

En kortversion



Länsstyrelsen
Västra Götaland

Uppföljning av strategin

Jämställt Västra Götaland 2019–2022



Inledning

Länsstyrelsen Västra Götaland (fortsättningsvis förkortat Länsstyrelsen) har arbetat med länsstrategin för jämställdhetsintegrering, Jämställt Västra Götaland, under åren 2019–2021. Strategin förlängdes till 2022. Länsstyrelsen har nu genomfört en uppföljning av arbetet. Här hittar du en sammanfattning av uppföljningens resultat.

I denna text får du en inblick i hur strategin har använts tillsammans med kunskap om lägesbilder kopplade till jämställdhet i länet. Du får också reda på mer om framgångsfaktorer och utmaningar i det jämställdhetspolitiska arbetet i länet.

Om strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022

Den länsövergripande strategin för jämställdhet, Jämställt Västra Götaland, utgår från tre teman:

- makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet,
- makt och jämställd hälsa,
- makt och mäns våld mot kvinnor.

Temana är kopplade till de sex, nationella jämställdhetspolitiska delmålen. Länsstyrelsen har regionaliserat och formulerat delmålen utifrån förutsättningarna i Västra Götaland. Syftet med strategin Jämställt Västra Götaland är att:

- anpassa, konkretisera och implementera nationella jämställdhetspolitiska mål utifrån regionala förutsättningar,
- fördjupa samverkan mellan centrala aktörer,
- förbättra förutsättningarna för uppföljning och utvärdering av jämställdhetspolitiken på regional nivå.

Länsstyrelsen har även tagit fram stöd kopplat till strategin. Stödet består av:

- [Ett metodstöd för ett jämställt Västra Götaland](#) (i ArcGIS StoryMaps)
- [Statistikboken Om kvinnor och män](#) (2018)
- Facebooksidan [Jämställt Västra Götaland](#)
- Länsstyrelsens nätverksträffar för det länsövergripande jämställdhetsnätverket

De sex jämställdhetspolitiska delmålen:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. Jämställd utbildning.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
5. Jämställd hälsa.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Om uppföljningen av Jämställt Västra Götaland 2019–2022

Underlaget för uppföljningen består av ett antal intervjuer med aktörer i länet samt av könsuppdelad statistik. Statistiken är hämtad från olika källor såsom till exempel Statistiska Centralbyrån (SCB).

I uppföljningen kan du läsa om tendenser i länet när det gäller jämställdhet och ojämställdhet mellan flickor/kvinnor och pojkar/män. Skillnaderna inom de båda grupperna är dock stora och livsvillkoren varierar, bland annat beroende på socioekonomiska, kulturella och miljömässiga förhållanden. I Sverige finns två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken utgår ifrån. Eftersom strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022 och uppföljningen av strategin tar utgångspunkt i den nationella jämställdhetspolitiken, så betyder det att livsförhållandena för personer som identifierar sig bortom kategorierna kvinna och man inte framkommer i uppföljningens analys av statistiken.

Denna version av uppföljningen ger endast en kort översikt av uppföljningen. För en mer detaljerad redogörelse av förflyttningar som gjorts på jämställdhetsområdet i Västra Götaland rekommenderar Länsstyrelsen att du läser: [Uppföljning av strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022](#). I denna version hittar du mer detaljerade redogörelser av de förändringar som skett inom strategins målområden mellan de aktuella åren. I uppföljningen kan du också läsa om hur aktörer i länet har använt sig av Jämställt Västra Götaland 2019–2022 i sitt arbete med jämställdhet.

Resultat av uppföljning – Jämställt Västra Götaland

Här kan du läsa om resultatet från uppföljningen. Resultatet är uppdelat efter de tre temaområdena som finns i Jämställt Västra Götaland 2019–2022: *makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet*, *makt och jämställd hälsa*, samt *makt och mäns våld mot kvinnor*.

Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Strategins temaområde om makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet innehåller tre målsättningar som utgår från förutsättningarna i Västra Götaland:

- Kvinnors och mäns möjligheter att delta i beslutsfattandet och att påverka samhället ska vara likvärdiga.
- Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas.
- Kvinnors och mäns villkor för att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete ska vara likvärdiga.

TENDENSER I LÄNET

- Andelen kvinnliga företagare har ökat i länet 2020 jämfört med 2017. Samtidigt har andelen VD-poster som innehas av kvinnor minskat.
- Det är fler flickor och pojkar i länet som fullföljer sina studier och får behörighet till gymnasiet 2022 jämfört med 2019.
- Det är fortsatt könsbundna studieval i Västra Götaland, dock är det större andel flickor som läser på teknikprogrammet 2019/2020 jämfört med läsåret 2018/2019.
- Det är större andel kvinnor som deltar i arbetsmarknadsutbildning och arbetsmarknadspraktik 2022 jämfört med 2020.
- Det är en jämnare andel kvinnor och män som är deltidsarbetslösa eller tim-arvoderade 2020 jämfört med 2019.
- Mäns uttag av tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) har ökat 2021 jämfört med 2019. Samtidigt har mäns utbetalda föräldrapenningdagar minskat 2021 jämfört med 2019.

Under strategins giltighetstid har både antalet flickor och pojkar som fullföljer sina studier i Västra Götaland ökat. I Västra Götaland har olika aktörer under de senaste åren haft särskilda satsningar på att öka andelen personer som fullföljer sina studier och därmed får behörighet till gymnasiet. Bland annat pekar Västra Götalandsregionen (VGR) ut fullföljda

studier som en av fyra tvärssektoriella kraftsamlingar i den regionala utvecklingsstrategin. Denna satsning kan vara en anledning till att utvecklingen går åt rätt håll i länet.

Utbildningssektorn och arbetsmarknaden i länet är fortsatt könssegregerad. Under strategiperioden har det blivit små förändringar inom vissa områden. Till exempel är andelen flickor som läser teknikprogrammet på gymnasiet något större än tidigare. Samtidigt har det inte blivit någon förändring inom vård- och omsorgsprogrammet där andelen flickor är kraftigt dominerande.

En mycket större andel kvinnor tar examen på eftergymnasiala utbildningar än män. Med andra ord består utbildningsgapet. Eftersom både fler pojkar och flickor fullföljer sina studier i högre utsträckning, kan det på sikt leda till en något jämnare könsfördelning när det gäller eftergymnasiala studier.

En jämnare andel män och kvinnor är deltidsarbetslösa år 2020 jämfört med år 2019, men covid-19-pandemin har ökat arbetslösheten i länet generellt. Fler män är deltidsarbetslösa än tidigare. Västra Götaland har flera kommuner som gränsar mot Norge och under vissa perioder har det funnits svårigheter att arbetspendla med anledning av restriktioner i samband med pandemin. Det är något som skulle kunna påverka arbetslösheten i länet.

Mäns uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB) har ökat mellan åren 2019 och 2021 samtidigt som mäns utbetalda föräldrapenningdagar har minskat. Under pandemin har kvinnodominerade branscher så som vård och omsorg präglats av hög arbetsbelastning och personalbrist. Vilket i sin tur kan ha resulterat i att män har tagit ut fler VAB-dagar. Vissa har haft möjlighet att arbeta hemma under pandemin och har därmed kunnat ansvara för både arbete och att ta hand om barn, vilket kan vara en anledning till mäns minskade uttag av föräldrapenning. Å andra sidan kan det också vara en negativ trend oberoende av pandemin. Länsstyrelsen behöver bevaka frågan om föräldraledighet de närmsta åren.



Makt och hälsa

Strategins temaområde om makt och hälsa innehåller två målsättningar anpassade till förutsättningarna i Västra Götaland:

- Flickor och pojkar, kvinnor och män i Västra Götaland ska ha lika möjligheter till fysiskt, psykiskt, socialt och existentiellt välbefinnande
- Flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha tillgång till en aktiv fritid och deltagande i kulturlivet på lika villkor

Tendenser i länet

- Antalet sjukskriva i länet har ökat, samtidigt som andelen kvinnor har minskat.
- Antalet som drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar i länet har ökat. Ökningen gäller framför allt kvinnor.
- Andelen män med riskfyllda alkoholvanor har minskat i länet samtidigt som det har skett en ökning av andelen kvinnor.
- Andelen kvinnor med övervikt har ökat, samtidigt som andelen män är konstant.
- Fler kvinnor, flickor, män och pojkar uppger ett lågt socialt deltagande.

Vid analyser av hälsoläget i länet under perioden för strategin är covid-19-pandemin en faktor som inte går att bortse från. Den har antagligen påverkat kvinnors, flickors, mäns och pojkars hälsa på olika sätt. Generellt påverkades den allmänna hälsan i Sverige enormt under pandemin – mellan år 2019 till 2022 nära dubblerades antalet sjukskrivna personer, både i grupperna män och kvinnor. Antalet personer som drabbades av arbetsrelaterade sjukdomar ökade även för män under perioden, men mer än dubblerades för kvinnor.

Yrken inom hälso- och sjukvård så som hemtjänst och äldreomsorg är kvinnodominerade. Skillnaden i ökningen av arbetsrelaterade sjukdomar mellan män och kvinnor kan bero på att vård- och omsorgsbranschen har varit hårt belastade under pandemin. Det har bland annat rört sig om långa arbetspass under ansträngda förhållanden. Även premisserna för det obetalda hem- och omsorgsarbetet har förändrats under pandemin. Familjer har i större utsträckning vistats hemma. Det i sin tur har ställt högre krav på hem- och hushållsarbete genom ökade behov av sysslor som fortfarande i hög utsträckning betraktas som kvinnors ansvar. Den ökade arbetsbelastningen både på jobb och i hemmet kan ha lett till en ökning av arbetsrelaterade sjukdomar, så som utmattning och stress.

Det finns fler exempel på försämringar av hälsan i länet som kan ha att göra med pandemin. Att det sociala deltagandet har minskat generellt bland både kvinnor/flickor och män/pojkar var exempelvis en nödvändighet under en period för att minska smittspridningen. Det är däremot oroväckande att ett lågt socialt deltagande verkar hålla i sig. Exempelvis kommer

inte barn och unga tillbaka till sina fritidsaktiviteter. Det har framkommit i dialog som Länsstyrelsen vid tidigare tillfälle fört med flera organisationer.

När det kommer till vanor relaterat till hälsan har andelen män med riskabla alkoholvanor minskat och andelen män med övervikt är oförändrat. Det har däremot blivit en ökning av andelen kvinnor med både riskabla alkoholvanor och övervikt. Detta skulle kunna bero på den ökade stressen som arbetsbördan under pandemin har medfört för kvinnor.

Makt och mäns våld mot kvinnor

Strategins temaområde om makt och mäns våld mot kvinnor innehåller tre målsättningar anpassade till förutsättningarna i Västra Götaland:

- Långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor
- Beredskap för att tidigt upptäcka våldsutsatthet och erbjuda stödinsatser till våldsutsatta kvinnor, barn som lever med våld och våldsutövare
- Stärkta förutsättningar för våldsförebyggande arbete.

Tendenser i länet

- Socialtjänsterna arbetar mer organiserat med våld i nära relation 2022, jämfört med 2019.
- Socialtjänsternas externa samverkansöverenskommelser har minskat sedan 2019.
- Antalet kommuner som kartlagt antalet våldsutsatta har minskat.
- Kunskap om det våldsförebyggande arbetets samhällseffekter är ett utvecklingsområde.

En positiv utveckling är att fler kommuner har rutiner för att fråga om våld inom vissa av socialtjänstens verksamheter. Det skulle kunna hänga ihop med att fler kommuner har en aktuell och samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relation. Ju fler som får kompetensutveckling, desto tydligare förankras arbetet och blir mindre beroende av enskildas engagemang. Detta kräver i sin tur kända och inarbetade arbetssätt och rutiner.

Det har blivit en positiv trend avseende socialtjänsternas interna strukturer för arbetet med våld i nära relationer. Samtidigt har organiseringen med övriga externa aktörer varierat. Antalet kommuner med samverkansavtal med Polisen har ökat under perioden, samtidigt som antalet kommuner med samverkansavtal med kvinnojourer har minskat. Den ökade samverkan med Polisen skulle kunna bero på att myndigheten under senare tid har lagt ett större fokus vid frågan om mäns våld mot kvinnor samt fått flera regeringsuppdrag kopplat till området. Det är möjligt att fler beröringspunkter mellan de olika aktörerna har uppmärksammats. Varför antalet samverkansavtal med kvinnojourer har minskat är svårt att säga. Regeringen har gett utökade medel till civilsamhällesorganisationer. Det är bland

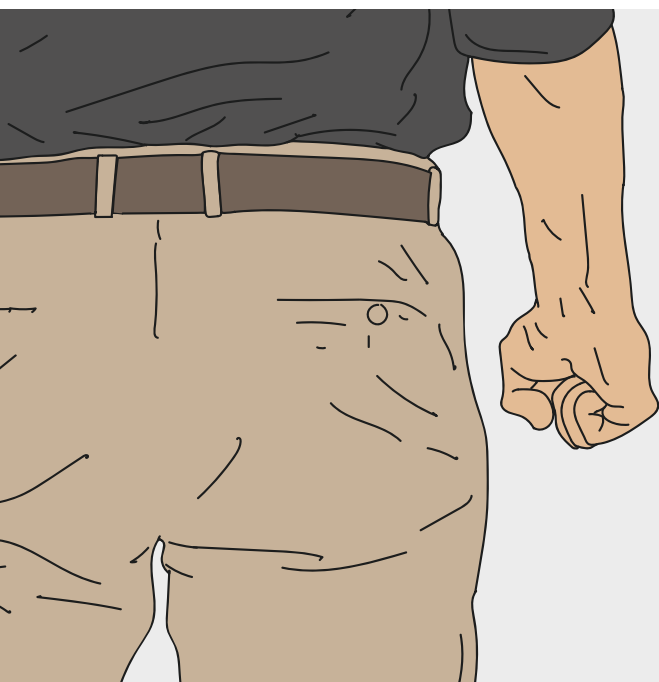
annat en punkt i åtgärdsprogrammet för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2021–2023. Detta kan komma att underlätta för kvinno- och tjejjourerna att samarbeta med kommuner kring skyddat boende.

Det är däremot färre kommuner som har kartlagt antalet våldsutsatta vuxna. Under covid-19-pandemin förmodades våldsutsattheten öka, både i form av risken att utsättas samtidigt som våldet för de som redan var utsatta befarades bli allvarigare. Socialtjänsten behövde bland annat arbeta med digitala möten. Det kan ha påverkat möjligheterna att göra en sådan kartläggning. Att fråga och prata om våldsutsatthet utan att veta vem eller vilka eventuella förövare som närvarar i rummet kan generera risker för den våldsutsatta.

Uppföljningen visar att flera kommuner jobbar med våldsprevention år 2022. Men det är en stor variation i länet gällande hur långt kommunerna har kommit i sitt våldspreventiva arbete. Det finns troligen många skäl till detta. Det kan till viss del ha påverkats av hur Länsstyrelsen har fördelat sitt stöd. Eftersom Länsstyrelsens stöd har varit projektbaserat har många kommuner haft ett produktionsfokus och genomfört många externa aktiviteter. Det har varit svårare att utveckla det långsiktiga och strategiska arbetet. Ännu betraktas generell frågan om våld, och våldsprevention, som en fråga begränsad till socialtjänsten.

I kommunerna benämns arbetet med stöd och skydd för utsatta ofta som våld i nära relation och är ofta organiserat inom socialtjänsten. Detta kan bero på socialtjänstens lagstadgade uppdrag om stöd till våldsutsatta och våldsutövare. Arbetet med våldsprevention organiseras ibland inom andra delar av kommunen än socialtjänsten, så som genom strategier. Det är ovanligt att kommunerna talar om mäns våld mot kvinnor som ett paraplybegrepp för verksamheter som arbetar med olika aspekter inom frågan. Det verkar saknas en tydlig överblick över hur arbetet hänger ihop och påverkar varandra i kommunerna.

När det kommer till frågan om organisering av arbetet med mäns våld mot kvinnor skiljer sig myndigheternas och kommunernas upplägg från Länsstyrelsens. Myndigheterna är ofta endast berörda av vissa delar av uppdraget mäns våld mot kvinnor, till följd av deras specifika uppdrag.



Jämställdhetsarbete i länet

Länsstyrelsen har även genomfört intervjuer med olika aktörer (kommuner, region, myndigheter och civilsamhällesorganisationer) i länet. I intervjuerna beskriver alla att de arbetar med jämställdhet i varierande utsträckning. Tillvägagångssätten för arbetet skiljer sig åt till följd av kommun- eller organisationsspecifika utmaningar och prioriteringar. Det finns skillnader i hur strukturen för arbetet med jämställdhetsintegrering ser ut. Några kommuner berättar att frågan får ta plats på kommunens agenda och genomsyrar flera verksamheter. Andra beskriver att jämställdhetsintegrering är ett arbete som bedrivs inom ramen för arbete med social hållbarhet eller mänskliga rättigheter.

”Kommunen har ingen specifik arbetsgrupp som jobbar med jämställdhet. I kommun X finns det ett mål som är social hållbarhet i X... Men vi kanske inte alltid pratar om det som jämställdhet, men vi pratar ofta om det på andra sätt och om andra maktordningar, som till exempel socioekonomi och etnicitet... Vi har ofta med perspektivet om vem som gynnas och missgynnas när politiken ska besluta om medel. Där kommer jämställdhetsintegrering in.”

Denna organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering återfinns inte bara i kommuners arbete, utan även hos myndigheter. Vissa av aktörerna som berättar att de arbetar med jämställdhet i hög utsträckning beskriver arbetet som just ett perspektiv. Detta är dock snarare ett förändringsarbete som ska integreras i hela verksamheten.

Trots att mäns våld mot kvinnor är en del i jämställdhetspolitiken delas dessa områden ibland upp och organiseras i olika verksamheter. Det är dock svårt att dra några slutsatser om resultaten kopplat till organiseringen av arbetet med mäns våld mot kvinnor eftersom få aktörer pratade specifikt om det.

Några av kommunerna beskriver inte sitt arbete som mäns våld mot kvinnor, utan att de arbetar med våld i nära relation. Vissa av kommunerna uppger att det handlar om att arbetet inte ska exkludera pojkar, män och hbtqi-personer. En annan anledning uppges vara att våldsarbetet i stort är en fråga som förläggs till socialtjänsten, till följd av verksamhetens uppdrag att arbeta med våld i nära relation.

[...] Men vi kanske inte alltid pratar om det som jämställdhet, men vi pratar ofta om det på andra sätt och om andra maktordningar, som till exempel socioekonomi och etnicitet...

Framgångsfaktorer och utmaningar i arbetet med jämställdhet

Den främsta framgångsfaktorn som lyfts fram i intervjuerna är att arbetet med jämställdhetsintegrering ges i uppdrag från ledning och chefer. Det kan exempelvis vara från kommunfullmäktige eller regering. Detta är genomgående för alla typer av aktörer som har intervjuats.

Styrningen behöver komma från ledningsnivå och inte från enskilda tjänstepersoner, för att arbetet ska prioriteras och ges rätt förutsättningar. Tjänstepersoner och politiker med ett intresse och engagemang i frågan driver och förankrar arbetet i stor utsträckning.

Flera aktörer berättar att det saknas en systematik och hållbara strukturer i arbetet med jämställdhetsintegrering. Om verksamheten saknar engagerade chefer eller politiker finns en risk att arbetet tappar fart och prioriteras ned. Samtidigt får enskilda strateger och tjänstepersoner bära arbetet själva. Egentligen är det en långsiktig förändringsprocess som hela organisationen behöver ta ansvar för.

Det uppstår också utmaningar i och med omorganisering och personalomsättning. Att ansvaret att driva frågan hamnar på enskilda tjänstepersoner beskrivs försvåra arbetet. Detta eftersom de samtidigt sitter med många frågor och hög arbetsbelastning, särskilt i mindre kommuner. Avsaknaden av personella resurser gör att processerna tar ännu längre tid. Några aktörer upplever även att det finns en beröringsskräck gällande ordet jämställdhet på den politiska ledningsnivån. Det utgör ett hinder i det dagliga arbetet för strategerna.

Kommunen får inte använda begreppet jämställdhet (med många begrepp som typ rättighetsbaserat arbete), på grund av att det är politiskt laddat. Vi använder begreppet jämlikhet i stället.

Motståndet som ordet jämställdhet genererat bemöts i vissa fall genom att ta med jämställdhetsintegreringen som ett perspektiv i ett mer generellt rättighetsarbete. Mänskliga rättigheter eller social hållbarhet är vanligtvis i fokus, snarare än jämställdhet. Arbetet får mindre utrymme och tappar fart när jämställdhetsintegrering används som ett perspektiv bland många. Flera beskriver en perspektivträngsel som svår att navigera i.

Det finns alltså en uppfattning om att flera verksamheters grunduppdrag inte rymmer eller syftar till att arbeta med jämställdhet. Jämställdhetsintegrering konkurrerar om utrymme på flera fronter. Det i sin tur gör att det är svårt att skapa utrymme för en systematik och ett arbete som håller över tid.

Hur använder aktörer i länet strategin Jämställt Västra Götaland?

När det gäller den länsövergripande strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022 så svarar flera av aktörerna att de inte använder sig av strategin i sitt arbete. Att avsiktsförklaringen undertecknades 2014 har i flera fall påverkat den organisatoriska kännedomen som finns om strategin idag. Sedan 2014 har ett visst mått av personalomsättning på tjänstepersonsnivå samt förändringar på politisk nivå inneburit att den organisatoriska kännedomen om strategin har minskat på flera håll. Avsiktsförklaringarna har dock gjort det möjligt för flera av kommunerna i länet att förankra arbetet i organisationen.

I vissa fall är det samma förtroendevalda politiker som arbetar kvar idag som år 2014, vid tiden för undertecknandet av avsiktsförklaringen, vilket har inneburit att arbetet med strategin har fortsatt vara förankrat.

Några aktörer på kommunnivå svarar att de använder strategin i varierande utsträckning. Strategin har i dessa fall antingen använts av kommunernas strategier med ansvar för jämställdhetsarbetet (till exempel vid framtagande av kommunövergripande strategier för jämställdhet) eller som stöd i det egna arbetet. I flera fall används strategin som en kunskapsbank för att inhämta information om jämställdhet i Västra Götaland.

En utmaning som särskilt lyfts av flera aktörer under intervjuerna är att resultat av arbetet i många fall inte efterfrågas av organisationens högsta ledning. Ledningen kan i dessa fall ha beslutat om arbete med strategin samtidigt som resultat av arbetet inte efterfrågats. Detta lämnar enskilda tjänstepersoner som tilldelats ansvar för strategin ensamma med genomförandet. Brist på efterfrågan av resultat gör det svårt att genomföra arbetet på bredare nivå i organisationen.



Avsiktsförklaringen har varit extra viktigt vid dialog i politiken. Det går inte att vifta bort på samma sätt. Det blir närmare än något som är med på riksnivå.

Flera av de intervjuade aktörerna följer upp organisationens arbete med jämställdhet. Uppföljningarna är inte alltid kopplade till undertecknandet av den länsövergripande strategin. I flera av kommunerna ligger ansvaret för uppföljning på respektive nämnd. Det är samtidigt inte självklart att resultatet av en uppföljning används för att utveckla verksamheterna.

Ett fåtal av de intervjuade aktörerna svarar att Jämställt Västra Götaland 2019–2022 har använts som utgångspunkt i framtagande av lokala handlingsplaner eller styrdokument. Flera av aktörerna har dock handlingsplaner för arbetet med jämställdhet, även om dessa inte är kopplade till den länsövergripande strategin.

Myndigheternas centrala styrning vad gäller jämställdhetsarbetet innebär att den länsövergripande strategin inte används som utgångspunkt. Länsstyrelsens roll som samordnade regional aktör kan upplevas som otydlig i relation till myndigheternas nationella styrning i frågan.



Avslutande kommentarer och vägar framåt

Flera aktörer i länet arbetar i dagsläget med breda satsningar på social hållbarhet eller ett rättighetsarbete. Det kan ses som positivt eftersom arbete med jämställdhet behöver ta hänsyn till att fler maktordningar än kön påverkar individers livsvillkor. Ett framgångsrikt arbete med jämställdhet behöver därför genomföras med en intersektionell ansats som väver in flera typer av maktordningar. Samtidigt som jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i all ordinarie verksamhet.

Att fler aktörer i länet arbetar med bredare satsningar på social hållbarhet eller rättighetsarbete kan även ses som ett hinder för jämställdhetsarbetet i stort. Detta eftersom jämställdhet snarare kan komma att betraktas som ett perspektiv och inte ett eget mål. Risken är också att arbetet med jämställdhetsintegrering försvinner i ett bredare arbete med social hållbarhet. Denna risk förstärks även av att aktörer i länet beskriver att det finns en perspektivträngsel. Där får jämställdhet inte plats alla gånger. Tjänstepersonernas ansträngda arbetsbörda samt politiska strömningar i kommunerna påverkar också förutsättningarna för jämställdhetsarbetet. Möjligheten att arbeta med jämställdhet i länet varierar alltså beroende på hur prioriterad frågan är i respektive kommun/region/myndighet/organisation och vilka resurser som avsätts för arbetet.



Rekommendationer för vidare arbete

Här presenteras slutsatser i form av rekommendationer för vidare arbete med en länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering.

Länsstyrelsen bedömer att en ny strategi behöver arbetas fram. Bedömningen görs bland annat utifrån att en omarbetad strategi i högre utsträckning skapar möjlighet till eventuella anpassningar utifrån de behov som aktörer uttryckt i uppföljningen. Länsstyrelsen vill även förtydliga på vilket sätt vi kan arbeta med den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor utifrån förutsättningarna i Västra Götaland.

Vid framtagande av en ny strategi för jämställdhetsintegrering bör följande aspekter inkluderas och tas i beaktande:

Strategins utformning:

- Länsstyrelsen behöver tydliggöra syftet med strategin. Det ska vara tydligt hur olika aktörer kan använda sig av strategin och vilka vinsterna är med att göra det.
- Flera aktörer uppger att arbetet med jämställdhet inkluderas i ett bredare arbete med social hållbarhet och mänskliga rättigheter. Länsstyrelsen behöver ta hänsyn till detta i framtagandet av ny strategi och övrigt stöd, men samtidigt fortsätta att strategiskt lyfta arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering, så att frågan inte försvinner.
- Den så kallade perspektivträngseln som flera aktörer ger uttryck för behöver tas med i beaktande vid framtagande av en ny strategi.
- Länsstyrelsen behöver även ta ställning till om befintlig tematisering med tre teman bör behållas eller ersättas med en tematisering som motsvarar de nationella jämställdhetspolitiska delmålen.
- Civilsamhällets roll i utformandet och behov av en ny strategi behöver undersökas vidare.

Förankring och uppföljning av strategin:

- Länsstyrelsen behöver ta ställning till hur ett framtida anslutningssystem ska utformas och på vilket sätt Länsstyrelsen kan arbeta för att den organisatoriska kännedomen om ett sådant anslutningssystem ska bibehållas över tid.
- I samband med ett eventuellt anslutningssystem behöver det framgå vilka förväntningar och ansvar det finns på Länsstyrelsen respektive undertecknande aktör.
- En ytterligare rekommendation inför framtagande av ny jämställdhetsstrategi är att i linje med strategin utforma ett uppföljningssystem som möjliggör en kontinuerlig uppföljning av strategin löpande under strategiperioden.

Övrigt stöd kopplat till strategin:

- I stället för Facebook-sidan Jämställt Västra Götaland bör information kopplat till länsstyrelsens uppdrag avseende jämställdhet spridas i ett nyhetsbrev. Vidare bör det även ses över hur ett sådant nyhetsbrev ska relateras till det nuvarande nyhetsbrevet som uppdraget mäns våld mot kvinnor skickar ut med regelbunden frekvens.
- Respondenterna uttrycker ett behov av könsuppdelad statistik på regional och lokal nivå. Länsstyrelsen bör fortsätta ta fram statistikboken för att tillgodose detta behov.
- Metodstödet Ett Jämställt Västra Götaland behöver uppdateras utifrån ny strategi och statistik. En plan för vidare spridning av metodstödet bör även tas fram.
- Länsstyrelsen bör ta vara på de synpunkter som framkommit i uppföljningen av strategin vad gäller innehåll, målgrupp och tematisering i samordningen av det länsövergripande jämställdhetsnätverket.
- Länsstyrelsens länsövergripande jämställdhetsnätverk har bland annat fungerat som ett forum för samverkan och erfarenhetsutbyte. Men trots det är det nästan inga aktörer som uppger att Jämställt Västra Götaland 2019–2022 har varit utgångspunkt för eller inspirerat till samverkan med andra anslutna aktörer. Med hänvisning till att Länsstyrelserna ska främja samverkan i länet mellan kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer i länet (SFS 2017:868) bör Länsstyrelsen undersöka vidare hur en regional strategi kontinuerligt kan främja samverkan mellan aktörer i länet.
- Länsstyrelsen behöver undersöka hur stödinsatser som ges inom uppdraget att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ska kopplas an till den länsövergripande strategin.

Avslutningsvis menar Länsstyrelsen att det är nödvändigt att det fortsatta jämställdhetsarbetet präglas av en långsiktighet och kontinuitet. Arbetet kan få bättre genomslag om jämställdhet betraktas som ett mål i stället för ett perspektiv. Detta eftersom mål i en högre utsträckning kräver tydliga prioriteringar, beslut och löpande arbete. Det kräver dock att det finns en ledning som efterfrågar resultat i hela verksamheten och regelbundet följer upp arbetet. Annars finns det en risk att en eller ett fåtal tjänstepersoner tvingas driva arbetet själva. Detta samtidigt som de lämnas ensamma att hantera motstånd som jämställdhetsarbete tenderar att väcka. När jämställdhet formuleras som ett perspektiv snarare än ett mål riskerar arbetet att bli otydligt, tillämpas sporadiskt och bli svårt att följa upp.

Utgivare: Länsstyrelsen Västra Götaland

Kontakt: vastragotaland@lansstyrelsen.se

Text: Carolina Martinsson, Evelina Lindén och Linnea Weinz

Omslagsillustration: Sofie Kindahl

Illustrationer: Danny Eriksson



Länsstyrelsen
Västra Götaland

