



**Promemoria
Dnr 100-816-07**

Uppföljning av handlingsplanen för
jämsköldhetsintegrering

Visby 2007029

Teamet för hållbar Utveckling
Kicki Scheller
Särskilt sakkunnig Jämstöldhet

1 Bakgrund

Regeringen har i regleringsbrevet för år 2004 gett Länsstyrelserna uppgiften att bidra till att uppnå de nationella målen med jämstöldhetspolitiken genom att i all sin verksamhet belysa, analysera och beakta kvinnor och mäns villkor i förhållande till de jämstöldhetspolitiska målen. Vidare ska Länsstyrelsen genom samverkan med viktiga aktörer i länet stödja arbetet med jämstöldhetsintegrering.

Jämstöldhetsintegrering är den grundläggande strategin för jämstöldhetsarbetet. Strategin visar hur vi ska arbeta för att jämstöldhetspolitiken ska få genomslagskraft i länet. Arbetet med att förverkliga jämstöldhetspolitiken utifrån strategin har pågått på Länsstyrelsen sedan 1994, men har sedan 2002 intensifierats. Till sitt stöd har myndigheten en handlingsplan för arbetet, antagen av Länsstyrelsens styrelse våren 2005. Handlingsplanen ingår i myndighetens verksamhetsplan som en av fyra regionala långsiktiga mål. Handlingsplanen omfattar såväl arbetet med jämstöldhetsintegrering internt inom myndigheten som att stötta viktiga aktörer i länet med jämstöldhetsintegrering. Handlingsplanens arbete ska varje år redovisas till regeringen genom Länsstyrelsens årsredovisning.

Sedan 2004 finns i Länsstyrelsens regleringsbrev utpekade sakområden/politikområden som särskilt ska arbeta med jämstöldhetsintegrering. Dessa är: Social tillsyn, Landsbygdsutveckling, Regional utveckling, Hållbar samhällsplanering och boende samt Kommunikationer. Länsstyrelsen Gotland har även beslutat att Skogspolitiken och Arbetsmarknadspolitiken ska omfattas av arbetet med jämstöldhetsintegrering, eftersom myndigheten är en utökad länsförvaltning sedan 1998. I regleringsbrevet för 2007 är hållbar samhällsplanering och boende inte särskilt utpekade.

2 Uppföljning av handlingsplanen för jämstöldhetsintegrering

Denna promemoria är en uppföljning av handlingsplanen, som enligt plan hösten 2006 ska följas upp och därefter revideras om behov finns. En reviderad handlingsplan kommer att lämnas till styrelsen i början av 2007. Förslag till ny handlingsplan bygger på slutsatser från uppföljningen. Dessutom är den anpassad till de förändrade ekonomiska förutsättningar för Länsstyrelsen som gäller för de kommande åren.

Fokus på uppföljningen är verksamheten som har pågått *internt* inom myndigheten sedan 2004 även om handlingsplanen beslutades först våren 2005. Underlaget är framtaget av särskilt sakkunnig för jämstöldhet som ansvarar för samord-

Pm Uppföljning med bilaga.doc 2 200702063.doc

ningen av handlingsplanen. Metoden för att följa upp arbetet med handlingsplanen har varit.

- ? Enkät till medarbetare, december 2005
- ? Ett rundabordsamtal med 15 medarbetare som aktivt har arbetat med metoden Jämka's Bas (Jämställdhet, kartläggning, analys och slutsats) oktober 2006
- ? Samtal med länsråd, december 2006
- ? Enkät till strategisk ledning, december 2006
- ? Enkät till 22 team, december 2006
- ? Samtal med enskilda medarbetare, löpande 2006
- ? Dokumenterade erfarenheter och statistik av särskilt sakkunnig i jämställdhet under 2004, 2005, 2006.

Som en bilaga (1) till denna promemoria finns en sammanställning av de strategiska aktiviteter som genomförts i handlingsplanen sedan 2004.

3 Sammanfattning av uppföljningen

Nedan följer en kort sammanfattning av de viktigaste slutsatserna som uppföljningen visat. Sammanfattningen följer strukturen med effektmålen i handlingsplanen d v s efter framgångsfaktorerna: **mål** och annan styrning, **utbildning/erfarenhetsutbyte**, **metoder/arbetssätt** och **stöd** och samordning. (MUMS) Dessa framgångsfaktorer skulle kunna beskrivas på följande sätt:

Mål och annan styrning – t.ex. vilka mål finns för jämställdhet och jämställdhetsintegrering i verksamheten, hur följs de upp, vad finns det för direktiv för att arbeta med jämställdhet inom myndigheten.

Utbildning – t. ex. i vilken omfattning genomför myndigheten utbildningar och erfarenhetsutbyte för personalen om genusteori och jämställdhetsanalyser. Vad har utbildningen för innehåll och vem riktar den sig till?

Metoder t.ex. vilka arbetssätt och metoder använder sig myndigheten av för att genomföra jämställdhetsanalyser?

Stöd och samordning t.ex. hur och på vilket sätt samordnar myndigheten arbetet med jämställdhetsintegrering, vad finns för strategisk idé om arbetet? Vilket stöd och i vilken form kan medarbetare och andra förvänta sig att få av Länsstyrelsen?

Mål och annan styrning vars effektmål är: "Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och överensstämmande sätt är integrerat i beslutsprocesserna".

- ? Att ha en handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering har varit och är ett viktigt verktyg för att systematiskt och långsiktigt implementera arbetet med jämställdhetsintegrering, särskilt i arbetet för myndighetens eget arbete. Att Länsstyrelsen Gotland har valt att handlingsplanen är en tydlig del i Länsstyrelsens verksamhetsplanering har varit en framgångsfaktor för arbetets betydelse. Detta har bl.a. bidragit till en tydlighet som givetvis kan vidareutvecklas i teamens uppdragsbeskrivningar och aktiviteter i teamens arbetsplaner. Detta har också bidragit till att handlingsplanen

är känd bland majoriteten av medarbetarna, vilket bl.a. en enkätundersökning visade genomförd december 2005.

- ? Eftersom jämställdhetsintegrering bl.a. innebär (om) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, inom myndigheten så har förmodligen de senaste årens utvecklingsarbete för att hitta nya arbetsformer som beaktar helheten underlättat och stimulerat arbetet med jämställdhetsintegrering. Den omfattande enkätundersökning som genomfördes december 2006 visar att ledningen är mer kritisk till att länsstyrelsen uppfyller effektmålet än vad teamen är även om skillnaden är liten. Indikatorer för målet har arbetats fram i förslaget till ny handlingsplan för jämställdhetsintegrering.

Utbildning och erfarenhetsutbyte, vars effektmål är "att medarbetarna på länsstyrelsen, såväl strategisk ledningsgrupp som övriga medarbetare har kunskaper om vad jämställdhet innebär ("Triangeln" = jämställdhetspolitiken innehåll, teorierna bakom, innebörden av jämställdhetsintegrering) samt kunna göra jämställdhetsanalyser i sin dagliga verksamhet"

- ? Sammanlagt har 24 utbildningstillfällen och handledningstillfällen erbjudits medarbetarna under två år. Av medarbetarna har 70% av personalen vid något tillfälle deltagit vid utbildningar och erfarenhetsutbytet. Närvaron har varit 100% till den riktade utbildning och erfarenhetsutbytet för ledningen. Utbildningen har bestått i grundläggande kunskaper om jämställdhetspolitiska målen, teorierna bakom målen samt metodutbildning. Av de sakområden som är särskilt utpekade i regleringsbrevet och handlingsplanen har majoriteten av medarbetarna i teamen deltagit i basutbildning och något färre i metodutbildningen som har varit Jämka Bas. Därefter har 80% av de utpekade teamen genomfört jämställdhetsanalyser på delar av sin verksamhet. Trots detta visar enkätundersökningen genomförd december 2006 att medarbetarna på teamnivå inte anser sig ha tillräckliga kunskaper för att uppfylla effektmålet. En förklaring till detta, som också framkom under rundabordsamtalet, skulle kunna vara frågans svårighetsgrad och komplexitet. Eller som en medarbetare uttryckte sig; " Ju mer kunskaper och erfarenheter man får om jämställdhet och jämställdhetsintegrering desto mer inser man hur sammansatt frågan om ojämställdhetens mekanismer är och det blir inte lättare att hantera den".
- ? Under denna framgångsfaktor ser Länsstyrelsen den största förändringen över tid när det gäller att stötta viktiga aktörer i länet med jämställdhetsintegrering. Efterfrågan på utbildning och erfarenhetsutbyte har ökat markant de senaste åren, framförallt från Gotlands kommun. Här saknar dock myndigheten ett kunskapsunderlag som gör att vi kan göra strategiska val för jämställdhetsintegrering och rätta prioriteringar. Ett förslag att ta fram ett sådant kunskapsunderlag kommer att föreslås i den nya handlingsplanen.

Metoder och arbetssätt, vars effektmål är "medarbetarna ska känna till och kunna använda minst en metod när de gör sina jämställdhetsanalyser"

- ? Länsstyrelsen har sammanlagt under handlingsplanens genomförande arbetat fram fyra olika metodstöd för det interna arbetet och arbetet med att stötta viktiga aktörer i länet. De är:
 1. En checklista som stöd för arbetet med att ta fram ett nytt regionalt utvecklingsprogram,
 2. En värderingskortlek - Leka jämt,
 3. Ett frågebatteri om jämställdhet för diskussion på arbetsplatsträffar
 4. En checklista för hur Länsstyrelsen i arbetet med remissyttranden beaktar hållbar utveckling, där jämställdhet är en del.

- ? Fem team inom de utpekade sakområdena arbetat med analysmetoden Jämka Bas. Varav tre team (Social tillsyn, Arbetsmarknad, Statlig samordning) är helt klara med sin analys och har gjort förslag till nya mål och åtgärder. Övriga team (Skogens hållbara produktion, landsbygd/ lantbruk) är i slutfasen av analysarbetet med ett undantag. En erfarenhet som myndigheten har gjort i analysarbetet är att de har tagit mycket längre tid än vad vi från början hade avsatt. Detta beror bl.a. på att det ofta saknas regional och lokal statistik uppdelat på kön inom många viktiga samhällsområden. Det vi också kan konstatera är att tillvägagångssättet i analysarbetet har blivit olika i alla teamen trots att valet av metod har varit detsamma. I enkätundersökningen genomförd december 2006 uppger både teamen och ledningen att de är långt ifrån effektmålet för denna framgångsfaktor.

Stöd och samordning, vars effektmål är ”en väl fungerande samordning av jämställdhetsfrågorna, vilket omfattar stöd för alla medarbetare inom Länsstyrelsen Gotland”.

- ? Att stödja och samordna arbetet med jämställdhetsintegrering är en utvecklingsprocess som skulle kunna genomföras i oändlig omfattning om det fanns obegränsat med resurser. Detta är inte unikt i sig för frågor som handlar om verksamhetsutveckling. Inriktningen på samordningen av personligt stöd från särskilt sakkunnig har lagts framförallt på ledningen och i de team som ansvarar för de utpekade sakområdena. Andra exempel på samordning är att information har kontinuerligt lagts ut på intranät och hemsida. Därutöver har tid lagts på att arbeta fram kunskapsunderlag och faktaunderlag som hela myndigheten och andra aktörer kan ha nytta av i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Exempel på kunskapsunderlag är; ”Kön spelar roll” en regional lathund med könsuppdelad statistik, kartläggning om könsrepresentation i näringslivet, granskning av bildmaterial i regional media, kartläggning av mäns våld mot kvinnor. Samtliga kunskapsunderlag som har arbetats fram, som är tio stycken, har fått uppmärksamhet i media. Efterfrågan på kunskapsunderlag ökar framförallt från externa aktörer.

- ? Enkätundersökningen genomförd december 2006 visar att detta effektmål är det mål som ligger närmast måluppfyllelsen av alla effektmålen. Detta anser både ledningen och teamen. Förslaget till ny handlingsplanen kommer att ändra fokus från ett interninriktat stöd till ett mer externtinriktat stöd.

4 Länsstyrelsens erfarenheter av arbetet med jämställdhetsintegrering

Nedan beskrivs närmare de erfarenheter och lärdomar som Länsstyrelsen har fått under de år som handlingsplanen har varit ett strategiskt verktyg för verksamheten. De flesta av dem har fokus på myndighetens interna arbete. Erfarenheterna och lärdomarna har kommit att kallas de "fem Fen" Förutsättningar, Framgångsfaktorer, Förändringsprocessen, Fällor och Framtiden.

4.1 Förutsättningarna för jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland

Det har varit betydelsefullt med tydlig styrning genom regleringsbrevet och med en återkoppling på årsredovisningen när det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering. Återkopplingen av årsredovisningen har bidragit till utveckling av myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering. En bidragande orsak till det är att återkopplingen är tydlig. Därmed kan myndigheten lära av de exempel som tas upp som goda exempel på jämställdhetsintegrering.

Att regleringsbrevet har pekat ut vilka sakområden som ska prioriteras har medverkat till att myndigheten har kunnat fokusera och fått stöd i sin egen prioritering. Att myndigheten fick uppdraget att ta fram en handlingsplan har också varit en viktig insats för att prioritera vilka aktiviteter som myndigheten förmår utifrån givna resurser.

En av förutsättningarna för att driva utvecklingsarbetet om jämställdhet och jämställdhetsintegrering på myndigheten är att den yttersta ledningen har och tar ett aktivt ansvar i arbetet. Engagemanget från ledningen, styrningen från regeringskansliet och medarbetarnas vilja är det mest betydelsefulla för myndighets utveckling i arbetet.

Att särskilt sakkunnig i jämställdhet har placerats strategiskt i organisationen i teamet för hållbar utveckling, där frågor om verksamhetsplanering och stöd till ledningen ingår, är ytterligare en förutsättning som bidragit till förbättring i arbetet. Det har dessutom bidragit till att arbetet med jämställdhetsintegrering inte är lika sårbart, då fler medarbetare genom teamet är insatt i arbetet.

Eftersom jämställdhetsintegrering innebär (om) organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser inom myndigheten så har förmodligen de senaste årens utvecklingsarbete med att hitta nya arbetsformer som beaktar helheten stimulerat arbetet med jämställdhetsintegrering.

4.2 Framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland

Att Länsstyrelsen Gotland har valt att handlingsplanen är en tydlig del i Länsstyrelsens verksamhetsplanering har varit en framgångsfaktor. Detta har bidragit till en tydlighet som givetvis kan vidareutvecklas i teamens uppdragsbeskrivningar och aktiviteter i teamens arbetsplaner.

Vid olika sammanhang och även löpande i dag har ledningen och medarbetarna arbetat med jämställdhetsfrågan i s.k. värdegrundsdiskussioner, vilket har hand-

lat om varför myndigheten ska arbeta med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Även om jämställdhetsuppdraget är en tydlig del i regleringsbrevet och länsstyrelseinstruktionen anser vi att det bör finnas en drivkraft som är kopplad till den regionala nivån och regionala förutsättningar. Sammanfattningsvis har en utgångspunkt för värdegrundsdiskussionerna varit om "Gotland blir en bättre plats att leva på" om länet blir mer jämställt och att jämställdhet är en förutsättning för hållbar utveckling av länet.

Under många år bedrev Länsstyrelsen en omfattande projektverksamhet som inte låg i linje med ett hållbart arbete med jämställdhetsintegrering. Att tydligt avsluta projektverksamheten har med stor sannolikhet bidragit till att signalen från ledningen har varit att det är jämställdhetsintegrering som är huvudstrategin för myndigheten. Idag skulle projekt kunna starta om verksamheten föregåtts av en jämställdhetsanalys som har visat att det är ett projekt som behövs genomföras för att nå ökad jämställdhet.

Att arbeta med jämställdhetsintegrering kräver olika kunskaper och erfarenheter om jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Länsstyrelsens bedömning är att de kunskaper medarbetarna behöver är insikt om de jämställdhetspolitiska målen, genussystemet, fakta om könsuppdelad statistik, metodkunskap och aktuell genusforskning kopplat till sitt eget sakområde. De senaste åren har Länsstyrelsen Gotland bedrivit och erbjudit en omfattande utbildningsverksamhet och erfarenhetsutbyte om jämställdhet till medarbetarna. Många har medverkat i utbildningarna, inte minst i den myndighetsgemensamma introduktionsutbildningen för nyanställda där jämställdhet tillsammans med hållbar utveckling har en given plats. Detta ger också en signal om att jämställdhetsuppdraget inom myndigheten är viktigt. Likaså ställs frågan vid anställningsintervjuer på vilket sätt de intervjuade skulle kunna bidra till att utveckla myndighetens arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Under många år har Länsstyrelsen haft ett verksamt arbete med jämställdhetslagen och kravet på en jämställdhetsplan. Ett arbete som samordnas av personalchefen och som till sitt stöd har kommittén för jämställdhet och mångfald. Med stor sannolikhet har arbetet med jämställdhetsintegrering dragit nytta av arbetet med jämställdhetslagen, även om syftet med jämställdhetslagen är något helt annat än jämställdhetsintegrering. Medarbetare som är engagerade i arbetet med jämställdhetsplanen får kunskaper som de tar med sig in i arbetet med jämställdhetsintegrering.

I utvecklingsarbetet om jämställdhetsintegrering är det viktigt att några medarbetare och team kan gå före och problematisera jämställdhetsfrågan. Att några medarbetare har djupare kunskaper i teori och praktik med jämställdhetsintegrering har varit betydelsefullt när samtal förs mellan olika verksamheter. Detta bidrar till att utveckla arbetet för hela myndigheten.

I arbetet med jämställdhetsanalyser i teamen var det ett strategiskt val för att nå framgång att ledningen blev involverad i vilka team som skulle fortsätta med kartläggning, analys och slutsats. Betydligt fler team hade genomfört den första delen av jämställdhetsanalysen, d v s inventeringsdelen som bygger på att invente-

ra hur teamets uppdrag har bäring på de jämställdhetspolitiska målen. Metoden som avses var Jämka Bas.

Att frågan om jämställdhet och jämställdhetsintegrering är sammankopplade med utvecklingsarbetet för hållbar utveckling innebär att frågan har placeras i ett större verksamhetssammanhang. Detta är i de flesta situationer positivt för arbetet. Som exempel kan nämnas att när det hålls utbildning och diskussioner i den Nationella strategin för hållbar utveckling blir det påtagligt att det inte går att diskutera de strategiska utmaningarna utan att koppla samman dem med ett jämställdhetsperspektiv. Dessutom bidrar erfarenheterna av arbetssättet med jämställdhetsintegrering arbetet positivt till att integrera hållbar utveckling i myndigheten.

4.3 Förändringsprocessen kring jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland

Att ha kunskap om de jämställdhetspolitiska målen och grundläggande genuskunskaper är en förutsättning för att kunna göra jämställdhetsanalyser oavsett vilken metod man väljer att använda. En erfarenhet som myndigheten har gjort i analysarbetet är att de har tagit mycket längre tid än vad vi från början hade avsett. Detta beror bl.a. på att det ofta saknas regional och lokal statistik uppdelat på kön inom många viktiga samhällsområden. Det vi också kan konstatera är att tillvägagångssättet i analysarbetet har blivit olika i alla teamen trots att valet av metod har varit detsamma.

I det rundabordssamtal som särskilt sakkunnig genomfört med ett antal medarbetare framkom att teamen önskade att de skulle ha ägnat mera tid till att lära den analysmetod som myndigheten valde. En ide var att teamen skulle göra en jämställdhetsanalys på ett sakområde som de i vardagen inte hade hand om. Detta skulle sätta fokus på metoden och inte på sitt eget sakområde. Därefter skulle metoden användas i eget sakområde. Vad som också framkom i samtalet var att grundstrukturen och tankesättet i metoden används som en modell i andra sammanhang på myndigheter när man t.ex. gör analyser och olika processkartläggningar.

En av erfarenheterna i myndighetens förändringsprocess är att teamen har lärt av varandras analyser genom att utbildningarna och handledningen har i de flesta fall skett över teamgränser och sakområdesgränser. Länsstyrelsen har ett uppdrag att arbeta sektorsövergripande och vara en lärande organisation. Arbetet med jämställdhetsintegrering är en del av det arbetet. Därutöver är Länsstyrelsens erfarenhet att utbildningstillfällena och analysarbetet ger kunskaper som myndigheten inte hade tidigare om hur det Gotländska samhället ser ut. Två exempel på nyupptäckt kunskap är inom området med den Gotländska beroendevården och inom om den fysiska samhällsplaneringen runt tre stora arbetsplatser i Visby.

Under handlingsplanens genomförande har även Länsstyrelsen erbjudit viktiga centrala aktörer en omfattande utbildningsverksamhet om jämställdhet. Detta har de senaste åren lett till ökad efterfrågan på mer kunskap och stöd. Ett stöd som ibland är svårt att erbjuda eftersom myndigheten i flera fall saknar kunskap om vad centrala aktörer har för grundläggande strategiska behov av stöd.

Jämställdhetsfrågan får uppmärksamhet i lokal media, men det är inte arbetet med jämställdhetsintegrering som får medialt utrymme. Detta kan exempelvis jämföras med den tid då Länsstyrelsen bedrev en omfattande projektverksamhet som fick stor uppmärksamhet. Detta är givetvis inget problem för myndigheten, men det är en intressant iakttagelse att det inte är det vardagliga långsiktiga arbetet som väcker medialt intresse.

4.4 Fällorna vi hittills upptäckt med jämställdhetsintegrering kopplat till handlingsplanen

Handlingsplanen arbetades fram under 2004 av särskilt sakkunnig med stöd av länsrådet och avgående chefer i ledningsgruppen. Detta skedde i en tid då en ny organisation skulle träda i kraft januari 2005. Handlingsplanen fick i stora delar implementeras under samma tid myndigheten skulle genomgå sitt första nya år i den nya organisationen. Detta kunde inte undvikas, men förmodligen hade implementering genomförts lättare om det hade varit en bredare förankring ute i organisationen redan i framtagnandet. Å andra sidan har arbetet med handlingsplanen och dess genomförande underlättats av annat utvecklingsarbete som myndigheten har bedrivit de senaste åren.

Den handlingsplan som styrelsen antog våren 2005 var i den externa delen inte lika stringent och fokuserad som den interna delen. De aktiviteter som föreslogs mot centrala aktörer i länet var inte alltid de mest strategiska insatserna som behövdes i länet. Detta berodde bl.a. på att kännedomen hos Länsstyrelsen om vad centrala aktörer hade för behov av stöd och samordning inte alltid var känd. Kartläggningar om centrala aktörers behov av stöd (vilket är gjort mot statliga aktörer i länet) är en förutsättning för att kunna genomföra ett strategiskt externt arbete. Dessutom behövs en definition och kanske också en prioritering om vad myndigheten avser med centrala aktörer, för att kunna koncentrera insatserna mot att prestera resultat. Detta kommer att åtgärdas i förslaget till nya handlingsplan.

När myndigheten beslutade att Jämka's Bas skulle vara den jämställdhetsmetod som skulle användas internt i teamen var tidsplanen för genomförandet av analyserna för optimistisk. Efterfrågan på genusseminarier som är kopplade till ett specifikt sakområde finns som ett behov för att komma vidare i analysarbetet. Vilket kommer att föreslås vara en aktivitet i nya handlingsplanen

Även om mycket dokumentation finns i form av statistik, reflektioner, slutsatser, och utvärderingar från de flesta av aktiviteterna i handlingsplanen är detta ett utvecklingsområde som borde ha ägnats mera tid till. Indikatorerna för effektmålen som fanns var inte alltid relevanta. Förslag till nya indikatorer har arbetats fram i förslag till nya handlingsplan.

4.5 Framtiden med strategin jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland

Uppföljningen visar att arbetet i teamen med jämställdhetsanalyser är tidskrävande, svårt, men lärorikt och nödvändigt. En utmaning för myndigheten är att effektivisera metodarbetet som också är det mål som ligger längst ifrån måluppfyllelsen.

Erfarenheterna visar redan i dag att när myndigheten arbetar med sektorsövergripande kunskapsunderlag är det svårt att få fram regionala variabler på kön som är specifika. Förmodligen kommer det att krävas mer av regionala kunskapsunderlag där kön är i fokus. Exempelvis kommer det att behövas mer av könsuppdelad statistik där myndigheten också kan få fram variabler som, ålder, personer med annan härkomst än svensk, utbildningsnivå, sexuell läggning kopplat till kön. Även arbetet med kvalitativa mått måste utvecklas.

Under handlingsplanens genomförande har Länsstyrelsen även erbjudit viktiga centrala regionala aktörer en omfattande informations och utbildningsverksamhet om jämställdhet. Detta har de senaste åren lett till ökad efterfrågan på mer kunskap och stöd. Inför framtiden kan det bli väsentligt att myndigheten ökar samarbetet med andra Länsstyrelser och centrala sektorsmyndigheter för att samordna stödet med jämställdhetsintegrering.

Länsstyrelsen Gotland har sedan tidigare beskrivit hur arbetet med jämställdhetsintegrering har kopplats samman med myndighetens arbete för hållbar utveckling. Detta arbete kommer att vidareutvecklas bl.a. genom att vissa förslag i nya handlingsplanen överensstämmer med aktiviteter där arbetet med hållbar utveckling också är centralt.

Framgångsfaktorerna, MUMS, är viktiga verktyg för att strukturera upp arbetet med jämställdhetsintegrering, vilket är nödvändigt. Men Länsstyrelsen bedömer också att det finns en risk att arbetet fokuserar på administration och det som påtagligen går att mäta med statistik. Det är viktigt att medarbetarnas vilja till förändring och kvalitativa aspekter finns med i alla delar av processen och på olika nivåer i myndigheten. Arbetet med jämställdhetsintegrering är, trots många års arbete, i början av en utvecklingsprocess på Länsstyrelsen. Förändring sker, även om det går långsamt. Medarbetare som har arbetat länge i organisationen kan jämföra över tid och de uttrycker på olika sätt en förändring i positiv riktning. Exempel på förändringar är t.ex. medvetenheten och kunskapen i frågan, förmågan att problematisera jämställdhet hos medarbetarna är idag mycket högre än för några år sedan. Fler medarbetare är involverade i arbetet och bär frågan. Ledningen är aktiv och frågar efter resultat. Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering ser Länsstyrelsen som huvudstrategi för att komma närmare målen med jämställdhetspolitiken.

5 Resurser för att genomföra handlingsplanen

Varje år från 2004 till 2006 har Länsstyrelsen avsatt 300 000 kronor för kostnader av handsplanens genomförande. De främsta utgifterna har varit för utbildningsinsatser med föreläsare, framtagande av kunskapsunderlag och kartläggningar som har arbetats fram t.ex. köpt statistik från Statistiska centralbyrån.

6 Avslutningsvis

Uppföljningen av handlingsplanen är den första i sitt slag och nästa tillfälle för uppföljning är hösten 2008. Uppföljningen visar att det finns behov av att revidera nuvarande handlingsplan för jämställdhetsintegrering.

Beskrivningen av uppföljningen är utformad så att andra aktörer som arbetar med jämställdhetsintegrering kan lära och få inspiration om hur Länsstyrelsen Gotland har gått tillväga. Dessutom kommer under våren 2007 en folder att beskriva arbetet på myndigheten med jämställdhetsintegrering, där konkreta exempel på arbetet från olika sakområden och team kommer att redovisas. Innehållet i den skriften är hämtat dels utifrån denna uppföljning men också utifrån intervjuer med ledningen, medarbetare och särskilt sakkunnig i jämställdhetsfrågor.

Att arbeta med strategin jämställdhetsintegrering är en utvecklingsprocess som kräver många förutsättningar och för att nå framgång. Vi har försökt att beskriva några i denna promemoria. Farhågan att jämställdhetsfrågan blir osynliggjord, att inget blir gjort och att ingen tar ansvar, vilket är en av kritikerna mot strategin, är inte Länsstyrelsens erfarenhet i arbetet hittills. Idag bärs frågan i huvudfåran av ledning och medarbetare, aktiviteterna för att nå jämställdhet genomförs i bred omfattning i ordinarie strukturer där fler och fler tar ansvar för frågan. Detta torde innebära bättre förutsättningar för mer jämställda beslut i den dagliga verksamheten än om jämställdhetsfrågan .ex. bedrevs i en sidoordnad projektverksamhet.

Sist men inte minst är det viktigt att poängtera att arbetet med jämställdhetsintegrering inom myndigheten och mot centrala aktörer i länet är ett arbete som kräver ett visst mått av nyfikenhet och uthållighet för att lyckas. För att citera en medarbetare *"Det är bara att inse att uppgiften är utan slut, men spännande är det och den är en del av vardagen och ska så förbli"*

Bilaga 1

En beskrivning av strategiskt genomförda aktiviteter och resultat av handlingsplanen fram tills i dag

Det övergripande målet för hela handlingsplanen är:

”Länsstyrelsen ska fram till 2009 ha bästa möjliga förutsättningarna att utföra uppdraget att jämställdhet ska genomsyra de politikområden som är utpekade i regleringsbrevet för länsstyrelserna samt inom arbetsmarknad och skog för länsstyrelsen Gotland”

Det övergripande målet preciseras närmare i effektmålen

Nedan följer viktiga strategiska genomförda aktiviteter och dess resultat, hittills av arbetet med jämställdhetsintegrering **inom myndigheten och mot viktiga aktörer i länet** (d.v.s. matrisen är inte heltäckande över alla aktiviteter som genomförts sedan handlingsplanen beslutades i Länsstyrelsens styrelse)

Länsstyrelsens struktur för handlingsplanen om jämställdhetsintegrering bygger på de strategiska framgångsfaktorer som regeringskansliets jämställdhetsenhet har identifierat utifrån eget arbete inom regeringskansliet, de s.k. ”Mums”-faktorerna:

Mål och annan styrning – t.ex. vilka mål finns för jämställdhet och jämställdhetsintegrering i verksamheten, hur följs de upp, vad finns det för direktiv för att arbeta med jämställdhet inom myndigheten.

Utbildning – t.ex. i vilken omfattning genomför myndigheten utbildningar och erfarenhetsutbyte för personalen om genusteori och jämställdhetsanalyser, Vad har utbildningen för innehåll och vem riktar den sig till?

Metoder t.ex. vilka arbetsätt och metoder använder sig myndigheten av för att genomföra jämställdhetsanalyser?

Stöd och samordning t.ex. hur och på vilket sätt samordnar myndigheten arbetet med jämställdhetsintegrering, vad finns för strategisk idé om arbetet? Vilket stöd och i vilken form kan medarbetare och andra förvänta sig att få av Länsstyrelsen?

Mål och annan styrning

Effektmål: Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och överensstämmande sätt är integrerat i beslutsprocesserna.

Våren 2004 (Detta var ett viktigt underlag för arbetet att ta fram handlingsplanen för jämställdhetsintegrering)

Enkät till medarbetare med frågor hur myndigheten behöver utveckla ”MUMS” faktorerna

Resultat: Svares frekvens 20 %, fler kvinnor än män.

Samtliga MUMS faktorer behöver utvecklas. Dock ansåg inte medarbetarna inom arbetsmarknadspolitiken att de hade lika stort behov av genusutbildning.

2005

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering beslutas av styrelsen att ingå som en av fyra långsiktiga mål för myndigheten

Enkät till teamen hur känd handlingsplanen för jämställdhetsintegrering är inom myndigheten

Resultat: Svarsfrekvens 53 % av medarbetarna svarade, fördelningen 62 % kvinnor och 38 % män. Av 53 % fördelade sig svaren på följande sätt::

35 % av medarbetarna är väl insatta i arbetet med jämställdhetsintegrering och känner till handlingsplanen

50 % av medarbetarna har fått information om jämställdhetsintegrering och handlingsplanen men behöver veta mera.

10 % av medarbetarna har hört talas om jämställdhetsintegrering men inte fått information

5 % av medarbetarna har aldrig hört tals om jämställdhetsintegrering och dess handlingsplan för genomförande

I teamens uppdragsbeskrivningar finns uppdraget om jämställdhetsintegreringar, vilket görs uppföljningar på tre gånger år. Aktiviteter finns i teamens olika arbetsplaner

2006

I teamens uppdragsbeskrivningar finns uppdraget om jämställdhetsintegreringar, vilket görs uppföljningar på tre gånger/ år. Aktiviteter finns i teamens olika arbetsplaner

Resultat 2006: Av berörda 22 team har fördelning om beröringen till de jämställdhets politiska mål gett följande resultat.

Fem är en mycket hög relevans till de jämställdhetspolitiska målen och 1 mycket liten beröring alls:

Beröringsgrad 1 (mycket liten relevans) tre team,

Beröringsgrad 2 fyra team

Beröringsgrad 3 tre team,

Beröringsgrad 4 sju team

Beröringsgrad 5 (mycket hög relevans) fem team.

Av dessa team är det de team som har beröringsgrad fyra och fem d.v.s. 12 team som har ett tydligt krav på att arbeta med jämställdhetsintegrering och av dessa är det de med bedömning fem som har särskilt har prioriterats i arbetet med bl.a. Jämkas bas. Samtliga team med beröringsgrad fem har genomfört sina aktiviteter i arbetsplanen som var planerat.

2006

Frågor till strategiska ledningen om hur de anser att effektmåttet för mål och styrningen har fått genomslag inom myndigheten.

Svarsfrekvens 100%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat;3, 5

Frågor till 22 team om hur de anser att effektmåttet för mål och styrningen har fått genomslag inom myndigheten. Svarefrekvens 72%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat: 4.1

Utbildning och erfarenhetsutbyte

Effektmål: Att medarbetarna på länsstyrelsen, såväl strategisk ledningsgrupp som övriga medarbetare har kunskaper om vad jämställdhet innebär ("Triangeln") samt kunna göra jämställdhetsanalyser i sin dagliga verksamhet

2004- 2006

Utbildning/erfarenhetsutbyte ledningen

Målet är ett minst ett utbildningstillfälle/erfarenhetsutbyte varje år för länsstyrelsens ledning

Resultat: Tre utbildningstillfällen är genomförda.

Tillfälle ett (2004): Av Gertrud Åström, utredningen om den nationella politiken
100 % deltagande

Två tillfällen av Ann Boman(2005, 2006), Genussystemet och jämställdhetsintegrering 100 % deltagande respektive 50 % deltagande. Därutöver har ledningen deltagit på konferenser om jämställdhet mm

Utbildning/ Erfarenhetsutbyte för nyanställda

Målet är att genomföra introduktionsutbildning för nyanställda på länsstyrelserna i Mälardalen, då behov uppstår. Länsstyrelsen Gotland har målet är 100 % deltagande för nyanställda, med undantag av nyanställda från Arbetsförmedlingen.

Resultat: Uppskattat antal medarbetare från Länsstyrelsen 85 % närvaro av alla nyanställda undantag anställda på Arbetsförmedlingen. Inom deltagandet finns, 40 % rep 60 % könsfördelning.

Jämställdhet som del av den lokala introduktionsutbildningen för nya medarbetare på Länsstyrelsen Gotland, Målet är 100 % deltagande från nyanställda.

Resultat: Uppskattat antal medarbetare från Länsstyrelsen 75 % närvaro av alla nyanställda, undantag anställda på Arbetsförmedlingen, inom deltagandet finns 40 % rep 60 % könsfördelning

2004- 2006

Ett antal seminarier/erfarenhetsutbyte om jämställdhet och jämställdhetsintegrering utöver ovan nämnda för Länsstyrelsen personal

Resultat: 8 olika seminarier inom myndigheten om jämställdhet har genomförts där minst 100 olika medarbetare har deltagit, flest kvinnor.

2004 – 2006

Arrangerade seminarier/konferenser av Länsstyrelsen om jämställdhet och jämställdhetsintegrering genomförda för chefer/ledningsgrupper/nyckelpersoner som deltar i det regionala utvecklingsarbetet

Resultat: 12 seminarier är genomförda varav två konferenser tillsammans med Gotlands kommun.

Exempel på målgrupper är Gotlands kommun, vilket är de flesta, statliga myndigheter och ett fåtal näringslivsaktörer.

Ca 1050 olika personer har deltagit, minoriteten män

2005- 2006

Basutbildning genomförd (om politiken genussystemet och jämställdhetsintegrering s k "Triangeln") för medarbetare

Metodutbildning Jämka Bas

Resultat: Tre basutbildningar är genomförda, två Jämka Bas utbildningar är genomförda. Antal team som deltagit på utbildning är 11 team. Vilket är ca 40% av alla team.

Antal medarbetare som genomgått utbildning är 45 medarbetare, ca 20 % av de anställda

2006

Ett rundabord samtal med utvalda medarbetare om Jämka Bas som metod och stöd från särskild sakkunnig

Resultat: 15 medarbetare från fem team deltog och deras erfarenheter finns med i detta underlag. Iakttagelse, inbjudna till samtalet var 10 medarbetare men 15 kom.

2004- 2006 Särskilt sakkunnig deltagit i externa forum där frågor om Gotlands utveckling är fokus.

Resultat: Uppskattat till minst 30 tillfällen

Exempel på forum är partnerskap för tillväxt, regionala kompetensrådet, ESF rådet partnerskap "Visionsarbetet Gotland 2025", Styrgrupper och referensgrupper i olika externa jämställdhetsprojekt.

2004- 2006

Har Länsstyrelsen på förfrågan medverkat vid 18 olika utbildningsinsatser mot centralaktörer för centrala aktörer

Resultat: Gotlands kommun står för majoriteten av dessa utbildningsinsatser. Ca 350 personer har deltagit, majoriteten kvinnor. Barn och utbildningsförvaltningen är den största centrala aktören som efterfrågar utbildning. Andra aktörer som efterfrågar utbildning är utbildningskonsulter, delar av näringslivet och statliga myndigheter.

2006

Frågor till strategiska ledningen om hur de anser att effektmåttet för utbildning och erfarenhetsutbyte har fått genomslag inom myndigheten. Svarefrekvens: 100%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat; 3,7

Frågor till 22 team om hur de anser att effektmåttet för mål och styrningen har fått genomslag inom myndigheten. Svarefrekvens 72%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat; 3,7

Metoder och arbetssätt

Effektmål: Medarbetarna ska känna till och kunna använda minst en metod när de gör sina jämställdhetsanalyser

2005- 2006

Jämka Bas stegen 1- 3 d.v.s. inventering genomfördes av 9 team av dessa 9 valde strategiska ledningsgruppen att gå vidare med följande 5 team. Jämka Bas metoden pågår/avslutad i teamen

Operativa support teamet (AF)

Resultat: slutförd och ska gå vidare 2007 med arbetsmarknadsprognosen

Rehabiliteringsteamet (AF)

Resultat: Slutförd och ska gå vidare 2007 med analys av Lönebidragsfördelningen mellan kvinnor och män

Team Skogens hållbara produktion

Resultat: jämställdhetsanalysen pågår

Team Landsbygdsutveckling (Numera team landsbygdsutveckling och lantbrukets hållbar produktion)

Resultat: jämställdhetsanalysen pågår, tveksamt om de kommer att fortsätta analysarbetet

Team Statlig samordning, beredskap och infrastruktur (kommunikationer/hållbar samhällsplanering/regional utveckling)

Resultat: jämställdhetsanalysen är slutförd och inför 2007 ska teamet fortsätta med andra delar av hållbar samhällsplanering och boende såväl internt som mot.ex. terna aktörer i länet.

Social trygghet

Resultat: jämställdhetsanalysen är slutförd och inför 2007 ska teamet gå vidare med äldreomsorgen och omhändertagande av barnplaceringar

2006

Handledning i Jämka Bas gemensamt och för enskilda team

Resultat: 10 tillfällen utspridda på de fem team som gör jämställdhetsanalyser. Av dessa har fem handledningstillfällen getts i grupp och fem över teamgränserna. 30 personer har sammanlagt deltagit, varav 6 män.

2005

Processkarta med checklista

En processkarta och checklista har tagits fram för att kvalitetssäkra att remisshanteringen inom myndigheten beaktar hållbar utveckling där jämställdhet är den del

Resultat: Har inte gått att mäta resultatet.

2006

Metodmaterial har arbetats fram- Kortleken Leka jämt

Ett antal inspirations och diskussions frågor om jämställdhet i syftet är att få igång diskussioner om jämställdhet på arbetsplatser, även så på länsstyrelsen.

Resultat: Har inte gått att mäta resultatet, mer är stor efterfrågan på materialet

2006

Ett kunskapsunderlag har arbetats fram av Länsstyrelsen som ska stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i framtagandet av den nya regionala utvecklingsplanen (RUPEN s k "Vision Gotlands 2025".)

Resultat: har inte gått att mäta, arbetet pågår

2006

Frågor till strategiska ledningen om hur de anser att effektmåttet för metod och arbetssätt har fått genomslag inom myndigheten. Svarsfrekvens 100%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat: 1, 7

Frågor till 22 team om hur de anser att effektmåttet för mål och styrningen har fått genomslag inom myndigheten. Svarsfrekvens 72%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat: 2, 6

Stöd och samordning

Effektmål: En väl fungerande samordning av jämställdhetsfrågorna. Vilket omfattar stöd för alla medarbetare inom Länsstyrelsen Gotland

2005- 2006

Tagit fram en regional lathund om könsuppdelad statistik - "Kön spelar roll"

Resultat: 1500 exemplar har spridits av foldern. Störst spridning i utpekade områden för jämställdhetsintegrering i Regleringsbrevet och Barn- och utbildningsförvaltningen

2005-2006

Kontinuerlig information om jämställdhet och jämställdhetsintegrering på myndighetens intranät och hemsida som jämställdhet

Resultat: På Intranätet har ny information kommit ut 12 gånger. På Hemsidan har ny information kommit ut 12 gånger under varje året

2004-2006

Olika kartläggningar och kunskapsunderlag har arbetats fram av Länsstyrelsen där ett jämställdhetsperspektiv har varit genomgående eller delar av.

Resultat: 10 kunskapsunderlag/rapporter har arbetats fram. Exempel på kunskapsunderlag är:

Uppföljningen av rapporten Makt och inflytande , - Mätning i styrelser av könsrepresentation av kvinnor och män.

"Bara bilder" och "Bilder i repris" - En granskning av hur kvinnor och män framställs i Gotländsk media och turistbroschyrer

"På heder och samvete"- En kartläggning av mäns våld mot kvinnor

Skogsägares syn på sitt ägande- en enkät undersökning av hur kvinnor och män som äger skog ser på sitt ägande

Tillsynsrapport av missbrukarvården ur ett jämställdhetsperspektiv

Utvärdering av Gotland jämt- En projektutvärdering av projektet Gotland Jämt som avslutades 2004

2004- 2006

Länsstyrelsen i media

Medverkat i antal artiklar eller inslag om jämställdhet i Gotländsk media om jämställdhet under 2004. 2005 och 2006

Resultat: Det har ökat från år till år med 100 % från 2004 som var sex tillfällen till 12 gånger 2006. Några exempel:

Att motverka prostitution på Gotland , inslag om könsuppdelad statistik, genusperspektiv på leksaker, avhopp från kvinnor i politiken, jämställdhetskonferenserna Tänk om, Könsrepresentation i näringslivets styrelser, Mäns våld mot kvinnor

2005- 2006

Statlig samordning Statliga myndigheter

Genomfört en kartläggning kring behov av stöd med jämställdhetsintegrering hos statliga myndigheter

Resultat: Samtliga statliga myndigheter på Gotland deltog och kartläggningen visade stort behov av stöd inom alla framgångsfaktorer, (MUMS)

5 myndighetschefer har genomgått basutbildning i jämställdhet

5 myndigheter har medverkat med handläggare på basutbildning i jämställdhet och en myndighet har genomfört en enklare jämställdhetsanalys på sin verksamhet.

2004- 2006

Telefonstatistik förd av särskilt sakkunnig om vilken aktör som ringer och i vilken fråga aktören vill ha stöd i.

Resultat: 2004 ringde 17 olika aktörer, varav 13 % var män. 2005 ringde 28 olika aktörer varav 25 % var män. 2006 ringde 57 aktörer varav 30 % var män. Kommentar: samtalen ökar kraftigt och fler medarbetare på olika nivåer från Gotlands kommun vill ha stöd, Samtalen om jämställdhetslagen minskar, Vanligaste frågan förutom att Länsstyrelsen medverkar eller genomför utbildning är metodstöd och hur man hanterar motstånd till att arbeta med jämställdhetsfrågor.

2006

Frågor till strategiska ledningen om hur de anser att effektmåttet för stöd och samordning har fått genomslag inom myndigheten. Svarsfrekvens 83 %

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat; 5

Frågor till 22 team om hur de anser att effektmåttet för mål och styrningen har fått genomslag inom myndigheten. Svarsfrekvens 72%

1 inte alls genomfört

6 helt genomfört

Resultat; 4, 7

Vad har inte genomförts i handlingsplanen?

Följande aktiviteter har inte genomförts från handlingsplanen 2004:

Att ta fram jämställdhetsmål utifrån vår verksamhetsidé

Orsak: vi valde att utveckla verksamhetsidén på ett annat sätt än vad som var utgångspunkten 2005 när handlingsplanen för jämställdhetsintegrering arbetades fram

Hur många tillsynsplaner/remisser och direktiv från ledningen där det har ingått en beakta ett jämställdhetsperspektiv.

Orsak: Prioriterade andra delar av verksamheten. Dock har man i framtagandet och utvecklingsarbetet med tillsynsplaner diskuterat hur man skulle kunna anlägga ett jämställdhetsperspektiv på verksamheten.

Ett informationsblad om jämställdhet fyra gånger/år

Orsak: har valt att i stället ha en aktiv uppdatering på myndighetens hemsida