



# Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024



Länstyrelsen  
Örebro län



# Tillsammans för ett hållbart och levande län

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

Titel: Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024

Utgivare: Länsstyrelsen i Örebro län

Diarienummer: 801-8786-2020

Publikationsnummer: 2021:13

Bilder: Mostphotos

Tryck: 2021, DanagårdsLitho, Ödeshög

# Förord

När detta skrivs år 2021 är det 100 år sedan kvinnor i Sverige för första gången fick rösta i valet till riksdagen. Vad min mormor och farmor ville ha för styre i sitt eget land räknades inte före år 1921, trots att de uppnått myndig röstålder. Bara männen fick rösta. Jämställdheten har utvecklats mycket på dessa hundra år. Men inte tillräckligt. Vi har inte uppnått det av riksdagen antagna målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Riksdagen har också antagit delmål, nämligen:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att verka för att målen får genomslag i länet. Vi gör en del av arbetet genom ett Jämställdhetsråd som har en bred sammansättning där alla har i uppgift att förankra och driva arbetet i sina respektive organisationer. Det innebär att jämställdhetsarbete inte är en uppgift som sköts av några experter, utan att alla verksamheter bör analysera, beakta och väga av så att kvinnor och män, pojkar och flickor, ges lika förutsättningar och villkor. Detta gäller Länsstyrelsen i Örebro län men ansvaret vilar också på andra myndigheter, kommuner, näringsliv och civilsamhällets organisationer.

Till stöd för jämställdhetsarbetet i länet har vi haft en regional strategi som gällt för åren 2017–2020. Nu är det dags för en ny strategi. Nu växlar vi upp arbetet och sätter målen fram till år 2024. Så här håller du nu den nya strategin i din hand.

Strategin ska hjälpa oss i länet att strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Varje delmål analyseras med aktuell lägesbild och omsätts till våra egna regionala delmål. Strategin har arbetats fram i en arbetsgrupp bestående av Länsstyrelsen i Örebro län (sammankallande), länets kommuner (representerade genom Hällefors kommun), Region Örebro län, Försäkringskassan samt Örebro universitet, och har därefter antagits av Örebro läns jämställdhetsråd. Arbetet har skett i dialog med flera nätverk och många aktörer i länet.

Den här strategin ska inte vara en hyllvärmare. Tillsammans med en årlig aktivitetsplan ska den användas och göra det praktiskt möjligt att uppfylla våra mål. Så låt oss sätta igång!



Maria Larsson

Landshövding och ordförande i Örebro läns jämställdhetsråd

# Innehåll

Inledning.....	6
Om strategin.....	7
Del 1: Mål och prioriteringar för Örebro län 2021–2024 .....	11
Mål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande .....	13
Mål 2: Ekonomisk jämställdhet .....	15
Mål 3: Jämställd utbildning .....	18
Mål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	21
Mål 5: Jämställd hälsa .....	24
Mål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra .....	27
Del 2: Övergripande inriktningar och arbetssätt för att förverkliga målen .....	31
A. Regional samverkan och nätverksarbete .....	32
B. Handlingsplaner och strategier för jämställdhetsintegrering.....	33
C. Utbildning och kompetenshöjande insatser .....	34
D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt.....	35

# Inledning

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

För att det övergripande jämställdhetsmålet ska uppnås finns sex delmål. De sex jämställdhetspolitiska delmålen är:

## Jämställdhetsintegrering



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

# Om strategin

## Framtagande och förankring av strategin

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet och integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor.<sup>1</sup> 2016 gav Regeringen länsstyrelserna i uppdrag att ta fram strategier för arbetet med jämställdhetsintegrering, och en regional strategi för perioden 2017–2020 togs därför fram. Därefter beslutades, som en del i Länsstyrelsens strategiska plan för 2019–2022<sup>2</sup>, att en ny regional strategi för perioden 2021–2024 skulle tas fram.

Föreliggande strategi har arbetats fram genom en arbetsgrupp bestående av Länsstyrelsen i Örebro län (sammankallande), länets kommuner (representerade genom Hällefors kommun), Region Örebro län, Försäkringskassan samt Örebro universitet. Strategin har därefter antagits av Örebro läns jämställdhetsråd. Arbetet har skett i dialog med flera nätverk, med civilsamhället samt med flera andra aktörer i länet.

Under processen har förankring skett löpande i Örebro läns jämställdhetsråd samt internt i de organisationer som är representerade i arbetsgruppen. Dialoger har förts med länets kommuner genom kommunnätverket Regional plattform för jämställdhet, i Länsgrupp för kvinnofrid, med Arbetsförmedlingen samt med andra verksamhetsområden inom Region Örebro län. Information om vilket stöd som önskas har också inhämtats genom den enkät för uppföljning av föregående strategi som skickats ut brett till länets aktörer.

Strategin har skickats på remiss till kommuner och region, statliga myndigheter, fack- och arbetsgivarorganisationer, representanter för näringslivet samt till representanter från civilsamhällesorganisationer. De synpunkter som inkommit har därefter övervägts och utkastet bearbetats.

Under framtagandet av strategin har Sverige och Örebro län drabbats av coronapandemin, vilket har fått och kommer att fortsätta få konsekvenser och följdverkningar för jämställdhetsarbetet under lång tid framöver. Dessa konsekvenser behöver bevakas och adresseras löpande under strategiperioden 2021–2024.

---

1. §5 Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion.

2. Länsstyrelsen i Örebro län (2019). *Strategisk plan 2019–2022*.

## Föregående strategi

Under hösten 2020 har den regionala jämställdhetsstrategin för perioden 2017–2020 följts upp av Länsstyrelsen. Uppföljningen visar att strategin använts som referens- och stöddokument i många verksamheter och processer, bland annat i olika aktörers arbete med egna jämställdhetsstrategier och handlingsplaner. Den visar också att kommunerna, särskilt de mindre, ofta har sämre förutsättningar och mindre resurser för att arbeta med jämställdhetsfrågor än statliga och regionala aktörer, varför stöd och insatser i högre grad behöver riktas mot kommunerna. Ett behov identifieras också av att i högre grad involvera den politiska nivån i arbetet. Gällande de regionala jämställdhetspolitiska målen har vissa framsteg gjorts även om mycket arbete återstår. Bland de positiva utvecklingstrenderna kan nämnas en jämn könsfördelning i regionfullmäktige och i en majoritet av kommunfullmäktige, en liten förbättring gällande kvinnors företagande samt ett minskat ohälsotal särskilt bland kvinnor.

Utvecklingsområden gäller bland annat könsfördelning i kommunstyrelser och bland chefer, fortsatt traditionell könsuppdelning i utbildningsval, ett fortsatt ojämnt uttag av föräldradigheten samt arbetet mot mäns våld mot kvinnor.

Arbetet med föreliggande strategi har genomförts med utgångspunkt i dessa resultat och utvecklingsområden.

## Syfte

Syftet med denna jämställdhetsstrategi är att **konkretisera och strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län under perioden 2021–2024**. Detta sker genom överenskomna regionala **målsättningar** för de sex jämställdhetspolitiska delmålen, samt genom fyra överenskomna **inriktningar och arbetssätt** som huvudsakligen ska användas för att uppnå dessa mål.

## Målgrupper

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



## Strategins användning

Strategin är tänkt att användas som en samlande utgångspunkt för länets aktörer i det regionala jämställdhetsarbetet. Genom att ringa in och fokusera på centrala jämställdhetsutmaningar som behöver lösas, samt genom att prioritera några arbetsätt för att göra detta, är förhoppningen att strategin ska vara ett nav omkring vilket samarbete och samverkan för jämställdhet sker under perioden.

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.

## Uppföljning

När halva strategiperioden har passerat ska en mindre halvtidsuppföljning genomföras. Inför strategiperiodens slut den 31 december 2024 ska en uppföljning göras av de indikatorer för uppföljning som anges under respektive mål. Då de valda indikatorerna är av olika slag kommer uppföljningen att behöva vara såväl kvantitativ (till exempel statistik) som kvalitativ (till exempel enkäter, intervjuer). Uppföljningarna genomförs av det regionala Jämställdhetsrådet under ledning av Länsstyrelsen.

## Kopplingar till andra dokument och processer

### Regional utvecklingsstrategi (RUS)

Den regionala utvecklingsstrategin för 2018–2030, *Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län*<sup>3</sup>, använder genomgående jämställdhetsintegrering i såväl strategi som i det faktiska utförandet. De mål, prioriteringar och arbetsätt som anges i *Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024* ska ses i samklang med och som bidragande till att förverkliga målen i den regionala utvecklingsstrategin.

---

3. Region Örebro län (2018). *Tillväxt och hållbar utveckling – Regional utvecklingsstrategi för Örebro län 2018–2030*.

## CEMR-deklarationen

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

## Agenda 2030 och barnrättsperspektivet

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

Jämställdhet bidrar också till uppfyllandet av Sveriges åtaganden enligt barnkonventionen, som är svensk lag sedan 1 januari 2020. Alla barn har enligt konventionens artikel 2 lika rättigheter och lika värde och har enligt artikel 8 rätt att utveckla en egen identitet, också oavsett kön. Ett jämställt uttag av föräldrapenning leder till ett mer jämställt föräldraskap och därmed till ökade möjligheter att leva upp till konventionens artikel 18 om att båda föräldrarna har gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling. Forskning visar vidare att ett jämställt föräldraskap leder till stabilare parrelationer, färre separationer, mindre skillnader i inkomst och att barnen får en bättre relation till båda föräldrarna, samt att motverkande av könsstereotypa normer är viktigt för att förebygga våld.<sup>4</sup>

---

4. Jämställdhetsmyndigheten (2020). *Inget att vänta på. Handbok för våldsförebyggande arbete.*

# Del 1: Mål och prioriteringar för Örebro län 2021–2024

För att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län har länets aktörer kommit överens om ett antal målsättningar och prioriteringar för jämställdhetsarbetet i länet.

## Mål 1:

En jämn fördelning  
av makt och inflytande



## Mål 2:

Ekonomisk  
jämställdhet



## Mål 3:

Jämställd  
utbildning



## Mål 4:

Jämn fördelning av  
det obetalda hem-  
och omsorgsarbetet



## Mål 5:

Jämställd  
hälsa



## Mål 6:

Mäns våld mot  
kvinnor ska upphöra



## Om de regionala målsättningarna

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att **kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**. Under det övergripande målet finns sex delmål, vilka här bryts ner i regionala målsättningar och prioriteringar. Varje målområde börjar med en lägesbild och problembeskrivning, varefter prioriterade mål för länet anges med tillhörande indikatorer för uppföljning. Målen adresserar enskilda jämställdhetsproblem men är också beroende av varandra, och arbete med ett delmål kan därför främja arbetet med de övriga. Indikatorerna är valda utifrån hur målet bäst kan mätas, och är därför av olika slag för de olika delmålen.

## Om begreppen jämställdhet och jämn könsfördelning

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

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



# Mål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

## Lägesbild för området

Att kvinnor och män har samma tillgång till makt och inflytande är i grunden en fråga om rättvisa, demokrati och mänskliga rättigheter. Detta gäller såväl kvantitativt, exempelvis gällande en jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner, som kvalitativt. Örebro län har kommit en bit på vägen men har fortfarande mycket arbete att göra, särskilt vad gäller representation av kvinnor på ledande positioner i offentlig sektor och näringsliv.

### Könsfördelning i politiska församlingar

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

Gällande kommunfullmäktige har i dagsläget 9 av länets 12 kommuner en jämn könsfördelning i, medan andelen män väger över i Hallsberg, Ljusnarsberg och Lindesberg. Av de 12 ordförandena i kommunfullmäktige är 50 procent kvinnor och 50 procent män.

I kommunstyrelserna har endast 6 av 12 kommuner en jämn könsfördelning. I två kommuner är andelen kvinnor endast ungefär en tredjedel och i tre kommuner är bara cirka 20 procent av ledamöterna kvinnor. I en kommun, Karlskoga, väger andelen kvinnor över. Av de 12 ordförandena i kommunstyrelserna är 58 procent kvinnor och 42 procent män.

I regionfullmäktige är 45 procent kvinnor och 55 procent män, medan regionstyrelsen består av 40 procent kvinnor och 60 procent män.

### Ojämnt bland chefer i offentlig sektor och näringsliv

År 2018 var andelen kvinnor bland chefer i länet cirka 36 procent medan andelen män var ca 63 procent.<sup>5</sup> Det är dock värt att notera fördelningen mellan offentlig sektor och näringsliv: av de kvinnliga cheferna arbetade 50 procent i offentlig sektor och 50 procent i näringslivet, medan endast 16 procent av de manliga cheferna arbetade i offentlig sektor och 84 procent i näringslivet. Siffrorna ser generellt bättre ut i offentlig sektor, där andelen kvinnor ofta väger över (undantaget de offentligt ägda företagen, bland vilkas chefer också återfinns en klar majoritet män).

---

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



## Regionala delmål för en jämn fördelning av makt och inflytande

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

### Indikatorer:

- Könsfördelning i kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige samt regionstyrelsen.

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

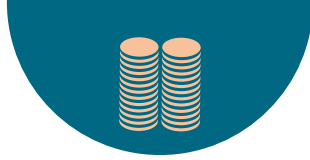
### Indikatorer:

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

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

### Indikatorer:

- Aktörer som har genomfört insatser för att jämställdhetsintegrera sina beslutsprocesser.



## Mål 2: Ekonomisk jämställdhet

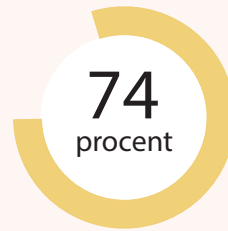
### Lägesbild för området

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

#### Ojämnt mellan kvinnors och mäns inkomster

Kvinnors och mäns inkomster i Örebro län är inte jämställda. Detta har flera orsaker, bland annat att kvinnor har lägre arbetskraftsdeltagande, oftare arbetar i lågbetalda yrken, oftare arbetar deltid samt tar ut mer föräldraledighet. År 2018 var kvinnors summerade sammanräknade inkomst (15–74 år), det vill säga inkomst av både tjänst och näringsverksamhet, cirka 74 procent som andel av mäns (ojämställdheten är högre när också inkomster från näringsverksamhet inräknas).<sup>6</sup> Män har även högre kapitalinkomster än kvinnor, vilket ytterligare ökar ojämställdheten. Vi vet också från nationella undersökningar att kvinnor med en eller flera funktionsnedsättningar har lägre inkomster, även jämfört med män med en eller flera funktionsnedsättningar.<sup>7</sup>

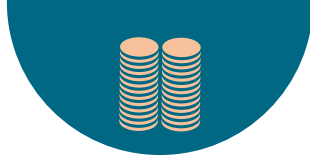
Kvinnor tjänar mindre än män



är kvinnors  
förvärsinkomst av mäns

6. Statistiska Centralbyrån (SCB). Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS); Summerad sammanräknad förvärsinkomst (inkomst av tjänst och näringsverksamhet) efter kommun och kön, 15-74 år.

7. Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning (2019:5)*.



## Sysselsättning och deltagande på arbetsmarknaden

Kvinnor har lägre sysselsättning än män. År 2019 var andelen kvinnor som arbetade 35 timmar eller mer 77 procent, medan samma siffra för män var 91 procent. Andelen kvinnor som arbetade 20–34 timmar var 16 procent, medan samma siffra för män var 7 procent. År 2018 var antalet deltidsarbetslösa<sup>8</sup> i länet 4 578, varav män 1 722 (38 procent) och kvinnor 2 856 (62 procent). Vi vet också att utrikes födda har väsentligt lägre förvärvsfrekvens, beroende på hur länge man varit i Sverige, och att skillnaderna mellan män och kvinnor ofta är större i denna grupp.<sup>9</sup>

## Kvinnors företagande

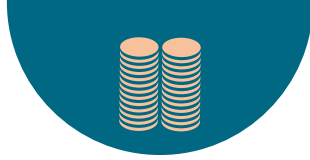
Kvinnor är tydligt underrepresenterade bland länets företagare. År 2018 fanns det 8 084 egenföretagare i länet varav endast 33 procent (2 694) var kvinnor. Under samma år startades 1 028 företag i länet, varav endast 28 procent (287) av kvinnor och 72 procent av män (741).

---

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

9. Statistiska Centralbyrån (SCB). Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS); Förvärvsarbetande 20–64 år efter inrikes och utrikes födda 2018.





## Regionala delmål för ekonomisk jämställdhet

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

Indikatorer:

- Kvinnors sammanräknade förvärvsinkomst som andel av mäns.

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

Indikatorer:

- Kvinnors och mäns sysselsättningsgrad.

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

Indikatorer:

- Andelen nystartade företag som startats av kvinnor.

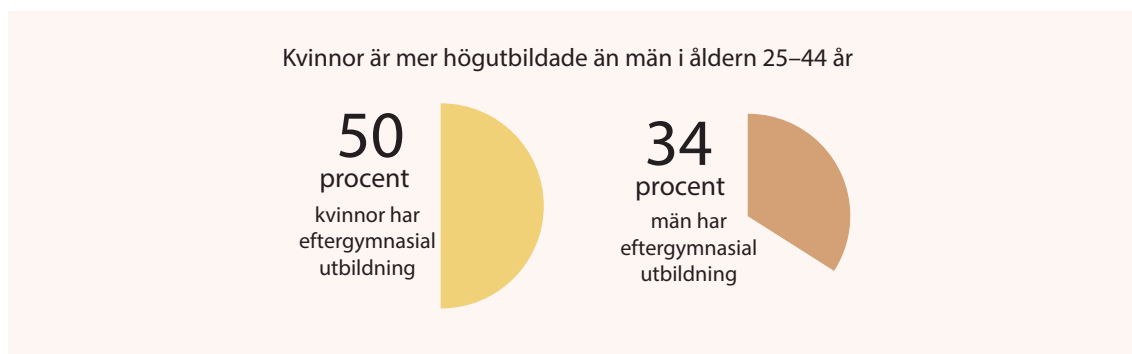


## Mål 3: Jämställd utbildning

### Lägesbild för området

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

Pojkars skolresultat är sämre än flickors, trots att tjejer uppger att de trivs sämre i skolan och är mer stressade över sitt skolarbete.<sup>10</sup> I åldern 25–44 år har män lägre utbildningsnivå: 50 procent av kvinnorna har eftergymnasial utbildning som högsta avslutade utbildning medan samma siffra för män är 34 procent.<sup>11</sup> Yrkesvalen är också starkt könsstereotypa, vilket bidrar till att cementera den könssegregerade arbetsmarknaden och i förlängningen till ekonomisk ojämställdhet.



### Könsstereotypa yrkesval

Kvinnor och män, flickor och pojkar gör i hög grad könsstereotypa yrkesval, såväl till gymnasiet som till högre utbildning, vilket får konsekvenser för såväl arbetsmarknaden som för normer om vad kvinnor och män förväntas vara och bli. I gymnasievalet 2020 i Örebro län dominerade kvinnor till exempel bland sökande till programmen för vård och omsorg, barn och fritid samt estetiska, medan män dominerade bland sökande till programmen el och energi, bygg och anläggning samt teknik.<sup>12</sup> Vid Örebro universitet håller de könsbundna studievalen i sig. Män är fortsatt i minoritet på exempelvis lärarprogrammen och vårdutbildningarna och kvinnor är i minoritet på ingenjörs-,

10. Region Örebro län (2020). *Liv och hälsa ung 2020*.

11. Statistiska Centralbyrån (SCB). Utbildningsregistret; Utbildningsnivå för befolkningen 25–44 år 2019.

12. Statistik inbegärd från Gymnasieantagningen i Örebro län.



matematik- och systemvetenskapsprogrammen. Endast 16 av 81 utbildningsprogram vid Örebro universitet kan anses jämställda, det vill säga har en könsfördelning inom spannet 40–60 procent.

Även de kvalificerade yrkesutbildningarna och yrkeshögskoleutbildningarna i länet är starkt könssegregerade. Kvinnor dominerar i yrkesutbildningar inom ekonomi, administration och försäljning (78 % av studerande, 80 % av examinerade), hotell, restaurang och turism (80 % av studerande, 79 % av examinerade), hälso- och sjukvård samt socialt arbete (96 % av studerande, 100 % av examinerade). Män dominerar å andra sidan i utbildningar inom Data/IT (82 % av studerande, 90 % av examinerade), samhällsbyggnad och byggteknik (65 % av både studerande och examinerade), teknik och tillverkning (83 % av studerande, 92 % av examinerade) samt transporttjänster (56 % av studerande, 73 % av examinerade).<sup>13</sup>

### Pojkars skolresultat

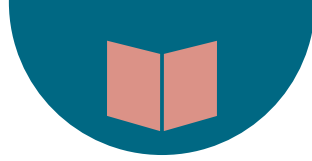
Länets kommuner har ett formaliserat samverkansarbete i skolfrågor, som samordnas av Region Örebro län, med syfte att förbättra skolresultaten i länet, som är lägre än riksgenomsnittet. Det samverkansdokument för perioden 2016–2022 som upprättats mellan kommunerna lyfter bland annat att pojkar halkar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

### Utbildningsanordnares arbete med jämställdhet

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

---

13. Statistiska Centralbyrån (SCB). Examinerade 2018 och studerande 2019 på kvalificerad yrkesutbildning och yrkeshögskoleutbildning (Örebro län).



## Regionala delmål för jämställd utbildning

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

**Indikatorer:**

- Statistik över utbildningsval.

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

**Indikatorer:**

- Andel flickor och pojkar med behörighet till gymnasieskolan efter årskurs 9
- Avgångna elever från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program
- Studerande och examinerade från högskolan.

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

**Indikatorer:**

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



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

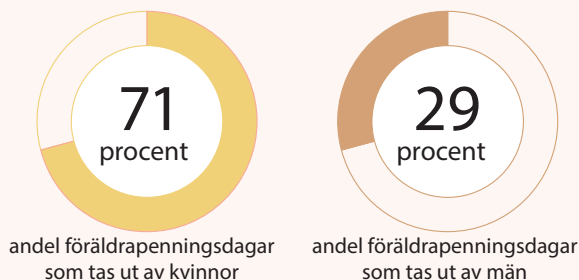
### Lägesbild för området

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

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

Uttaget av föräldrapenning är ojämnt i Örebro län. Sedan föräldraförsäkringen infördes i Sverige 1974 har pappors uttag av föräldrapenning gradvis ökat. 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, och ökningen varit särskilt markant i anslutning till att dagar i föräldraförsäkringen har reserverats för respektive förälder. Under 2019 tog män ut 29 procent och kvinnor 71 procent av föräldrapenningsdagarna i Örebro län.

#### Män tar ut färre föräldrapenningsdagar





Män med akademisk utbildning och som arbetar i kvinnodominerade yrken tar ut fler föräldrapenningdagar än män som saknar akademisk utbildning och som arbetar i mansdominerade yrken.<sup>14</sup> Kvinnor tar också ut cirka 80 procent av omvårdnadsbidragen i länet.<sup>15</sup> Ojämsliddheten på detta område hänger ihop med vilka förväntningar och normer som finns kring kön och föräldraskap. Här kan det föräldraskapsstöd som erbjuds i länet spela en stor roll.

### Kvinnor arbetar oftare deltid

Kvinnor arbetar i större utsträckning deltid, och oftare med orsaken ”vård av barn”. I en nationell LO-rapport från 2020<sup>16</sup> visas att deltidsarbete är betydligt vanligare särskilt för kvinnor i arbetaryrken; 46 procent arbetar deltid medan motsvarande andel för kvinnor i tjänstepersonsyrken är 24 procent. Bland män med arbetaryrken har 15 procent deltid, jämfört med 10 procent av männen i tjänstemannayrken. Den största orsaken till detta för både män och kvinnor är att heltid inte har hittats eller gått att få, men utöver detta skiljer sig orsakerna till deltidsarbete en del åt beroende på kön och yrke. Vård av barn är en vanlig orsak särskilt bland kvinnor i tjänstemannayrken (25 procent av de deltidsarbetande; samma siffra för kvinnor i arbetaryrken är 7 procent. Denna siffra för deltidsarbetande män i tjänstemannayrken är 17 procent medan den är nära 0 procent bland män i arbetaryrken). För att komma till rätta med ojämställdheten gällande deltidsarbete är det viktigt att arbeta för ett jämställt föräldraskap, för att främja möjlighet till heltid samt att arbeta för att arbetsförhållandena särskilt i kvinnodominerade yrken är långsiktigt hållbara.

---

14. Försäkringskassan (2016). *Föräldrapenning och yrke. Korta analyser*.

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

16. LO (2020). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2020*.



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

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

### Indikatorer:

- Uttag av föräldraledighet (inkl. VAB)
- Uttag av närståendepenning
- Uttag av omvårdnadsbidrag.

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

### Indikatorer:

- Genomförda insatser för att främja och underlätta uttag av föräldraledighet.

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

### Indikatorer:

- Genomförda insatser för ett jämställt föräldraskap, särskilt inom ramen för länets samverkan kring föräldraskapsstöd.

Mål 4.4: Andelen kvinnor som arbetar deltid ska minska.

### Indikatorer:

- Andel bland män respektive kvinnor som arbetar deltid.



## Mål 5: Jämställd hälsa

### Lägesbild för området

Folkhälsan i vårt län, liksom i övriga världen, är inte jämställd. Förutsättningar för hälsa och sjukdom för flickor och pojkar, kvinnor och män ser olika ut, eftersom kvinnors och mäns livsvillkor ser olika ut. Den ojämsställda hälsan får också stora konsekvenser för de övriga jämställdhetspolitiska målen, och arbete med universella, hälsofrämjande insatser behöver stärkas. Här är inte minst idrottsrörelsen, föreningslivet och annan fritidsverksamhet viktiga arenor.

### Ojämsställdhet i hälsa

Kvinnor har ett högre ohälsotal<sup>17</sup>; år 2019 var det 30,1, medan mäns var 20,2.<sup>18</sup> Kvinnor dominerar i diagnoser relaterade till stress och utbrändhet samt rörelseorganens sjukdomar, medan män dominerar inom hjärt- och kärlsjukdomar. Kvinnor och män söker vård för olika sjukdomar och i olika utsträckning. Kvinnor söker mer vård och har fler och längre sjukskrivningar. De behandlas oftare i primärvården, medan män oftare behandlas i slutenvården.

### Hälsa och maskulinitetsnormer

Det är vanligare att män begår suicid och att män utsätter sig för risker i trafik eller på sin fritid. Fler män än kvinnor har ohälsosamma levnadsvanor och missbruk av alkohol och droger. Många av de hälsoproblem som i högre utsträckning drabbar män kan kopplas till skadliga maskulinitetsnormer.<sup>19</sup>

### Transpersoners hälsa är sämre än cispersoners

Hälsan för transpersoner, det vill säga personer som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet, är också väsentligt sämre än för cispersoner, det vill säga personer som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet. Transpersoner

---

17. Ohälsotalet mäter hur många dagar under en tolv månaders period 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.

18. Försäkringskassan. Försäkringskassans statistikdatabas; Ohälsotal för män och kvinnor i åldrarna 16–64 i Örebro län.

19. SOU 2014:6. *Män och jämställdhet*.



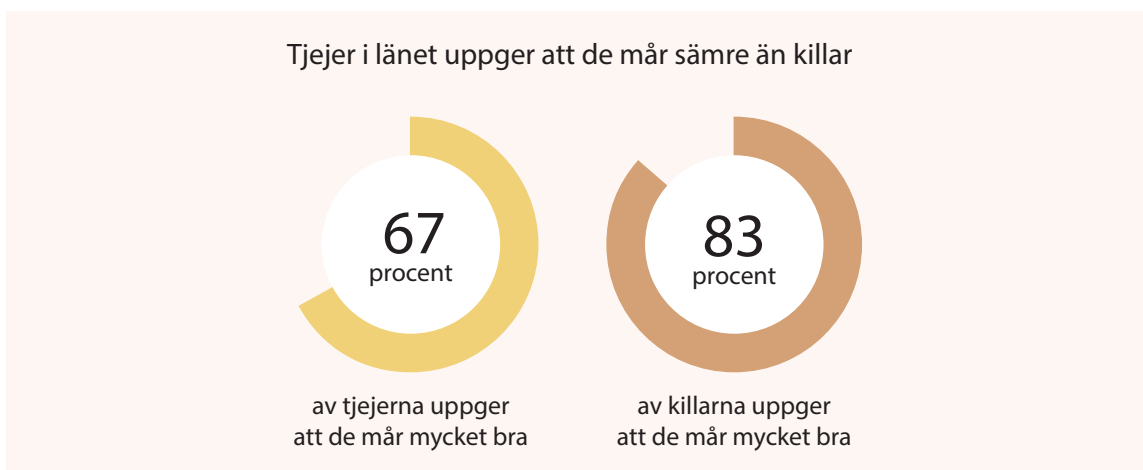


har sämre självupplevd hälsa och det är vanligare att transpersoner har självmordstankar eller har gjort självmordsförsök.<sup>20</sup>

### Ungas hälsa är ojämsställd

Vad gäller ungas självskattade hälsa finns vissa resultat i *Liv & Hälsa*

*Ung*-undersökningarna. År 2020 svarade 67 procent 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 procent. Tjejerna uppger alltså att de mår väsentligt sämre än killarna.



På frågan ”Hur ofta har du under de senaste 3 månaderna känt dig orolig/ängslig?” svarade år 2020 40 procent av tjejerna och 71 procent av killarna ”Sällan/aldrig”. Om man istället tittar på andelen som svarat ”Ofta/varje dag” låg dessa siffror för 2020 på 30 procent för tjejer och fortsatt på 10 procent för killarna.

20. SOU 2017:92. *Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor.*



## Regionala delmål för jämställd hälsa

Mål 5.1: Ojämsställdheten i den självupplevda hälsan ska minska.

**Indikatorer:**

- Kvinnors och mäns, flickors och pojkars självupplevda hälsa.

Mål 5.2: Kvinnors sjukfrånvaro ska minska.

**Indikatorer:**

- Kvinnors och mäns sjuktal.

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

**Indikatorer:**

- Genomförda insatser eller projekt kring maskulinitet och hälsa.



## Mål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

### Lägesbild för området

21 procent av befolkningen i Sverige någon gång varit utsatt för våld i nära relation, enligt en nationell kartläggning genomförd av Brottsförebyggande rådet 2014. Örebro kommun, den största kommunen i länet, genomförde år 2017 en undersökning av omfattningen av våld i nära relation som visar att ungefär 33 procent av kommunens invånare någon gång i livet utsatts för våld i nära relation.<sup>21</sup> Mäns våld mot kvinnor ska upphöra i Örebro län och arbetet måste fortsätta tills detta mål är uppnått. Länets kommuner varierar i storlek och arbetet mot mäns våld mot kvinnor ser olika ut och har kommit olika långt. De större kommunerna är resursstarka och har kommit längre i arbetet medan de mindre kommunerna har större utmaningar och behov av stöd.

I regeringens tioåriga nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor<sup>22</sup> anges att arbetet ska genomföras med utgångspunkt i följande målsättningar:

1. Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld.
2. Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn.
3. Effektivare brottsbekämpning.
4. Förbättrad kunskap och metodutveckling.

### Förebyggande av våld

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

---

21. Örebro kommun (2017). *Våld i nära relationer*.

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



Det finns behov av att aktivt arbeta för att samverka med länets skolor kring våldsförebyggande och av att fortsatt vara lyhörda för vilka behov och utmaningar skolpersonal ställs inför. Det finns även behov av att identifiera och hitta vägar in till andra arenor där barn och ungdomar finns för att genomföra insatser, särskilt universella arenor som mödra- och barnhälsovården.

När det gäller det återfallspreventiva arbetet i länet uttrycks från såväl kommuner och myndigheter som från civilsamhället att arbetet med våldsutövarna behöver utvecklas och förbättras. Riktade behandlingsinsatser måste erbjudas våldsutövare inom ramen för den ordinarie verksamheten. I dagsläget tar civilsamhället ett stort ansvar för att erbjuda våldsutövare behandling, vilket är ohållbart då många av dessa endast uppbär tillfälliga ekonomiska medel. En av länets stora utmaningar är därför att hitta en permanent lösning för denna fråga. Många små kommuner har varken medel eller resurser att kunna tillhandahålla sådana insatser på egen hand, och samverkan i länet är därför nödvändig.

### Upptäckt av våld

Arbetet med att upptäcka våld och erbjuda skydd för våldsutsatta flickor och kvinnor i vårt län måste växlas upp. Stödet för våldsutsatta, liksom behandlingsinsatser för våldsutövare, är inte jämnt fördelat i länet och de mindre kommunerna uttrycker att det är svårt att tillhandahålla tillräckliga insatser. Det finns en bra struktur för det akuta skyddet, till exempel spårsäkring, dokumentation samt kontakt med socialtjänst, skyddade boenden och polis, men de fall som inte är av samma akuta karaktär upplevs fungera sämre.

Under de senaste åren har fler aktörer fått i uppdrag att ta fram rutiner för att upptäcka våldsutsatthet. När fler frågar om våld leder det också till att fler verksamheter upptäcker fler våldsutsatta, vilket i sin tur leder till ett större behov av stöd. Detta kommer att vara en av de stora utmaningarna för länet under de kommande åren, särskilt för den beslutsfattande nivån, då endast en kommun i länet har en samtalsmottagning för våldsutsatta och våldsutövare.



### Effektivare brottsbekämpning

Länsstyrelsens lägesbild för 2020 visar bland annat att det finns en negativ trend gällande uppkläring av köp av sexuell tjänst, som minskade både 2018 och 2019, samt gällande uppklärande av köp av sexuell handling av barn. Länet har också saknat en regionkoordinator mot prostitution och människohandel, vilket fått negativa konsekvenser för arbetet med dessa frågor.

### Förbättrad kunskap och metodutveckling

Det viktigt att kunskapsnivån upprätthålls och att metod- och kompetensstöd kontinuerligt erbjuds till breda målgrupper, inte minst eftersom länet växer och personal ofta byts ut. I den myndighetsgemensamma genomförandeplanen 2020–2022 gällande uppdraget att ge kompetensstöd för arbetet mot våld i nära relation<sup>23</sup> är ett av målen att kommuner och regioner ska vara självförsörjande i fråga om baskunskaper om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, varför det finns behov av att utbilda utbildare. Kommuner behöver även stöd i arbetet med systematisk uppföljning för att strukturera och följa upp arbetet. Utppekade områden för kompetenshöjande insatser är bland annat hedersrelaterat våld och förtryck, sexuell exploatering, prostitution samt människohandel för sexuella ändamål.

---

23. Socialstyrelsen (2020). *Myndighetsgemensam genomförandeplan gällande uppdraget att ge kompetensstöd för arbete mot våld i nära relationer m.m.*



## Regionala delmål för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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

### Indikatorer:

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

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

### Indikatorer:

- Aktörer som har rutiner för att fråga om våldsutsatthet
- Aktörer som har personer med ett uttalat ansvar för kvinnofridsarbete och/eller våld i nära relation
- Aktörer som samverkar med andra myndigheter/organisationer kring våldsärenden.

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

### Indikatorer:

- Genomförda gemensamma insatser för samverkan kring brottsbekämpning gällande våldsärenden.

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

### Indikatorer:

- Personer som arbetar inom offentliga, privata och ideella verksamheter som har fått del av utbildnings- och kunskaphöjande insatser
- Aktörer som utför riskbedömningar enligt manual.

## Del 2: Övergripande inriktningar och arbetssätt för att förverkliga målen

För att förverkliga de regionala jämställdhetspolitiska målsättningarna i föregående avsnitt har länets aktörer kommit överens om att prioritera fyra inriktningar och arbetssätt som ska präglade det jämställdhetspolitiska arbetet i Örebro län under strategiperioden 2021–2024.

**A.**

Regional samverkan  
och nätverksarbete



**B.**

Handlingsplaner  
och strategier för  
jämställdhetsintegrering



**C.**

Utbildning och  
kompetenshöjande  
insatser



**D.**

Ett intersektionellt  
och normkritiskt  
förhållningssätt





De fyra inriktningarna är:

- A. Regional samverkan och nätverksarbete
- B. Handlingsplaner/strategier för jämställdhetsintegrering
- C. Utbildning och kompetenshöjande insatser
- D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt.

## A. Regional samverkan och nätverksarbete

Örebro läns jämställdhetsråd är navet i det länsgemensamma jämställdhetsarbetet. Rådet leds av landshövdingen och består av representanter från länets kommuner, statliga myndigheter, Region Örebro län, fack- och arbetsgivarorganisationer samt aktörer i civilsamhället. Utöver detta finns flera andra nätverk och arbetsgrupper med olika inriktningar, till exempel Länsgrupp för kvinnofrid, Statligt nätverk för jämställdhetsfrågor samt Regional plattform för kommunsamverkan inom jämställdhetsområdet. Inom flera verksamheter finns också nationell och internationell samverkan kring jämställdhetsfrågor.

För att strategins mål ska kunna nås och nätverken ska få förutsättningar att arbeta systematiskt ska årliga aktivitetsplaner upprättas, där samverkans- och kompetenshöjande insatser utformas i enlighet med strategin. Aktivitetsplanerna utformas på uppdrag av Jämställdhetsrådet med stöd av Länsstyrelsen.

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

- Länets aktörer ska fortsätta och utveckla den regionala samverkan kring jämställdhetsfrågor.
- Örebro läns jämställdhetsråd ska ansvara för att årliga aktivitetsplaner upprättas för att förverkliga målen i strategin.
- Ett särskilt fokus ska läggas på att stötta länets kommuner, särskilt de mindre, i sitt jämställdhetsarbete.
- Länsstyrelsen erbjuder råd och stöd.





## B. Handlingsplaner och strategier för jämställdhetsintegrering

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

- Länets aktörer ska sträva efter att utveckla interna strategier, planer eller strukturer för jämställdhetsintegrering, inklusive planer för uppföljning av arbetet.



## C. Utbildning och kompetenshöjande insatser

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

- Länets aktörer ska erbjuda kompetensutvecklingsinsatser, särskilt för chefer, ledningsfunktioner, politiker och andra beslutsfattare.
- Jämställdhetsrådet beslutar om årliga fokus i aktivitetsplanerna för kompetensutveckling och utbildningsinsatser under perioden 2021–2024.
- Länsstyrelsen erbjuder råd och stöd.



## D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt

### Intersektionalitet

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

### Ett normkritiskt förhållningssätt

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

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



Länsstyrelsen  
Örebro län



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