



2024–2030

# Ett jämställt Norrbotten



Länsstyrelsen  
Norrbotten

**TANKEN BAKOM OMSLAGSBILDEN:**

Bilden av Norrbotten är en av många utmaningar vi står inför när det kommer till både jämställdhetsarbetet och den samhällsomvandling som nu sker. Snö, is, industri, jakt, hockey och machokultur är bilder som kan tyckas överdrivna men som också till viss del är sanna.

I vårt arbete att bli mer jämställda - och bli ett län som attraherar en bred målgrupp av människor - behöver vi jobba med denna bild. Vi behöver lyfta det andra som också finns här - men även det vi önskar se.

Illustrationerna i denna strategi är framtagna med allt det här i bakhuvudet. Du kan nämligen inte bli det du inte kan se, som det så passande brukar beskrivas.

**Titel:** Ett jämställt Norrbotten

**Utgiven av:** Länsstyrelsen Norrbotten 2023

**Författare:** Linda Moestam

**Illustrationer:** Oh My

**Adress:** Länsstyrelsen Norrbotten, 972 38 Luleå

**Telefon:** 010-225 50 00

**E-post:** [norrbotten@lansstyrelsen.se](mailto:norrbotten@lansstyrelsen.se)

**Hemsida:** [www.lansstyrelsen.se/norrbotten](http://www.lansstyrelsen.se/norrbotten)

**Diarienummer:** 13671–2023

# Förord

Det pågår en omfattande samhällsomvandling i norra Sverige, något som kräver att vi tillsammans, genom samverkan i länet, arbetar för en jämställd och jämlik utveckling av vårt län. I Malmfälten har omvandlingen redan haft en påverkan på kommunerna de senaste femton åren och kommer att pågå flera år framöver. Här finns erfarenheter av omvandlingens effekter och påverkan på jämställdhet och jämlikhet. Det är av största vikt att vi tar tillvara på de erfarenheterna.

Du som läsare kanske undrar vilka vi är? Det är alla vi som har möjlighet att påverka samhällsutvecklingen, stort som smått.

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att arbeta för att de nationella målen får genomslag i länet, bland annat genom att initiera insatser, främja samverkan, sprida kunskap och följa upp jämställdhetsinsatser. Den här strategin är en del av det arbetet.

Strategin tar avstamp från de behov som vårt län har, med framåtblick i den riktning som vi i länet önskar se. Länsstyrelsen värderar samarbete och nätverkande över läns- och landsgränser och Norrbotten har haft stor nytta av Länsstyrelsen i Västerbottens länsstrategi som togs fram ett år tidigare.<sup>1</sup>

För att Norrbotten ska bli ett mer jämställt och jämlikt län krävs ett medvetet arbete som bedrivs systematiskt. Alla regionala aktörer behöver därför arbeta aktivt med jämställdhet och jämlikhet utifrån olika perspektiv där det handlar om att bidra till utveckling och delaktighet, intressanta jobb, och en stimulerande fritid. Pusselbitar som bygger upp bilden av hur det är att bo och verka i Norrbotten.

Ett jämställt Norrbotten är ett län där kvinnor, flickor, män, pojkar och icke-binära kan leva sina liv utan våld och ha möjlighet att fullt ut delta i samhället på likvärdiga villkor. Inom ramen för det värnas nationella minoriteter och urfolket samernas rättigheter. Norrbotten bör vara ett tryggt, inkluderande och välkomnande län där alla har möjlighet att hitta sin plats.

Titta på strategins framsida. Den symboliserar ett Norrbotten där du ska kunna ta plats som den du är, ett län där vi är modiga, tänker stora tankar och är framåtblickande. Det är inte för inte det finns en färgstark dahlia i mitten av bilden, en kraftfull symbol för att vi som län står upp för alla våra fina värden. Här ska vi inte vara begränsade av snäva könsnormer utan istället se alla möjligheter till intressanta liv med stora utvecklingsmöjligheter som finns här. Norrbotten är en plats för alla!

Efter en omfattande dialog och remissrunda har Länsstyrelsen beslutat om Norrbottens nya länsstrategi för jämställdhet – Ett jämställt Norrbotten.

Länsstyrelsens förhoppning är att denna strategi motiverar just dig till att bidra till ökad jämställdhet och jämlikhet inom den del av samhället som du kan påverka.

**Lotta Finstorp, landshövding Norrbotten**  
*Luleå 2023*



1 [Jämställdhetsstrategi – Länsstyrelsen Västerbotten \(lansstyrelsen.se\)](#)

# Tillsammans gör vi jämställt!

Jämställdhetsdelegationen har haft en betydande roll i framttagande, förankring och beslut av prioriterade områden. Jämställdhetsdelegationen är ett strategiskt forum och ska vara drivande i det regionala arbetet med jämställdhetsintegrering. Delegaterna representerar offentlig och privat sektor och leds av landshövdingen. Samtliga aktörer spelar en viktig roll för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Ledamöterna ställer sig bakom strategin, dess prioriteringar och målsättningar om ett jämställt Norrbotten. Varje organisation ansvarar dock själv för det egna jämställdhetsarbetet och äger rätt att själva bestämma hur det ska genomföras.

Genom bred samverkan med övriga aktörer i länet kan vi bidra till ett mer jämställt och jämlikt län!

/ Jämställdhetsdelegationen



# Innehåll

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Förord                                                      | 3  |
| Tillsammans gör vi jämställt!                               | 4  |
| Ett jämställt Norrbotten – en regional strategi 2024-2030   | 7  |
| Tre regionalt prioriterade områden                          | 9  |
| Område 1 – En jämställd samhällsomvandling                  | 11 |
| Område 1 – För vidare läsning                               | 15 |
| Område 2 – Omfördela makten mellan kvinnor och män          | 17 |
| Område 2 – För vidare läsning                               | 21 |
| Område 3 – Ökad upptäckt av mäns våld mot kvinnor och barn  | 23 |
| Område 3 – För vidare läsning                               | 27 |
| Jämställdhetsarbetet sker i vardagen                        | 28 |
| Så jämställt är Norrbotten                                  | 36 |
| Länsstyrelsens uppdrag och roll inom jämställdhetspolitiken | 38 |
| Den nationella jämställdhetspolitiken                       | 39 |

---

## Varför:

Jämställdhet är en rättighet och en nödvändighet. Ett jämställt Norrbotten skapar livskvalitet och attraktionskraft.

---

## Vad:

Strategin ska bidra till att många aktörer i Norrbotten arbetar med jämställdhet samt att fler insatser genomförs inom strategins prioriterade områden.

---

## Hur:

Strategin kan i praktiken guida till insikt och inspiration, bidra med prioriteringar samt synliggöra delmål och nyckeltal som organisationer kan använda i sina verksamheter. Strategin kan även stimulera till samverkan och erfarenhetsutbyte. Börja där ni själva är och plocka det ni vill ur strategin.

---

## För vilka:

Aktörer från Norrbotten behöver samverka brett och alla måste göra sitt. Därför berör denna strategi aktörer från kommuner och region, idéburen sektor, näringsliv och myndigheter.

---

# Ett jämställt Norrbotten – en regional strategi 2024-2030

Ett Jämställt Norrbotten syftar till att stärka länets jämställdhetsarbete. Den övergripande målsättningen är att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Syftet med strategin är att aktörer i länet, genom sina verksamheter och i samverkan, tillsammans bidrar till de jämställdhetspolitiska målen.

Strategin belyser grundläggande frågor för ett hållbart samhälle där exempelvis demokrati och en god och jämlik hälsa är förutsättningar för att nå jämställdhet. För att bidra till ökad samordning och samverkan och för att skapa ett mer effektivt arbete för jämställdhet och jämlikhet i hela Norrbotten, behöver strategins prioriterade områden uppmärksammas och delmål integreras i regionala och lokala styrdokument samt i verksamheters arbete.

För att ge strategin mer tyngd i just din organisation är det bra om din organisation fattar beslut om att arbeta i linje med strategin. Däröver kan du som läser denna strategi, gärna komplettera strategin med en handlingsplan som passar just din verksamhet.

**För att ge strategin mer tyngd i just din organisation är det bra om din organisation fattar beslut om att arbeta i linje med strategin.**

## Ett verktyg för att öka jämställdheten i länet

Strategin är ett av verktygen på väg mot ett mer jämställt och jämlikt län och ska inte ses som en handlingsplan som i detalj beskriver åtgärder och insatser. I strategin finns inte alla lösningar men däremot riktningar. Om vi är många aktörer som tillsammans fokuserar mot gemensamma mål kan vi skapa dessa lösningar tillsammans. Den här strategin ska mer ses som en övergripande beskrivning av vad som gemensamt bör eftersträvas, ett jämställt Norrbotten.

## Ett jämställt och jämlikt län

Jämställdhet är en mänsklig rättighet som handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.<sup>2</sup> Samtidigt påverkas människors förutsättningar av fler faktorer än kön eftersom maktstrukturer hänger ihop och förstärker varandra. I Sverige finns idag två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken främst utgår från. Det finns även personer som varken definierar sig som kvinnor eller män. Vi blir alla, oavsett könsidentitet och könsuttryck, påverkade av samhällets normer och hur kategorierna män och kvinnor förväntas vara och värderas.

I arbetet med jämställdhet behöver vi alltid ta hänsyn till både jämställdhet – och jämlikhet. Med jämlikhet avses alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter, oavsett såväl kön som andra individuella omständigheter såsom exempelvis könsidentitet eller uttryck, ålder, funktionsnedsättningar, sexuell läggning, etnisk eller religiös tillhörighet eller socio-ekonomisk status.

Arbetet för jämställdhet utgår från kön, men kan samtidigt inte bara ta hänsyn till kön – *”alltid kön, men aldrig bara kön”*. Detta kan också uttryckas med begreppet intersektionellt perspektiv, det vill säga hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder samspelar och kan förstärka varandra.

2 Mål för jämställdhet – Svenska regeringen ([regeringen.se](https://www.regeringen.se))

Av Norrbottens cirka 250 000 invånare är det knappt 49 procent som är kvinnor och drygt 51 procent som är män. Av dessa är 16 procent barn under 15 år och 25 procent är äldre över 65 år. Samtidigt är 13,3 procent av kvinnorna och 11,5 procent av männen i Norrbotten födda i ett annat land än Sverige.<sup>3</sup> Vilka insatser som bidrar till jämställda möjligheter för dessa åldersgrupper skiljer sig åt beroende på de olika omständigheter och villkor som är förknippade med en persons ålder och bakgrund.

Könsuppdelad statistik är viktig att använda för att synliggöra kvinnors och mäns, flickors och pojkars förutsättningar, levnadsvillkor och möjligheter till inflytande och delaktighet inom olika områden. Samtidigt behöver den kompletteras med andra indelningsgrunder för att bilden ska bli mer komplett. Exempelen ovan använder ålder och födelseregion som indelningsgrund, vilket är det som generellt kan hittas i svensk offentlig statistik.

Kön, ålder och födelseland är däremot långt ifrån det enda som påverkar norrbottningarnas livsvillkor och möjligheter till ett jämställt och jämlikt liv. När det gäller andra faktorer som exempelvis etnisk tillhörighet, könsidentitet eller funktionsnedsättning förs det inte officiell statistik på samma sätt. Då behöver analysen kompletteras med annan kunskap som exempelvis kvalitativa studier eller enkätundersökningar för att synliggöra olika gruppers olika villkor och identifiera vilka insatser som behöver göras för att bidra till jämställdhet.

I praktiken innebär det att gå ett steg längre i analysen och inte "bara" fråga sig hur fördelningen av makt, resurser och möjligheter ser ut mellan kvinnor och män inom ett visst område, utan också om det finns grupper där ojämställdheten är större och där särskilda insatser behöver göras. I slutändan är målet att alla människor – flickor, pojkar, kvinnor, män och icke-binära – ska uppleva ett mer jämställt Norrbotten.

## Uppföljning av nyckeltal och statistik

Att styra mot jämställdhet förutsätter att det finns nyckeltal som kan användas för att följa och analysera utvecklingen på en övergripande nivå.

Till varje prioriterat område i strategin finns delmål och nyckeltal kopplade. Dessa syftar till att synliggöra status och följa upp förändringar inom de regionala områdena. Nyckeltalen ska vara relevanta och väl-etablerade mått som är möjliga att följa upp på nationell, regional och lokal nivå.

Möjligheterna att följa all utveckling för ett jämställt Norrbotten med nyckeltalen i denna strategi är till viss del begränsad. Syftet är att nyckeltalen i strategin ger en lägesbild som direkt linjerar med de prioriterade områdena i strategin. **Nyckeltalen kommer att följas upp och presenteras i en lathund vartannat år. Lathunden finns fritt att ladda ned på Länsstyrelsens webbplats.**

Förhoppningsvis kan strategin inspirera fler till att också ta fram och använda egna, specifika nyckeltal för jämställdhet inom sina verksamheter eller till att följa upp befintliga nyckeltal uppdelat på kön.<sup>4</sup> Det önskvärda scenariot är att strategins nyckeltal kompletteras med fler nyckeltal beroende på organisation och verksamhet.

## Nationell statistik

Här finns nationell statistik som även går att få på regional nivå:

Jämställdhet i län och kommuner (scb.se)

**Sveriges kommuner och regioner har tagit fram en särskild handledning för att styra med könsuppdelade nyckeltal. Som stöd i arbetet kan ni ta del av den här:**

Att styra med könsuppdelade nyckeltal – SKR Rapportwebb

3 Befolkningsstatistik – Regionfakta (regionfakta.com)

4 Fler nyckeltal går att finna hos bland annat Statistiska centralbyrån, SCB.

# Tre regionalt prioriterade områden

## OMRÅDE 1

### En jämställd samhällsomvandling

## OMRÅDE 2

### Omfördela makten mellan kvinnor och män

## OMRÅDE 3

### Ökad upptäckt av mäns våld mot kvinnor och barn

För att öka jämställdheten i Norrbotten tar strategin sin utgångspunkt i länets specifika behov och förutsättningar och kopplar samman dem med den nationella jämställdhetspolitiken i **tre prioriterade områden**.<sup>5</sup>

Varje område innefattar en beskrivning, delmål, nyckeltal samt vidare läsning.

Områdena är inte heltäckande utan syftar till att särskilt fokusera på det gemensamma arbetet och komplettera sådant som redan görs.

För vissa verksamheter kan ett område upplevas mer aktuellt än ett annat, men precis som de nationella jämställdhetspolitiska målen hänger de regionala områdena ihop, är beroende av och förutsätter varandra.

**Till exempel:** För att kunna omfördela makten på ledande och beslutsfattande positioner behöver kvinnor och män ges samma förutsättningar. Förutsättningarna påverkas i sin tur av bland annat möjligheterna till heltidsarbete och trygghet på arbetsplatsen, men också av uttaget av föräldraledighet, föräldrapenning och fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

#### Vilka som omfattas av målen

Samtliga mål omfattar kvinnor och män, flickor och pojkar samt icke-binära som är födda i Norrbotten eller som har flyttat hit. I Norrbottens län bor och verkar invånare i glesbygd, landsbygds- och fjällnära orter, liksom i kustnära städer.

5 [Mål för jämställdhet – Svenska regeringen \(regeringen.se\)](#)



### TANKEN BAKOM BILDEN:

Här har vi valt att jobba med en målbild, snarare än verkligheten. Den pågående samhällsomvandlingen är ett ypperligt tillfälle att bygga upp ett län där alla får plats. Med bilden vill vi visa ett län där näringslivet blomstrar, likväl som kulturen. Vi ser liv, rörelse, delaktighet – och trenden med utflyttande unga kvinnor har vänt.

## OMRÅDE 1

# En jämställd samhällsomvandling

I och med pågående samhällsomvandling där utvecklingen drivs på med rask takt finns risk att kvinnors och mäns perspektiv, förutsättningar, erfarenheter och kompetenser inte tas tillvara på likvärdiga sätt. Risken för att kvinnor och män inte ges lika stort inflytande eller ses som likvärdiga resurser stärker den redan könsuppdelade arbetsmarknaden och utbildningen. Därmed förstärks den ekonomiska ojämställdheten som råder idag.

Den pågående digitala och industriella omställningen medför en omfattande samhällsomvandling. Den är komplex då den påverkar Norrbotten på många olika sätt. En del kommuner påverkas mer än andra, vissa delar av arbetsmarknaden växer medan andra minskar.

Det handlar bland annat om fossilfri stålproduktion i Luleå, Gällivare och Boden samt Northwolts batterifabrik i Skellefteå. Miljardinvesteringar och upp till 100 000 nya invånare kräver stora förändringar inom allt från näringsliv och arbetsliv till livsmiljöer, bostäder, kultur, fritid, service och kommunikationer. För att en mångfald av människor ska kunna bidra till och dra nytta av samhällsomvandlingen behöver den ske på ett hållbart sätt – i en miljömässig, social och ekonomisk bemärkelse.

behöver exempelvis arbetsgivare och andra nyckelaktörer bidra till att skydda medföljande familjemedlemmar från utsatthet. Detta gäller särskilt om medföljande barn inte går i skolan eller tar del av barnomsorg.

Många kommuner i norr har länge kämpat med krympande befolkning, minskade skatteintäkter och neddragen samhällsservice. Inflyttning, invandring och integration är nycklar till Norrbottens kompetensförsörjning, där satsningar som skapar tillträde till arbetsmarknaden för utrikesfödda kvinnor är särskilt viktiga. Vidare är det av vikt att beakta hur samhällsomvandlingen påverkar glesbygds-kommunernas kvinnor och män, flickor och pojkar, exempelvis vad gäller maktfördelning och löneutveckling samt möjligheten och makten att faktiskt

## **”För att en mångfald av människor ska kunna bidra till och dra nytta av samhällsomvandlingen behöver den ske på ett hållbart sätt – i en miljömässig, social och ekonomisk bemärkelse.”**

Det innebär att samhällsomvandlingen måste ske utifrån de varierande behov och förutsättningar som finns hos människor med olika kön, ålder, etnicitet, funktionsvariation, utbildningsnivå med mera. Därmed behöver jämställdhet och jämlikhet prioriteras av alla de samhällsaktörer som på något sätt bidrar till utformandet av det nya samhälle som växer fram.

Det krävs säkrad tillgång till arbetskraft inom både näringslivet och välfärdssektorn, med en jämn fördelning av kvinnor och män. Det i sin tur förutsätter jämställda och jämlika arbetsplatser, med goda förutsättningar för alla att trivas, utvecklas och försörja sig.

Samhällsomvandlingen förutsätter också att samhället tar ansvar för att säkerställa trygghet för alla, särskilt barn. Vid rekrytering av arbetskraft från andra länder

forma sina liv och leva i glesbygd. Det handlar om att samhällsomvandlingen inte ska bidra till ytterligare ökade klyftor och skillnader mellan glesbygd och storstad i länet. Somliga kommuner har även säsongsbunden verksamhet inom exempelvis turistnäring och biltestnäring. Dessa perioder präglas av stort inflöde av turister och arbetstagare där det är av stor vikt att kommunen når ut till de internationella företagen. Den här formen av verksamheter är en viktig del av samhällsomvandlingen.

En av de största utmaningarna i Norrbotten är att få unga kvinnor att välja att bo kvar eller att få unga kvinnor att flytta till länet. Här behövs särskilda satsningar för att kunna erbjuda kvinnor intressanta jobb, utveckling och en stimulerande fritid. Vad för slags satsningar som behövs kommer troligen att

variera. Insatser som riktar sig till unga behöver baseras på ungas behov och erfarenheter samt att beslut om unga behöver baseras på kunskap om unga. För att göra rätt satsningar för att få unga att stanna kvar är det viktigt att ta del av de ungas egna medskick. Enkäten LUPP<sup>6</sup> är ett verktyg för kommuner och regioner för att få kunskap om unga. Där finns bland annat könsuppdelad information om varför tjejer och killar tror sig komma att flytta.<sup>7</sup>

Fler kvinnor har en lägre inkomst och arbetar mer deltid än män, vilket påverkar kvinnors sammanlagda livsinkomst negativt. Den könsuppdelade arbetsmarknaden är en betydande faktor till inkomstskillnaden mellan kvinnor och män. Här skiljer sig även arbetsvillkor beroende på yrkesgrupper. Stress, arbetstrivsel och arbetstid är exempel på faktorer som påverkar ekonomi och hälsa. En stor andel äldre kvinnor i länet har arbetat deltid under sina yrkesverksamma år som förvärsarbetande, något som ger låga pensioner.

Det är främst kvinnor, ensamstående och de äldsta inom åldersgruppen över 65 år som löper en stor risk att hamna under inkomstgränsen för låg ekonomisk standard. Därför är det av stor betydelse att arbeta för mer jämställda arbetsvillkor då detta ökar den ekonomiska jämställdheten och främjar hälsa.

Här spelar också ett mer jämställt föräldraskap en stor roll i och med att kvinnor tar ett betydligt större ansvar för det obetalda hem och omsorgsarbetet än vad män gör. Hos Norrbottens samtliga kommuner är det stora skillnader i uttaget av föräldrapenning mellan kvinnor och män där kvinnor tar ut majoriteten av föräldraledigheten.

Sammantaget påverkar detta mäns och kvinnors ekonomi, pension samt möjligheter att få och ge omsorg på lika villkor. Kvinnor arbetar främst inom offentlig sektor, män inom näringslivet. Något som i sin tur påverkar synen på vilka jobb som är viktigast, var det går att göra karriär och vilka som efterfrågas var. I nyetableringarnas spår uppstår stora behov av utbildad personal till industrin men också till sektorer utanför industrin. Industrin behöver göras mer attraktiv och inbjudande för kvinnor medan män behöver lockas till att bli exempelvis lärare och sjuksköterskor.

**”Industrin behöver göras mer attraktiv och inbjudande för kvinnor medan män behöver lockas till att bli exempelvis lärare och sjuksköterskor.”**

Ökad jämställdhet kan bidra till ekonomiskt hållbar utveckling genom att tillvarata kvinnors och mäns samlade kompetenser, talang, kreativitet och entreprenörskap på arbetsmarknaden och i övriga samhället. Både kvinnor och män måste kunna se en framtid på arbetsplatserna, både de som redan finns och de som växer fram.



6 LUPP = Lokal uppföljning av ungdomspolitik – Myndigheten för ungdoms- och civilsamhälle (mucf.se)

7 LUPP ungdomsenkät – Luleå kommun (lulea.se)

# Delmål

Oavsett var i länet de bor, ska kvinnor och män, flickor och pojkar, ha samma rätt, möjlighet och villkor gällande följande punkter:

- 
- Betalt arbete, företagande och ägande som ger ekonomisk självständighet livet ut
- 
- Utbildning och studieval, genom hela livet
- 
- Arbetsmiljö fri från kränkningar och trakasserier
- 
- Påverka arbetsmarknadens och näringslivets inriktning och utformning
- 
- Ett rikt kultur- och föreningsliv för alla åldrar
- 

# Nyckeltal

Könsuppdelad statistik gällande:

- 
- Inflyttning och utflyttning till – och från länet
- 
- Inpendling– och utpendling
- 
- Brottslighet och trygghet/otrygghet
- 
- Företagare/entreprenörskap (företagare och nystartade företag)
- 
- De som beviljas företagsstöd
- 
- Utbildningsnivå
- 
- Män som sökt till kvinnodominerade universitetsutbildningar
- 
- Kvinnor som sökt till mansdominerade universitetsutbildningar
-

- 
- De 20 vanligaste yrkena för kvinnor
- 
- De 20 vanligaste yrkena för män
- 
- De som i arbetet blivit utsatta för trakasserier
- 
- Föreningsdeltagande samt barn och unga som deltar i förening
- 
- Antal idrottsledare och aktiva organisationsledare
- 
- Besök på ungdomsmottagning
- 
- Besök på barnhälsovård
- 

### För vidare läsning

- Länsstyrelsen Norrbotten: [Jämställd industri](#)
- Sveriges kommuner och regioner: [Jämställd upphandling](#)
- Regeringen: [Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet](#)
- Jämställdhetsmyndigheten: [Så ska fler välja jobb i välfärden – Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval \(2023:11\)](#)
- Region Norrbotten: [Kulturplan Norrbotten 2023-2026](#)

**TANKEN BAKOM BILDEN:**

Även här har vi valt att jobba med en målbild, snarare än verkligheten. Vi behöver se fler män inom vården och andra kvinnodominerade yrken. Likväl som vi behöver se fler kvinnor inom IT, industri och på ledande positioner. Det här för att både samhället och människorna som ingår i det, ska kunna blomstra.

Pappan längst fram symboliserar hoppet om en jämlik makt- och ansvarsfördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

## OMRÅDE 2

# Omfördela makten mellan kvinnor och män

Mäns dominans på maktpositioner inom politiken, offentlig förvaltning och näringsliv har inte brutits. Idag har kvinnor mindre makt än män i Norrbotten, trots att kvinnor generellt har en högre utbildningsnivå. Maktobalanser påverkar formella och informella beslut.<sup>8</sup> Det har inverkan på kvinnors och mäns liv, hälsa, trygghet och vardag.

Den ojämna makt- och ansvarsfördelningen som finns i hemmet påverkar möjligheten för kvinnor att delta i samhället på samma villkor som män.<sup>9</sup> Fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet kan påverka handlingsutrymmet och möjlighet för kvinnor att exempelvis ta politiska uppdrag.

I Norrbotten har män generellt mer makt och mer tillgång till att fatta beslut än kvinnor eftersom det är fler män på ledande och beslutsfattande positioner inom politiken, i kommuner, myndigheter, civilsamhälle, näringsliv och akademi.<sup>10</sup> Kvinnor och män som engagerar sig i samhällsfrågor blir mer än tidigare utsatta för hot och hat. Kvinnor på ledande och beslutsfattande positioner blir i än högre grad än män utsatta för sexuella trakasserier samt hat och hot.<sup>11</sup> Ur en demokratisk utgångspunkt ska beslut som berör kvinnor och män i Norrbotten också fattas av både kvinnor och män. Förutom att uppnå en jämn numerär fördelning, innebär det även att ha makt över dagordningen och inflytande över beslutens utformning.

Att stärka kvinnors och mäns möjlighet till delaktighet och inflytande främjar också hälsan. Ett samhälle där individer eller grupper trakasseras, diskrimineras eller på annat sätt kränks står i motsats till ett inkluderande, demokratiskt samhälle och försämrar samhällets förutsättningar för en god, jämställd och jämlik hälsa i befolkningen. Även att bli utsatt för våld eller hot om våld utgör ett samhällsproblem och bidrar till otrygghet och ohälsa.<sup>12</sup>

Frågor om kön, makt, delaktighet och inflytande kan få livsavgörande konsekvenser. Vi lever i en tid av förändring med ökade hotbilder mot Sverige och krig

i Europa. Vid kriser är det extra viktigt att värna om demokrati och rättighetsfrågor, vilka utan ett aktivt arbete lätt blir åsidosatta. Människor har varierande förutsättningar och möjligheter att klara av en kris. Det kan handla om resurser, inflytande över beslut eller vilka risker en är utsatt för.

I en kris behöver snabba beslut fattas. Det kan innebära att krisledningen missar att säkerställa jämställdhet och mänskliga rättigheter. Befintlig kännedom om utmaningar i länet, som exempelvis förtroende för myndigheter hos olika grupper, folk-rättsliga utmaningar, trångboddhet, ojämlik hälsa och könsuppdelad arbetsmarknad måste beaktas. Likaså nya utmaningar som kan uppstå i den aktuella händelsen. Att utgå från att redan sårbara grupper är fortsatt sårbara i en kris, men inte alltid samt att krishanteringen i sig kan skapa nya sårbara grupper kan vara avgörande i hur en kris drabbar olika grupper i länet. Kvinnor och män har också historiskt haft skilda roller i den svenska krisberedskapen och det civila försvaret.<sup>13</sup> Att jämställdhetsintegrera det civila försvaret och krisberedskapen innebär att alla invånare i länet, oavsett kön, på likvärdiga villkor blir delaktiga av och delaktiga i arbetet med skydd mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar. Åtgärder som vidtas måste värna hela befolkningen där en viktig del i arbetet är att exempelvis barnomsorgen blir mer flexibel och utbyggd. Att arbeta med och belysa frågor om jämställdhet och mänskliga rättigheter inom civil beredskap är ett sätt att motverka diskriminering och värna civilbefolkningen under kris eller krig. Detta regleras bland annat i regeringsformen och målet för det civila försvaret.<sup>14</sup>

9 [En fråga om tid – Statistiska centralbyrån \(scb.se\)](#)

10 [Norrbottens län – Regionfakta \(regionfakta.com\)](#)

11 [Kvinnor och män i politiken – Sveriges Kommuner och Regioner \(skr.se\)](#)

12 [Kontroll, inflytande och delaktighet. Fördjupat resultat för Folkhälsan i Sverige – Folkhälsomyndigheten \(folkhalssomyndigheten.se\)](#)

13 [Myndigheten för samhällsskydd och beredskap \(www.msb.se\)](#)

14 [Det svenska civila beredskapssystemet – Myndigheten för samhällsskydd och beredskap \(msb.se\)](#)

**"Ur en demokratisk  
utgångspunkt ska beslut  
som berör kvinnor och män  
i Norrbotten också fattas  
av både kvinnor och män."**



# Delmål

Oavsett var i länet de bor, ska kvinnor och män, flickor och pojkar, ha samma rätt, möjlighet och villkor gällande följande punkter:

- 
- Aktiva samhällsmedborgare och beslutsfattare
- 
- Forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer
- 
- Ta gemensamt och lika stort ansvar för hemarbetet samt ge och få omsorg på lika villkor
- 
- En god, jämställd och jämlik hälsa
- 
- Få sina rättigheter tillgodosedda då Länsstyrelsens utvecklar och bygger upp det civila försvaret och krisberedskapen i länet
- 

# Nyckeltal

Könsuppdelad statistik gällande:

- 
- Andel tillsvidare – och visstidsanställda
- 
- Ledamöter, ersättare och ordförande i kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige samt regionstyrelsen
- 
- Förtroendevalda som uppger att de utsatts för hot och trakasserier och/eller våld, skadegörelse och stöld
- 
- Valdeltagande
- 
- Antal kommuner inklusive region som integrerar jämställdhet i styrning, ledning och beslut
- 
- Chefer utifrån sektorstillhörighet
- 
- Privatägd markareal i länet
- 
- Helägda fastigheter
-

- 
- Sammanräknad förvärvsinkomst
- 
- Låg ekonomisk standard
- 
- Saknar kontantmarginal
- 
- Utbetalda nettodagar av föräldrapenning samt tillfällig föräldrapenning
- 
- Patientnöjdheten i primärvården samt akutmottagningar
- 
- Självskattad hälsa
- 
- Långtidssjukskrivningar
- 
- Tillit till andra
- 
- Kränkande behandling eller bemötande
- 
- Jämställdhet ingår i Länsstyrelsens regionala ledningsövning
- 

### För vidare läsning

- **Sveriges Kommuner och regioner:** Kvinnor och män i politiken
- **Sveriges kommuner och regioner:** Uppföljning och analys
- **Sveriges kommuner och regioner:** Vägledning jämställdhetsintegrering
- **Jämställdhetsmyndigheten:** Webbutbildning om jämställdhetsintegrering
- **Jämställdhetsmyndigheten:** På lika villkor – jämställdhet genom livet
- **Länsstyrelsen Norrbotten:** Kartläggning social hållbarhet i Norrbotten
- **Sveriges Kvinnoorganisationer:** Jämställt utfall? Metodmaterial för att granska budget och verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv
- **Regeringen:** Minska gapet – Åtgärder för jämställda livsinkomster SOU 2022:4
- **Allbright:** Alarmet som knäckte börsen

**TANKEN BAKOM BILDEN:**

Dagens mansnorm är så snäv att den kan liknas vid en box. Det här begränsar både pojkar och män. Det som kommer ut som hot eller våld har börjat där inne - i ett virrvarr av känslor, maktbegär, förväntningar och en oförmåga att reda ut kaoset. Vi har medvetet valt att inte ha med en kvinna på bilden. Allt för ofta ser vi den utsatta kvinnan porträtteras, vilket flyttar fokus från det verkliga problemet – mannen. Signalfärgen ljus röd/orange visar på allvaret i denna fråga. Vi måste agera nu.



## OMRÅDE 3

# Ökad upptäckt av mäns våld mot kvinnor och barn

Nästan var tredje kvinna har blivit utsatt för våld i nära relation och det är därför sannolikt att du som chef eller kollega har en medarbetare i din närhet som har erfarenheter av våld. När det gäller barns utsatthet för våld visar en rapport<sup>15</sup> att 40 procent av barn i årskurs 9 har utsatts för våld av en förälder eller annan närstående person. Räknar vi med våld från jämnåriga är denna siffra ännu högre. För att kunna få stopp på våldet och ge stöd till de utsatta behöver våldet upptäckas!

15 [Nationell kartläggning, Våld mot barn 2022 – Stiftelsen Allmänna Barnhuset \(allmannabarnhuset.se\)](#)



**I denna strategi har vi valt att fokusera på att öka upptäckten av våldsutsatthet och våldsutövande eftersom det är något som alla kan bidra till. Ju mer vi tillsammans upptäcker var våldet förekommer, desto fler insatser kan göras för att förebygga och agera med målsättningen att få våldet att upphöra.**

Arbetet mot våld är omfattande och kräver många aktörers aktiva arbete. Mycket av det arbetet regleras genom lagar och förordningar, till exempel brottsbekämpning, rättsprocesser samt kommunala stöd och insatser.<sup>16</sup>

Socialstyrelsen uppskattar att ungefär 11 000 kvinnor blir sjukskrivna<sup>17</sup> varje år för att deras partner, oftast en man, utsatt dem för våld. Våldet kostar i både pengar och mänskligt lidande. Arbetsplatsen kan vara den enda kontakten med omvärlden för den som är utsatt för våld, och samtidigt kan våld i nära relationer

**Du kan göra skillnad i alla roller - som arbetsgivare, chef, fackombud, skyddsombud och kollega – genom att ställa frågan om våld. Både när det gäller utsatthet och våldsutövande.**

Våld mot barn är ett stort samhällsproblem och undersökningar visar att en betydande andel av flickor och pojkar i Sverige utsätts för olika typer av våld under barndomen. Insatser för att upptäcka våld mot barn måste utgå från barns särskilda utsatthet i och med att de är just barn och till stor del saknar makt gentemot vuxna. Här är det också viktigt att ta hänsyn till att flickors och pojkars utsatthet kan se olika ut

När det gäller barns utsatthet är skolor, förskolor och föreningsliv arenor där våld kan upptäckas. Exempelvis genom elevsamtal och elevhälsosamtal, våldsförebyggande insatser i bland annat skola och förskola och genom arbete med barnkonventionen.

**”Du kan göra skillnad i alla roller - som arbetsgivare, chef, fackombud, skyddsombud och kollega – genom att ställa frågan om våld. Både när det gäller utsatthet och våldsutövande.”**

påverka arbetsförmågan och relationerna till andra på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier i arbetslivet, mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck är sammankopplat då alla våldsformerna är uttryck för maktmissbruk och ojämställdhet. Våld i nära relationer fortsätter även på arbetsplatsen. Det här gör arbetsplatsen till en viktig arena för att upptäcka våld och stötta utsatta. Arbetsplatsen kan också bidra till att den som utövar våld kan få stöd i att förändra sitt beteende och få det att upphöra.

På sikt handlar det förstås om att mäns våld mot kvinnor och barn ska upphöra.

Budskapet är att vi alla kan bidra till ökad upptäckt, även som vän, granne, anhörig eller annan. Särskilt viktigt är att alla bidrar genom att anmäla misstanke om oro för barn till socialtjänsten.<sup>18</sup>

16 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid – Svenska regeringen ([regeringen.se](http://regeringen.se))

17 Arbetsplatsens roll för att upptäcka våld – Jämställdhetsmyndigheten ([jamstalldhetsmyndigheten.se](http://jamstalldhetsmyndigheten.se))

18 Anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa – Socialstyrelsen ([socialstyrelsen.se](http://socialstyrelsen.se))

## Våldets uttryck

**Mäns våld mot kvinnor är det begrepp som regeringen använder i den nationella strategin. Fokus är kvinnors och flickors särskilda utsatthet för följande våldsuttryck:**

- Våld i nära relation
- Hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning
- Prostitution och människohandel med fokus på sexuella ändamål
- Sexualiserat våld oberoende av relation
- Kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen i reklam, medier och pornografi, i syfte att reproducera föreställningar om kvinnors underordning

Insatserna handlar även om att motverka pojkars, mäns och hbtqi+-personers utsatthet för våld. Samt även kvinnors, flickors och hbtqi+-personers utövande av våld.

**Mer information om våldets uttryck finns här:**

[Våldets uttryck och mekanismer – Nationellt centrum för kvinnofrid \(NCK\) – Uppsala universitet \(uu.se\)](#)

# Delmål

Oavsett var i länet de bor, ska kvinnor och män, flickor och pojkar, ha samma rätt, möjlighet och villkor gällande följande punkter:

- 
- Få möjligheten att berätta om eventuell våldsutsatthet eller våldsutövande på sin arbetsplats vid medarbetarsamtal
- 
- Få möjlighet att berätta om eventuell våldsutsatthet eller våldsutövande vid vårdkontakt
- 
- Få kännedom om barns rättigheter
- 
- Få kännedom om vilket stöd som finns att få, oavsett om du är utsatt eller själv utövar våld mot någon annan
- 



# Nyckeltal

Könsuppdelad statistik gällande:

- 
- Antal yrkesverksamma i länet som genomgått Webbkurs om våld
- 
- Antal yrkesverksamma som genomgått Webbkurs om heder
- 
- Antal registrerade frågor om våld inom hälso- och sjukvården och tandvården
- 

## För vidare läsning

- Jämställdhetsmyndigheten:  
[Våld i nära relation – agera som chef eller kollega](#)
- Jämställdhetsmyndigheten:  
Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen
- Nationellt centrum för kvinnofrid:  
[Webbkurs om våld](#)
- Länsstyrelserna:  
Webbkurs om hedersrelaterat våld och förtryck
- Region Norrbotten: [DeveLoop](#)
- Socialstyrelsen: [FREDA kortfrågor](#)
- Nationellt centrum för kvinnofrid:  
[För dig som är chef](#)
- Brottsförebyggande rådet och Jämställdhetsmyndigheten:  
Metodstöd för kartläggning av tre våldstyper

SÅ GÖR DU JÄMSTÄLLT

# Jämställdhetsarbetet sker i vardagen

Den övergripande målsättningen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.



## Börja här



Vad innebär detta med samma makt och vad är det som bör formas – och förändras? I arbetet med jämställdhet är problemformuleringar själva grunden. Det handlar om att tydliggöra vad det är för problem som jämställdhetsarbetet syftar till att lösa. I synliggörandet av problemet skapas möjligheter till att se vad som behöver göras och rätt insatser kan därmed leda vägen mot mer jämställda utfall.

Då jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas uppmuntrar denna strategi till att jämställdhet ska finnas med och beaktas i det dagliga arbetet. Arbetet innebär att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser som beslut får på olika nivåer, för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det handlar om att få syn på eventuell ojämställdhet i verksamheten och förändra den för att säkerställa en jämställd och likvärdig verksamhet och bidra till ett jämställt samhälle. Arbetet behöver därför inriktas mot de ojämställdhetsproblem som har koppling till organisationens huvudsakliga uppdrag och verksamhet.

Inspirationen till detta avsnitt är hämtat från stödmaterial som flera strategier, experter och jämställdhetskämpar har tagit fram genom åren.

## Ledningsstyrt jämställdhetsarbete

En viktig förutsättning för ett framgångsrikt arbete med jämställdhet är att arbetet är väl förankrat i styrning och ledning. I likhet med andra förändrings- och förbättringsarbeten är det ledningen som har det övergripande ansvaret. Ledningen ansvarar för att tydliggöra riktning, mål och ansvarsfördelning i arbetet. Högsta ledningen liksom chefer på alla nivåer behöver också följa upp arbetet kontinuerligt och efterfråga resultat.

### Förslag på diskussionsfrågor för ledningsgrupper:

- Har vi i ledningsgruppen en tydlig bild av vilken ojämställdhet som finns kopplat till vår verksamhet? Vilka är dessa problem?
- Vilken inriktning ska vi ha för jämställdhetsarbetet och vad vill vi uppnå? Vilka är våra mål?
- Finns de organisatoriska förutsättningarna på plats?
- På vilket sätt bidrar arbetet med jämställdhetsintegrering till att utveckla vår verksamhet och vårt resultat?
- Vem i ledningsgruppen är ansvarig för frågan (i organisationen och i ledningsgruppen)?
- Hur skapas tydlighet när det gäller innebörd och ansvar för jämställdhetsarbetet, på alla nivåer i organisationen?



### Chefens roll i styrkedjan

För att beskriva hur en verksamhet styrs används ofta en kedja som metafor. Kedjans länkar är de olika organisatoriska nivåer där styrning finns.

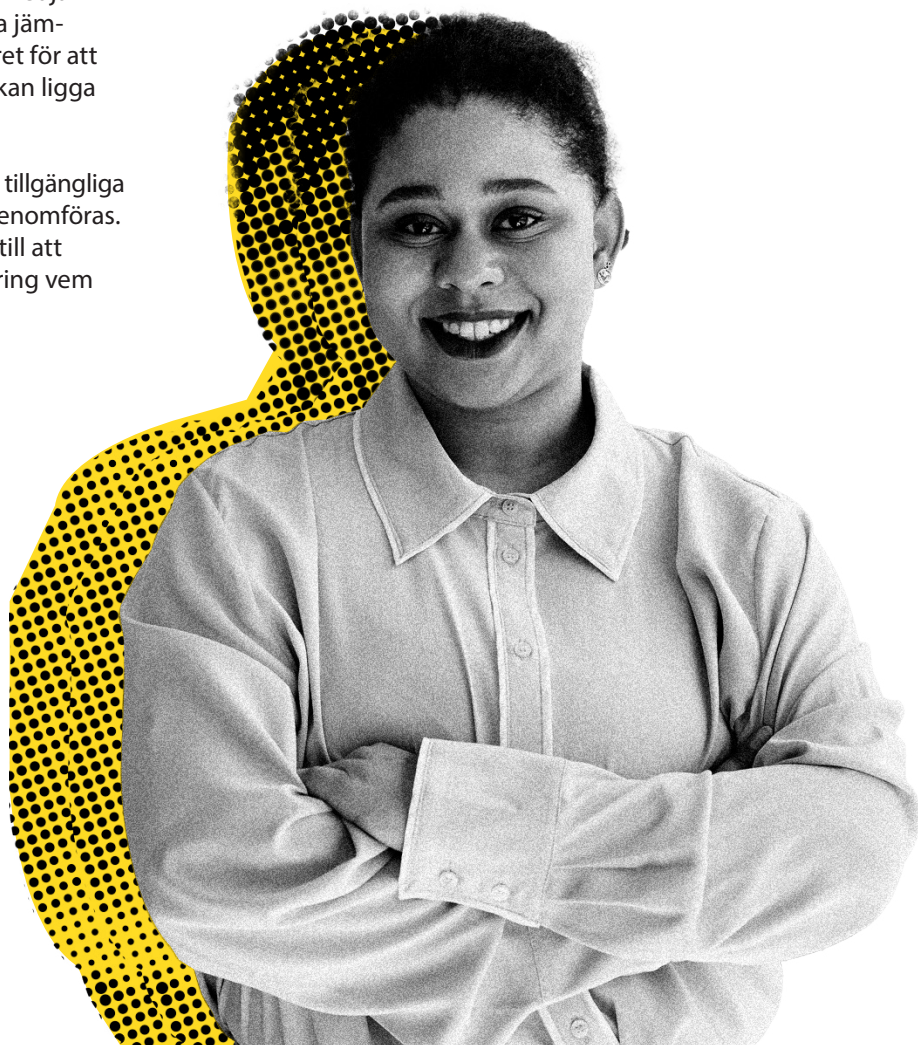
Cheferna har en särskilt viktig roll i att omsätta beslut i praktisk verksamhet. Det är varje chefs ansvar, oavsett nivå, att verksamheten jämställdhetsintegreras.

Det handlar bland annat om att säkra tillgång till könsuppdelad statistik då det är en grundläggande förutsättning för att synliggöra strukturella mönster och könsskillnader mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. En annan avgörande faktor i arbetet är att säkra upp att all uppföljning är jämställdhetsintegrerad. Jämställdhet behöver löpa som en röd tråd från policynivå till praktiskt görande. För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska resultera i bestående förändringar i verksamheterna måste alla funktioner/ personer i organisationen förstå sin roll i styrkedjan och ges förutsättningar för att kunna beakta jämställdhet i sitt arbete. Det innebär att ansvaret för att jämställdhetsintegrera organisationen inte kan ligga på en enda person.

Här behöver cheferna säkerställa att det finns tillgängliga resurser för att arbetet ska vara möjligt att genomföras. Det måste också vara tydligt hur det ska gå till att genomföra ambitionerna och vara tydligt kring vem som förväntas genomföra dessa.

### Reflektionsfrågor:

- Hur fördelar vår organisation ansvaret för jämställdhetsarbetet?
- Har vi en funktion som stödjer och samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering? Om inte, har vår organisation något annat sätt som gör att jämställdhetsfrågorna inte glöms bort eller åsidosätts?
- Om det finns särskilda funktioner som förväntas leda jämställdhetsarbetet, har den funktionen tydligt mandat och tillräckliga resurser?



*In med mål och  
nyckeltal i era  
styrdokument*

### Integrera strategins delmål och nyckeltal

För att bidra till ökad samordning och samverkan och för att skapa ett mer effektivt arbete för jämställdhet i hela Norrbotten, behöver strategins mål och delmål integreras i regionala och lokala styrdokument. På så sätt integreras jämställdhetsarbetet i olika verksamheters dagliga arbete och kan följas upp. Jämställdhet som bedrivs i separata projekt kan nå goda resultat på kort sikt men leder sällan till långsiktiga förändringar. Jämställdhetsintegrering motverkar att jämställdhetsarbetet bedrivs vid sidan av annan verksamhet och främjar att jämställdhet blir en del i det ordinarie arbetet som utförs av samtliga medarbetare i organisationen.

Och sen då?

### Ta reda på utgångsläget och följ utvecklingen

Ett viktigt steg för den enskilda organisationen och verksamheten är att ta reda på utgångsläget. Det handlar bland annat om att kartlägga vilka könsmönster som finns.

Här kan en rad olika frågeställningar vara vägledande, som exempelvis:

- Hur ser könsuppdelningen ut i organisationen?
- Hur ser könsfördelningen ut på ledande positioner?
- Hur fördelas resurser utifrån kön, det vill säga möter resursfördelningen olika grupper av kvinnors och mäns behov?
- Tas kvinnor och mäns kompetens tillvara på likvärdiga sätt? Om ja, hur märks det?
- Om nej, vad beror det på?



## Uppföljning

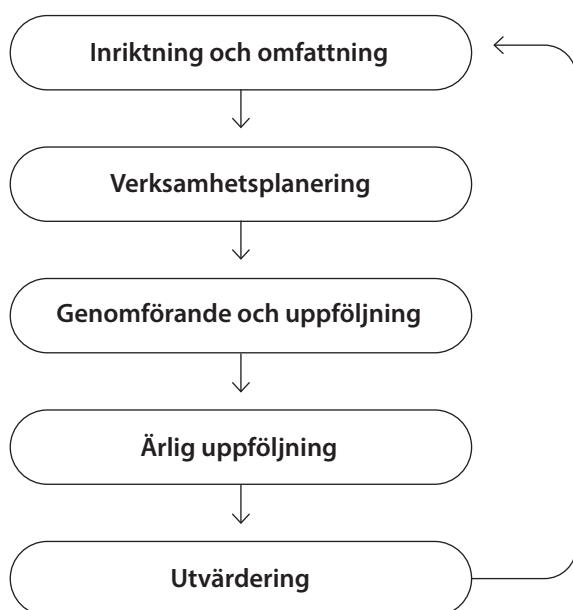
I och med att män återfinns på en majoritet av ledande positioner i samhället innebär det också att det är den manliga normen som sätter ramarna. Vad är det som gör att dessa könsmonster<sup>19</sup> uppstår? Vad behöver vi göra för att ändra dessa mönster och normerande strukturer? Följ utvecklingen av arbetet, använd uppföljning som drivkraft för utveckling.

### Se över följande:

- Vem i vår organisation behöver veta vad för att bidra till att lösa problemet?
- Hur använder vi uppföljningen i det systematiska utvecklingsarbetet?
- På vilka sätt kan uppföljning av jämställdhetsutveckling ske inom ramen för ordinarie uppföljningsarbete?

## Målet med uppföljning

Lärande och utveckling



Jämställdhetsintegrering i planering och uppföljning består av två huvudsakliga delar. Det handlar dels om att integrera jämställdhet i verksamheten, det vill säga att ha ett jämställdhetsperspektiv i alla processer och all verksamhet – och då kunna följa upp och redovisa om verksamheten är likvärdig för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Inom ramen för den årliga uppföljningen kan med fördel någon form av utvärdering ingå då det också handlar om att följa hur verksamheten utvecklas utifrån ett jämställdhetsperspektiv – helt enkelt att följa om de åtgärder som görs leder framåt till en mer jämställd verksamhet.

### Reflektionsfrågor vid arbete med uppföljning:

- Kan vår organisation genom den löpande uppföljningen av verksamheten svara på om kvinnor och män får likvärdig tillgång till verksamheten?
- Hur kan vi även synliggöra fler perspektiv än kön i analyserna?
- Följer vi löpande upp planerade insatser för ökad jämställdhet samt görs detta i förhållande till organisationens mål? Till de jämställdhetspolitiska målen?

### Stöd för uppföljning:

Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering – Jämställdhetsmyndigheten ([jamstalldhetsmyndigheten.se](http://jamstalldhetsmyndigheten.se))

19 Könsmonster är det mönster som framträder när information, statistik, behov med mera, delas upp utifrån kön.

### Sätt mål för att mäta jämställdhet

Rätt formulerade mål som följs upp med systematiska mätningar kan bidra till att upptäcka skillnader, lägga grund för att rätt insatser genomförs och därmed öka jämställdheten. Det är viktigt att målet formuleras på ett sätt som leder till det som ska uppnås. Till exempel ger ett kvantitativt mål respektive ett kvalitativt mål olika konsekvenser för jämställdheten och jämställdhetsarbetet. Ett kvantitativt mål kan vara att sätta upp mål för x antal kvinnor respektive män i en ledningsgrupp. Kvantitativa mål är ofta mätbara i andelar och siffror medan kvalitativa mål kräver mer arbete och kan handla om att mer övergripande uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Att kön synliggörs i styrdokument och målformuleringar bidrar till att uppföljning också görs på kön.

### Jämställdhet ska synliggöras, till exempel genom att:

- Styrdokument är bekönade, det vill säga att istället för att skriva alla patienter eller alla medborgare så skrivs kvinnor respektive män.
- Ordet jämställdhet finns med i målformuleringar, till exempel att företaget ska arbeta för en jämnare könsfördelning i produktionen med målsättning att hälften av sommarjobbarna ska vara kvinnor.
- Riktlinjer och policys för olika verksamheter innehåller beskrivningar om hur verksamheten ska bli mer jämställd.
- Verksamhetsmål i verksamhetsplaner specificeras för kvinnor respektive män. Om det redan är tydligt att det finns utmaningar med ojämställdhet så skriv ut vilket ojämställdhetsproblem som verksamheten har som målsättning att lösa.



### Säkerställ rätt kompetens

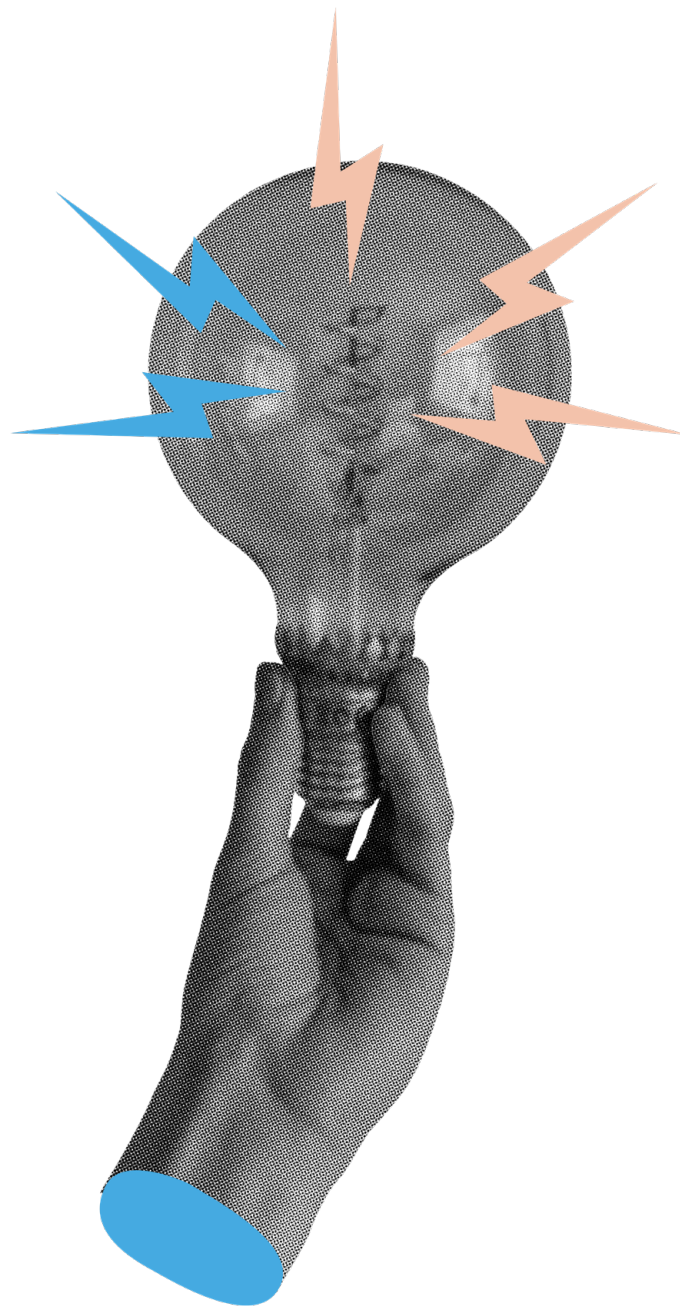
Jämställdhetsarbete är en ständigt pågående process, ett långsiktigt arbete som kräver uthållighet. Långsiktigt hållbart jämställdhetsarbete kräver ett systematiskt arbetssätt som utgår från både kompetens om jämställdhet och en lokal förståelse för vad som behöver göras och var det gör mest nytta.

Det kräver en lärande organisation där medarbetare på olika nivåer får möjlighet att testa, ges handlingsutrymme att reflektera och lära av varandra. Det är viktigt att kompetensutveckla där det behövs samtidigt som vi behöver ha tid till själva görandet.

### Nyansera bilden av länet och de branscher som finns

Med hjälp av kunskap om genus och jämställdhet går det att förändra de strukturer som försvårar för kvinnor och män att vara verksamma på likvärdiga villkor. Som arbetsgivare behöver vi attrahera och få kvinnor likväl som män att vilja stanna kvar.

Arbetsgivaren kan främja ekonomisk självständighet och skapa en jämställd löneutveckling. Arbetsgivarvarumärket stärks genom att vara en inkluderande arbetsplats där det är en självklarhet att ge kvinnor respektive män den kompetensutveckling som krävs. En inkluderande arbetsplats innebär också att varje aktör ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka sexuella trakasserier.



## Kom ihåg!

- **Ge mandat och resurser** för jämställdhetsarbetet
- **Använd könsuppdelad statistik** och genomför könskonsekvens- och jämställdhetsanalyser
- **Stärk styrkedjan** - med tydligt ledarskap och handlingsplaner
- **Våga analysera** nuläget utan skygglappar
- **Starta i ledningsgruppen** - tänk uppifrån och ned
- **Arbeta systematiskt** och enträget
- **Arbeta parallellt** med fördelning kvinnor/män och med kultur och jargong
- **Enkla, konkreta markeringar** som till exempel gratis mensskydd på toaletter
- **Säkerställ att det finns beskrivet** hur jämställdhetsarbetet är organiserat inom er organisation
- **Utmana förlegade normer** och uppmuntra de normer som främjar jämställdhet

# Så jämställt är Norrbotten

För att kunna följa och analysera jämställdhetsutvecklingen behövs något att utgå från. Men vart står vi just nu? Hur jämställt är egentligen Norrbotten idag? Här nedan följer ett urval av statistik. Samtliga nyckeltal hittar du i vår lathund som finns att ladda ned på Länsstyrelsens webbplats. Denna kommer att följas upp och uppdateras vartannat år.

## Invånare

Av Norrbottens cirka 250 000 invånare är det knappt 49 procent kvinnor och drygt 51 procent män. Av dessa är 16 procent barn under 15 år och 25 procent äldre över 65 år.

**49%**

Kvinnor

**51%**

Män

**16%**

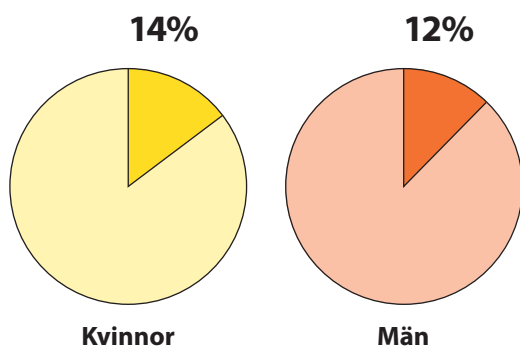
Barn

**25%**

Äldre



## Utlandsfödda



## VAB / vård av barn

**62% Kvinnor****38% Män**

2022 tog männen 38 procent av VAB-dagarna medan kvinnorna tog 62 procent.



6 959

Inflyttare

6 736

Utflyttare

Ett problem för Norrbottens län har varit att alltför få väljer att flytta till länet. Under 2022 flyttade 498 fler män än kvinnor in i länet. Samtidigt flyttade 538 fler män än kvinnor ut från länet under samma period.

## Chefer och ledande positioner privata företag

31%

Kvinnor

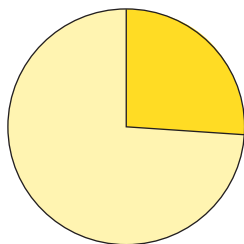
81%

Män

Det finns stora skillnader i fördelningen mellan kvinnor och män på ledande position i länet beroende på sektortillhörighet. Inom Region Norrbotten är andelen kvinnor på ledande position 81 procent. I privatägda aktiebolag är andelen 31 procent.

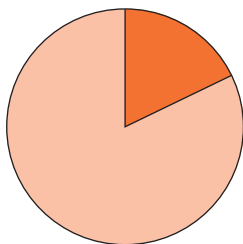
## Sjukpenning

26%



Kvinnor

18%



Män

När en på grund av sin hälsa inte kan jobba har en rätt till ersättning, sjukpenning, istället för lön. Under 2021 var andelen med sjukpenning 26 procent av kvinnorna och 18 procent av männen (20 år eller äldre).

## Eftergymnasial utbildning

47,8%

Kvinnor

30,4%

Män

## Förvärvsinkomst

Kvinnors genomsnittslön 89%

En kommunalt anställd kvinnas heltidslön motsvarar 100 procent av en kommunalt anställd mans lön år 2022. För de statligt anställda kvinnorna i länet är heltidslönen 89 procent av genomsnittslönen för män. För regionanställda kvinnor i länet är motsvarande andel 83 procent.

## Helägda fastigheter

Norrbotten har det största glappet i ägande av fastighet mellan män och kvinnor i Sverige. 32 procent av alla fastigheter helägs av kvinnor, 50 procent av män. Resten ägs av dödsbon, företag och andra organisationer.



# Länsstyrelsens uppdrag och roll inom jämsällldhetspolitiken

Länsstyrelsen har sedan 1994 en central roll för att jämsällldhetspolitiken ska få effekt på regional och lokal nivå. Regeringen beskriver Länsstyrelsens uppgift att stödja, samordna och utveckla arbetet med jämsällldhet på regional nivå som grundläggande för genomförandet av jämsällldhetspolitiken i länen.<sup>20</sup> Länsstyrelsen har ett uppdrag att ta fram en regional strategi för jämsällldhetsintegrering,<sup>21</sup> vilket är den strategi som du nu tar del av.<sup>22</sup>

Länsstyrelsen är en kunskapsmyndighet som bland annat erbjuder kompetensutveckling inom jämsällldhet och här finns bra stöd att få. För att öka det systematiska arbetet finns metoder, verktyg och processtöd att tillgå. Den som vill komma i kontakt med Länsstyrelsen för att få stöd är välkommen att kontakta oss.

Sedan 2004 har Länsstyrelsen ett särskilt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Ansvaret förstärktes 2017 genom antagandet av en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor,<sup>23</sup> i vilken myndigheten tillskrivs en central roll i genomförandet. År 2022 utfärdade regeringen en särskild förordning för Länsstyrelsens arbete med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.<sup>24</sup> Önskas stöd i arbetet har Länsstyrelsen

det regionala ansvaret för genomförandet av den nationella strategin och en samordnande funktion.

Jämsällldhetsintegrering, i kombination med särskilda jämsällldhetsåtgärder inklusive insatser för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå samtliga jämsällldhetspolitiska delmål.

Länsstyrelsen arbetar för social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet och del av Länsstyrelsens jämsällldhetsarbete handlar om att bidra till de globala hållbarhetsmålen inom Agenda 2030. I det arbetet handlar det om att arbeta med jämsällldhet inom samtliga hållbarhetsmål.

20 Länsstyrelserna ska även, utifrån inriktningen i Jämsällldhetsmyndighetens uppdrag om att stödja arbetet med jämsällldhetsintegrering i statliga myndigheter (A2020/02041), stödja myndigheters verksamhet med jämsällldhetsintegrering på regional och lokal nivå.

21 Jämsällldhetsintegrering - Regeringen.se, Feministisk politik för ett jämsällt samhälle (regeringen.se) samt nationellstrategi-for-att-na-malet-om-att-mans-vald-mot-kvinnor-ska-upphora-dir-201425 (regeringen.se)

22 Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna – Ekonomistyrningsverket (esv.se)

23 Skr. 2016/17:10.

24 Förordning (2021:995) om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor, Svensk författningssamling 2021:2021:995 – Sveriges Riksdag.



## Tillsammans för Norrbottens bästa!

Det bästa för Norrbotten är en hållbar och jämställd utveckling. En hållbar utveckling tar hänsyn till alla målen i Agenda 2030. Det betyder att vi lyfter blicken och ser till att sociala, ekonomiska och ekologiska aspekter vägs samman till en helhet som är så bra som möjligt för Norrbotten.



Stort tack till alla  
jämställdhetskämpar  
som varje dag driver på!

### Kontaktuppgifter

Länsstyrelsen Norrbotten, 972 38 Luleå

[www.lansstyrelsen.se/norrboten](http://www.lansstyrelsen.se/norrboten)

Telefon: 010-225 50 00

E-post: [norrboten@lansstyrelsen.se](mailto:norrboten@lansstyrelsen.se)



Länsstyrelsen  
Norrbotten