



Vimmerby  
kommun

*Utvecklingsavdelningen  
Kommunstyrelseförvaltningen*



## **Jämställdhet, en mänsklig rättighet**

---

Plan för jämställdhet bland medborgarna i  
Vimmerby kommun

## Innehållsförteckning

Inledning .....	3
En av två jämställdhetsplaner.....	3
Övriga styrdokument som berör jämställdhet .....	3
Vad är jämställdhet? .....	4
Intersektionalitet .....	4
Jämställdhet och hälsa.....	4
Jämställdhet och ekonomi .....	5
Jämställdhet i världen .....	5
Jämställdhet i Sverige .....	6
Jämställdhet i Vimmerby kommun.....	8
Inflytande, makt och politik .....	8
Hem och omsorg .....	8
Utbildning .....	8
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra .....	9
Ungas jämställdhet.....	9
Jämställdhetsmål i Vimmerby kommun .....	11
Övergripande mål.....	11
Delmål.....	11
Att nå målen.....	11
Underlättande av implementering och spridning.....	12
Att verka för att nå jämställdhet i hela kommunen .....	13
Uppföljning.....	13
<b>Referenser .....</b>	<b>13</b>

# Inledning

## En av två jämställdhetsplaner

Det finns för närvarande två jämställdhetsplaner i Vimmerby kommun. Vilka de är och hur de skiljer sig beskrivs här nedan:

### 1. Jämställdhet, en mänsklig rättighet – Plan för jämställdhet bland medborgarna i Vimmerby kommun

Denna jämställdhetsplan är också den du läser i just nu. Den har som syfte att främja jämställdheten bland alla medborgarna i Vimmerby kommun. De som ska arbeta utifrån denna jämställdhetsplan är alla kommunanställda. Målen som är formulerade i denna jämställdhetsplan ska alltså appliceras på de arbetsuppgifter som utförs i kommunens alla verksamheter och som därmed berör alla eller delar av befolkningen i kommunen.

### 2. Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter hos Vimmerby kommun

Denna handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter inkluderar en jämställdhetsplan som en arbetsplats enligt lag ska upprätta var tredje år. Denna jämställdhetsplan syftar till att främja jämställdheten bland Vimmerby kommuns anställda, det vill säga, på arbetsplatsen. De som ska arbeta utifrån denna plan är ledningsgruppen, personalavdelningen och alla chefer.

## Övriga styrdokument som berör jämställdhet

I dokumentet ”Visioner och övergripande mål för Vimmerby kommun 2012-2022” beskrivs sju visioner med tillhörande mål. Visionen ”Kommunen – en attraktiv arbetsgivare” innehåller ett mål som är direkt kopplat till jämställdhet nämligen att ”Kommunen ska verka för jämställdhet och mångfald”.<sup>1</sup>

Även några av de andra visionerna och målen kan kopplas till jämställdhet. Några exempel följer här:

”Ett friare Vimmerby”: ”Kommunen ska verka för ett samhälle utan fördomar och kriminalitet”, ”en god uppväxtmiljö, skolgång och fritid för barn och ungdomar” samt ”medborgarnas hälsa”.

”Ett tryggare Vimmerby”: ”Kommunen ska verka för medborgarnas trygghet i lokalsamhället”, ”polisiär närvaro och minskad kriminalitet och hög kvalitet i välfärdstjänsterna”.

Förutom ”Visioner och övergripande mål för Vimmerby 2012-2011” finns även jämställdhet med som grund för Folkhälsoplanens mål.<sup>2</sup>

## Vad är jämställdhet?

”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv”.<sup>3</sup>

Ett jämställt samhälle betyder ett samhälle där antalet kvinnor och män är jämt fördelade inom alla områden.<sup>4</sup> Det jämställda samhället innefattar också att kvinnor och mäns kompetens, erfarenhet, värderingar och utbildning tas till vara lika mycket för att driva och berika en positiv samhällsutvecklingen. Jämställdhet är en jämlikhetsfråga och handlar specifikt om jämlikhet mellan könen. Jämlikhet är ett vitt begrepp och inbegriper till exempel jämlikhet oavsett religion, könsidentitet, funktionshinder, sexuell läggning, funktionshinder och etnicitet.<sup>4</sup>

### Intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet innebär en bredare syn på de samhällsstrukturer som påverkar en människa. Jämställdhet handlar i stort om förhållandet mellan kvinnor och män och innehåller olika dimensioner utifrån exempelvis rasifiering, klass, genus<sup>5</sup>, sexualitet och ålder.<sup>6</sup> Lykke beskriver i en definition av intersektionalitet att sociokulturella hierarkier och maktordningar som finns i samhället påverkar varandra och skapar inkludering och exkludering utifrån de olika dimensionerna.<sup>6</sup> Intersektionalitet visar att människors samhälleliga förutsättningar och möjligheter inte bara påverkas av en dimension utan av flera.<sup>7</sup>

Ett exempel som Almén anger är den ojämna könsfördelningen på gymnasieprogrammen.<sup>8</sup> De stereotypiska föreställningarna om kvinnor och män i samhället påverkar valet av gymnasieprogram och bidrar därmed till den ojämna könsfördelningen. Gymnasievalen beror också på föräldrarnas utbildningsbakgrund. De barnen med föräldrar med låg utbildning tenderar också att välja yrkesutbildningar i större utsträckning än barnen med högt utbildade föräldrar. Det är också i yrkesutbildningarna som den ojämna könsfördelningen oftast finns. Det krävs alltså en intersektionell analys av vad som påverkar valen av gymnasieprogrammen, nämligen sambandet mellan kön och föräldrars utbildningsnivå. Intersektionalitet är grunden till varför ett samhälle alltid ska arbeta med kön men aldrig bara med kön.<sup>8</sup>

### Jämställdhet och hälsa

Forskning inom hälsa har till stor del fokuserat på individuella beteendeförändringar vilket på senare tid varit starkt kritiserat.<sup>9</sup> Kritiken grundar sig på att forskningen inte tagit hänsyn till de strukturer och sociala sammanhang som beteenden formats i och påverkats av. Den nya forskningens fokus på sociala sammanhang och strukturer belyser jämställdhet som en hälsofrämjande faktor.<sup>9</sup>

Låg politisk delaktighet, låga ekonomiska tillgångar och ojämn arbetsfördelning, på såväl arbetet som i hemmet, är generellt relaterat till ohälsa hos både kvinnor och män.<sup>9</sup>

Hälsoeffekterna av jämställdheten för varje enskild individ (exempelvis arbetsfördelning, föräldraledighet, arbete och inkomst) är beroende av kommunen och samhällets jämställdhet i stort (till exempel politisk delaktighet, löneskillnader, könssegregerade arbeten). Pappor som lever ett jämställt liv i ett jämställt samhälle har lägre risk för sjukskrivning.<sup>9</sup>

## **Jämställdhet och ekonomi**

I en motion till riksdagen bekräftas avsaknaden av utredningar om vad ojämställdhet kostar det svenska samhället. Ett område som dock genomgått en ekonomisk utredning är mäns våld mot kvinnor. Den ekonomiska utredningen gjordes av socialstyrelsen år 2006.<sup>10</sup>

Kostnaden för sjukvård till följd av mäns våld mot kvinnor är till stor del dold eftersom kvinnor behandlas för skador som sjukvården inte uppdragar är orsakade av misshandel. Socialstyrelsens ekonomiska utredning är den mest omfattande inom mäns våld mot kvinnor och den uppskattade årskostnaderna till 2695-3300 miljoner kronor. Socialstyrelsens utredning omfattade dock inte flera av de indirekta kostnaderna. De indirekta kostnaderna innebär kostnader för förlorad arbetsinkomst, nedsatt arbetsförmåga, sjukvård, psykiskt lidande och självmord. I en norsk utredning från 2012 uppgick de norska samhällskostnaderna för mäns våld mot kvinnor till 4,5-6 miljarder kronor vilket skulle kunna indikera kostnaderna även för det svenska samhället.<sup>11</sup>

Gällande jämställdhetens påverkan på den enskilda individens ekonomi handlar kvinnors frigörande och ekonomiska oberoende i första hand om tillgång till arbetsmarknad och löner. Egen inkomst ökar individens makt att påverka beslut i familjen och möjlighet att lämna ett förhållande utan att riskera att hamna i ekonomisk kris.<sup>12</sup>

## **Jämställdhet i världen**

### **FN:s kvinnokonvention**

Förenta nationerna (FN) arbetar ständigt med att förbättra jämställdheten i världen och har jämställdhet som ett av sina nio millenniemål.<sup>13</sup>

FN grundade kvinnokonventionen 1979 och året därpå ratificerade Sverige konventionen. Artiklarna ett till fem handlar om könsdiskrimineringens normer och utbreddhet och att avveckla diskriminering av kvinnor i stort. Artiklarna sex till 16 handlar om vilka åtgärder staten är skyldig att göra i olika sammanhang där diskriminering av kvinnor förekommer. Resterande artiklar handlar om hur staten ska arbeta med kvinnokonventionen.<sup>14</sup>

### **Nulägesrapport**

År 2014 gjordes en rapport om jämställdheten i världen utifrån de satta millenniemålen.<sup>13</sup> Målen mäts genom antal flickor och pojkar samt kvinnor och män som går i skolan och på universitet, andel kvinnor och män som är representerade i parlamenten samt representationen och förhållanden på arbetsmarknaden.

I rapporten från 2014<sup>13</sup> var nästan 50 procent av skolbarnen flickor. Andelen kvinnor har ökat i världens parlament från 14 procent år 2000 till 22 procent år 2014. Andelen förvärvsarbetande kvinnor har ökat från 35 procent 1990 till 40 procent 2012. Det är däremot ofta kvinnor som innehar otrygga anställningar med sämre arbetsförhållanden. Det är också hög arbetslöshet bland kvinnor som beror på svårigheter att balansera arbete och familjeliv, kvinnans ställning i samhället samt olika typer av anställningsregler.<sup>13</sup>

# Jämställdhet i Sverige

## Jämställdhetspolitiska mål

Regeringens proposition<sup>3</sup> innehöll de jämställdhetspolitiska målen som sedan antogs i maj 2006. Det jämställdhetspolitiska huvudmålet är:

- Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

De jämställdhetspolitiska delmålen är:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

## CEMR-deklarationen

Förutom de jämställdhetspolitiska målen finns även CEMR- deklARATIONEN (The Council of European Municipalities and Regions) som antogs 2006.<sup>15</sup> CEMR-deklarationen utgår från kommuners och regioners närhet till människor och därmed stora möjligheter till att genomföra jämställdhetsarbete på lokal nivå. CEMR-deklarationen består av sex principer vilka är följande:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.<sup>15</sup>

## Lagar

Enligt kommunallagen<sup>16</sup> ska kommunen behandla sin befolkning lika om det inte finns sakliga skäl för något annat. Diskrimineringslagen är en annan lag vars grunder innefattar att ingen får diskrimineras på grund av sitt kön. Lagen mot diskriminering gäller bland annat i skolor och i socialtjänsten.<sup>17</sup>

## Nulägesrapport

Sverige är det fjärde mest jämställda landet i världen 2014 enligt World Economic Forum:s rapport ”The Global Gender Gap Report 2014”. Världens mest jämställda land är Island följt av Finland och Norge. Mätningarna görs inom områdena: hälsa, ekonomi, utbildning och politik.<sup>18</sup>

Statistiska Centralbyrån<sup>4</sup> ger vartannat år ut en jämställdhetsrapport som heter ”På tal om kvinnor och män” som grundligt återger den nuvarande jämställdheten i Sverige utifrån statistik. De områden som rapporteras är: befolkning, hälsa, utbildning, tidsanvändning, omsorg, förvärvsarbete, lön, inkomst, kriminalitet samt inflytande och makt.

Statistiken i SCB:s jämställdhetsrapport ”På tal om kvinnor och män”<sup>4</sup> visar bland annat att:

- Kvinnor lever i snitt fyra år längre än män.
- Fler kvinnor än män lider av ängslan, oro eller ångest.
- Den största dödsorsaken bland män 15 – 44 år är olyckor och våld och är procentuellt tre gånger så stort som hos kvinnor i samma ålder.
- Fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning.
- Pojkar har betydligt lägre slutbetyg än flickor i slutet på årskurs nio.
- Kvinnor lägger mindre tid av sitt dygn på betalt arbete och mer tid på obetalt arbete (hemarbete) än män.
- Fler kvinnor än män känner oro över att bli utsatt för misshandel och överfall, känner sig otrygga utomhus och väljer ofta andra vägar för att undvika att utsättas för brott.
- Fler män än kvinnor blir utsatta för misshandel.
- Fler kvinnor än män som anmält misshandel har varit bekant med sin förövare och utsatts inomhus.
- Fler män än kvinnor som anmält utsatthet för misshandel har varit obekant med offret och utsatts utomhus.
- Fler kvinnor än män har blivit utsatta för sexualbrott.
- Lika många kvinnor och män deltar i riksdagsvalet.
- Fler män än kvinnor sitter i riksdagen.
- Fler män än kvinnor innehar en chefsposition i både privat och offentlig sektor.

## Jämställdhet i Vimmerby kommun

I denna del av jämställdhetsplanen beskrivs nuläget kring jämställdhet i Vimmerby utifrån de statistiska data som funnits tillgängliga på lokal nivå inom olika områden.

I ”Öppna jämförelser: jämställdhet, en grundläggande rättighet” har SKL rankat Sveriges kommuner utifrån jämställd politisk representation, jämställda arbetsvillkor och jämställd service till invånarna. Vimmerby hamnar på plats 253 i den sammanlagda rankingen.

### Inflytande, makt och politik

I valet 2014 var det 22 kvinnor och 27 män som hade mandat i kommunfullmäktige från de olika partierna. Tre partier hade en jämställd representation och resterande hade fler män än kvinnor som mandat.<sup>19</sup> Enligt SKL befinner sig Vimmerby på plats 41 i Öppna jämförelser ranking gällande politisk representation.<sup>15</sup>

Valdeltagandet i Vimmerby kommun är jämställt då det skiljer mindre än en procent mellan män och kvinnor. Något fler män har röstat i kommun och riksdagsvalet medan något fler kvinnor har röstat i landstingsvalet.<sup>20</sup>

### Hem och omsorg

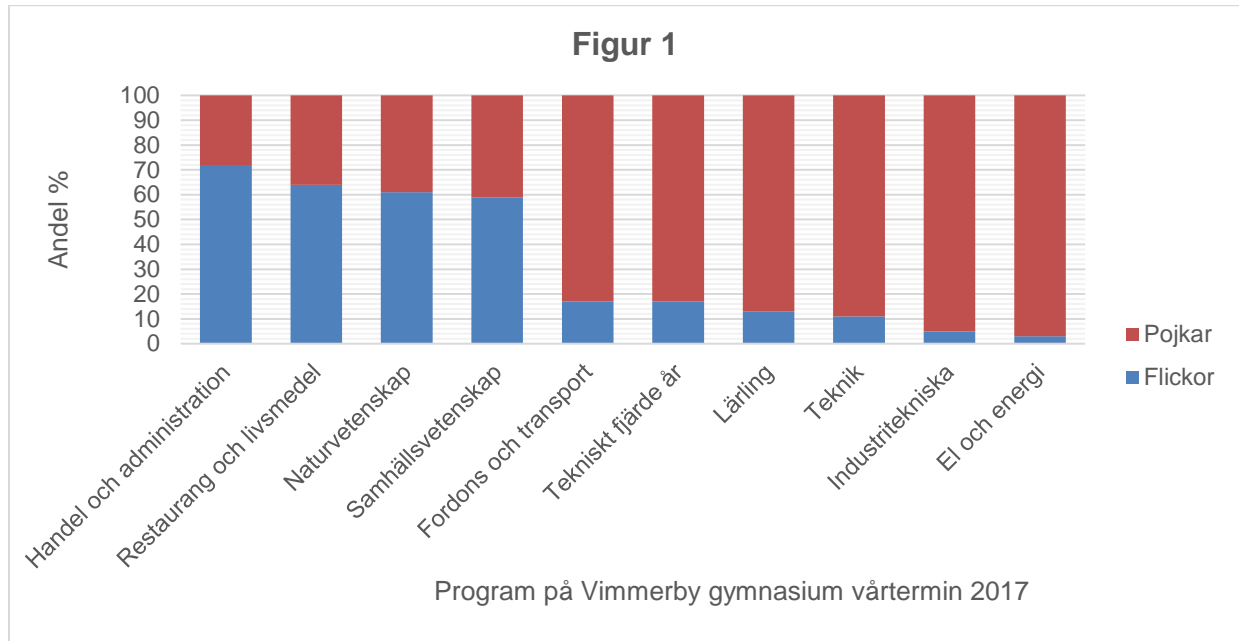
Andelen män i Vimmerby kommun som tar ut föräldrapenning har ökat med 0,6 procent mellan 2012 och 2014. Den senaste mätningen visade att män tar ut cirka 20 procent av föräldrapenningen och kvinnorna tar ut 80 procent. Gällande tillfällig föräldrapenning (vård av barn) har männens andel minskat med 1,9 procent sedan 2012. Männerna tog 2014 ut cirka 36,5 procent och kvinnorna 63,5 procent av den tillfälliga föräldrapenningen.<sup>21</sup>

Enligt SKL befinner sig Vimmerby på plats tre i Öppna jämförelser ranking gällande jämställdhet inom äldreomsorgen.<sup>15</sup>

### Utbildning

På Vimmerby gymnasium är naturprogrammet det program som har jämnast könsfördelning. Handel- och administrationsprogrammet har störst andel tjejer medan el- och energiprogrammet har störst andel pojkar. Se könsfördelningen på alla Vimmerby gymnasiums program i figur 1<sup>22</sup>.





Könsfördelningen på Vimmerby gymnasiums gymnasieprogram. Samtliga elever från samtliga årskurser är medräknade.

## Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mellan 2014 och 2016 har sammanlagt 16 våldtäktsanmälningar gjorts till polisen i Vimmerby kommun.<sup>23</sup> Samtliga av de 16 våldtäkterna begicks mot flickor eller kvinnor.

Inom samma årsintervall har 260 polisanmälningar gjorts om misshandel, inklusive grov misshandel, i Vimmerby kommun. I 84 av polisanmälningarna var det en flicka eller en kvinna som hade varit offer. Det motsvariga antalet anmälda misshandels- inklusive grov misshandelsfall där män varit offer var 176.<sup>23</sup>

När det kommer till misshandel, inklusive grov misshandel, visar statistik från Brå följande slutsatser<sup>23</sup>:

- Kvinnor blir oftast misshandlade av en man som hon på något sätt är bekant med och misshandeln sker oftast inomhus.
- Män blir oftast misshandlade av en man som han är obekant med och misshandeln sker oftast utomhus.

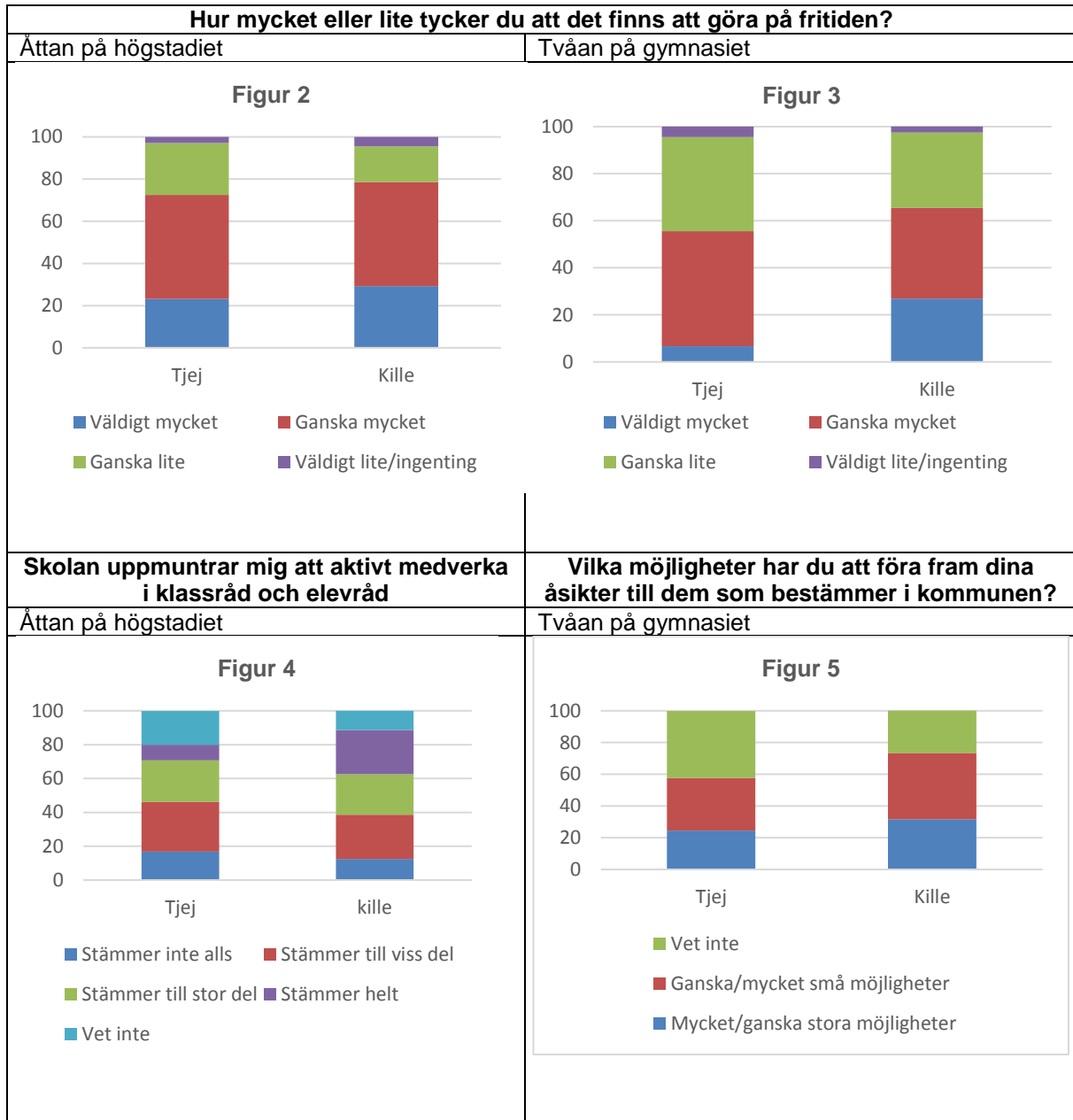
## Ungas jämställdhet

I denna jämställdhetsplan vill vi lyfta upp barn och ungas jämställdhet eftersom de på olika sätt är en utsatt grupp. Att arbeta med jämställdhet i tidig ålder är inte bara bra för våra barn och unga utan också ett viktigt förebyggande arbete. Alla fyra jämställdhetspolitiska mål berör jämställdhet bland barn och unga.

Var tredje år görs en undersökning bland Vimmerby kommuns ungdomar i årskurs åtta och i tvåan på gymnasiet. Undersökningen heter Lokal uppföljning av ungdomspolitikerna [LUPP] och undersöker ungdomars situation i kommunen.<sup>24</sup> Resultatet presenteras utifrån vilket kön

som ungdomarna som svarat angav. Tre olika alternativ för kön kunde väljas och dessa var tjej, kille och annan könstillhörighet.<sup>25</sup> I denna nulägesrapport kommer enbart statistiken för de som angivit att de är tjej eller kille att redovisas då jämställdhet endast berör skillnader mellan personer som identifierar sig som tjej eller kille.

Figur 2-5 redovisar ett utdrag från LUPP-undersökningen som genomfördes hösten 2015.



Enligt SKL:s Öppna jämförelser ranking befinner sig Vimmerby på plats 257 gällande jämställda deltagartillfällen i idrottsföreningar i åldern 7-20 år. När det kommer till jämställdhet inom utbildning befinner sig Vimmerby på plats 254<sup>15</sup>

## Jämställdhetsmål i Vimmerby kommun

Alla mål är framtagna utifrån forskning och nationella riktlinjer som beskrivs i första delen av jämställdhetsplanen.

### Övergripande mål

- **Jämställdheten ska ha ökat bland Vimmerbys medborgare.**
- **Vimmerby kommun ska ha förbättrat kvalitén på sina tjänster utifrån ett jämställdhetsperspektiv.**

### Delmål

- **All statistik som samlas in ska vara uppdelad i kön.**
- **Kommunens kommunikation ut mot medborgarna ska genomsyras av jämställdhet.**
- **Fler insatser ska göras för att förebygga mäns våld mot kvinnor.**
- **Anställda ska veta om hur de ska genomföra sina arbetsuppgifter gentemot medborgarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.**
- **Alla anställda ska veta om att jämställdhetsplanen finns och veta om dess mål.**

## Att nå målen

För att nå målen i jämställdhetsplanen innebär det att arbeta utifrån dem. Varje verksamhet i kommunen ska genomgå alla processmål och applicera dem på sin egen verksamhet. Nyckelfrågan bör vara ”Vad kan vi göra för att..?” och sedan fylla i med varje mål.

Exempel:

Vad kan vi göra för att *kommunens kommunikation ut mot medborgarna ska genomsyras av jämställdhet?*

Nedan beskrivs målen med efterföljande förslag på hur de kan nås och när de ska vara uppnådda.

- **All statistik som samlas in ska vara uppdelad i kön.**  
**Förslag på hur målet kan uppnås:** Se över alla enkäter och undersökningar som görs i verksamheten. Exempelvis brukarundersökningar och kundundersökningar.  
**Uppföljning:** september 2018.
- **Kommunens kommunikation ut mot medborgarna ska genomsyras av jämställdhet.**  
**Förslag på hur målet kan uppnås:** Bilder på både kvinnor och män, information ska ges på samma sätt till kvinnor som till män, slopa könsstereotypa roller i både bilder och text, nyheter och artiklar om både kvinnor och män och utmana könsnormen.  
**Uppföljning:** september 2018.
- **Fler insatser ska göras för att förebygga mäns våld mot kvinnor.**  
**Förslag på hur målet kan uppnås:** Ha noll tolerans mot skadliga jargonger, sexuella trakasserier, porr med mera i mötet med medborgare. Bli medveten om tecken som kan tyda på utsatthet och vad som ska göras vid eventuella misstankar.  
**Uppföljning:** september 2018.
- **Anställda ska veta om hur de ska genomföra sina arbetsuppgifter gentemot medborgarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.**  
**Förslag på hur målet kan uppnås:** Utbildning och diskussion.  
**Uppföljning:** september 2018.
- **Anställda ska veta om att jämställdhetsplanen finns och veta om dess mål.**  
**Förslag på hur målet kan uppnås:** Info och diskussion på personalmöte minst en gång per år.  
**Uppföljning:** september 2018.

## **Underlättande av implementering och spridning**

Samverkans- och folkhälsogrupper (SoF) som har ansvaret över framtagandet av jämställdhetsplanen, har också ansvar över att underlätta implementering av den. Till en början ska SoF implementera jämställdhetsplanen i kommunens ledningsgrupp. Ledningen har sedan ansvar att implementera bland förvaltningens alla chefer. För att sedan underlätta implementeringen av planen bland förvaltningens övriga anställda, ska SoF genomföra exempelvis generella utbildningsinsatser och sprida information. SoF har också ansvar för att sprida jämställdhetsplanen till allmänheten via exempelvis media.

## Att verka för att nå jämställdhet i hela kommunen

Även om kommunen är en av de största arbetsgivarna i Vimmerby kommun, är kommunen inte den enda aktör som påverkar jämställdheten i befolkningen. Jämställdhetsplanen är tänkt att omfatta alla områden där kommunen *kan* påverka jämställdheten. Även om kommunen inte kan styra andra aktörers jämställdhetsarbete kan kommunen fortfarande *verka* för en bättre jämställdhet. Kommunen kan verka för en bättre jämställdhet hos andra aktörer och enskilda individer genom exempelvis att vara en god förebild, synliggöra sitt jämställdhetsarbete samt låta samarbeten med exempelvis näringslivet genomsyras av ett jämställt förhållningssätt. Det kan också innebära exempelvis krav på att samarbetspartners eller bidragstagare arbetar med jämställdhet. För att kunna verka för en bättre jämställdhet är det en förutsättning att de anställda som har kontakt med andra aktörer också är utbildade inom jämställdhet.

## Uppföljning

Vid varje ny mandatperiod genomförs en uppföljning av jämställdhetsarbetet som skett utifrån jämställdhetsplanen. Uppföljningen görs genom enkätundersökningar bland anställda och incito på skolorna. Syftet är att se hur långt jämställdhetsarbetet har kommit samt hur väl jämställdhetsplanen har implementerats i varje verksamhet. Frågor som uppföljningen ska ge svar på kan vara; ”Känner alla anställda till att det finns en jämställdhetsplan?”, ”Vad vet anställda om vad jämställdhetsplanen innehåller?”, ”Hur har planen tagits upp och vilka förslag har framkommit/genomförts för att förbättra jämställdheten utifrån planens mål?” med mera. Uppföljningen kommer också att innebära jämförelser med rankingar i SKL:s ”Öppna jämförelser Jämställdhet” med framtida rankingar inom samma nyckeltal.

## Referenser

1. Vimmerby kommun. (2013). *Visioner och övergripande mål för Vimmerby kommun 2012-2022*. Vimmerby: Vimmerby kommun.
2. Vimmerby kommun. (2014). *Folkhälsoplan 2015-2018*. Vimmerby: Vimmerby kommun.
3. Prop. 2005/06:155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*. Tillgänglig: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/makt-att-forma-samhallet-och-sitt-eget-liv---nya-GT03155>
4. Statistiska Centralbyrån. (2014). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2014*. Örebro: SCB-Tryck.
5. Mattsson, K. (2010). Genus och vithet i den intersektionella vändningen. *Tidskrift för genusvetenskap*. 2010(1-2), 6-22.
6. Lykke, N. (2005). Nya perspektiv på intersektionalitet: problem och möjligheter. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 2005(26), 7-17.
7. Lykke, N. (2003). Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2003(1), 47-56.

8. Almén, M. (2016). *Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv: En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
9. Elwér, S. (2013). *Gender equality and health experiences: workplace patterns in Northern Sweden*. Umeå: the Dean of the Medical Faculty.
10. Motion 2012/13:A257. *Ojämsälldhetens "Sternrapport"*. Tillgänglig: [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/Ojamstalldhetens-Sternrapport\\_H002A257/?text=true](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/Ojamstalldhetens-Sternrapport_H002A257/?text=true)
11. SOU 2014:71. *Ett jämställt samhälle fritt från våld: Utvärdering av regeringens satsningar 2010-2014*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
12. Nyberg, A. (2014). *Underlag till jämställdhetsutredningen U2014:06: Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet exklusive utbildning*. Stockholm: Stockholms Universitet.
13. United Nations. (2014). *The Millennium Development Goals Report: 2014*. New York: United Nations.
14. UN Women nationell kommitté Sverige & Fredrika Bremer förbundet. (2012). *Sverige + kvinnokonventionen = sant: En rapport om kvinnokonventionens ställning i kommuner och landsting*. Sverige: UN Women nationell kommitté Sverige och Fredrika Bremer förbundet.
15. Sveriges kommuner och landsting, (2016). *Öppna jämförelser: Jämställdhet, en grundläggande rättighet*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.
16. SFS 1991:900. *Kommunallagen*. Stockholm: Finansdepartementet K.
17. SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Kulturdepartementet.
18. World Economic Forum. (2014). *The Global Gender Gap Report: 2014*. Schweiz: World Economic Forum.
19. Statistiska Centralbyrån. (2015a). *Kommunfakta 2015: Vimmerby*. Vimmerby: Vimmerby kommun.
20. Valmyndigheten. (2014). *Val till riksdag/landsting/kommun: Vimmerby*. Hämtad 25 september, 2015, från: <http://www.val.se/val/val2014/alkon/K/rike/alderkon.html>
21. Rådet för främjande av kommunala analyser. (2015). *Kommun och landstingsdatabasen*. Hämtad 2015-10-30 från [http://kolada.se/?\\_p=workspace/nt](http://kolada.se/?_p=workspace/nt)
22. Vimmerby gymnasium. (2017). *Klasser med antal elever*.
23. Brottsförebyggande rådet. (2017). *Anmälda brott: Vimmerby kommun*. Hämtad 11 maj, 2017, från: <http://statistik.bra.se/solwebb/action/anmalda/urval/sok>
24. Hansén, C. & Skåmedal, J. (2016). *Ungas livssituation i siffror!: Lupp 2015 – Vimmerby kommun*. Kalmar: Regionförbundet i Kalmar län.
25. Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällsfrågor. (2015). *Luppportalen*. Hämtad: 2016-09-16, från <http://www.mucf.se/luppportal13-16ar>