



2025: 8

LÄNSSTRATEGIER MED KRAFT ATT DRIVA UTVECKLINGEN

Återrapportering av uppdrag att följa upp länsstrategier
för perioden 2024-2027

Pekingplattformen+30

Pekingplattformen fyller 30 år 2025. Denna globala handlingsplan för jämställdhet antogs av 189 länder under FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995. Pekingplattformen innehåller tolv prioriterade områden, som anses avgörande för att uppnå jämställdhet.

FN:s medlemsstater rapporterar genomförandet av Pekingplattformen vart femte år till UN Women. Sedan 2020 följs de tolv områdena upp tillsammans med målen i Agenda 2030 och har sammanförts i följande sex kluster:

1. Inkluderande ekonomier och anständigt arbete
2. Fattigdomsbekämpning, sociala skyddsnet och välfärdstjänster
3. Frihet från våld, stigma och stereotyper
4. Deltagande, ansvarsutkrävande och jämställda institutioner
5. Fredliga och inkluderande samhällen
6. Jämställdhet i klimatarbete och miljömässig hållbarhet

Arbetet för att uppnå målen för den svenska jämställdhetspolitiken tar avstamp i kvinnokonventionen (CEDAW), Pekingplattformen och Agenda 2030. Denna rapport berör ett flertal kluster, däribland: 1, 2, 3, 4 och 5.

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2025

Rapport 2025:8

Dnr: ALLM 2024/61

Omslagsfoto: Yuri Arcurs, Mostphotos.

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Bosse Parbring

Telefon 031-123 45 67

INNEHÅLL

Förord	4
Sammanfattning	5
Inledning	7
Jämställdhetsmyndighetens uppdrag	7
Strategiernas utformning och problemanalyser	9
Större enhetlighet i strategiernas utformning	9
Förstärkta problemanalyser och sammanhållna problemlösningsskedjor	10
Ekonomisk jämställdhet och könsbundna studie- och yrkesval	12
Ett delmål som påverkar kvinnor och män genom hela livet	12
Könsbundna studie- och yrkesval och en könssegregerad arbetsmarknad	14
Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden	17
Utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden och främst anhöriginvandrade kvinnor	17
Strukturell diskriminering och rasism	18
Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap	20
Systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering behöver stärkas	20
Motverka traditionella könsnormer, begränsande maskulinitet och våld	21
Ett intersektionellt perspektiv vid kriser och väpnad konflikt	21
Länsstyrelsernas förutsättningar för genomförandet	23
Nationell samordning har gett en mer sammanhållen och stödjande struktur	23
Olika förutsättningar påverkar det regionala jämställdhetsarbetet	23
Slutsatser och rekommendationer	26
Strategiernas problemanalyser har utvecklats och den röda tråden förstärkts	26
Länsstrategierna kan användas som ett underlag för en tydligare styrning mot de jämställdhetspolitiska målen	27
Ekonomisk jämställdhet	28
Könsbundna studie- och yrkesval och en könssegregerad arbetsmarknad	28
Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden	29
Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap	30
Ekonomiska, strukturella och organisatoriska förutsättningar skiljer sig åt	31
Jämställdhetsintegreringsarbetet bör stärkas med långsiktig finansiering	32
Referenser	33
Summary	35
BILAGOR:	37

FÖRORD

Länsstyrelserna har sedan länge en central roll i genomförandet av regeringens jämställdhetspolitik och kan sägas utgöra navet för genomförandet i länen. Jämställdhetsmyndigheten har fått regeringens uppdrag att följa upp genomförandet av länsstyrelsernas strategier för jämställdhet. Den här rapporten ger regeringen ett underlag för en utvecklad styrning av den regionala jämställdhetspolitiken.

Det är i den regionala och lokala kontexten som mötet mellan exempelvis utrikesfödda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden och det offentliga och arbetsgivare sker. I länen och lokalsamhället behöver det finnas både en god förmåga och beredskap att hantera krissituationer, såväl i fredstid, vid höjd beredskap och vid väpnad konflikt. Kvinnors och mäns villkor och förutsättningar i dessa lägen är avgörande för ett samhälle som värnar jämställdhet och demokrati. Ojämna maktförhållanden och ojämställdhet uppstår och upprätthålls i mötet mellan människor och det är också där jämställdhet kan skapas och förändring är möjlig. Länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhetsintegrering och genomförandet av dessa tillsammans med länens olika aktörer är helt avgörande för att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att genomförandet av länsstrategierna och länens samverkansstrukturer kan driva utvecklingen på regional nivå, men ökade ekonomiska resurser och styrning krävs. Därför ger vi rekommendationer inom de av regeringen prioriterade områdena utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, samt jämställdhetsintegrering inom civil beredskap, samt avseende förstärka resurser till länsstyrelserna.

Lise Tamm
Generaldirektör
April 2025

SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten fick i regleringsbrevet 2024 i uppdrag att följa upp länsstyrelsernas arbete utifrån länsstrategierna. I vår analys har vi valt att följa upp de tre områden som regeringen pekade ut i uppdraget till länsstyrelserna om att ta fram länsstrategierna:

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

Utöver dessa har vi även analyserat området könsbundna studie- och yrkesval och den könssegregerade arbetsmarknaden, eftersom området är nära sammankopplat med ekonomisk jämställdhet.

Vi har även följt upp och beskrivit hur länsstyrelsernas ekonomiska, organisatoriska och strukturella förutsättningar påverkar genomförandet av strategierna samt länsstyrelsernas möjligheter att driva ett strategiskt och systematiskt jämställdhetsintegreringsarbete.

Länsstrategierna utgör ett omfattande kunskapsunderlag och innehåller nyanserade beskrivningar om hur jämställdhetspolitiken genomförs på regional nivå. Strategierna lyfter att arbete med jämställdhetsintegrering kräver samverkan och tydliga målsättningar. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelsernas genomförande av strategierna kan stärkas genom att länsstyrelserna tydligare inkluderas i större satsningar för ökad jämställdhet som binder samman lokal, regional och nationell nivå.

Vad gäller förutsättningar för genomförandet bedömer vi vidare att länsstyrelserna behöver få en långsiktig finansiering som motsvarar det jämställdhetsuppdrag de har. Länsstyrelserna kan genom regeringens styrning, stärkt finansiering och i samverkan med andra aktörer, driva utvecklingen för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen på regional nivå. Det förutsätter en fortsatt, långsiktig och strategisk styrning och resurser till de 21 länsstyrelserna.

Våra sammanvägda rekommendationer är följande:

- Länsstyrelserna får i uppdrag att arbeta för att utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden främjas och ökar, genom samverkan och stöd till kommuner, myndigheter och näringsliv. Arbetet kan handla om dels insatser som uppmärksammar arbetsgivare på att det deras kompetensförsörjningsbehov kan lösas genom riktad rekrytering av utrikes födda kvinnor, dels om att förebygga diskriminering utifrån etnisk tillhörighet och kön och motverka rasism i arbetslivet.
- Länsstyrelserna bör ingå i nationella uppdrag som handlar om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Länsstyrelsernas arbete med regional samordning och stöd avseende jämställdhet, integration och mänskliga rättigheter kan stärka uppdraget. Länsstyrelserna bör ha en samordnande roll i myndighetsgemensamt arbete på regional nivå som handlar om jämställdhet och integration samt att motverka rasism. Detta förutsätter uppdrag och resurser.

- Länsstyrelsen i Kronobergs län får i uppdrag att följa upp implementeringen av funktionsstödet *Rätt att försvara* och ge förslag på hur arbetet kan förstärkas.
- Länsstyrelserna bör tillhöra de myndigheter som har i uppdrag att redovisa sitt arbete för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet med utgångspunkt i den nationella handlingsplanen på området (UD2023/04798). En länsstyrelse bör ha samordnande ansvar för uppdraget.
- Att regeringen förstärker länsstyrelsernas jämställdhetsintegreringsuppdrag genom ökad finansiering, bland annat i form av sakanslag för verksamheten, och att detta sker långsiktigt.

INLEDNING

Denna rapport syftar till att ge regeringen ett underlag som kan främja genomförandet av länsstrategierna i länen och öka genomslaget för jämställdhetspolitiken på regional nivå. I uppföljningen kartlägger Jämställdhetsmyndigheten hur länsstrategierna beskriver de prioriterade områden som pekas ut i uppdraget till länsstyrelserna om att ta fram länsstrategierna. Utöver det analyserar och följer vi länsstyrelsernas förutsättningar att genomföra strategierna.

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag att stödja länsstyrelserna i deras arbete med jämställdhetsintegrering, inklusive att följa upp länsstyrelsernas arbete utifrån länsstrategierna.¹ Länsstyrelserna har under 2023, med stöd⁵ av Jämställdhetsmyndigheten, tagit fram nya länsstrategier för perioden 2024–2027⁶. De beslutade strategierna redovisades till regeringen 31 mars 2024. Den här rapporten är den tredje uppföljningen av länsstrategier som Jämställdhetsmyndigheten har gjort, vilket innebär att vi haft möjlighet att följa länsstrategiernas utveckling och hur utformning, innehåll och förutsättningar för genomförande sett ut under åren.

Tolkning och avgränsningar av uppdraget

Jämställdhetsmyndigheten har i uppföljningen valt att analysera de områden som pekats ut som prioriterade i uppdraget till länsstyrelserna: ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap. Vi har även valt att titta närmare på området könsbundna studie- och yrkesval och den könssegregerade arbetsmarknaden eftersom området finns beskrivet i samtliga strategier utom en. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att området könsbundna studie- och yrkesval är viktigt att arbeta vidare med, eftersom det är tätt sammanbundet med och en förutsättning för att uppnå ekonomisk jämställdhet. Myndigheten har även ett pågående uppdrag kopplat till detta område.²

Syfte

Uppföljningen av länsstrategierna syftar till att ge regeringen ett underlag för en utvecklad styrning av jämställdhetspolitiken genom länsstyrelsernas länsstrategier och att de prioriterade områdena ska få större genomslag på lokal och regional nivå. Detta görs genom att besvara frågorna:

- Hur beskrivs områdena ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, jämställdhetsintegrering inom civil beredskap samt könsbundna studie- och yrkesval och en könssegregerad arbetsmarknad i strategierna?
- Vilka förutsättningar har länsstyrelserna för genomförandet av länsstrategierna?
- Hur organiserar de arbetet med länsstrategierna?
- Hur kan regeringen stärka förutsättningarna för genomförandet av strategierna?

¹ Regleringsbrev 2024 Jämställdhetsmyndigheten

² Ibid. uppdrag (A2023/00672)

Metod

För att genomföra uppföljningen har vi gjort:

- En innehållsanalys av de prioriterade områdena ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, jämställdhetsintegrering inom civil beredskap samt könsbundna studie- och yrkesval och könssegregerad arbetsmarknad. Vi har fokuserat på vilka ojämställdhetsproblem som länsstyrelserna lyfter regionalt kopplat till områdena och hur de avser arbeta för ökad jämställdhet.
- Analys av länsstyrelsernas organisatoriska förutsättningar för genomförandet av länsstrategierna utifrån länsstyrelsernas interna kartläggning av strukturella förutsättningar för jämställdhetsuppdraget.
- Inhämtat synpunkter från de nationella samordnarna och sakkunniga i jämställdhet på länsstyrelserna.

Rapportens disposition

I rapportens första kapitel ”Strategiernas utformning och problemanalyser” beskrivs strategiernas övergripliga innehåll och hur problemanalyserna utvecklats genom strategiperioderna. Vi undersöker vilken konkret handlingsplanering som finns beskriven i strategierna. I kapitel två ”Ekonomisk jämställdhet och könsbundna studie- och yrkesval” analyseras och beskrivs arbetet med ekonomisk jämställdhet, där könsbundna studie- och yrkesval och könssegregerad arbetsmarknad ingår. Det tredje kapitlet ”Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden” beskriver arbetet inom området utrikes födda kvinnor och vad länsstyrelserna lyfter fram kopplat till området. Därefter följer kapitlet ”Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap”. Efter dessa analyser följer kapitlet ”Länsstyrelsernas förutsättningar för genomförandet” om länsstyrelsernas ekonomiska, strukturella och organisatoriska förutsättningar för att genomföra länsstrategierna. Rapporten avslutas med kapitlet ”Slutsatser och rekommendationer”.

STRATEGIERNAS UTFORMNING OCH PROBLEMANALYSER

Strategierna har blivit mer enhetliga och det finns en tydligare koppling mellan problemformuleringar, målsättningar och åtgärder. Regeringens fokusområden ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering i civil beredskap har fått genomslag i majoriteten av strategierna, även om det finns undantag. Vi kan också se att könsbundna studie- och yrkesval och en könssegregerad arbetsmarknad är ett område som finns med i de flesta strategier. Länsstyrelserna är genom strategierna en samlade kraft i länen för jämställdhetsintegreringsarbete och samverkan.

Större enhetlighet i strategiernas utformning

Jämställdhetsmyndigheten har tidigare konstaterat att länsstrategierna skiljt sig åt på ett sätt som inte fullt ut kan motiveras av regionala förutsättningar kopplat till ojämställdhet i länen.³ Länsstrategierna för 2024–2027 har en mer enhetlig struktur och det finns en tydligare koppling mellan problemformuleringar och åtgärder i fler strategier. Strategierna varierar mellan att vara mer kortfattade och innehålla översiktliga inriktningar för jämställdhetsarbetet, till att vara mer omfattande och gå djupare in på orsaker till jämställdhetsproblem regionalt, såväl som nationellt. Läget kring jämställdhet i länen och på nationell nivå är kopplat till forskning, rapporter och regional och nationell könsuppdelad statistik.

Regeringens prioriterade områden har fått visst genomslag

I länsstyrelsernas regleringsbrev 2023⁴ var uppdraget formulerat att ”strategierna bör särskilt fokusera på ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap”, vilket har tolkats på olika sätt av länsstyrelserna. Länsstyrelserna har tolkat bör-formuleringen som en rekommendation, som mindre styrande än ska, och alla länsstyrelser inkluderar inte samtliga områden i sina strategier. Även länen tidigare strategier och dess regionala inriktning för jämställdhetsarbetet inverkar på hur länen tagit sig an strategiuppdraget.

Samtliga strategier omfattar ekonomisk jämställdhet och utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap beskrivs i ungefär två tredjedelar av strategierna, men återfinns i några län i interna handlingsplaner där länsstyrelsen arbetar med jämställdhetsintegrering av samhällsskydd och beredskap, vilket utifrån det får effekt för arbetet på regional nivå. Jämställdhetsmyndigheten har efterfrågat underlag avseende jämställdhetsintegrering inom civil beredskap när det saknats i strategierna. Området könsbundna studie- och yrkesval och könssegregerad arbetsmarknad finns med i nästan samtliga strategier, ofta kopplat till delmålen om jämställd utbildning eller ekonomisk jämställdhet.

³ Jämställdhetsmyndigheten, *Ett uppdrag – 21 strategier. Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020*, Rapport 2018:1, s. 18.

⁴ [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(2025-02-19\)](#)

Flera länsstrategiernas utgår ifrån regionala jämställdhetsutmaningar

14 av 21 länsstrategier har tre till fem regionalt identifierade teman, som är delmålsöver- skridande och där de jämställdhetspolitiska delmålen knyts till ett eller flera övergripande teman. De tematiska avsnitten beskriver ofta regionala utmaningar, eller är en kombination av flera delmål. Exempel på teman är: ”Förändra machonormen”⁵ i Jämtland och ”Jäm- ställd och jämlik arbetsmarknad”⁶ i Blekinges strategi. Fyra strategier har utformats uti- från de jämställdhetspolitiska delmålen indelning, det är strategierna i storstads länen och Hallands län. Två strategier har en annan utformning, som exempelvis identifierade ojä- mställdhetsproblem eller fokus på kommunsamverkan. Att majoriteten av länsstyrelserna har identifierat regionala teman kan handla om att arbetet kan konkretiseras på det sättet.

Strategiernas åtgärder speglar länsstyrelsernas roll i länen

I likhet med vad Jämställdhetsmyndighetens tidigare konstaterat, så speglar målformulering- arnas karaktär i strategierna länsstyrelsernas roll i länen. Många av förslagen på insatser handlar om att sprida kunskap, ge stöd och samordna arbetet inom jämställdhetsintegrering regionalt.⁷ Länsstyrelsen kan genom samverkan och stöd främja jämställdhetsutvecklingen i länen. Samverkan mellan olika aktörer vilar i hög grad på frivillighet. Det innebär att läns- styrelserna i sitt genomförandeuppdrag av länsstrategierna behöver beakta och förhålla sig till kommunernas mottagarkapacitet och behov i sitt stöd och sin samordning. Sakkunniga vid länsstyrelserna har beskrivit vissa kommuners, regioners och myndigheters mottagarka- pacitet som begränsad och att det innebär ett hinder för genomförandet av strategierna, då det saknas förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsintegrering i kommuner av olika skäl. En förstärkt styrning med uppdrag som samlar aktörer på nationell, regionala och lokal nivå tillsammans med förstärkta resurser skulle stärka arbetet med jämställdhetsintegrering.

Förstärkta problemanalyser och sammanhållna problemlösningskedjor

Strategierna varierar i omfång, men ett flertal strategier går djupare in på jämställdhets- problem regionalt, såväl som nationellt än i tidigare länsstrategier. Ett flertal länsstyrel- ser lyfter att åtgärder för ökad jämställdhet behövs på strukturell nivå, exempelvis nämns lagstiftning som verktyg för att nå varaktiga förändringar. Västmanlands strategi lyfter #Metoo och samtyckeslagstiftning införts för ett mer jämställt samhälle.⁸

Jönköpings län beskriver att: ”Utgångspunkten för Sveriges jämställdhetspolitik är att kön och makt skapas och upprätthålls på en strukturell nivå i samhällets alla delar”⁹. Analyserna beskriver de jämställdhetspolitiska målen odelbarhet och hur de är relaterade till varandra.

Tydligare röd tråd mellan problem, mål och åtgärder

Länsstrategierna är nedbrutna i regionala målsättningar i högre grad än i tidigare strate- gier. Som ett exempel har Gotlands strategi den regionala målsättningen ”En jämställd

⁵ Länsstyrelsen Jämtland, *Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027 Med målet att förändra*, Löpnummer: 2023:13, s. 9.

⁶ Länsstyrelsen Blekinge, *Ett jämställt Blekinge Länsövergripande strategi för integrering av jämställdhet 2024–2027*, s. 15.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten, *Ett uppdrag – 21 strategier, Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020*, Rapport 2018:1, s.19

⁸ Jämställdhetsstrategi Västmanlands län, *En strategi för samtliga jämställdhetspolitiska delmål 2024–2027*, Läns- styrelsen Västmanlands län, Dnr: 800-3586-2023, s.3.

⁹ Länsstyrelsen Jönköping, *Ett jämställt Jönköping Jämställdhetsstrategi för Jönköpings län 2024–2027*, Med- delande nr 2023:33, s. 3.

inkluderande arbetsmarknad och stärkt ekonomi för kvinnor”, som sedan kopplas an till ett antal insatsområden under strategiperioden och nyckeltal för att följa utvecklingen.¹⁰

Strategierna skiljer sig åt i hur konkreta problembeskrivningarna är och hur konkret handlingsriktningen är. Majoriteten av strategierna har övergripande målsättningar eller visioner, ofta de jämställdhetspolitiska målen eller regionala målsättningar. Ett par strategier är mer handlingsinriktade än övriga och har brutit ner målsättningarna inom jämställdhetsområdet till konkreta insatser eller förslag på insatser. Länsstyrelserna Kalmar, Västmanland, Jämtland och Östergötland har använt sig av verksamhetslogik där problem, insatser, processmål och effektmål synliggörs. Flera av länen har utgått från Ekonomistyrningsverkets verksamhetslogik.¹¹

Strategierna lyfter åtgärder som behöver lösas tillsammans

Utöver att lyfta hur olika ojämställdhetsproblem regionalt och nationellt är kopplade till de jämställdhetspolitiska målen så pekar majoriteten av länsstyrelserna på vilka åtgärder som krävs för att lösa problemen. Strategierna lyfter även fram vilka målgrupper och aktörer som behöver vara delaktiga i arbetet för att samhällsstrukturer och organisationer ska bli jämställda. Exempelvis lyfter flera strategier, däribland Östergötland¹², Västmanland¹³, Södermanland¹⁴ och Västra Götaland¹⁵ vikten av att göra insatser tillsammans i länet. Även Gävleborgs strategi lyfter vikten av samordning och samverkan och att andra aktörer kan använda strategins utpekade utmaningar och utifrån dessa formulera egna verksamhetsmål som integreras i regionala och lokala styrdokument.¹⁶

I rapporten ”Jämställdhetsintegrering i utveckling”, lyfter Jämställdhetsmyndigheten att samverkan kan leda till ökad måluppfyllelse i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Enskilda myndigheters begränsade möjlighet att på egen hand möta strukturella utmaningar för jämställdhet kan förebyggas genom samverkan på regional och lokal nivå.¹⁷

I relation till detta är länsstyrelsernas roll som samordnande aktör i länen viktig att framhålla. För att arbeta fram strategierna har en majoritet av länsstyrelserna genomfört fokusgrupper, haft referensgrupper och samverkat med olika aktörer och nätverk i länen, för att få delaktighet, förankring och stärka samverkan i insatser.¹⁸

Majoriteten av strategierna har ett intersektionellt perspektiv

De flesta strategierna lyfter vikten av ett intersektionellt perspektiv som utgångspunkt för arbete med jämställdhetsintegrering. Det skiljer sig dock åt i hur stor utsträckning det implementerats i strategiernas regionala teman och regeringens fokusområden. Några län har implementerat ett intersektionellt perspektiv mer genomgående i strategierna. Strategierna i Dalarna, Halland, Skåne, Uppsala, Västra Götaland och Örebro län har en kvalificerad intersektionell analys.

¹⁰ Länsstyrelsen Gotland, *Jämställdhetsstrategi för Gotland 2024–2027*, Diarienummer: 4983–2023, s. 13.

¹¹ [Verksamhetslogik - ESV Forum](#) (2025-02-19)

¹² Länsstyrelsen Östergötland, *Ett jämställt Östergötland*, 2024:1, s. 21

¹³ Länsstyrelsen Västmanlands län, *En strategi för samtliga jämställdhetspolitiska delmål 2024–2027*, s.15

¹⁴ Länsstyrelsen Södermanlands län, *Strategi för jämställdhet Södermanland län 2024–2027*, s. 4.

¹⁵ Länsstyrelsen Västra Götaland, *Jämställt Västra Götaland*, rapportnummer: 2024:08, s.12

¹⁶ Länsstyrelsen Gävleborg, *Ett jämställt Gävleborg*, 2023:13, s 19.

¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2019:10, *Jämställdhetsintegrering i utveckling*, s.14

¹⁸ Exempelvis Norrbotten, Värmland, Jämtland, Halland, Jönköping.

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET OCH KÖNSBUNDNA STUDIE- OCH YRKESVAL

Det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet har en framträdande roll i länsstrategierna. Länsstyrelserna beskriver hur bristen på ekonomisk jämställdhet påverkar löner, inkomster och kapital och hur arbetsmarknad och arbetsvillkor organiseras leder också till att elever gör vissa studie- och yrkesval. Traditionella och könsnormativa föreställningar om vad kvinnor respektive män passar för inom olika arbetsuppgifter, yrken och branscher påverkar vad barn och unga ser för studiealternativ framför sig och reproducerar och vidmakthåller en könssegregerad arbetsmarknad.

Ett delmål som påverkar kvinnor och män genom hela livet

Länsstyrelsernas strategier beskriver flera olika områden inom ekonomisk jämställdhet och visar att delmålet inte kan uppnås om satsningarna enbart fokuserar på ekonomin. Länsstyrelsen i Dalarna lyfter att ojämställd ekonomi får konsekvenser genom hela livet utifrån ett livscykelperspektiv. Det handlar inte bara om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och få en rättmätig förvärvsinkomst. Det handlar även om hur det obetalda hem- och omsorgsarbetet fördelas, likvärdighet som att ha ekonomisk trygghet under pensionsåren.¹⁹ Bristande ekonomisk jämställdhet får som konsekvens att kvinnor som grupp har lägre inkomster än män som grupp livet ut. Det gäller såväl lönearbete, som företagande och ägande i form av kapital.

Kvinnor har högre utbildningsnivåer, men män tjänar ändå mer

Strategierna visar att kvinnors deltidsarbetande tillsammans med ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet förstärker inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Löneskillnader mellan kvinnor och män är ett område som finns med i de flesta strategier. Skillnaderna ser olika ut i länen och Hallands strategi beskriver att de halländska männen tjänar cirka 97 000 kr mer per år än kvinnorna och tillhör ett av länen med högst löneskillnader mellan kvinnor och män. Gruppen män med förgymnasial- och gymnasial utbildning är den grupp som drar upp inkomstnivåerna i förhållande till riket. Det innebär att män med gymnasieutbildning tjänar lika mycket som kvinnor med högskoleutbildning.²⁰ Även Västerbotten lyfter att färre män än kvinnor utbildar sig på högre nivå, men i samtliga kommuner i Västerbotten tjänar män ändå mer än kvinnor. Det innebär att kvinnor som utbildar sig inte får betalt för sin högre utbildning när de kommer ut i arbete eller startar företag.²¹

Större ekonomisk utsatthet bland vissa grupper av kvinnor

Flera strategier uppmärksammar ekonomisk utsatthet, där grupper av kvinnor, men också barn framhålls som särskilt utsatta. Kvinnor som är ensamstående föräldrar, äldre

¹⁹ Länsstyrelsen Dalarnas län, *Ett jämställt Dalarna, Länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*, s.

²⁰ Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, 2024:04, s.32

²¹ Länsstyrelsen Västerbotten, *Ett jämställt Västerbotten 2023–2030*, s. 11.

kvinnor över 80 år och kvinnor med funktionsnedsättning tillhör grupper som är särskilt ekonomiskt utsatta.²² Strategierna lyfter även att både utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket ytterligare försvårar deras möjligheter till ekonomisk självständighet.²³

Skånes strategi uppmärksammar att ekonomisk ojämställdhet ofta är relaterat till andra maktordningar. Ekonomiskt bistånd är vanligast hos gruppen ensamstående män, både bland inrikes- och utrikes födda. Den grupp som får minst ekonomiskt bistånd är gruppen inrikes födda barnfamiljer med sammanboende föräldrar, medan utrikes födda barnfamiljer erhåller bistånd i betydligt större omfattning. Främjande arbete för att flickor och pojkar inte ska växa upp i fattigdom kan förebygga arbetslöshet, kriminalitet och missbruk enligt Skånes strategi. Ekonomisk utsatthet påverkar ungas uppväxtvillkor och risken för ohälsa och ofullständig skolgång ökar bland både flickor och pojkar.²⁴ Skåne vill minska de ekonomiska klyftorna genom att prioritera områden som att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, förbättra arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken och öka utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.²⁵ Jönköping lyfter att en ansträngd ekonomi hos kvinnor är en bidragande orsak till att de väljer att stanna i destruktiva relationer²⁶. Även Västernorrland lyfter samma sak:

”En ansträngd ekonomi är också en bidragande orsak till att kvinnor tvingas stanna kvar i destruktiva relationer. Fler kvinnor än män är sjukskrivna, vilket har flera bakomliggande orsaker, bland annat skillnader i makt att påverka sin arbetssituation och arbetstider samt större ansvar för hushållsarbete och barn”.²⁷

Ekonomiskt våld leder till isolering, vanmakt och sämre hälsa

Färre än hälften av strategierna sammankopplar ekonomisk jämställdhet med delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Att bli utsatt för våld begränsar kvinnor och flickors hälsa och möjligheter att försörja sig. Konsekvenser av våld leder till sjukskrivningar och lägre inkomster.

Uppsala beskriver ett samband mellan ekonomisk utsatthet och utsatthet för våld och vill fästa särskilt stort fokus på de långsiktiga konsekvenserna som våld mot vuxna och barn medför, såsom ekonomisk utsatthet, svårigheter på arbetsmarknaden, avbrott i studier och psykiskt lidande.²⁸ Våld i nära relationer kan även yttra sig genom begränsningar av kvinnans möjlighet att söka jobb, delta i utbildning eller att bli tvingad till att säga upp sig. Dalarnas strategi lyfter att ökad egenmakt genom arbete, utbildning och inkomst skapar förutsättningar för flickor och kvinnor att lämna en våldsamt relation.²⁹

²² Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s. 32

²³ Länsstyrelsen Västerbotten, *Ett jämställt Västerbotten 2023–2030*, s.12.

²⁴ Länsstyrelsen Skåne, *Ett jämställt Skåne, Jämställdhetsstrategi för Skåne 2024–2027*, s.21.

²⁵ *Ibid*, s. 14.

²⁶ Länsstyrelsen Jönköping, *Ett jämställt Jönköping, Jämställdhetsstrategi för Jönköpings län 2024–2027*, s. 12

²⁷ Länsstyrelsen Västernorrland, *En länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*, Publikationsnummer: 2024:2, s.18

²⁸ Länsstyrelsen i Uppsala län, *Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala län, Visioner, viljeinriktning och målområden för 2024–2030*, Meddelandeserie: 2024:1, s.28

²⁹ Länsstyrelsen Dalarnas län, *Ett jämställt Dalarna, Länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*, Diarienummer: 16496–2023, s.9.

Våld som en arbetsgivarfråga

Ungefär hälften av länsstrategierna lyfter arbetsgivarperspektivet, att se våld som en arbetsgivarfråga, många i relation till delmålet om ekonomisk jämställdhet. Halland beskriver arbetsgivarperspektivet och hur en våldsutsatts arbetsförmåga påverkas av våld och att det därmed kan påverka arbetet, förlorad inkomst och ökade kostnader för arbetsgivaren.³⁰ Västmanland menar att det finns ett behov att implementera rutiner och arbetssätt för att ställa frågor om våld.³¹ Att arbetsgivare får uppdraget att lyfta frågor om våld i nära relation i det systematiska miljöarbetet skulle bidra med en förbättrad upptäckt av våldsutsatthet enligt Länsstyrelsen Örebros strategi.³²

Könsbundna studie- och yrkesval och en könssegregerad arbetsmarknad

Länsstyrelsernas strategier lyfter att bristande ekonomisk jämställdhet förstärks och reproduceras kontinuerligt genom könsbundna studie- och yrkesval. Traditionella och könsnormativa föreställningar om vad kvinnor respektive män passar för inom olika arbetsuppgifter, yrken och branscher påverkar barn och unga. Könsbundna studie- och yrkesval får som konsekvens att kvinnor och män har olika inkomster, kapital, karriärvägar och förutsättningar till chefsroller och företagande.

Traditionella föreställningar om kön och maskulinitetsnormer

I Jämtlands strategi illustreras hur traditionella föreställningar om kön och maskulinitetsnormer påverkar flickor och pojkars handlingar kopplat till skolan och preferenser avseende studieval, yrkesval, avseende familjeliv och föräldrapenning.³³ Värmlands strategi lyfter att pojkars studieresultat behöver öka så att andelen pojkar med gymnasiebehörighet ökar i länet och att fler värmländska män ska vilja gå vidare till eftergymnasiala studier.³⁴ Jönköpings strategi beskriver att könsbundna studie- och yrkesval påverkas av könsstereotyper föreställningar.³⁵ Utöver genus så påverkas studievalen av socioekonomiska faktorer som föräldrarnas utbildningsbakgrund, familjeförhållanden, tillgång till information och arbetsmarknadsfaktorer.³⁶

”Det finns en brist på normbrytande förebilder, och normkritisk studievägledning kommer ofta in sent, när föreställningar om kön och yrken redan hunnit cementeras.”³⁷

En återkommande åtgärd som lyfts i strategierna är genusförändrande och normkritiska insatser i förskola och skola. Ett flertal strategier, däribland Kalmar, Halland och

³⁰ Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s. 59.

³¹ Länsstyrelsen Västmanlands län, *Jämställdhetsstrategi för Västmanlands län, En strategi för samtliga jämställdhetspolitiska delmål 2024–2027*, s.13.

³² Länsstyrelsen Örebro län, *Ett jämställt Örebro län, Örebro läns strategi för jämställdhet 2024–2027*, s.13

³³ Länsstyrelsen Jämtlands län, *Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027 Med målet att förändra*, Löpnnummer: 2023:13, s.7.

³⁴ Länsstyrelsen Värmland, *Ett jämställt Värmland 2018–2027, Komplettering för perioden 2024–2027*, Publikationsnummer 2024:04 s. 45

³⁵ Länsstyrelsen i Jönköpings län, *Ett jämställt Jönköping, Jämställdhetsstrategi för Jönköpings län 2024–2027*, Meddelande nr 2023:33.

³⁶ Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i utveckling*, Rapport 2019:10.

³⁷ Länsstyrelsen Gotland, *Jämställdhetsstrategi, Jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland 2024–2027*, s.11.

Uppsala lyfter insatser som utbildningar om jämställdhet, normkritik och intersektionalitet riktat till elever och studie- och yrkesvägledare, rektorer och skolläda-re för att motverka könsbundna studieval.

Halland, Norrbotten, Skåne, Stockholm och Västernorrlands strategier betonar också att våldsförebyggande arbete i skolan och att utmana normer kring maskulinitet är avgörande för att nå jämställdhet. Strategierna pekar på betydelsen av att lyfta goda exempel för att uppmuntra till mindre könsbundna studie- och yrkesval i form av feriearbete och praktik och att göra det tidigt.

En könssegregerad arbetsmarknad reproducerar könsbundna yrkesval

Flera strategier lyfter att en könssegregerad arbetsmarknad reproducerar könsstereotypa föreställningar avseende vilka som passar i olika yrken och synen på kompetens. Eftersom föreställningar som dessa formar och organiserar arbetsmarknaden, yrken, företagande, arbetsvillkor, arbetsmiljö, utbildningar och arbetsmiljön i skolor, så beskriver strategierna sammantaget att behovet av ett strategiskt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering är stort. Länsstyrelserna lyfter att kvinnor och män i hög grad arbetar inom olika branscher, yrken och i olika befattningar. Men också att män sitter på fler chefspositioner och högre befattningar.

Kronoberg lyfter att den könssegregerade arbetsmarknaden på ett individuellt plan innebär större fysisk och mental belastning för kvinnor, då arbeten med människor ofta medför större emotionella och psykologiska krav.³⁸ Strategierna lyfter även att företagandet är könssegregerat och att kvinnor driver företag i betydligt lägre utsträckning än män.³⁹

Jämställdhet behöver kopplas till kompetensförsörjning och samhällsomvandling i högre utsträckning

Strategierna synliggör genomgående att kvinnodominerade yrken undervärderas strukturellt vilket leder till att kvinnor har lägre löner, deltidsnormer inom yrkena och till ofrivilligt deltidsarbete. Ett flertal strategier betonar att samhället behöver uppvärdera kvinnodominerade yrken på strukturell nivå och förbättra arbetsvillkoren som utmärker branscherna. Hallands och Norrbottens strategi lyfter att utmaningar med kompetensförsörjning i högre grad behöver kopplas samman med olika ojämställdhetsproblem i länen.⁴⁰

Med en uppvärdering av kvinnodominerade branscher så skulle löner, arbetstider och arbetsvillkor förbättras och gör det möjligt för både län och branscher att behålla och attrahera arbetskraft.⁴¹ Det är fler än hälften av strategierna som sammankopplar kompetensförsörjning med jämställdhetsintegrering. Skåne lyfter att normer och attityder kring företagande, kön, familjemönster och branscher fortfarande spelar en betydande roll. Utan tillräcklig finansiering har företag inom kvinnodominerade branscher sämre förutsättningar att förnyas, växa, öka lönsamheten och effektiviseras.⁴²

Både Västerbotten och Norrbotten adresserar hur föreställningar om kön, normer och organisering av arbetsmarknaden i relation till samhällsutvecklingen påverkar utvecklingen i länen. Norrbotten lyfter att samhällsomvandlingen industriellt och digitalt

³⁸ Länsstyrelsen Kronoberg, *Ett jämställt Kronoberg, Länsövergripande strategi för integrering av jämställdhet 2024–2027*, Diarienummer: 3006–2023, s.6

³⁹ Länsstyrelsen Västra Götaland, *Ett jämställt Västra Götaland 2024–2027*, s.32.

⁴⁰ Länsstyrelsen Norrbotten, *Ett jämställt Norrbotten 2024–2030*, s.12.

⁴¹ Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s.35

⁴² Länsstyrelsen Västra Götaland, *Ett jämställt Västra Götaland 2024–2027*, s. 32.

påverkar jämställdheten i länet och kan förstärka en redan starkt könssegregerad arbetsmarknad med ojämställda arbetsvillkor. Förändringar som samhällsomvandlingen innebär riskerar även bidra till att unga, främst kvinnor flyttar från länet. Stora satsningar inom näringsliv och industri innebär ett stort rekryteringsbehov i ett län där gruvor och stål redan konkurrerar med offentlig sektor om arbetskraft och kompetens. Miljardinvesteringar och upp till 100 000 nya invånare innebär stora förändringar inom flera samhällsområden och ett tydligt jämställdhetsperspektiv är avgörande i arbetet.⁴³ Västerbotens strategi lyfter ett mål om hållbara, trygga, jämställda och jämlika samhällen som gör hela Västerbotten till en bättre plats att leva, bo och verka i.⁴⁴

⁴³ Länsstyrelsen Norrbotten, *Ett jämställt Norrbotten 2024–2030*, s.12

⁴⁴ Länsstyrelsen Västerbotten, *Ett jämställt Västerbotten 2023–2030*, s. 6.

UTRIKES FÖDDA KVINNORS ETablering på arbetsmarknaden

Fokusområdet Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden finns med i nästan samtliga strategier, om än i olika utsträckning. De flesta länsstyrelser har valt att prioritera området. Strategierna lyfter att utrikes födda kvinnor har svårare än andra grupper att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket försvårar utrikes födda kvinnors möjligheter till ekonomisk självständighet och egenförsörjning. Det försvårar även gruppens möjligheter att uppnå det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet, såväl som andra delmål.

Utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden och främst anhöriginvandrade kvinnor

De flesta länsstyrelserna kopplar fokusområdet till delmålet ekonomisk jämställdhet. Strategierna beskriver ofta målgruppen som alla utrikes födda kvinnor oavsett om de idag är en del av arbetskraften eller inte, men att utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden är prioriterade i arbetet. Särskilt fokus är riktat på kvinnor som är anhöriginvandrare, det vill säga kvinnor som kommer till Sverige som anhöriga, antingen som medföljande till en arbetstagare eller på familjanknytning till någon som är bosatt i Sverige. I grund för bosättning bland de drygt 1,15 miljoner kvinnor och män i Sverige som är födda i ett land utanför EU/EES i yrkesverksam ålder finns tydliga könsskillnader, då många kvinnor invandrat främst av familjeskäl. Bland kvinnor är gruppen som invandrat som övriga anhöriga störst, och utgör 37 procent av hela populationen.⁴⁵

Drygt hälften av strategierna har en intersektionell analys kopplat till gruppen utrikes födda kvinnor och dess heterogena sammansättning. Ett flertal maktordningar inverkar på förutsättningar att ta sig in på arbetsmarknaden, däribland: ålder, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, hälsotillstånd och språkkunighet. Men även bostadsort, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet, vistelsetid och grund för bosättning kan påverka kvinnornas förutsättningar att ta sig in på arbetsmarknaden.⁴⁶

En grupp med utmaningar att nå med information och insatser

Gotlands strategi lyfter att utrikes födda kvinnor får arbete efter etableringsprogrammet i lägre utsträckning än utrikes födda män som ett särskilt stort ojämställdhetsproblem på den gotländska arbetsmarknaden. Endast 24 procent av kvinnorna var i arbete eller studier 90 dagar efter avslut år 2022. Motsvarande siffra för män var 75 procent.⁴⁷

Anhöriginvandrade kvinnor beskrivs i strategierna som en grupp som är särskilt svår att nå ut till med information eftersom de ofta saknar kontakt med myndigheter och samhällets instanser. Det leder till att de i mindre utsträckning än andra grupper tar del av insatser som främjar ett inträde på arbetsmarknaden.

⁴⁵ SOU 2023:24, *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration, Delbetänkande av utredningen om Förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor Stockholm 2023*, s.134

⁴⁶ Jämställdhetsmyndigheten, *Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering*, Rapport 2023:5, s.5

⁴⁷ Länsstyrelsen Gotland, *Jämställdhetsstrategi, Jämställdhetsintegrering på Gotlands länsstyrelse 2024–2027*, s. 24

Stockholms strategi lyfter att anhöriginvandrare inte nås av information om SFI, etableringsprogram och arbetsförmedlingens insatser.⁴⁸ Västra Götaland lyfter att kvinnor oftare ges förberedande insatser, som inte nödvändigtvis ökar möjligheterna till att få ett arbete. Män å andra sidan får oftare arbetsnära insatser, till exempel arbetspraktik.⁴⁹

Samverkansinsatser behövs för att främja ett mer jämställt föräldraskap

Ett flertal strategier lyfter utmaningar kring att etableringen ofta sammanfaller med familjebildning, föräldraskap och att ta hand om barn och att etableringsinsatser hålls dagtid, vilket inte passar med familjelivet. Flera strategier lyfter att traditionella föreställningar om kön kopplat till föräldraskap ställer förväntningar på kvinnors föräldraledighet, vilket leder till att kvinnor avbryter eller uteblir från etableringen.⁵⁰

Stockholm framhäver att det behövs insatser för att stärka utrikes födda kvinnors hälsa, utbildningsnivåer och språkliga förmåga, men också att det behövs insatser riktade till utrikes födda män för att öka deras ansvar för det obetalda hem och omsorgsarbetet.⁵¹ Kalmars strategi innehåller konkreta förslag på att länsstyrelsen ska bidra i arbetet genom att främja samverkan med familjecentraler, öppna förskolor och mötesplatser och genomföra utbildningstillfällen kring materialet ”Informationssverige” för personal som kommer i kontakt med målgruppen.⁵²

Strukturell diskriminering och rasism

I flera av strategierna beskrivs en arbetsmarknad som karaktäriseras av strukturell diskriminering och rasism, som begränsar och hindrar utrikes födda kvinnor att komma i arbete. Skånes strategi lyfter att personer med ursprung utanför Europa, främst från Mellanöstern och Afrika, på grund av härkomst, utseende och/eller namn blir särskilt utsatta för strukturell diskriminering och rasism.⁵³ Några län lyfter även att det demokratiska inflytandet är lägre bland utrikes födda, med lägre valdeltagande samt att utrikes födda kvinnor är underrepresenterade bland förtroendevalda politiker.⁵⁴

Skånes strategi lyfter att den vanligast förekommande upplevelsen av diskriminering på arbetsplatsen är på grund av utländsk härkomst hos de som är utrikes födda och på grund av kön hos de som är inrikes födda. Den grupp som upplever minst diskriminering är inrikes födda män.⁵⁵ Gotland lyfter att utrikes födda kvinnor utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden utifrån att de bär hijab och att strukturell diskriminering visar sig genom skillnader i vilka insatser utrikes födda kvinnor och utrikes födda män får tillträde till genom etableringsinsatser och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.⁵⁶ Uppsala konkluderar att strukturell diskriminering på arbetsmarknaden får konsekvenser på flera nivåer i samhället när utrikes födda på grund av etnicitet, hudfärg eller andra liknande förhållanden; har lägre befattningar, lägre status och lägre lön i förhållande till sin utbildningsnivå.⁵⁷

⁴⁸ Länsstyrelsen Stockholm, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s. 35.

⁴⁹ Länsstyrelsen Västra Götaland, *Ett jämställt Västra Götaland 2024–2027*, s. 36

⁵⁰ Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s. 38

⁵¹ Länsstyrelsen Stockholm, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s.36.

⁵² Länsstyrelsen Kalmar län, *Ett jämställt Kalmar län, En regional strategi 2024–2027*, s.13

⁵³ Länsstyrelsen Skåne, *Ett jämställt Skåne*, s.21

⁵⁴ Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s.18.

⁵⁵ Länsstyrelsen Skåne, *Ett jämställt Skåne*, s.21.

⁵⁶ Länsstyrelsen Gotland, *Jämställdhetsstrategi för Gotlands län 2024–2027*, s. 12.

⁵⁷ Länsstyrelsen i Uppsala, *Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala län*, s..51.

Insatser för att motverka rasism och främja ett jämställt bemötande

Strategierna lyfter insatser som handlar om att ge information om mänskliga rättigheter och se över informations-spridning till utrikes födda kvinnor. Strategierna lyfter även vikten av ökad samverkan med olika aktörer i länen, däribland det civila samhället för att nå målgruppen. Några strategier lyfter insatser med arbetsgivarperspektiv för att förebygga diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna, samt att motverka rasism. Stockholm betonar att arbetsgivares rekryteringsprocesser behöver bli mer inkluderande, så att inte osakliga krav exkluderar eller diskriminerar.⁵⁸

Länsstyrelserna har tidigare haft uppdraget arbeta mot rasism på arbetsmarknaden⁵⁹ och arbetar med att förebygga rasism i sitt mänskliga rättigheter-uppdrag. I utredningen *Styrkraft för lyckad integration* föreslås även länsstyrelserna få en utökad roll genom att deras instruktionsenliga uppdrag breddas till att främja samverkan mellan relevanta aktörer kring integrationen av utrikes födda, dvs. oavsett grund för bosättning eller vistelsetid i Sverige.⁶⁰ Det länsstyrelserna uppmärksammar i strategierna avseende rasism stämmer med slutsatserna i Regeringens *Handlingsplan mot rasism och hatbrott*; att rasism och diskriminering inte ska påverka människors möjligheter till förvärvsarbete, till en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.⁶¹

⁵⁸ Länsstyrelsen Stockholm, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, s.35.

⁵⁹ Länsstyrelserna fick ett uppdrag 2020 att utveckla länsstyrelsernas arbete mot rasism på arbetsmarknaden. [uppdrag-att-utveckla-lansstyrelsernas-arbete-mot-rasism-pa-arbetsmarknaden.pdf](#) (2025-02-19).

⁶⁰ SOU 2024:41, *Styrkraft för lyckad integration*, s.64.

⁶¹ Regeringskansliet, *Handlingsplan mot rasism och hatbrott*, s.61.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING INOM CIVIL BEREDSKAP

Majoriteten av länsstrategierna lyfter vikten av att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i arbetet med civil beredskap. Strategierna betonar att ett jämställdhetsperspektiv behöver finnas med genomgående i arbetet inom området för att inte nedprioriteras vid kriser och väpnad konflikt. Totalt har 15 länsstyrelser skrivit om området jämställdhetsintegrering inom civil beredskap i sina jämställdhetsstrategier. I de sex länsstrategier där området jämställdhet inom civil beredskap saknas så finns det, i de flesta fall, i respektive länsstyrelses interna styrdokument.

Systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering behöver stärkas

Strategierna lyfter att avsaknaden av ett jämställdhetsperspektiv i civil beredskap innebär överhängande risker för att civilbefolkningen inte värnas i tillräckligt hög grad vid krig och konflikter, vilket kan leda till allvarliga konsekvenser för både kvinnor och män och flickor och pojkar. Ett flertal län tar utgångspunkt i det länsstyrelsegemensamma funktionsstödet ”Rätt att försvara” som syftar till att integrera jämställdhet och mänskliga rättigheter i stabsarbete vid länsstyrelserna.⁶² Åtta strategier lyfter att arbete under kriser och krigshandlingar innebär att snabba beslut behöver tas, som kräver skyndsamma åtgärder, vilket får som konsekvens att jämställdhet riskerar att glömmas bort eller nedprioriteras. För att undvika att jämställdhet bortprioriteras så lyfts vikten av att jämställdhetsintegrering finns med från början i alla relevanta beslutsprocesser och integreras systematiskt innan något inträffar, så att det finns på plats i skarpt läge.⁶³

”Krisledningens krav på snabba beslut riskerar att redan upparbetade system för att säkerställa jämställdhet och mänskliga rättigheter sätts ur spel och inte beaktas i hanteringen av krisen.”⁶⁴

Strategierna lyfter sammantaget att jämställdhetsperspektivet behöver integreras i arbetet i civil beredskap och inom olika processer, samt i beslutsfattande i: planeringsförfaranden, lägesanalyser i stabsarbete, i operativt krisledningsarbete, vid risk och sårbarhetsanalyser (RSA) för att finnas med när kriser väl aktualiseras och vid en väpnad konflikt.

Jämställdhet i uppbyggnaden av civil beredskap och totalförvar

Jönköpings strategi lyfter att jämställdhetsperspektivet bör finnas med i uppbyggnaden av beredskapsarbetet, för att kvinnor och män ska få inflytande och vara delaktiga i arbetet med skydd mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar. Med ett jämställdhets-

⁶² Länsstyrelserna, *Rätt att försvara – funktionsstöd mänskliga rättigheter och jämställdhet*, 2023.

⁶³ Länsstyrelsen Uppsala län, *Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala 2024–2027*, s. 40.

⁶⁴ Jämställdhetsstrategi för Skåne, *Ett jämställt Skåne*, s. 9.

perspektiv i arbetet kan aktörer i högre grad förstå de förutsättningar som finns i länet och hur olika grupper av människor påverkas i en kris.⁶⁵

Återuppbyggnaden av Sveriges totalförsvar innebär att många aktörer förstärker sin beredskapsorganisation. Det öppnar upp för att aktivt arbeta med jämställdhetsintegrering i arbetsätt och rutiner. Länsstyrelsernas målsättningar för att jämställdhetsintegrera arbetet inom civil beredskap kan stärka Sveriges nationella handlingsplan för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet.⁶⁶ Länsstyrelserna har genom sitt uppdrag en viktig roll avseende jämställdhetsintegrering och har förutsättningar att verka för ökad jämställdhet i civil beredskap och handlingsplanens insatser.

Motverka traditionella könsnormer, begränsande maskulinitet och våld

I Kalmars strategi uppmärksammas att krig och kris utmanar för givet tagna rättigheter, men också förstärker traditionella och begränsande föreställningar om kön, vilket gör det väldigt viktigt att säkerställa att det finns kompetens och kunskap om hur olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar och ickebinära drabbas av krig och kris och att det är en kunskap som behöver utvecklas.⁶⁷

Fem strategier nämner att traditionella könsnormer kan förstärkas vid kriser, konflikter och krig, samt att kvinnor och män har haft olika roller vid beredskapsarbete traditionellt och historiskt och att ökad jämställdhet behövs.

Halland belyser i sin strategi att vissa typer av manlighetsideal är överrepresenterade vid våldsamt kriminalitet, men även avseende våldsbejakande och intoleranta attityder. Strategin lyfter att det vid krig finns maskulinitetsideal där våld eller hot om våld är centralt, dels för att dominera underordnade grupper såsom kvinnor, dels för att etablera och upprätthålla hierarkier bland män. Den här typen av maskulinitet har forskarna sett är starkt förknippad med ett traditionellt krigarideal, och kallas därför ibland för ”militariserad maskulinitet”. Riktiga män ska vara som krigare, och riktiga krigare ska vara män. Föreställningarna handlar om att män är överlägsna kvinnor och därför förtjänar privilegier och att en riktig man ska uppvisa hårdhet och kräva andras respekt.⁶⁸ Det är få strategier som nämner en ökad risk för mäns våld mot kvinnor i kris- och krigssituationer. Exempel på våld som lyfts av Uppsala, Gotland och Halland är konfliktrelaterat sexuellt våld, våld i nära relationer, människohandel och sexuell exploatering. Våldet får stora konsekvenser för de kvinnor som drabbas på både individuell och samhällelig nivå.⁶⁹

Ett intersektionellt perspektiv vid kriser och väpnad konflikt

En majoritet av strategierna beskriver att kvinnor och män drabbas av kris och krig på olika sätt, beroende på vilka de är och vilka livsvillkor de lever under. Redan sårbara grupper kan bli särskilt utsatta och drabbas hårdare än andra.

Utöver kön så påverkar flera andra faktorer, exempelvis var i landet man bor, i glesbygd eller stad, ålder, språkliga förutsättningar och funktionsnedsättningar ens möjligheter. Både Halland och Västra Götalands strategier lyfter att en kris eller ett väpnat angrepp påverkar befolkningen på olika sätt utifrån socioekonomiska förutsättningar.⁷⁰

⁶⁵ Länsstyrelsen i Jönköpings län, *Ett jämställt Jönköpings län*, s.10

⁶⁶ Regeringskansliet, Sveriges nationella handlingsplan avseende perioden 2024–2028, Genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet [kvinnorfredochsakerhet_sve.pdf](#)

⁶⁷ Länsstyrelsen Kalmar, *Ett Jämställt Kalmar Län, En regional strategi, 2024–2027*, s. 11.

⁶⁸ Länsstyrelsen Halland, *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024 – 2027*, s.26.

⁶⁹ Länsstyrelsen Uppsala, *Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala 2024–2030*, s.40.

⁷⁰ Länsstyrelsen Västra Götaland, *Jämställt Västra Götaland 2024–2027*, s.39.

Att upprätthålla en tillfredställande levnadsstandard, ha tillgång till mat och förnödenheter, kunna laga sin mat och värma upp bostaden är exempel på förmågor som i hög grad är relaterade till ens ekonomiska förutsättningar.

Att kunna evakuera vid en kris eller väpnad konflikt påverkas också av ekonomiska resurser och normer. Kvinnor har körkort i lägre utsträckning än män och använder oftare kollektivtrafik, män kör i högre grad egen bil till arbetet. Under en kris eller ett krig finns det risk att kollektivtrafiken slutar fungera, vilket leder till att kvinnor får sämre möjligheter att söka sig till skydd än män.⁷¹ Västra Götaland lyfter även att olika grupper av kvinnor och män kan delta i olika stor utsträckning i totalförsvarsinsatser, exempelvis mobilisering och bemanning.⁷²

Skånes och Norrbottens strategier lyfter att det i arbete med civil beredskap är viktigt att ha kännedom om befintliga utmaningar i länet. Som förtroendet för myndigheter hos olika grupper, trångboddhet, ojämlik hälsa, folkrättsliga utmaningar och att den könsuppdelad arbetsmarknaden behöver beaktas i arbetet.⁷³ Ett flertal av de samhällsviktiga verksamheterna är exempelvis antingen kvinno- eller mansdominerade, vilket får till följd att fungerande barnomsorg måste finnas vid kriser eller krig.

I Uppsalas strategi konstateras att samhällets resurser i första hand behöver riktas till att hjälpa de mest utsatta, som sjuka och äldre. Alla invånare har därmed ett eget ansvar att inledningsvis klara sig själv vid en kris. Eftersom människor har olika förutsättningar att bygga sin hem- och egenberedskap behöver samhället till exempel anpassa arbetet med att anpassa information och service vid samhällsstörningar, samt tillgänglighet om var information- och stöd lokaliseras, exempelvis vid utformandet av trygghetspunkter.⁷⁴

⁷¹ Länsstyrelsen Västra Götaland, *Ett jämställt Västra Götaland*, s. 25.

⁷² *Ibid*, s.26.

⁷³ Jämställdhetsstrategi för Skåne 2024–2027, s.9 samt Ett jämställt Norrbotten 2024–2030, s.18.

⁷⁴ Länsstyrelsen Uppsala, *Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala*, s.39.

LÄNSSTYRELSEARNAS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR GENOMFÖRANDET

Genomförandet av länsstrategierna påverkas av hur uppdraget styrs och genomförs av respektive länsstyrelse. Uppdragets genomförande påverkas av hur det leds av länsstyrelsernas ledning och hur ekonomiska, personella och tidsmässiga resurser fördelas. Länsstyrelsernas potential att driva ett strategiskt jämställdhetsintegreringsarbete utifrån utpekade mål i strategierna är beroende av samverkanstrukturer och ledningsstöd.

Nationell samordning har gett en mer sammanhållen och stödjande struktur

Den nationella samordningen i jämställdhet vid länsstyrelserna har förstärkts med en 50% tjänst sedan 2022. Det finns nu en heltidstjänst för nationell samordning, uppdelad på två sakkunniga i jämställdhet. Länsstyrelserna har finansierat tjänsterna med anslag till länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering. De nationella samordnarna fungerar som kontaktpunkt för länsstyrelserna internt, men också utåt gentemot övriga myndigheter vilket förstärker stödet. De utgör en central roll i samverkan och samarbetet med Jämställdhetsmyndigheten. Länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten har sedan 2020 en systematisk samverkan genom MAJ-strukturen.⁷⁵

Olika förutsättningar påverkar det regionala jämställdhetsarbetet

Våra uppföljningar av länsstrategierna och länsstyrelsernas kartläggning av bemanning och samverkansstrukturer synliggör att genomförandet av länsstrategierna påverkas av ekonomiska, organisatoriska och strukturella faktorer.

Strukturella och organisatoriska skillnader och ledningens engagemang

Flera län har en långvarig tradition av att arbeta strategiskt och systematiskt med jämställdhetsintegrering, medan det i andra län saknas mer stabila strukturer för arbetet. Det inverkar på vilka nätverk, råd eller anslutningssystem som finns för arbetet med jämställdhet i länen. Jämställdhetsmyndigheten konstaterade i uppföljningen 2022, att ledningens engagemang kan ha påverkat förutsättningarna för att genomföra länsstrategierna internt och externt under perioden.⁷⁶

Att ha ledningens stöd i arbetet med länsstrategiernas genomförande är viktigt och Jämställdhetsmyndigheten vill betona vikten av systematisk samverkan på ledningsnivå både inom och mellan länsstyrelserna. När länsledning och chefer visar stöd för jämställdhetsintegrering så kan genomförandet stärkas gentemot andra aktörer i länen, som kommuner, myndigheter, region, näringsliv och civila samhället. Att ha ett jämställdhetsråd som samlar olika aktörer är ett tydligt sätt att visa på frågans vikt i en regional

⁷⁵ MAJ-strukturen är Myndighetsgemensam samverkan för nationell och regional samordning avseende de jämställdhetspolitiska uppdragen mellan Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna.

⁷⁶ Jämställdhetsmyndigheten, *På väg mot jämställdhet, Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhet 2017–2021*, s. 24.

kontext och synliggöra länsstyrelsernas uppdrag och ansvar, men stärker även samordning och samverkan.

De organisatoriska förutsättningarna handlar om hur varje länsstyrelse väljer att organisera, prioritera och resurssätta sitt arbete med jämställdhetsintegrering och länsstrategin. Det påverkas av sakanslagets storlek och hur det tillsammans med ramanslag hanteras. Både strukturella och organisatoriska förutsättningar påverkas av hur sakanslag fördelas mellan länen enligt en fördelningsnyckel som består av ”5-parameter-nyckeln”.⁷⁷ Förutsättningarna för jämställdhetsarbetet påverkas även av om sakanslag används för att finansiera bemanning eller drift, det vill säga möjligheten att genomföra insatser kopplat till jämställdhetsområdet.

Sakkunnigas betydelse för genomförandet av länsstrategier

I skrivelsen *Makt, mål och myndighet* framgick att länsstyrelserna har en betydelsefull roll i jämställdhetsarbetet på regional nivå och att de särskilda sakkunnigas kompetens och det arbete de bedriver utgör en viktig resurs för länsstyrelsernas uppgifter i fråga om jämställdhetsintegrering. Regeringen ansåg då att jämställdhet är ett särskilt kompetensområde, som ska hanteras av personer med för uppdraget rätt kompetens, för att säkerställa att arbetet bedrivs strategiskt och professionellt. Den särskilda styrningen i förordningen med en särskilt sakkunnig i jämställdhet vid varje länsstyrelse har sedan dess tagits bort.⁷⁸

Underdimensionerad bemanning i relation till uppdragets omfattning

Sakanslaget under 2022–2024⁷⁹ har inneburit en ökad bemanningsgrad i några län. De länsstyrelser som fått ett större sakanslag har kunnat rekrytera fler anställda och köpa in könsuppdelad statistik, medan länsstyrelser som fått mindre sakanslag inte förändrat sin bemanning i någon större utsträckning.⁸⁰

Det var hösten 2024 sammanlagt 36 personer som arbetade med jämställdhetsintegrering på länsstyrelserna. 13 av 36 tjänster var heltider inom jämställdhetsintegrering och fanns placerade på 10 länsstyrelser. De resterande 23 som arbetar med jämställdhetsintegrering har delade tjänster, vilket innebär att de har ett eller flera andra uppdrag.⁸¹ Många av uppdragen är närliggande men innebär en stor mängd arbetsuppgifter inom komplexa sakområden. Länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag⁸² omfattas därutöver av både ett internt uppdrag och en extern dimension. Utifrån Länsstyrelsernas kartläggning framkommer att bemanningsgraden varierar i hög grad mellan länen, från tjänster med 25 procent av en heltid till att två av storstadslänen har flera heltidstjänster. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare gjort bedömningen att personalresurser för att genomföra länsstrategierna är underdimensionerat.⁸³ Länsstyrelsernas kartläggning synliggör att

⁷⁷ Länsstyrelserna fördelar sakanslag mellan sig enligt fem parameters nyckeln. De fem parametrarna som vägs in är: folkmängd, areal, antal kommuner, miljöavgifter och jordbruksföretag. För att se fördelningen, se regleringsbrev 2025 till länsstyrelserna och bilaga 3: Fördelning av medel. [Regleringsbrev 2025 Myndighet länsstyrelserna](#)

⁷⁸ Skr. 2016/17:1 Makt, mål och myndighet, feministisk politik för en jämställd framtid Regeringens skrivelse., s. 241.

⁷⁹ [Utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrades etablering](#)

⁸⁰ Se bilaga 1 för Fördelning till länsstyrelserna för särskilda jämställdhetsåtgärder, jämställdhetsintegrering enligt Beslut om utgiftsområde 13, anslag 3:1, anslagspost 4, Särskilda jämställdhetsåtgärder 2024.

⁸¹ Länsstyrelsernas kartläggning över strukturen, det finns ett flertal olika kombinationer. Jämställdhetsintegrering kombineras oftast med uppdrag inom mäns våld mot kvinnor, mänskliga rättigheter och barnrätt, men även med personligt ombud, nationella minoriteter, integration och det funktionshinderpolitiska uppdraget.

⁸² Förordning (2017: 868) med länsstyrelseinstruktion §5 punkt 1–2 och länsstyrelsernas externa uppdrag: att stödja, samordna och följa upp arbetet i länen och ta fram och genomföra länsstrategier.

⁸³ Jämställdhetsmyndigheten, *På väg mot jämställdhet, Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhet 2017–2021*, s.7.

bemanningen ser väldigt olika ut på länsnivå, samt att förutsättningarna för att driva ett samordnat, strategiskt, stödjande och uppföljande jämställdhetsarbete på regional nivå skiljer sig åt i väsentlig grad fortfarande.

Antal personer	procent inom jämställdhetsintegrering	
3	har bemanningsgrad på	upp till 25 %
9	har bemanningsgrad på	26–50 %
2	har bemanningsgrad på	51–75 %
9	har bemanningsgrad på	76–90 %
13	har bemanningsgrad på (varav 12 har på 100%)	91–100 %

Samverkansstrukturer för strategiernas genomförande

Anslutningsmodeller, högnivåråd och nätverk är de vanligaste samverkansstrukturerna.⁸⁴ Ett flertal län har en modell där aktörer i länet kan ansluta sig till strategin genom ett anslutningssystem. Anslutningssystemet innebär att regionala och lokala aktörer (kommuner, näringsliv, regioner, civila samhället, myndigheter, universitet och högskolor) kan ansluta sig till strategin i länet och därigenom få stöd i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Aktörerna får även tillgång till kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte. Kartläggningen visar att det under 2024 är 14 län som har anslutningssystem, varav två län har anslutningssystem endast för kommuner. Nio länsstyrelser efterfrågar att den anslutande aktören har ett ledningsbeslut om att arbeta övergripande med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare konstaterat att ett anslutningssystem ger en formell ram för genomförandet av länets strategi och skapar förutsättningar för samarbete mellan olika aktörer mot gemensamma jämställdhetsmål regionalt.⁸⁵

Ett annat sätt att samverka i länen är genom att länsstyrelsen sammankallar och leder högnivåråd. Vanligtvis leder landshövdingen råden, där högre chefer från kommuner, myndigheter, region, näringsliv och civilsamhälle deltar. Tre länsstyrelser har högnivåråd inom jämställdhet; Västerbotten, Norrbotten och Östergötland. Högnivåråd inom social hållbarhet, där jämställdhet är en av flera sakfrågor, är vanligare. Sex länsstyrelser leder och sammankallar sådana råd.

Flera län har under framtagande och genomförande av strategierna särskilda arbetsgrupper, ibland placerade under högnivåråden. Några län har även arbetsgrupper som relaterar till delmål och/eller regeringens fokusområden. 14 länsstyrelser samverkar i nätverk inför och under genomförandet av strategierna. Nätverk är tillsammans med anslutningssystem den vanligaste formen för samverkan.⁸⁶

⁸⁴ Länsstyrelsernas kartläggning 2024.

⁸⁵ Jämställdhetsmyndigheten, *På väg mot jämställdhet, Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhet 2017–2021*, s. 6.

⁸⁶ Länsstyrelsernas kartläggning 2024.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

De 21 länsstrategierna ger tillsammans en bred och omfattande bild av utvecklingen av de jämställdhetspolitiska delmålen i länen och arbetet inom de fokusområden som regeringen pekat ut i uppdraget om att ta fram strategierna.

Strategiernas problemanalyser har utvecklats och den röda tråden förstärkts

De tre utpekade fokusområdena i uppdraget till länsstyrelserna har fått genomslag i strategierna, men i olika stor utsträckning. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelserna har tolkat uppdraget på olika sätt utifrån hur uppdraget var formulerat. I uppdragsbeskrivningen står att strategierna särskilt *bör* fokusera på de tre områdena. Ett tydligare uppdrag hade gjort länsstyrelsernas strategier än mer enhetliga. Detta till trots drar vi slutsatsen att de utpekade fokusområdena har bidragit till större enhetlighet i form och struktur.

I strategierna lyfts genomgående vikten av samverkan och att fler aktörer behöver delta i arbetet med jämställdhetsintegrering tillsammans med länsstyrelserna för att nå jämställdhet i länen. Vi drar slutsatsen att även den nationella samordningens arbete med strategierna som inriktning har bidragit till större enhetlighet i form och struktur. Problembeskrivningarna är också mer utvecklade generellt och strategierna belyser i högre utsträckning gemensamma ojämställdhetsproblem i länen som behöver adresseras. Vi har i tidigare uppföljningar bedömt att nuläges- och problembeskrivningarna i de föregående strategierna behöver kopplas samman med mätbara och realistiska mål för länsstyrelsernas externa arbete i högre grad.⁸⁷ Denna uppföljning visar att det finns en tydligare röd tråd mellan problemformuleringar, mål och åtgärder i fler strategier än tidigare.

En majoritet av strategierna omfattar samtliga sex jämställdhetspolitiska delmål och flera länsstyrelser kopplar ihop delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra med de prioriterade områdena. Strategiernas problembeskrivningar visar på de jämställdhetspolitiska målens odelbarhet. Länsstyrelserna har gjort intersektionella analyser i strategierna, men det varierar hur genomgående analyserna är. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelserna skulle kunna dela lärdomar om arbetssätt och metoder i ökad utsträckning för att stärka sina intersektionella analyser.

Jämställdhetsmyndigheten menar även att delmålet om mäns våld mot kvinnor behöver kopplas starkare till fokusområdena och de övriga jämställdhetspolitiska delmålen. Få län kopplar exempelvis samman området utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden med mäns våld mot kvinnor. Våldets effekter, i form av psykiskt, fysiskt och ekonomiskt våld påverkar kvinnor som står utanför arbetsmarknaden eller har etablerat sig och begränsar kvinnors egenmakt.⁸⁸

⁸⁷ Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2018: 1, *Ett uppdrag – 21 strategier*, s.19.

⁸⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2023:5, *Från tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering*, s.15.

Länsstrategierna kan användas som ett underlag för en tydligare styrning mot de jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhetsmyndigheten har i tidigare rapporter lyft vikten av att regeringen gör tydliga prioriteringar för jämställdhetsarbetet i form av exempelvis strategier och etappmål för samtliga jämställdhetspolitiska delmål. Vi har också framfört att delmålen målformuleringar behöver konkretiseras med beskrivningar av vilka jämställdhetsproblem som ska åtgärdas, hur problemen ska åtgärdas, av vilka, samt vad som ska prioriteras.⁸⁹ Strategier för samtliga delmål skulle bidra till att förtydliga vilka problem som ska lösas och konkretisera vilka åtgärder som behövs, men också förtydliga och aktivt styra vilka aktörer som behöver vara delaktiga i arbetet för att delmålen ska bli möjliga att uppnå. Strategier kan också kompletteras med åtgärdsprogram, motsvarande de som har tagits fram för delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Strategier för samtliga delmål skulle kunna fungera styrande för länsstyrelsernas arbete, liksom för andra myndigheter, men även vägledande för kommuner och regioner.⁹⁰ Hur ojämställdhetsproblem beskrivs av politiken, vilka prioriteringar som ska göras och vilken styrning som finns i frågan, har avgörande betydelse för vilka åtgärder som sätts in och kan stödja länsstyrelsernas i deras arbete.⁹¹

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstrategiernas analyser och lägesbilder av utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska delmålen och jämställdhetsproblem på regional och lokal nivå bör utgöra ett av flera underlag som behöver beaktas vid framtagandet av strategier för samtliga delmål.⁹²

Regeringen behöver styra jämställdhetspolitiken med långsiktiga uppdrag med gemensamma målsättningar till flera aktörer som verkar på nationell, regional och lokal nivå. Det skulle det ge ökad effektivitet och måluppfyllelse i jämställdhetspolitiken.

Högnivåråd kan nyttjas i högre grad för genomförandet av strategierna

Jämställdhetsmyndigheten drar slutsatsen att högnivåråd eller andra strategiska råd för frågor på övergripande nivå i länen bör nyttjas av fler för att få resultat i genomförandet av länsstrategierna. Högnivåråd eller liknande kan utgöra en strategisk motor för arbetet i länet. Detta är särskilt angeläget vid länsstyrelser som saknar både högnivåråd och så kallade anslutningssystem, det vill säga en modell där aktörer i länet som vill kan ansluta sig till strategin och bidra till att genomföra den.

Jämställdhetsmyndigheten gör bedömningen att strategiernas syfte och hur detaljerad handlingsplanering de innehåller hänger ihop med bland annat vilken rådighet länsstyrelsen har för strategiernas genomförande. Länsstyrelserna har inte mandat att styra de andra aktörerna i länets arbete inom jämställdhetsområdet, men kan genom högnivåråd eller liknande få ett gemensamt åtagande från aktörernas ledning. Hur syftet och handlingsplaneringen är formulerad hör också ihop med vilket förändringsarbete inom

⁸⁹ Jämställdhetsmyndigheten, 2023:18, *Ojämna insatser för ojämställdheten. En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit*, s. 5.

⁹⁰ Jämställdhetsmyndigheten, *På väg mot jämställdhet, Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhet 2017–2021*, 2022:22.

⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2023: 18, *Ojämna insatser för ojämställdheten. En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit*, s. 38.

⁹² *Ibid*, s.33.

jämställdhet som redan pågår och vilka strukturer för samverkan och styrning som finns för området i länen.

Ekonomisk jämställdhet

Länsstyrelsernas strategier lyfter många olika aspekter av ekonomisk jämställdhet. De pekar på att delmålet om ekonomisk jämställdhet inte kan uppnås om satsningarna enbart fokuserar på kvinnor och mäns ekonomi. Knappt hälften av strategierna kopplar samman ekonomisk jämställdhet med delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Strategierna lyfter våld som en arbetsgivarfråga och en arbetsmiljöfråga, och beskriver behov av att integrera rutiner och arbetssätt för att ställa frågor om våld. Om arbetsgivare börjar lyfta frågor om våld i nära relation i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan det bidra till en förbättrad upptäckt av våldsutsatthet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelserna har en viktig roll i att stödja och samordna olika arbetsgivare i detta arbete, i samarbete med Jämställdhetsmyndigheten.

Könsbundna studie- och yrkesval och en könssegregerad arbetsmarknad

Länsstyrelsernas strategier, såväl som Jämställdhetsmyndighetens rapporter, lyfter att könssegregeringen på arbetsmarknaden och ungas könsbundna studie- och yrkesval leder till en rad negativa effekter. Problemen påverkas av normer, föreställningar, organisering och villkor inom arbetsmarknaden och utbildningssystemet gällande kön. Detta påverkar vilka framtida möjligheter flickor och pojkar, kvinnor och män ser inom olika branscher, yrken, positioner och kompetenser. Det kan handla om lönenivåer och arbetsvillkor, liksom om förutsättningar att påverka den egna arbetsituationen vad gäller arbetsmiljö och karriärvägar. Hur flickor och pojkar, kvinnor och män väljer, eller väljer bort, utbildningar och yrken påverkar i högsta grad kompetensförsörjning till välfärds-tjänster och samhällsutvecklingen nationellt, regionalt och lokalt.

Länsstyrelserna har gjort ett flertal insatser genom åren för att belysa och främja jämställda studie- och yrkesval och förebygga en könssegregerad arbetsmarknad. Länsstrategierna utgör även en viktig del i att driva arbetet för en jämställd arbetsmarknad på regional nivå. Strategierna innehåller flera insatser för ökad jämställdhet i skolan, samt för att motverka könsbundna studie- och yrkesval.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att aktörer på nationell, regional och lokal nivå har erfarenheter att bygga det fortsatta arbetet inom området på, där länsstyrelsernas styrka är att de har både regional kännedom och upparbetade samverkansstrukturer. För att nå resultat menar Jämställdhetsmyndigheten att det finns behov av ett långsiktigt och strukturerat samarbete mellan centrala nationella aktörer och länsstyrelserna.

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag förbereder samhandling mellan nationell, regional och lokal nivå

I Jämställdhetsmyndighetens pågående uppdrag om könsbundna studie- och yrkesval (A2023/00672) samlar vi under 2025 åtta myndigheter⁹³ och länsstyrelsernas nationella samordnare inom jämställdhet till fyra samverkansträffar. Träffarna syftar till att samtliga aktörer, utifrån en jämställdhetspolitisk förståelse av den könssegregerade arbetsmarknaden, ska stärka pågående initiativ och arbete inom området. De syftar vidare till

⁹³ Arbetsmiljöverket, Högskolan i Borås, Malmö universitet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, Södertörns högskola, Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet.

att utforska vilka insatser som krävs för att nå resultat. Vi kommer att använda de slutsatser som vi redovisar i denna rapport i samverkansträffarna. Jämställdhetsmyndigheten kommer också att föra en dialog med nationella aktörer om hur en samordning av området könsbundna studie- och yrkesval på och mellan nationell, regional och lokal nivå skulle kunna struktureras.

Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att området utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden har fått stort genomslag i länsstyrelsernas strategier. Strategierna lyfter att utrikes födda kvinnor har svårare än andra grupper att etablera sig på arbetsmarknaden och att riktade insatser behövs för att uppnå ekonomisk jämställdhet för gruppen.

Riktade insatser krävs för att nå utrikes födda kvinnor

Anhöriginvandrade kvinnor beskrivs i strategierna som en grupp som är särskilt svår att nå ut till med information, eftersom de ofta saknar kontakt med myndigheter och samhällets instanser. Flera strategier lyfter att traditionella könsroller relaterat till obetalt hem- och omsorgsarbete och föräldraskap försvårar för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och att insatser behövs. Strategierna lyfter även vikten av att främja samverkan mellan aktörer på regional och lokal nivå behövs och bidra till att verksamheter som möter kvinnorna inom exempelvis öppna förskolor eller familjecentraler.

Ungefär hälften av strategierna har ett intersektionellt perspektiv och beskriver att olika faktorer påverkar utrikes födda kvinnors etablering. Jämställdhetsmyndigheten bedömer det som viktigt att länsstyrelserna under genomförandet av strategierna utgår från att olika maktordningar samverkar och påverkar varandra.

Strukturell diskriminering och rasism på arbetsmarknaden

Strategierna lyfter att strukturell diskriminering och rasism i arbetslivet och i myndighetskontakter är ett hinder för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Kvinnorna drabbas av strukturell diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion och kön. För att motverka detta har flera länsstyrelser insatser för en mer inkluderande, jämställd och jämlik arbetsmarknad, i samverkan med kommuner, civilsamhälle och näringsliv. Ett rättvist och rättssäkert bemötande från myndighetspersonal och samhället i stort, till exempel från potentiella arbetsgivare är avgörande för att skapa tillit och förtroende hos utrikes födda kvinnor och män. Att uppleva diskriminering i mötet med myndigheter och offentliga aktörer kan om det sker systematiskt få konsekvenser för den enskilda. Det kan leda till otrygghet och rädsla som påverkar de fortsatta kontakterna med myndigheter eller potentiella arbetsgivare. Det kan leda till att kontakter bryts och att etableringsprocessen avstannar.⁹⁴

I Regeringens nya *Handlingsplan mot rasism och hatbrott* finns särskilt fokus på arbetslivet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelsernas genomförande av strategierna kan bidra i det arbetet. Länsstyrelserna har med sina uppdrag om jämställdhet, mänskliga rättigheter och integration ett stödande och samordnande ansvar på länsnivå och kan bidra till att fler utrikes födda kvinnor etablerar sig på arbetsmarknaden, genom

⁹⁴ Ibid.

ett mer inkluderande och jämlikt arbetsliv. Jämställdhetsmyndighetens rekommendationer är följande:

Rekommendationer:

- Länsstyrelserna får i uppdrag att arbeta för att utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden främjas och ökar, genom samverkan och stöd till kommuner, myndigheter och näringsliv. Arbetet kan handla om dels insatser som uppmärksammar arbetsgivare på att det deras kompetensförsörjningsbehov kan lösas genom riktad rekrytering av utrikes födda kvinnor, dels om att förebygga diskriminering utifrån etnisk tillhörighet och kön och motverka rasism i arbetslivet. Uppdraget bör samordnas internt inom länsstyrelserna och förutsätter resurser.
- Länsstyrelserna bör ingå i fortsatta nationella uppdrag som handlar om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Länsstyrelsernas arbete med regional samordning och stöd avseende jämställdhet, integration och mänskliga rättigheter kan stärka uppdragen. Länsstyrelserna bör ha en samordnande roll i myndighetsgemensamt arbete på regional nivå som handlar om jämställdhet och integration samt att motverka rasism. Detta förutsätter uppdrag och resurser.

Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap

Jämställdhetsmyndigheten gör bedömningen att länsstyrelsernas pågående arbete med jämställdhetsintegrering inom civil beredskap har stärkts genom att regeringen fokuserat på området, men att det krävs en ökad styrning och ett mer systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering för att jämställdhet ska genomsyra arbetet inom civil beredskap.

Arbete med jämställdhetsintegrering stärker Sveriges civila beredskap

Ett flertal länsstyrelser har arbetat med funktionsstödet ”Rätt att försvara” som syftar till att integrera jämställdhet och mänskliga rättigheter i stabsarbetet vid kriser, men arbetet behöver systematiseras och följas upp. Den civila beredskapen såväl som totalförsvaret är under uppbyggnad. Med stärkta uppdrag och styrning skulle länsstyrelserna ha stora möjligheter att jämställdhetsintegrera arbetet och i förebyggande syfte kunna identifiera hur händelser påverkar olika grupper av kvinnor och män, samt åtgärda identifierade risker och sårbarheter.

Flera länsstyrelser lyfter i strategierna att jämställdhetsperspektivet behöver integreras i ordinarie arbete inom civil beredskap för att säkerställa att perspektivet finns med när en samhällskris inträffar eller vid väpnad konflikt. Jämställdhetsmyndigheten delar denna analys. Myndigheten gör bedömningen att länsstyrelserna genom sitt samordnande och stödjande uppdrag gentemot aktörer i länen kan förebygga att traditionella könsnormer som verkar uteslutande och diskriminerande förstärks under kriser och konflikter. Länsstyrelserna kan också lyfta jämställdhet på agendan för att identifiera särskilda risker och behov för olika grupper, utifrån en intersektionell ansats.

De sex civilområdesansvariga länsstyrelserna kan ha en samordnande roll i arbetet med att jämställdhetsintegrera totalförsvarsarbetet, myndigheternas risk och sårbarhetsbedömningar och andra relevanta planer. Vikten av att integrera ett jämställdhetsperspektiv i räddningstjänst och skydd av civilbefolkning, evakueringsfrågor och olika gruppers förutsättningar att klara sig vid olika former av kriser eller väpnad konflikt behöver beaktas i högre utsträckning i arbetet.

Länsstyrelsernas arbete kan medverka till att förebygga diskriminering, begränsande könsnormer och belysa riskerna för sexuellt våld vid väpnad konflikt. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelsernas arbete inom området behöver ökad styrning och förstärkta uppdrag för att kunna göra gedigna analyser och jämställdhetsintegrera verksamheten. Jämställdhetsmyndighetens rekommendationer är följande:

Rekommendationer:

- Länsstyrelsen i Kronobergs län får i uppdrag att följa upp implementeringen av funktionsstödet Rätt att försvara och ge förslag på hur arbetet kan förstärkas.
- Länsstyrelserna bör tillhöra de myndigheter som har i uppdrag att redovisa sitt arbete för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet med utgångspunkt i den nationella handlingsplanen på området (UD2023/04798). En länsstyrelse kan ha samordnande ansvar för uppdraget.

Ekonomiska, strukturella och organisatoriska förutsättningar skiljer sig åt

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att den nationella samordningen för jämställdhet på länsstyrelserna leder till ett mer sammanhållet och strategiskt arbete med jämställdhetsintegrering i länen. De nationella samordnarna har också underlättat samarbete mellan länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten. Även i fortsatt arbete med genomförande och uppföljning av strategierna är samarbetet viktigt.

Jämställdhetsmyndigheten drar slutsatsen att de förhållandevis stora ekonomiska, strukturella och organisatoriska skillnaderna som finns mellan länsstyrelserna påverkar länsstyrelsernas förutsättningar att både ta fram och genomföra strategierna. Fördelningen av sakanslag mellan länsstyrelserna, vilket i sin tur beror på flera olika parametrar och inte på de uppdrag som länsstyrelserna har, hur ramanslag hanteras och ledningens prioritering av jämställdhetsuppdraget leder till skillnader i hur bemanning resursställs och hur jämställdhetsuppdraget prioriteras.

Hösten 2024 fanns det totalt 36 sakkunniga i jämställdhetsintegrering sammantaget på länsstyrelserna. Av dessa hade 13 sakkunniga heltidstjänster. Heltidstjänsterna fanns fördelade på tio länsstyrelser. Övriga 23 sakkunniga delade sin arbetstid mellan flera uppdrag. Det får till följd att några länsstyrelser har mycket goda förutsättningar för arbetet, medan förutsättningarna för genomförandet är betydligt mer begränsat på andra länsstyrelser.

Jämställdhetsmyndigheten menar att det finns skäl att poängtera vad remissinstanser, som avstyrkte förslaget om att regeringen inte längre skulle reglera att det vid varje länsstyrelse ska finnas en särskild sakkunnig i frågor om jämställdhet, åberopade som potentiella risker. De lyfte fram risken att arbetet med jämställdhetsintegrering skulle prioriteras ned. En särskild sakkunnig i jämställdhet bidrar till att tydliggöra länsstyrelsernas specifika roll för jämställdhetsarbetet i länet. De särskilda sakkunniga behövs också för att driva på länsstyrelsernas arbete. Regleringen bidrog även till att tydliggöra länsstyrelsernas mandat att arbeta regionalt med jämställdhet.⁹⁵

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att de 15 miljoner som sakanslaget medfört per år har förstärkt den nationella samordningen, samt bidragit till mer enhetlighet i

⁹⁵ Skr. 2016/17:1 *Makt, mål och myndighet, feministisk politik för en jämställd framtid*, Regeringens skrivelse.

framtagandet av strategierna. Jämställdhetsmyndighetens bedömning är dock att länsstyrelsernas fördelning av sakanslaget enligt ”5-parameter-nyckeln” har sina begränsningar, framför allt för län som tilldelas mindre sakanslag. Det finns också skäl att ställa sig frågan om det strategiska och operativa stödet, samordning och uppföljning inom jämställdhetsintegrering i länen förändrats när det inte längre är förordningsstyrt med en sammanhållande funktion och expert i sakområdet jämställdhet. Att sakanslaget minskat till 10 miljoner under 2025 påverkar förutsättningarna negativt.

Länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhet har även lyft att vissa kommuners och regioners mottagarkapacitet är begränsad, vilket innebär ett påtagligt hinder för genomförandet av strategierna och inverkar på möjligheterna att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsintegreringsarbetet bör stärkas med långsiktig finansiering

Om genomförandet av länsstrategierna och jämställdhetsintegreringsarbetet ska ge resultat och effekter på samhällsnivå, så krävs ekonomiska resurser som motsvarar uppdragets omfattning. För att länsstyrelserna ska ha förutsättningar att genomföra strategierna behöver de få en långsiktig finansiering för arbetet så att de kan arbeta både systematiskt och strategiskt på ett sätt som främjar utvecklingen i länen, oavsett varje länsstyrelses storlek. Jämställdhetsmyndighetens rekommendation är att regeringen förstärker länsstyrelsernas jämställdhetsintegreringsuppdrag genom ökad finansiering och att detta sker långsiktigt. Regeringen behöver säkerställa att det finns medel på ramanslaget för en tjänst, att det finns medel för verksamhet genom ett särskilt sakanslag samt att ett eget sakanslag säkerställer finansiering av nationell samordning.

Rekommendation:

- Att regeringen förstärker länsstyrelsernas jämställdhetsintegreringsuppdrag genom ökad finansiering, bland annat i form av sakanslag för verksamheten, och att detta sker långsiktigt.

REFERENSER

Jämställdhetsmyndigheten (2018) *Ett uppdrag – 21 strategier, Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020*, Rapport 2018:1.

Jämställdhetsmyndigheten (2019) *Jämställdhetsintegrering i utveckling*, Rapport 2019:10.

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Stärkta möjligheter genom samverkan, insatser för att underlätta kvinnors inträde på arbetsmarknaden*. Rapport 2022:13.

Jämställdhetsmyndigheten (2022) *På väg mot jämställdhet, Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier för jämställdhet 2017–2021*, Rapport: 2022:22

Jämställdhetsmyndigheten (2023) *Ojämna insatser för ojämställdheten. En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit*. Rapport 2023:18

Jämställdhetsmyndigheten (2023) *Från tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsanpassning*, Rapport 2023:5

Länsstyrelsen Blekinge (2023) *Ett jämställt Blekinge Länsövergripande strategi för integrering av jämställdhet 2024–2027*, Rapport: 2023:10.

Länsstyrelsen Dalarnas län (2024) *Ett jämställt Dalarna, Länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*, Diarienummer: 16496–2023.

Länsstyrelsen Gotland (2024), *Jämställdhetsstrategi, Jämställdhetsintegrering på Gotlands länsstyrelse 2024–2027*, Diarienummer: 4983–2023

Länsstyrelsen Gävleborg (2023) *Ett jämställt Gävleborg Länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, Rapportnummer: 2023:13

Länsstyrelsen Halland (2024) *Ett jämställt Halland, Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, Meddelandeserie: 2024:04.

Länsstyrelsen Jämtlands län (2023) *Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027 Med målet att förändra*, Löpnummer: 2023:13

Länsstyrelsen i Jönköpings län (2024) *Ett jämställt Jönköping, Jämställdhetsstrategi för Jönköpings län 2024–2027*, Meddelande nr 2023:33.

Länsstyrelsen Kalmar län (2024) *Ett jämställt Kalmar län, En regional strategi 2024–2027*, Rapportnummer: 2024:11

Länsstyrelsen Kronoberg (2023) *Ett jämställt Kronoberg, Länsövergripande strategi för integrering av jämställdhet 2024–2027*, Diarienummer: 3006–2023

Länsstyrelsen Norrbotten (2023) *Ett jämställt Norrbotten 2024–2030*, Diarienummer: 13671–2023

Länsstyrelsen Skåne (2024) *Ett jämställt Skåne, Jämställdhetsstrategi för Skåne 2024 – 2027*, Rapportnummer: 2024:01

Länsstyrelsen Stockholm (2023) *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*, Rapport 2023:25,

Länsstyrelsen Södermanlands län (2024) *Strategi för jämställdhet Södermanland län 2024–2027*.

Länsstyrelsen i Uppsala län (2024) *Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala län, Visioner, viljeinriktning och målområden för 2024–2030*, Meddelandeserie: 2024:1

Länsstyrelsen Värmland (2024) *Ett jämställt Värmland 2018–2027, Komplettering för perioden 2024–2027*, Publikationsnummer 2024:04.

Länsstyrelsen Västerbotten (2023) *Ett jämställt Västerbotten 2023 – 2030*, Diarienummer: 801-9428-2022.

Länsstyrelsen Västernorrland (2024) *En länsstrategi för jämställdhet 2024–2027*, Publikationsnummer: 2024:2

Länsstyrelsen Västmanlands län (2023) *Jämställdhetsstrategi Västmanlands län, En strategi för samtliga jämställdhetspolitiska delmål 2024–2027*, Dnr: 800-3586-2023.

Länsstyrelsen Västra Götaland (2024) *Ett jämställt Västra Götaland 2024–2027*, Rapportnummer: 2024:08

Länsstyrelsen Östergötland (2024) *Ett jämställt Östergötland*, 2024:1.

Länsstyrelserna (2023) *Rätt att försvara – funktionsstöd mänskliga rättigheter och jämställdhet*.

Regeringskansliet (2024) *Handlingsplan mot rasism och hatbrott*.

SOU 2023:24, *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration, Delbetänkande av utredningen om Förbättrad arbetsmarknads-etablering för utrikes födda kvinnor*, Elanders Sverige AB, Stockholm 2023.

Skr. 2016/17:1 Makt, mål och myndighet, feministisk politik för en jämställd framtid Regeringens skrivelse.

SOU (2024) *Styrkraft för lyckad integration, Slutbetänkande av utredningen om En målstyrd integrationspolitik*, 2024:41

Elektroniska källor

Ekonomistyrningsverket, Länsstyrelserna fördelar sakanslag mellan sig enligt 5 parameter nyckeln, se bilaga 3. <https://www.esv.se/Regleringsbrev/Bilaga?BilageID=10096> (2025-02-28)

Ekonomistyrningsverket, Verksamhetslogik, [Verksamhetslogik - ESV Forum](#) (2025-02-19)

Ekonomistyrningsverket, [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna](#) (2025-02-19)

Regeringen, [Utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrares etablering](#) (2025-02-19)

Regeringen, Länsstyrelsernas uppdrag att utveckla arbete mot rasism på arbetsmarknaden: [uppdrag-att-utveckla-lansstyrelsernas-arbete-mot-rasism-pa-arbetsmarknaden.pdf](#) (2025-02-19)

Regeringskansliet, Sveriges nationella handlingsplan avseende perioden 2024-2028, Genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet [kvinnorfredochsakerhet_sve.pdf](#) (2025-02-20)

SUMMARY

The Swedish Gender Equality Agency's appropriation directions for 2024 included an assignment to follow up the work of county administrative boards with gender mainstreaming strategies. In our analysis, we have chosen to follow up three areas highlighted by the Government in its assignments to county administrative boards to prepare county strategies:

- Economic gender equality
- The establishment of foreign-born women on the labour market
- Gender mainstreaming civil preparedness

In addition to these areas, we have also analysed gendered study and career choices and gender-based labour market segregation.

We have also followed up and described how the financial, organisational and structural conditions of county administrative boards affect the implementation of the strategies, and the opportunities that county administrative boards have to perform gender mainstreaming strategically and systematically.

County strategies constitute a significant knowledge base and contain nuanced descriptions of how gender equality policy is operationalised at a regional level. The strategies emphasise that gender mainstreaming demands cooperation and clear objectives. In the assessment of the Swedish Gender Equality Agency, the work of implementing county strategies can be strengthened by including county administrative boards more overtly in major initiatives to increase gender equality at local, regional and national levels.

Regarding the conditions for implementation, we also believe that county administrative boards are in need of long-term funding corresponding to the gender-equality assignment that they have been given. Through stronger governance and funding, and in collaboration with other actors, county administrative boards can drive progress towards the subgoals of gender equality policy at regional level. This presupposes that the 21 county administrative boards receive continued, long-term and strategic governance and resources.

We make the following general recommendations:

- County administrative boards should be given the assignment of working to increase the level of establishment of foreign-born women on the labour market through collaboration with and support to municipalities, government agencies and businesses. For example, by working to prevent discrimination based on ethnicity and gender and combatting racism in working life.
- County administrative boards should be included in a national assignment to increase the establishment of foreign-born women on the labour market. The work of county administrative boards to coordinate and support gender equality, integration and human rights regionally can be an asset to this assignment. County administrative boards should have a coordinating role in interagency collaborations to promote gender equality and integration and combat racism at regional level. This presupposes that they are given an assignment and the necessary resources.
- The County Administrative Board of Kronoberg should be given the assignment to follow up the implementation of the functional support Rätt att försvara [Right to Defence] and to propose how the work can be strengthened.

- County administrative boards should be among the government agencies with the assignment of reporting on their work to implement United Nations Security Council Resolutions on Women, Peace and Security based on Sweden's National Action Plan (UD2023/04798). One county administrative board should be tasked with coordinating the assignment.
- That the Government extend the gender mainstreaming assignment of county administrative boards by increasing funding, including an appropriation for the purpose, and that this be a long-term commitment.

BILAGOR:

Bilaga 1 Fördelning till länsstyrelserna för särskilda jämställdhetsåtgärder, jämställdhetsintegrering, enligt Beslut om utgiftsområde 13, anslag 3:1, anslagspost 4, Särskilda jämställdhetsåtgärder 2024. [uo-13-anslag-3-1-ap-4-sarskilda-jamstalldhetsatgarder-2024-01-30.pdf](#)



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | jamstalldhetsmyndigheten.se