



2022:09

Länsstyrelsen  
Blekinge

# Länsstyrelsen Blekinges jämslälldhetsarbete

Rapport, analys och förslag på åtgärder





**Rapport:** 2022:09

**Rapportnamn:** Länsstyrelsen Blekinges jämställdhetsarbete rapport 2021

**Utgåva:** Endast publicerad på hemsida

**Utgivare:** Länsstyrelsen Blekinge län, 371 86 Karlskrona

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

**Dnr:** 801-2349-2022

**ISSN:** 1651-8527

**Författare:** Alex Snäckerström

**Foto/Omslag:** Camilla Zilo

**Kontaktperson:** Alex Snäckerström, [alex.snackerstrom@lansstyrelsen.se](mailto:alex.snackerstrom@lansstyrelsen.se)

**Länsstyrelsens rapporter:** [www.lansstyrelsen.se/blekinge/tjanster/publikationer](http://www.lansstyrelsen.se/blekinge/tjanster/publikationer)

© Länsstyrelsen Blekinge

# Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....	4
LÄNSSTYRELSEN BLEKINGES JÄMSTÄLLDHETSARBETE .....	5
Bakgrund.....	5
DEN SVENSKA JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN.....	5
Intersektionellt jämställdhetsarbete .....	5
Jämställdhetspolitikens övergripande mål .....	6
LÄNSSTYRELSENS UPPDRAG .....	6
Länsstyrelseinstruktionen.....	7
Länsstrategi för jämställdhetsintegrering.....	8
Intern jämställdhetsintegrering .....	8
RAPPORTENS ANALYS OCH FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER.....	9
Resultat från den interna enkäten.....	9
Mål och annan styrning .....	10
Utbildning, lärande och dialog .....	10
Metoder och arbetssätt .....	11
Stöd och samordning.....	11
ANSVARSFÖRDELNING OCH GENOMFÖRANDE AV UPPDRAG.....	11
Länsledning .....	12
Avdelningschef, chef i chefsforum för social hållbarhet eller motsvarande .....	12
Särskilt sakkunnig i jämställdhet.....	12
Chef inom övriga sakområden .....	13
Medarbetare inom andra sakområden .....	13
Arbetet framåt .....	13

# Länsstyrelsen Blekinges jämställdhetsarbete

## Bakgrund

Hösten 2021 tillkom en ny jämställdhetssamordnare hos länsstyrelsen Bleking. Då tjänsten varit vakant under en tid samt att det varit flera olika samordnare på tjänsten innan dess gjordes bedömningen att det vore en god idé att se över vart status för det interna arbetet hos länsstyrelsen låg samt hur behovet såg ut. Planen presenterades för tillförordnad landshövding och efter beslut skickades en omfattande enkät ut. Samtliga funktionschefer tillsammans med funktionernas medarbetare svarade på enkäten. Under 2021 har sedan svaren analyserats och utifrån detta underlag kommer ett långsiktigt jämställdhetsarbete planeras och kopplas samman med det arbete som länsstyrelsen ska främja i arbetet med Agenda 2030. Denna rapport är ett resultat av den interna kartläggning och kommer att ligga till grund för de handlingsplaner som framöver kommer att tas fram och genom beslut från ledning ligga till grund för Länsstyrelsen Blekinges arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

## Den svenska jämställdhetspolitiken

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande statsrättslig norm och ett tydligt politiskt mål i Sverige. Redan under tidigt 1970-tal formades jämställdhetsfrågorna till ett eget politiskt sakområde och frågorna har sedan dess haft en central ställning i samhällsdebatten. Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet antogs med bred politisk enighet 2006.

I regeringens skrivelse Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid (Skr. 2016/17:10) presenteras den nuvarande inriktningen av jämställdhetspolitiken. Den innehåller en organisation för genomförande, ett system för uppföljning och en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

## Intersektionellt jämställdhetsarbete

Intersektionalitet är ett viktigt perspektiv i regeringens jämställdhetspolitik och är ett undersökande medel för att studera hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar i ett samhälle. Det innebär en medvetenhet om att människors förutsättningar påverkas av samspelet av ett flertal faktorer: Klass, etnicitet, hudfärg, funktion, könsidentitet, sexualitet, religion, ålder och vart en bor och verkar. Ett intersektionellt jämställdhetsarbete innebär även en medvetenhet kring att kön är ett komplext begrepp och arbetet ska inbegripa alla kategorier av kvinnor, män och personer med annan könsidentitet. Med ett intersektionellt perspektiv kan arbetet bedrivas så fler inkluderas i, påverkas och nås. Det kan ge förbättrade förutsättningar att bidra till att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

## Jämställdhetspolitikens övergripande mål

Oavsett könsidentitet påverkas människor av de normer och strukturer som finns i samhället och hur människor kategoriseras och värderas utifrån kön. Målen är formulerade utifrån könskategorierna, kvinnor och män, flickor och pojkar. Men de berör och gäller alla oavsett kön. Allt arbete utgår från det jämställdhetspolitiska målet: Kvinnor och män (och alla oavsett kön) ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Detta mål är i sin tur uppdelat i sex delmål:

Delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Alla människor oavsett kön ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.

Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet. Alla människor oavsett kön ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delmål 3. Jämställd utbildning. Alla människor oavsett kön ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Delmål 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Alla människor oavsett kön ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Delmål 5. Jämställd hälsa. Alla människor oavsett kön ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Delmål 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Alla människor oavsett kön ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

I det sjätte delmålet ingår även prostitution, människohandel samt hedersrelaterat våld och förtryck. I samtliga målen ska särskilt utsatta grupper beaktas och intersektionellt arbete tillämpas.

## Länsstyrelsens uppdrag

Sedan 1994 är jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska in i den ordinarie verksamheten, i planering, genomförande, uppföljning och utveckling, så att kvinnor och män, flickor och pojkar och alla oavsett kön kan leva jämställda liv.

Länsstyrelserna är en viktig del av jämställdhetspolitikens organisering. Regeringen beskriver att länsstyrelsernas uppgift med att stödja, samordna och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå är grundläggande för genomförandet av jämställdhetspolitiken i länen.

Regeringskansliet är länsstyrelsens uppdragsgivare och styr länsstyrelsernas uppdrag genom:

- Förordning med länsstyrelseinstruktion (2017:868)
- Årliga regleringsbrev med återrapporteringskrav
- Särskilda regleringsbeslut.

Länsstyrelsernas uppdrag är brett och tvärsektorielt. Det innebär att länsstyrelsen arbetar både utifrån ett statligt helhetsperspektiv och ett sektorsövergripande perspektiv.

## Länsstyrelseinstruktionen

Förordning med länsstyrelseinstruktion 2017:868 med bäring på jämställdhet

### **2 § Länsstyrelsen ska:**

1. "Verka för att nationella mål får genomslag i länet, samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar." Det innebär att inom detta uppdrag ska länsstyrelserna på olika sätt verka för att de jämställdhetspolitiska målen förverkligas i länen.

2. "Utifrån ett statligt helhetsperspektiv arbeta sektorsövergripande samt inom myndighetens ansvarsområde samordna olika samhällsintressen och statliga myndigheters insatser." Det innebär att länsstyrelsen ska verka för att olika aktörers arbete för jämställdhet samordnas, till exempel genom nätverk och strategiska råd.

3. "Främja länets utveckling och noga följa tillståndet i länet samt underrätta regeringen om dels det som är särskilt viktigt för regeringen att ha vetskap om, dels händelser som inträffat i länet." Det innebär ett ansvar att följa hur länet utvecklas ur ett jämställdhetsperspektiv, till exempel genom uppföljning, analyser och kunskapsunderlag.

4. "Inom sin verksamhet främja samverkan mellan kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer i länet." Det innebär att länsstyrelsen kan bidra till att möjliggöra samverkan, erfarenhetsutbyten och insatser i länet utifrån det statliga helhetsperspektivet.

Länsstyrelseinstruktionen beskriver även hur länsstyrelserna ska arbeta internt med jämställdhet. Vilka förväntningar Regeringskansliet har på länsstyrelsen finns beskrivit i 5§.

### **5 § Länsstyrelsen ska vidare:**

1. "Integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor." Det betyder att jämställdhet ska integreras i hela länsstyrelsernas verksamheter, till exempel genom könskonsekvensanalyser kopplat till beslut, projekt och åtgärder samt insatser som görs både strategiskt och operativt ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

2. "Genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta."

De resterande punkterna inom 5§ har stor bäring på jämställdhet och det behövs samverkan med de funktioner som har uppdrag internt på respektive länsstyrelse.

3. "Vid beslut och andra åtgärder som kan röra barn analysera konsekvenserna för dem och då ta särskild hänsyn till barns bästa."
4. "Vid samråd, beslut och andra åtgärder verka för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning."
5. "Integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering."
6. "Verka för att det av riksdagen fastställda nationella folkhälsomålet uppnås genom att folkhälsan beaktas inom länsstyrelsernas arbete med bland annat regional tillväxt, samhällsplanering, krishantering samt alkohol och tobak"

## Länsstrategi för jämställdhetsintegrering

Det åligger varje länsstyrelse att arbeta utifrån en länsstrategi för jämställdhetsintegrering. Länsstyrelsen Blekinges länsstrategi gäller 2018–2026 och inbegriper både det externa och interna arbetet och är utformad utifrån de regionala behov som finns identifierade i Blekinge<sup>1</sup>.

"Utgångspunkterna för strategierna ska vara länsstyrelsernas uppgifter enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion, och därmed regeringens jämställdhetspolitiska mål. En intersektionell analys ska göras vid uppdragets genomförande för att synliggöra hur olika maktordningar samspelar med kön. Strategierna ska omfatta länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering såväl internt i den egna verksamheten som externt utåtriktat arbete i länet. Strategierna ska förankras med strategiska aktörer i länet och andra relevanta regionala strategier ska beaktas, till exempel regeringens uppdrag om handlingsplaner för jämställd regional tillväxt 2016–2018."

## Intern jämställdhetsintegrering

ett viktigt sätt att verka för de jämställdhetspolitiskamålens genomslag är genom jämställdhetsintegrering av den ordinarie verksamheten inom länsstyrelserna. Arbetet utgår ifrån länsstyrelseinstruktionen samt uppdraget med länsstrategierna.

Jämställdhetssamordnaren har en viktig funktion i jämställdhetsarbetet men en förutsättning för att arbetet med jämställdhetsuppdraget ska kunna genomföras och målen nås är att hela länsstyrelsen med dess sakområden och stödverksamheter integreras.

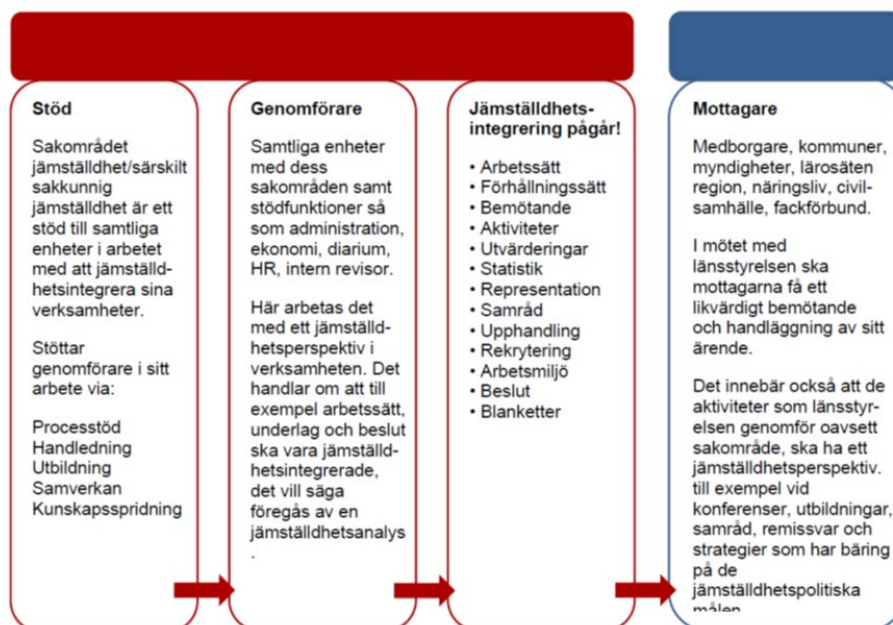
Det behöver finnas utpekade personer i verksamheten som får mandat kring genomförande och uppföljning. Styrning, uppföljning och verksamhetsplanering är viktiga faktorer för att jämställdhetsintegreringen ska få genomslag i samtliga sakområden länsstyrelsen har uppdrag inom.

---

<sup>1</sup> Se länsstrategi "Jämställt Blekinge 2018-2026"



Figuren nedan syftar till att beskriva hur länsstyrelserna jobbar med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Jämställdhetssamordnaren tillsammans med såväl ledning och chefer som medarbetare måste genomföra aktiviteter för att uppdraget ska vara möjligt att genomföra.



Genom att vara en samlande aktör på regional nivå kan länsstyrelsen stötta jämställdhetsintegrering inom de olika sakområdena och därigenom göra skillnad för medborgaren och bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen.

## Rapportens analys och förslag på åtgärder

Länsstyrelsen Blekinges interna jämställdhetsarbete ska genomsyra hela organisationen. Målet är att jämställdhetsarbete ska bli en del av det ordinarie arbetet som alla medarbetare deltar i. Deltagandet ska inte ske på samma sätt, det vill säga att alla inte ska göra exakt samma arbetsuppgifter, utan snarare att alla medarbetare ska bidra med sina uppgifter för att på så vis bidra till genomförandet. Utifrån vad som framkommit från den interna enkäten har en analys gjorts av Länsstyrelsen Blekinge och förslag på åtgärder tagits fram. Utifrån detta kan arbetet med jämställdhetsintegrering planeras.

### Resultat från den interna enkäten

Övergripande vad som framkommit i den interna enkäten är att det finns en hel del strukturer och rutiner på plats som främst säkrar vår jämställda arbetsmiljö och våra rättigheter. Kunskaper om dessa rutiner och policys är varierande hos oss medarbetare och något som är viktigt att vi lyfter fram och synliggör. Inom verksamheterna finns det oavsett om det arbetas mycket med jämställdhetsintegrering eller om det känns svårt att applicera en stor efterfrågan på funktionsnära stöd och utbildning. Här ingår även tillgång till bra stödmaterial och metoder. Övergripande önskas också stöd och inspiration genom större insyn i hur andra funktioner arbetar med jämställdhet.

I den enkät som skickades ut har vi svarat på och tittat på frågor utifrån:

- Mål och annan styrning
- Utbildning, lärande och dialog
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

## Mål och annan styrning

Under denna rubrik ställs frågor kring den verksamhetsplanering och uppföljning som genomförs årligen. Dessa ger oss goda möjligheter att mäta arbetet och utvärdera arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Exempel på hur vi kan arbeta med detta är:

- Årsredovisningar, tertialuppföljningar och verksamhetsplaneringar. Vilka instruktioner har vi och hur kan vi formulera uppföljningskriterier för att kunna se att arbetet utvecklas.
- Strategier och handlingsplaner kopplat till andra sakområden. Se över gamla och nya dokument och säkerställa att de är jämställdhetsintegrerade.
- Chefer har en viktig funktion i att stödja prioriteringar i arbetet, sätta mål och följa upp samt att efterfråga resultat.

Behov som särskilt framkom för oss:

- Tydliga direktiv från ledning ut till organisationen om jämställdhetsintegrering efterfrågas
- Att se över och utveckla instruktioner för ÅR, tertialuppföljningar och verksamhetsplaneringar
- Att se över och utveckla metoder för uppföljningskriterier

## Utbildning, lärande och dialog

För att initiera och driva arbetet med jämställdhetsintegrering internt inom länsstyrelsernas sakområden genomförs utbildningar i jämställdhetsintegrering. Det kan ske verksamhetsspecifikt eller i generella introduktionsutbildningar. Hos oss har vi halvdagsutbildningar för nyanställda i Mänskliga rättigheter, jämställdhet och Agenda 2030. Därtill har flera medarbetare genomgått en webbutbildning i jämställdhetsintegrering under 2020 framtagen av länsstyrelsen Kalmar. Intern utbildning behöver ske kontinuerligt och interna nätverk, informationskampanjer, utbyten kan vara andra sätt att stimulera ett internt lärande.

Behov som särskilt framkom hos oss:

- Att göra en plan för kompetensutveckling för samtliga medarbetare
- Att fortsatt hålla utbildning för nyanställda
- Att tillgängliggöra och uppdatera stödmaterial på intranätet

## Metoder och arbetssätt

En viktig del för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering är att det finns metoder och arbetssätt som medarbetarna kan använda. Det kan också handla om rutiner och processkartläggningar som ska garantera att jämställdhet inkluderas. Det är oftast jämställdhetssamordnaren som bistår övriga sakområden i framtagandet av jämställdhetsintegrerade arbetssätt och implementeringen av metoder för att säkerställa att jämställdhet finns med i arbetet. Andra sätt som jämställdhetssamordnaren stödjer verksamheten är genom process- och handledning, materialinsamling och tillhandahållande av kunskapsunderlag. Jämställdhetssamordnaren bistår med kunskap, metoder, stöd och störning för att utveckla arbetet. Exempel på detta är checklistor vid remisshantering, riktlinjer för inkluderande kommunikation, riktlinjer för bedömningar av bidragsansökningar, rutiner för bemötande vid tillsyn, stöd till formuleringar i upphandling.

Behov som särskilt framkom för oss:

- Att se över och tillgängliggöra metoder och material för jämställdhetsintegrering övergripande och verksamhetsspecifikt.
- Att se över och säkerställa ett jämställdhetsperspektiv vid budgetplanering och vid beviljande av medel till externa parter.
- Att se över och säkerställa att vi använder könsuppdelad statistik som underlag i kartläggningar, uppföljning och analys.

## Stöd och samordning

Arbetet behöver samordnas på ett övergripande plan och behovet för stöd, rådgivning och erfarenhetsutbyte och inspiration behöver tillgodoses. Detta kan innebära som ovan att material för stöd finns tillgängligt både i det övergripande och i det verksamhetsnära arbetet. Det kan även innebära samordnade insatser för att sprida och ta del av varandras kunskap i strukturerade sammanhang. Viktigt är att det finns stöd och samordning för kontinuerliga verksamhetsförbättringar för att kvalitetssäkra verksamheten.

Behov som särskilt framkom för oss:

- Att ha möjlighet till stöd från jämställdhetssamordnaren.
- Att se över och säkerställa att våra styrande dokument har ett jämställdhetsperspektiv.
- Att synliggöra och utveckla vårt interna arbete för att skapa en jämställd arbetsmiljö.

## Ansvarsfördelning och genomförande av uppdrag

Jämställdhetssamordnaren är ansvarig för att koordinera arbetet med jämställdhetsintegrering i organisationen, vara rådgivare för ledning och medarbetare, organisera erfarenhetsutbyte, utbildning och metodutveckling och för att ta fram underlag för strategisk planering. Arbetet berör samtliga medarbetare och behöver genomsyra allt arbete för att vara framgångsrikt.

Nedan nämns exempel på vad olika nivåer inom länsstyrelsen kan bidra med till uppdragets genomförande. Utifrån de behov som särskilt identifierats i enkäten och tillsammans med dessa exempel uppdragsvis kan samtliga medarbetare aktivt planera och genomföra åtgärder för att jämställdhetsintegrera sin del av verksamheten.

## Länsledning

- Besluta om övergripande strategiska inriktningar.
- Bjuda in till strategiska samtal om jämställdhet i länet.
- Besluta och avsätta resurser för genomförande av uppdraget.
- Leda jämställdhetsråd och andra högnivågrupper i länet.
- Efterfråga resultat och lärdomar av genomfört arbete och fatta beslut om eventuella förändringar.
  - Efterfråga insatser och resultat från samtliga verksamheter på länsstyrelsen.
  - Efterfråga jämställdhetsintegrerade handlingsplaner, strategier och andra styrdokument från alla verksamheter på länsstyrelsen.
  - Försäkra sig om ett jämställdhetsperspektiv vid beslutsfattande i frågor rörande all verksamhet på länsstyrelsen.
    - Begära beslutsunderlag som är jämställdhetsintegrerade, det vill säga innehåller konsekvensanalyser och statistik som är könsuppdelade.
    - Stödja chef med ansvar för jämställdhetsuppdraget.

## Avdelningschef, chef i chefsforum för social hållbarhet eller motsvarande

- Stödja särskilt sakkunnig i jämställdhet i prioritering av arbetet.
- Efterfråga resultat samt lärdomar av genomfört arbete.
- Ansvara för frågan i ledningsgrupp gentemot länsledning och övriga chefer.
- Involvera medarbetare i jämställdhetsarbetet och jämställdhetsintegrera de egna sakområdena.
  - Begära beslutsunderlag som är jämställdhetsintegrerade, det vill säga innehåller konsekvensanalyser och statistik som är könsuppdelade.
    - Rapportera resultat till tertial, årsredovisning och annan uppföljning.
    - Ta del av resultat från genomfört arbete och besluta om förändringar.

## Särskilt sakkunnig i jämställdhet

- Utbilda, processleda och stödja övriga medarbetare internt.
- Ta fram handlingsplaner och strategier i dialog med länsledning.
- Samla in underlag för uppföljning.
- Samarbeta med nyckelpersoner för uppdragets genomförande (till exempel kommunikator, controller/utvecklingsstrateg, utvecklingsledare inom området mäns våld mot kvinnor samt närliggande uppdrag inom social hållbarhet).
  - Tillhandahålla metoder och kunskapsunderlag till sakområden.
  - Ta fram underlag för utveckling av uppdragets genomförande i dialog med ansvarig chef.
  - Motivera och initiera fortsatt utveckling av länsstyrelsens jämställdhetsarbete.

## Chef inom övriga sakområden

- Rapportera resultat till tertial, årsredovisning och annan uppföljning.
- Ta del av resultat från genomfört arbete och fatta beslut om eventuella förändringar.
- Ansvara för att jämställdhetsfrågor inkluderas i verksamhetsplanering, tertialuppföljning och årsredovisning.

## Medarbetare inom andra sakområden

- Ansvara för att använda stödmaterial för att kunna göra bedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Vid behov efterfråga stöd från närmaste chef och jämställdhetssamordnaren.

## Arbetet framåt

Denna rapport och förslag till åtgärder är gällande samtliga medarbetare på Länsstyrelsen Blekinge. Genom att se över vilka åtgärder som kan vara aktuell utifrån den egna rollen och verksamheten driver vi tillsammans arbetet framåt. Denna rapport kan med fördel ligga som grund för planeringen av ett långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering i samtliga delar av organisationen och i förlängningen även komma externa parter till del. Se över vad som berör just ditt arbete, ta hjälp och stöd av kollegor, chef och jämställdhetssamordnare och planera sedan in åtgärder i din verksamhetsplanering så att vi tillsammans får en bredd i vårt arbete med jämställdhet för alla oavsett kön.



# Länsstyrelsen Blekinge

SE- 371 86 Karlskrona  
Telefon: 010-224 00 00  
E-post: [blekinge@lansstyrelsen.se](mailto:blekinge@lansstyrelsen.se)  
[www.lansstyrelsen.se/blekinge](http://www.lansstyrelsen.se/blekinge)

**Rapporter Länsstyrelsen Blekinge län ISSN 1651-8527**