlaget så pass litet att det är svårt att dra några slutsatser om omfattningen av det förebyggande arbetet.

6.2. Kunskaper och metoder för att upptäcka och förstärka skyddet för personer utsatta för våld ska utvecklas genom samverkan.

- 6.2.1. Förekomst av länsövergripande basutbildningar inom området mäns våld mot kvinnor i de fyra länsdelarna.

Löpande basutbildningar har genomförts av Länsstyrelsen i samverkan med andra aktörer. Under strategiperioden har Länsstyrelsen erbjudit basutbildningar till länets aktörer inom flera områden inom mäns våld mot kvinnor. Kompetensstöd har dels erbjudits i form av universellt förebyggande insatser mot våld, dels i fördjupningsutbildningar till specifika målgrupper. Vad gäller specifika satsningar har riktade utbildningar anordnats, i norra respektive södra länsdelen, till personal inom äldreomsorg och LSS. Det har även arrangerats riktad utbildning till personer som arbetar i bostadsbolag i de norra länsdelarna. Länets resursgrupp mot hedersrelaterat våld och förtryck har under denna period fått ta del av en fördjupningsutbildning i samverkan med Karlstad Universitet. Även andra kompetenshöjande insatser inom hela området mäns våld mot kvinnor har erbjudits i form av konferenser, utbildningsinsatser och seminarium.

Länsstyrelsen i Örebro län har också gett kontinuerligt stöd till kommunerna i implementering av riskbedömningsmanual. Under 2017, 2018 och 2020 har FREDA-utbildningar erbjudits till länets samtliga kommuner. Framtaget metodmaterial har förmedlats till länets aktörer och riktade utbildningsinsatser har anordnats, bland annat om sexuellt våld mot barn, hedersrelaterat våld och könsstympling med flera. Under 2017 utbildades kursledare i länet för Webbkurs om våld. Det finns även en flerårig tradition av återkommande kunskapshöjande konferenser, ”Maskulinitet i förändring” som funnits sedan år 2010. Konferensen arrangeras varje år med olika teman som alla på något sätt kopplas till det övergripande temat maskulinitet. Därutöver har det i samverkan med länets Barnahus årligen arrangerats kunskapshöjande konferenser med temat våld mot barn och unga.

Sammantaget har de utbildningar som genomförts resulterat i såväl ökade baskunskaper som djupare kunskaper för särskilda målgrupper.

Strategins användande

I den enkät som gått ut till länets aktörer ställdes, utöver frågor som berör de regionala målen, också frågan ”*Har din organisation använt eller förhållit sig till Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020 i sitt jämställdhetsarbete under perioden 2017–2020?*”. Av de tio svarande aktörerna svarar sju ”Ja”, en ”Nej” och två ”Vet ej”. I de tillhörande kommentarerna framkommer att strategin har använts

- som referensdokument i framtagande av egen jämställdhetsstrategi
- vid föredragningar och presentationer
- som stöddokument för andra processer och framtagande av handlingsplaner
- i verksamheters jämställdhetsarbete

Enkätunderlaget är dock relativt litet och hade behövt kompletteras med ytterligare information. De erfarenheter som gjorts av Länsstyrelsens särskilt sakkunniga i jämställdhet samt jämställdhetssamordnare i externt arbete tillsammans med länets aktörer är att strategin och dess innehåll inte alltid är kända eller något som relateras till i organisationers jämställdhetsarbete. Detta tyder på att ett utökat förankrings- och spridningsarbete behöver genomföras inom ramen för arbetet med en ny regional jämställdhetsstrategi.

Sammanfattande kommentarer

Många av de statistiska indikatorer som strategin angav för uppföljning av respektive delmål är svåra att direkt koppla till det strategiska jämställdhetsarbetet, då flera faktorer i omvärlden som ligger utanför de samverkande aktörernas kontroll påverkar utvecklingen. Ett exempel är den övergripande ekonomiska utvecklingen, ett annat är den pågående coronapandemin. Trots detta kan uppföljningen visa på vissa övergripande trender i utvecklingen, samt på några frågor kring vilka jämställdhetsarbetet behöver fortsätta att utvecklas och fördjupas.

Gällande **Makt och inflytande** är det tydligt att kommunerna har sämre förutsättningar än de statliga och regionala aktörerna, och att stöd och insatser i första hand behöver rikta sig mot dessa mindre kommuner. Arbetet behöver också i högre grad behöver involvera såväl politiker och politiska församlingar och det privata näringslivet.

På området **ekonomisk jämställdhet** minskar löneskillnaderna, om än väldigt långsamt, medan skillnaderna ökar om man tittar på förvärvsinkomst (det vill säga inkomst av tjänst och näringsverksamhet). Detta pekar på vikten av ett utvecklat arbete med jämställdhet i näringslivet. Det finns också en viss ojämställdhet i arbetskraftsdeltagande och förvärvsfrekvens, vilket tyder på att det arbete som inletts på flera håll i länet kring att öka andelen som arbetar heltid behöver fortsätta.

Vad gäller **jämställd utbildning** är utbildningsvalen fortsatt väldigt könsuppdelade, och mer arbete behöver göras för att bryta detta. Vi behöver också hitta former för att utveckla utbildningsanordnares arbete med jämställdhetsfrågor.

I arbetet med en jämn fördelning av **det obetalda hem- och omsorgsarbetet** syns ett fortsatt ojämnt uttag av föräldradighet trots en långsam förändring i rätt riktning. Arbetet med ett jämställt föräldraskap är inlett och behöver fortsätta.

Kring frågan om **jämställd hälsa** syns en fortsatt ojämställdhet i upplevd hälsa med endast marginella förändringar i de valda indikatorerna sedan strategiperiodens början. En positiv trend är dock att ohälsotalet minskar, särskilt bland kvinnor.

Gällande området **mäns våld mot kvinnor** har mycket arbete genomförts, men mycket återstår också. Vissa aktörer har handlingsplaner för kvinnofridsarbete medan andra saknar, många har ansvariga handläggare medan andra saknar, vissa våldsförebyggande insatser genomförs på kommunal nivå men det är svårt att avgöra omfattningen, osv. Under hela strategiperioden har dock basutbildningar löpande genomförts i regi av Länsstyrelsen i samverkan med andra aktörer.



Länsstyrelsen
Örebro län

Länsstyrelsen i Örebro län
Stortorget 22, 701 86 Örebro
010-224 80 00
orebro@lansstyrelsen.se
www.lansstyrelsen.se/orebro