

Jämställdhetsintegrering



Så här gör vi!



Länsstyrelsen
GOTLANDS LÄN

UTGIVEN AV: Länsstyrelsen i Gotlands län,
621 85 Visby. Tel 0498-29 21 00

REDAKTÖR: Länsstyrelsen, Kicki Scheller

TEXT: Annika Melin, frilansjournalist, Visby

FOTO: Länsstyrelsen, Lena Hultberg,
s. 4 Kristin Larsson

FORM & PRODUKTION: Länsstyrelsen,
Lena Hultberg

TRYCK: Gotlands Grafiska, Visby, april 2007

UPPLAGA: 1 000 ex.

Foldern finns att hämta i PDF-format på
vår webbplats: www.i.lst.se

En ny tingens ordning....

*Det finns ingenting så svårt att ta itu med
Ingenting så vanskligt att leda
Ingenting så osäkert i framgång
som att söka en ny tingens ordning.*

*Den som förändrar får nämligen som motståndare
alla dem som lyckas väl i de gamla spåren
och endast ljumma försvarare i dem som kan tänkas
fungera i det nya.*

*Machiavelli
(1467-1527)*

Steg för steg!



Ingen har gjort det här före oss. Vi är först!

Under flera år har Länsstyrelsen på Gotland arbetat med jämställdhetsintegrering inom den egna myndigheten. Den här skriften är ett försök att beskriva hur ett sådant arbete kan gå till i verkligheten.

Skriften består av två delar. Den första är baserad dels på en uppföljning av de senaste årens arbete, dels på intervjuer med 18 anställda vid myndigheten. Den vill visa hur dessa uppfattar begreppet jämställdhetsintegrering och hur de konkret arbetar med det. Här beskrivs också framgångsfaktorer och hinder för arbetet, som medarbetarna uppfattar det, men också konkreta tips till organisationer och myndigheter som vill arbeta med jämställdhetsintegrering.

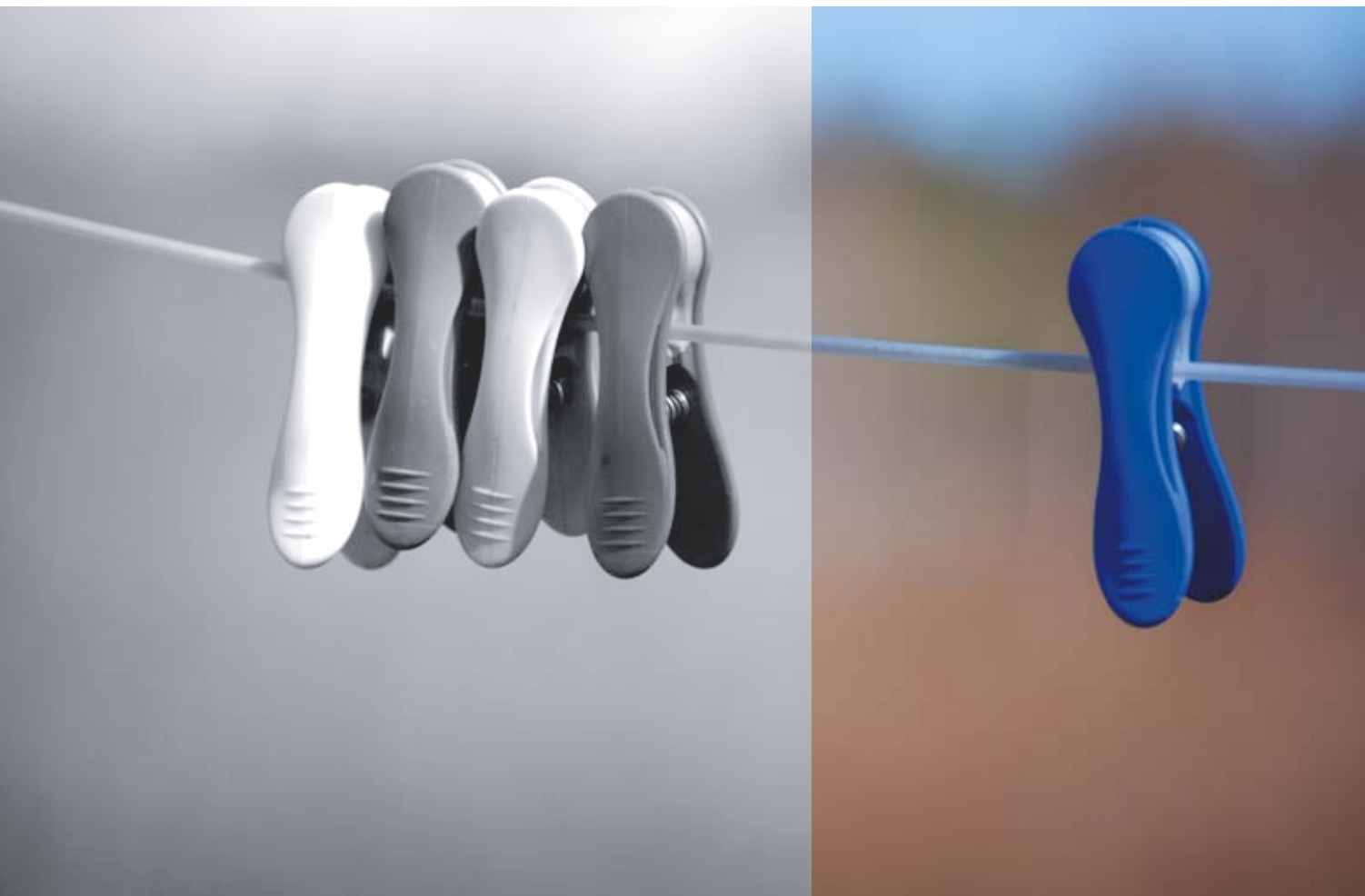
Den andra delen är faktainriktad och beskriver styrning och mål samt redogör för de utbildningar och stöd som de anställda fått i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Många citat i skriften är anonyma, helt enkelt därför att uppfattningarna de ger uttryck för, är ganska allmängiltiga. Det är flera anställda som uttryckt sig ungefär i samma termer. De tycker arbetet är spännande, svårt, roligt och utmanande. Ingen tycker att det är bortkastad tid. Även om det tagit tid ibland. Och kommer att ta tid.

De allra flesta intygar att arbetet med jämställdhetsintegrering har påverkat dem personligen, gett dem nya insikter och aha-upplevelser. De ser helt enkelt numera världen genom delvis nya glasögon.

- När man upptäcker skillnaderna mellan kvinnors och mäns villkor, kommer funderingarna kring orsakerna. Och sedan blir frågorna bara fler och fler.

Lika medborgarservice!



Vad är jämställdhetsintegrering?

Så här tycker några av medarbetarna på Länsstyrelsen:

”Jämställdhetsintegrering ska genomsyra hela verksamheten, inte bara vara en del av den”.

”Jämställdheten ska finnas med i alla ens tankar på jobbet. Tills det sitter i ryggmärgen”.

”Det ska finnas med överallt. När man funderar över vilka frågor man ska ställa, hur man sätter ihop arbetsgrupper, vilket perspektiv man ska ha, hur beslutsunderlaget ska se ut”.

”Det handlar om ett arbetssätt där kvinnor och män både kommer till tals och har möjlighet att påverka på lika villkor”.

Vad är syftet med jämställdhetsintegrering?

”För att uppnå ett jämställt samhälle måste ett jämställdhetsperspektiv läggas på alla politikområden. Jämställdhetsintegrering innebär att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgänglig, av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla, oavsett kön”.

(Strategi antagen av svenska regeringen, FN och EU)

Så här beskriver de anställda syftet:

”Allas lika värde. Det handlar om mänskliga rättigheter”.

”Att Gotland utvecklas positivt och gotlänningarna får ett bättre liv”.

”Större jämställdhet i vardagen för kvinnor och män på Gotland”.

”Att Länsstyrelsens beslut blir mer jämlika och rättvisa”.

”Att myndigheten blir mer kreativ, idérisk och kompetent”.

”Att arbetet ska leda till att länsstyrelsens verksamhet ökar kundnyttan för kvinnor och män”.

Vi har fått verktyg!



Hur arbetar man med jämställdhetsintegreringen?

Fem team har valts ut för det inledande arbetet med jämställdhetsintegrering. De arbetar med social tillsyn, landsbygdsutveckling, regional utveckling, hållbar samhällsplanering och boende samt kommunikationer. Också skogspolitiken och arbetsmarknadspolitiken har arbetat med jämställdhetsintegrering.

Medarbetarna har alla fått utbildning i ämnet. Såväl baskunskaper om jämställdhet som analysmetoder att jobba efter. Myndigheten arbetar med en analysmetod som kallas Jämka's Bas (jämställdhet, kartläggning, analys, slutsats). Den går ut på att teamen ska göra inventering och kartläggning av ett eget arbetsområde, innan de gör en analys och sedan bestämmer vilka insatser de ska göra för att rätta till eventuella ojämslällda villkor.

Ledningen har ansvaret för att arbetet blir gjort. Jämställdhetssamordnaren samt det team hon tillhör, Hållbar utveckling, HUT, är drivande i arbetet. Länsstyrelsen menar att hållbar utveckling förutsätter jämställdhet. HUT har tagit fram kunskapsunderlag och anordnat utbildningar, handledning, konferenser, seminarier, diskussioner och uppföljningar. Samordnaren kan också med kort varsel stötta medarbetarna i det dagliga arbetet. Uppdraget från regeringen med målen finns beskrivna i regleringsbrevet, därefter i Länsstyrelsens verksamhetsplan och handlingsplanen för jämställdhetsintegrering. Därefter formuleras uppdrag till de olika teamen som sedan konkretiseras i arbetsplanerna.

Under APT - arbetsplatsträffarna – ingår en obligatorisk diskussionspunkt med rubriken Jämställdhet. Meningen är att alla, varje månad, ska vara med och diskutera ämnet.

När Länsstyrelsen rekryterar nya medarbetare får de frågan om vad de kan bidra med i jämställdhetsarbetet på myndigheten. Något som brukar förvåna de sökande och generera de mest skilda svar. I introduktionsutbildningen för de nyanställda ingår också ett pass om arbetet med jämställdhetsintegreringen.

Konkreta resultat!

**Christina Godarve,
Social tillsyn**

”När vi frågade på ett äldreboende hur det skulle se ut där om bara män jobbade i personalen, blev det alldeles tyst. De hade aldrig tänkt tanken. Det här arbetet handlar om att tänka om.”

Mycket konkret arbete utförs i arbetet med jämställdhetsintegrering. En del är resultat av medvetna analyser, annat är egna initiativ, inspirerade av ett nytt tänkande.

Social tillsyn

Teamet har undersökt jämställdheten inom äldreomsorgen. Att se på denna med genusglasögon är nytt för teamet. De har börjat en kartläggning med att intervjua män och kvinnor på äldreboenden. De vill ta reda på om socialtjänsten aktivt arbetar med jämställdhet så att kvinnor och män inom äldreomsorgen blir rättvist behandlade.

De funderar också över kommunens planerade servicetjänster för äldre. Kommer denna praktiska hjälp till hemmets skötsel att vara anpassad till det som både kvinnor och män behöver? Det kan handla om såväl städning och tvätt som bankärenden och snöskottning.

Teamet har också kartlagt öppenvården för barn och unga i kommunen. De upptäckte att betydligt fler pojkar än flickor fick del av den strukturerade öppenvården. Fler pojkar fick också till exempel stöd i resursskolorna, trots att behovet hos flickorna borde vara lika stort. En slutsats kan vara att flickors behov inte uppmärksammas på samma sätt som pojkars, konstaterar teamet.

Social tillsyn har också tittat på missbrukarvården ur ett könsperspektiv. Numera skriver de aldrig enbart ”missbrukare” i sina rapporter, eftersom det spontant leder tankarna till män.

Nu skriver de alltid missbrukande kvinnor eller missbrukande män. De fann till exempel att kvinnor oftare söker öppenvårdsinsatser eller beviljas sådana medan män får mer kostsam institutionsvård. Är det eget val eller bestämt utifrån familjesituationen?

Varför söker inte pojkar med missbrukande föräldrar mer hjälp? Frågorna diskuterades vidare i en tillsynsrapport och under en utbildningsinsats för kommunens personal. Efter det fick fler pojkar till missbrukande föräldrar hjälp.

- Men om det är en följd av tillsynen och utbildningen är svårt att säga. Vi har dock startat en process, säger man inom Social tillsyn. Teamet arbetar mycket med rådgivning. De har börjat ställa en ny fråga till dem som ringer: ”Skulle du gjort på samma sätt om det i stället handlat om en pojke/flicka?”

- Då blir det ofta tyst i luren. Så har man inte tänkt förut.

Skogsbruk

Teamet arbetar bland annat med en skogsstrategi för Gotland. Takten i avverkingen på ön är låg, teamet vill öka den. Inspirerade av arbetet med jämställdhetsintegrering skickade de ut en enkätundersökning till skogsägarna. De ville bland annat veta hur dessa tänker kring avverking, röjning och gallring. Viktigt var att fråga skogsägare av båda könen. 69 procent är män, 31 procent kvinnor.

De fann könsskillnader vad gäller hur skogsägarna vill använda sin skog. Kvinnorna hänvisar till arv och tradition, män till den ekonomiska vinsten. Kvinnorna tycker inte att de hade

**Karin Björnsson,
Social tillsyn**

”Det är bra så länge arbetet inte upplevs moralistiskt - som rätt eller fel. Det är bättre att det väcker nyfikenhet.”

**Ingmar Danielsson,
Skogsbruk**

”Det här är roligt! När jag är ute på skogsträffar med kvinnliga deltagare får jag helt andra frågor, som kan vara svåra att svara på. Det blir fokus på nya saker.”

**Urban Svensson,
Skogsbruk**

”Vi har fått in ett nytt tänkande. Förnygringsfrågorna verkar ligga kvinnorna varmt om hjärtat, de har en annan syn på hänsyn och sparande”.

tillräckliga kunskaper för att bruka skogen. Männens deltar i fler aktiviteter på dagtid, medan kvinnorna efterfrågar kvällskurser. Peppade av undersökningen ska teamet nu gå vidare för att försöka nå fler kvinnor som äger skog.

- När vi inte kommer längre med gubbarna kanske kvinnorna kan bidra med nya vinklingar och nytt intresse. Det är ju ofta de som ansvarar för ekonomi och redovisning, säger man inom teamet.

Skogen har tidigare gjort en satsning på Skogskällingar, med särskilda kurser riktade till kvinnliga skogsägare.

- Det gick så bra de första åren när det var nytt. Men sedan mattades kvinnornas intresse. Vi borde nog ta reda på varför. Teamet vill också jobba mer medvetet med rådgivningsverksamheten. De vill hitta nya vägar att nå de kvinnor som äger skog, så att dessa kan få mer information.

Samma team har varit inblandat i arbetet med kunskapsmaterialet Markanvändning norra Gotland. Konflikt har där uppstått mellan kalkindustrin, som vill bryta på ny mark och naturvårdsintressena, som vill bevara området. De flesta arbetsgrupper som var inblandade i arbetet var helt dominerade av män. Teamet gjorde en enkätundersökning bland ortsbefolkningen där man tog med faktorer som kön och utbildning. Man fann bland annat att förståelsen för kalkindustrin var större hos männen än hos kvinnorna. Kvinnorna var mer positiva än männen till utökade naturvårdsområden. Denna enkätundersökning finns med som bilaga i kunskapsmaterialet.

Landsbygdsutveckling

Omorganisering bland teamen har ibland gjort arbetet för jämställdhetsintegrering svårt. Ansvarig för landsbygdsprogrammet 2007-2013 på Gotland, löste det på sitt sätt:

- Jag gjorde ingen analys, utan tog i stället med kvinnorna på varje sida, i stället för att satsa på ett särskilt kapitel om dem. Det handlar bland annat om statistik över antalet verksamma på Gotland och antalet skogsägare. Projektet Skogskällingarna lyfts fram liksom företagare som är kvinnor inom småskalig förädling.

Jämställdheten utpekades som ett av åtta strategiska områden som programmet vill satsa på. Länsstyrelsen avsätter också, inom programmet, särskilda informationsresurser och utbildningstillfällen för kvinnor.

Hållbar samhällsplanering

Teamet, med uppdraget att ”främja långsiktigt hållbar markanvändning”, har tagit fram ett kunskapsunderlag kring tre arbetsplatser i Visby. En belägen i innerstaden, en strax utanför samt en i ett industriområde. En enkätundersökning bland de anställda gav en lång rad svar för teamet att fundera över.

Att männen oftare använder bilen till jobbet, medan kvinnorna cyklar eller går, är väl känt. Männens har i regel en dubbelt så lång resa till jobbet som kvinnorna, vilket betyder att kvinnorna bor närmare arbetsplatsen. Kvinnorna använde mer service, till exempel inköp, dagishämtning och sjukvård, under arbetsdagarna än männen. Kvinnor och män rör sig olika under lunchen, använder olika gator medan kvinnor rör sig över större ytor än männen.

Med hjälp av detta kunskapsunderlag vill teamet bland annat påverka kommande planarbete i kommunen, för att göra nya etableringar av arbetsplatser mer jämställda. På programmet står en workshop tillsammans med kommunens samhällsplanerare.

**Ylva Engström,
Landsbygdsutveckling**

”I de flesta partnerskap finns en majoritet män. I en organisation med en minoritet kvinnor går det aldrig att lyfta jämställdhetsfrågorna. Om inte ordföranden är kvinna förstås...”

**Elin Carlsson,
Hållbar samhällsplanering**

”Vi har inte känt något motstånd i jobbet, men det är nog bra att vi är nya och ihärdiga!”

**Therese Mithander,
Infrastruktur**

”Även om vi är vana vid att ta reda på saker och ting behöver vi nog ännu mer utbildning. Man behöver bli påmind om hur det ser ut, behöver tänka en gång till.”

**Carina Gustavsson,
Arbetsförmedlingen**

”Jag önskar att fler var intresserade av att gå grundutbildningen! För när vi tar fram verksamhetsplanen måste de bli aktiva.”

**Karin Hansson,
Arbetsförmedlingen**

”Omorganisationen har tagit mycket tid. Man måste nog, som jag, vara extra intresserad av de här frågorna, för att orka jobba vidare med dem.”

- Det handlar om att informera och inspirera, så att jämställdhet så småningom ska finnas med i alla planer från början, säger teamet.

Arbetsmarknad

Rehabiliteringsteamet har undersökt villkoren för kvinnor och män inom gruppen funktionshindrade arbetssökande. De fann att betydligt fler män, 66 procent, än kvinnor, 34 procent, blev beviljade lönebidrag. Och det trots att de kvinnliga arbetssökande var fler.

Nu vill teamet diskutera detta med dem som förhandlar om lönebidrag och försöka ta reda på orsaken till den ojämslida behandlingen. De vill också köpa in könsuppdelad statistik från AMS och kartlägga tio arbetsgivare för att undersöka vad som är avgörande för att anställa en kvinna eller en man med lönebidrag. Men kunskapen om den sneda fördelningen har funnits bland medarbetare på arbetsförmedlingen under flera år.

- Jag har förgäves tjatat om detta på våra möten, att vi måste se till så att kvinnor inte missgynnas, säger en inom teamet.

Men nu finns alltså en analys och en arbetsplan för att ändra på villkoren.

Jämställdhetsintegreringen har också inspirerat arbetsförmedlingen till att kräva jämställdhetsutbildning när man upphandlar arbetsmarknadsutbildning. Och till en uppmaning att arbetsförmedlarna alltid ska diskutera otraditionella yrkesval med de arbetssökande.

EU-stöd

Teamet är hårt styrt av föreskrifter från jordbruksverket och EU. Men för att underlätta för kvinnor att delta i processen kring EU-stöden föreslår teamet i sin analys att båda makarna,

jordbrukarna, borde kunna underteckna en ansökan. I dag är det endast en person, och då vanligtvis mannen, som kan skriva under en sådan.

- Om reglerna ändrades skulle vi i våra kontakter som rutin kunna vända oss till kvinnan först, säger teamet. En annan EU-regel som sätter käppar i hjulen är förbudet mot avisering av kontrollbesök på gårdarna. Det blir svårare att nå kvinnorna då, eftersom de sällan är på plats, de har andra jobb. Teamet föreslår också att informationsmöten läggs på tider som bättre passar kvinnorna. Och en sak till.

- Vi ska försöka prata med den som svarar först i telefonen. I dag är det ofta så att vi frågar efter mannen om det är kvinnan som svarar, fast det ofta är hon som har hand om papperen.

Gotlands läns risk- och sårbarhet

De som arbetar med civil beredskap reagerade när de insåg att deras samarbetspartner inom området risk och sårbarhet nästan uteslutande omfattade medelålders män.

Samarbetet handlar om teknisk infrastruktur, geografiskt områdesansvar, om transporter, skydd, undsättning och vård, farliga ämnen och ekonomisk säkerhet. Diskussionerna kring dessa frågor saknade kvinnors erfarenheter och kunskaper. De bjöd därför 2005 in ett antal gotländska kvinnor, som var ledare, till en diskussion kring risk och sårbarhet på ön. De var nyfikna på om kvinnorna skulle tillföra risker som inte kommit fram i analysen. Det gjorde de. Det blev mycket tydligt under detta seminarium att de som jobbade med civil beredskap fann nya områden som t.ex. immateriella värden.

**Gösta Cedergren,
EU-stöd**

”Det känns angeläget att hjälpa till, även om vi har begränsade möjligheter, vår verksamhet är så regelstyrd. Men vi kan förbättra vårt beteende.”

**Eija Suhonen,
Civil beredskap**

”Att arbeta med en regional risk- och sårbarhetsanalys, både på ett traditionellt och otraditionellt sätt kvalitetssäkrar inte bara analysen utan den säkrar också ett demokrati och jämställdhetsperspektiv.”

Framgångsfaktorer!



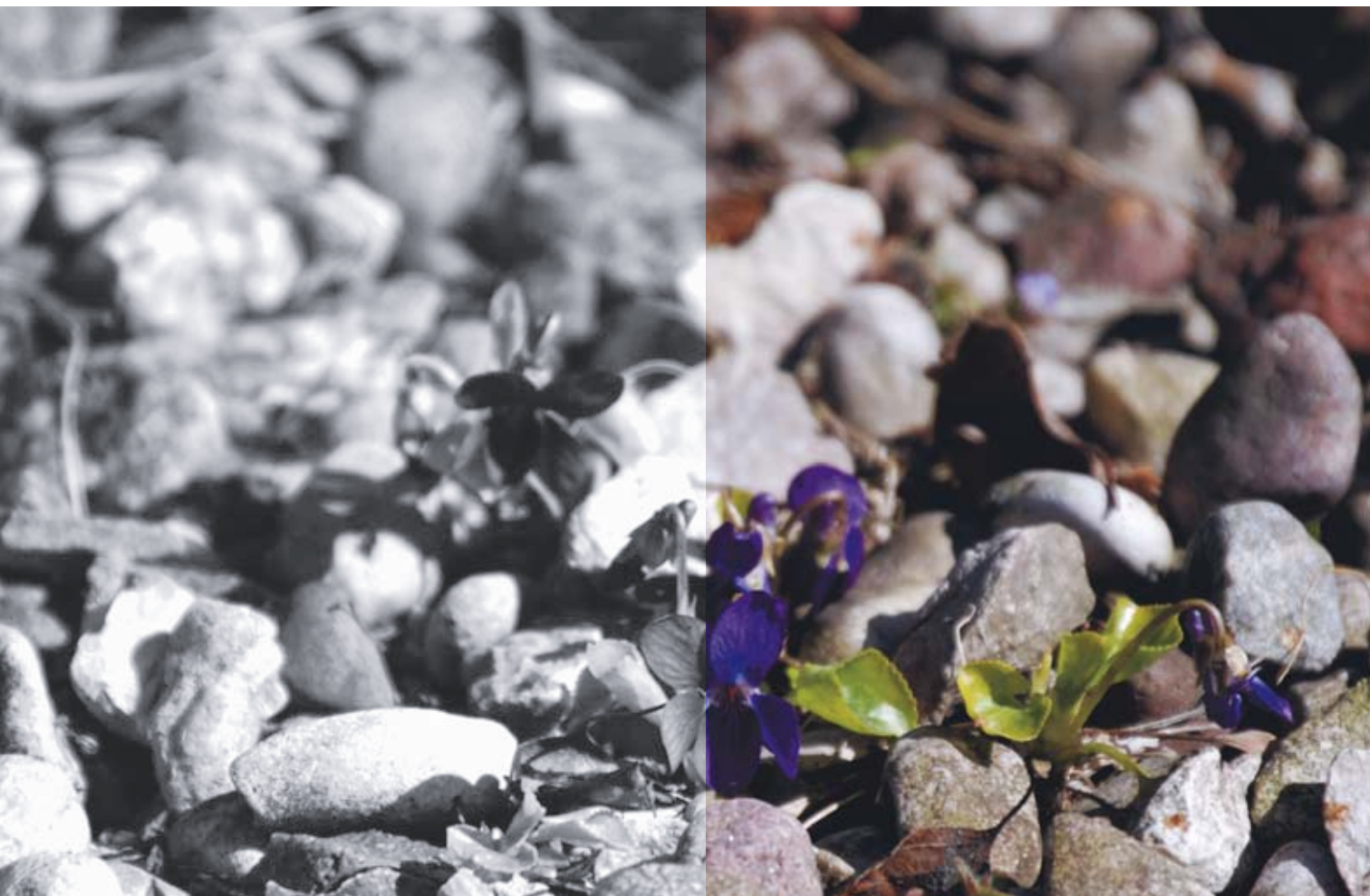
Framgångsfaktorer!

Arbetet med jämställdhetsintegrering har varit framgångsrikt därför att det har engagerat medarbetare på alla plan, arbetet har ingått i strukturen. Här är fler framgångsfaktorer. Viktigt är:

- styrning och uppföljning. Uppdraget formuleras i regeringens Regleringsbrev, omsätts i handling genom verksamhetsplanen, på det sätt som stakats ut i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering. Detta blir ett uppdrag till teamen och fastslås i arbetsplanen, som följs upp tre gånger per år.
- att ledningen är engagerad, kunnig och medvetet driver arbetet med jämställdhetsintegrering. Medarbetare vittnar om att den gamla hierarkien är borta, att det är högt i tak och att en ny samtalston har brett ut sig. De säger att de märker att ledningen på allvar prioriterar jämställdhetsintegrering.
- teamet för hållbar utveckling där jämställdhetssamordnaren ingår. Teamet samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering och utgör ett strategiskt stöd till ledningen men ska också kunna ge stöd till medarbetare. Hållbar utveckling och jämställdhet är drivkrafter för varandra. Teamet har mandat, tid och tyngd. Det vittnar medarbetare om. De säger att de inte kan välja bort vad teamet säger. De uppskattar också samordnaren mycket, hon är en förutsättning för arbetet och stöttar effektivt.
- utbildning och stöd. Mycket tid har lagts ner på utbildning. Många medarbetare har fått basutbildning i jämställdhetspolitik, i genussystemet och vad det innebär att arbeta med jämställdhetsintegrering. De har också fått metodutbildning (Jämka Bas) så att de kan analysera sitt arbete.
- arbetsplatsträffar. Där har frågor och diskussioner väckts. På varje APT finns en obligatorisk diskussionspunkt under rubriken Jämställdhet.
- lust på jobbet. Samordnaren utgår från medarbetarnas lust och nyfikenhet. Ingen ska gå med ok på axlarna. Pedagogiken går ut på att ta ett steg i taget, i den takt som är möjlig.

- Jämställdhet kan visserligen vara en fråga om liv och död, men man får själv inte ta frågan så allvarligt att den blir en belastning, säger samordnaren Kicki Scheller.

Hinder och motstånd!



Hinder och motstånd!

Det finns inga konkreta hinder i Länsstyrelsens struktur för arbetet med jämställdhetsintegrering. Däremot har medarbetarna egna erfarenheter och insikter om vad som kan försvåra arbetet. Det redovisas i form av några citat:

”Motståndet sitter i våra egna huvuden. Vi tänker för traditionellt.”

”De manliga strukturerna hos de partnerskap vi jobbar med är starka.”

”Faran med att slå sig till ro. Arbetet får inte bara bli en fråga om statistik, att räkna huvuden. Jämställdhetsplan och könsuppdelad statistik är bara ett medel, inte ett mål.”

”Det jobbiga kommer när folk inser att jämställdhetsintegrering i grunden handlar om makt. Alla tycker det är roligt att prata värderingsfrågor, alla vill att kvinnor ska få bättre villkor. Men priset är inte alla villiga att betala, det handlar om maktförskjutning.”

”Det behövs mer forskning kring villkoren för kvinnor och män, för att arbetet ska bli meningsfullt.”

”Det saknas regional och lokal statistik, uppdelad på kön.”

Vad händer nu?

De team som arbetar med jämställdhetsintegrering har gjort analyser och kommit fram till vad de vill göra för att deras arbete och deras beslut ska bli mer jämställda, mer rättvisa. Slutsatserna finns med i arbetsplanerna som teamen jobbar efter. Nästa steg blir att titta på ett nytt arbetsområde och göra samma analys där, tills hela teamuppdraget är utfört.

Det är regeringen som beslutar om vilka områden, som ska prioriteras. Alla team kommer inte att jobba lika intensivt med jämställdhetsintegrering. Men det betyder inte att de team som inte är särskilt utpekade är befriade från att göra insatser inom jämställdhetsområdet.

Strategiska tankar



Marianne Samuelsson,
Landshövding

”Vi har historiskt lyssnat för lite till kvinnorna. Kvinnor har varit utförare av mycket arbete, men männen har styrt det. Därför har vi tappat utvecklingsidéer och mycket kvinnlig kompetens.”

Marianne Samuelsson, landshövding:

Jämställdhetsintegrering innebär ett arbetssätt där både kvinnor och män kommer till tals, kan påverka på lika villkor och känner att deras arbete är viktigt. På köpet får vi en mer kreativ, idérik och kompetent organisation med resultat som har högre kvalitet.

Det är viktigt att ledningen för verksamheten vill något i den här frågan, annars kommer vi ingenstans. Den främsta framgångsfaktorn har varit att vi fört in jämställdhetsintegreringen i utvecklingsarbetet. Det har öppnat nya dörrar och möjligheter. Vi har vågat skriva och berätta om vårt arbete. Jag tycker att vi har lyft fram såväl för- som nackdelar och naturligtvis insett att det finns mycket kvar att göra. Annars är det ett vanligt fenomen inom förvaltningsvärlden att man följer det man inte riktigt lyckats med. I stället för att lyfta fram det och säga att man måste jobba mer med det.

Självklart ska jämställdhetsintegreringen finnas med i allting. Det är ju tanken och medvetenheten som avgör hur vi sedan handlar.

Det är viktigt med en kvinna som chef och att ledningsorganisationen är jämställd. Det är viktiga symbolvärden för att få in tänkandet om jämställdhet. Men man kan inte nöja sig med att räkna huvuden och tro att det är jämställt för att där finns lika många kvinnor och män. Det handlar också om vilka som får prata under mötena, vilka som påverkar, vilka man lyssnar till och så vidare.

Anders Granat, länsråd

Jämställdhetsintegrering är främst en strategisk fråga, den ska ligga hos ledningen. Eftersom det handlar om att hitta nya perspektiv utmanar det vår förmåga att tänka nytt. Att låta jämställdhetsintegreringen ingå i teamet för hållbar utveckling, HUT, är självklart. Hållbar utveckling är förutsättningen för livet på jorden. Det hjälper inte att skapa ett jämställt samhälle om vi samtidigt förslösar jordens resurser, då går det åt pipan ändå. Vi är nog ensamma bland länsstyrelserna att låta jämställdhetsfrågorna genomsyra hela verksamheten. På andra ställen har man ibland en mer instrumentell syn på det, gör det till en teknisk fråga, som kan hanteras som en av många.

Vi har ett uppdrag, jämställdhetsintegrering är vår förbannade skyldighet. Här på länsstyrelsen har vi en gemensam värdegrund som gör att jämställdhetsfrågor uppfattas som viktiga. Regeringen har uppmärksammat vårt sätt att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att vi inte blandar ihop mål och medel, att komma ihåg att könsuppdelad statistik, redovisningar och jämställdhetsplaner är medel, ett sätt att skapa förändring. De har inget egenvärde.

Det finns dem som försöker skydda sig mot utmaningarna och hävdar att de inte har utbildning för att jobba med jämställdhetsfrågorna. Men jag säger att den ursäkten duger inte, man kan alltid lära sig mer. Det handlar om ett förhållnings-sätt. Som anställd vid länsstyrelsen kan du inte ha vilken uppfattning som helst i jämställdhetsfrågorna! Man måste förhålla sig, annars får man skaffa ett annat jobb. Det finns konsulter i jämställdhet som lägger ekonomiska aspekter på frågorna, som säger att organisationen tjänar pengar på att vara mer jämställd. De argumenten köper inte jag. Det har inte med pengar att göra, utan med anständighet.



Anders Granat, länsråd

”Jag har någon sorts patos. Om analysen säger att hälften av de anställda är underordnade, måste jag jobba för det rättvisa samhället, det handlar om mänskliga rättigheter.”



Lena Andersson, strategisk chef

”Vi tror att vi är jämställda, men när vi börjar borra i det, upptäcker vi att vi har långt kvar.”

Lena Andersson, strategisk chef

Min uppgift är att ge medarbetarna tid och utrymme för arbetet med jämställdhetsintegrering. Men en förutsättning är också att de själva har ett intresse för frågorna.

För att få med dem som inte är intresserade tror jag på drop-pen som urholkar stenen. Det gäller att aldrig ge upp utan att föra ständiga resonemang.

Här på Länsstyrelsen finns resonemangen med hela tiden, nästan till överdrift kan jag tycka ibland. Här talas alltid om jämställdhetsperspektiv, det har blivit självklart.

Jämställdhetssamordnaren har betytt mycket, hon har varit en förutsättning för arbetet. Hon är drivande och fantastisk på att informera och stötta.

Arbetet med jämställdhetsintegrering har skapat en större medvetenhet inom vår egen organisation. Nu blir dessa frågor belysta lika väl som andra, mer tekniska. Jag tycker också att vi utvecklat bra metoder för arbetet.

Regeringens uppskattande feedback på vårt arbete är ju ett kvitto på att vårt sätt att jobba fungerar bra, jämfört med andra län.

Thomas Persson, strategisk chef

Jag har fått ett helt nytt genusperspektiv under de senaste 5-6 åren, insett att det finns mycket att göra vad gäller jämställdheten. När jag, för några år sedan, var med och tog fram en hög chef i en organisation, märkte jag hur påfallande olika man värderade kvinnor och män. Man ville ha en person som kunde genomföra något. En kvinna som vill något sågs som skrämmande, som en som inte lyssnar, medan en man med samma inriktning bedömdes ha handlingskraft. För att inte göra samma misstag på Länsstyrelsen måste vi skaffa oss kunskap, både teoretisk och praktisk, på alla nivåer.

Som chef kan man inte veta exakt hur var och en av medarbetarna genomför integreringsarbetet men jag är överraskad över hur långt vi kommit. Och då jämför jag med universitetsvärlden.

Teamet för hållbar utveckling tar inte över frågorna, de ägs av respektive team, men de är drivande gentemot ledningen. De har mandat. Viktigt är att det inte är valbart för organisationen att bortse från vad de säger.

Att vi lyckats så pass bra beror på att jämställdhetsintegreringen finns med överallt och att det är medarbetarna själva som driver utvecklingen. Största hindret är förmodligen våra egna invanda föreställningar, att vi gör som vi alltid gjort. Det blir intressant att se hur arbetet med jämställdhetsintegreringen klarar nedskärningarna i ekonomin. Hur djupt sitter tankarna redan?

Vi får inte blunda för att jämställdhetsarbete av vissa upplevs som hotfullt, så blir det ju när det handlar om makt.



Thomas Persson, strategisk chef

”Jämställdhetsarbete får inte bara bli en fråga om statistik, då blir det snett. Man kan ibland acceptera en skev fördelning, bara man är medveten om vad man håller på med!”



Kjell Norman, teamet för hållbar utveckling

”Den viktigaste framgångsfaktorn är delaktighet! Men också utbildning, arbete, initiativ och dialog”.

Kjell Norman och Jonas Löfstedt, teamet för hållbar utveckling (HUT)

Vi jobbar på två fronter: dels genom konkreta insatser som kartläggning och utbildning, dels genom att påverka förutsättningarna för verksamheter, till exempel redan i planeringen. Det har till exempel lett till enkäter kring markanvändningen på norra Gotland. Är det män eller kvinnor, som äger marken och vilka brukar den? En annan enkät visar vad skogsägare som är kvinnor vill med sin skog, jämfört med skogsägare som är män. Sådana undersökningar är inte vanliga i Sverige.

I vårt uppdrag ligger att lyfta fram de goda exemplen. Men vi ska också vara det vakande ögat och ställa de obekväma frågorna. Jämka Bas är en viktig analysmetod. Den utgår från verksamheten och vi kan ställa frågor kring hur den påverkar jämställdheten och om vi kanske behöver omprioritera den.

Det är inte särskilt lättjobbat, det är så enkelt att luta sig mot sådant som vi alltid gjort. Det här handlar om ett ständigt förändringsarbete. En del tycker att sådant är jobbigt. Ska man vidga sina perspektiv innebär det kanske att man plötsligt saknar såväl kunskap som kontroll.

I integreringsarbetet måste man kunna tänka i vidare perspektiv. Det krävs en hel del arbete för att få igång tankeverksamheten. Det är därför vi så ofta frågar: Har ni tänkt på det här? Har ni gjort så här? Skulle man kunna göra så här i stället?

Människor tycker det är roligt att diskutera värderingar. Jämställdhet är inget märkvärdigt eller svårt, det är väl klart att kvinnor ska få det bättre, tycker alla. Men när man kommer tillbaka till verkligheten och en del inser att det faktiskt handlar om att lämna ifrån sig makt, då blir det svårare.

En framgångsfaktor har varit att ledningen drivit frågan. Länsrådet Anders Granat har fört in tankarna i ledningsgruppen och jämställdhetssamordnaren Kicki Scheller har utvecklat metoderna och samarbetet. När ledningen är bärare av jämställdhetsintegringen och markerar hur viktig den är, får det genomslag i hela verksamheten.

Delaktighet är en förutsättning, vi har få chefer med stort delegerat ansvar. Därtill krävs utbildning, arbete, initiativ och dialog.

Vi har mycket diskuterat ändringar i styrsystemen. Hur viktigt det är att få med ett helhetsperspektiv i verksamhetsplanen och årsredovisningen. Det är ju själva förutsättningen för förändring. Därför är det vi som samordnar årsredovisningen numera. Det har varit ett utvecklingsarbete. Perspektiven ska finnas med i rapporten och numera finns dessa ofta med redan i underlagen vi får från teamen.

Att arbeta med hållbar utveckling är att känna sig splittrad! Det gäller att hela tiden hålla målet för arbetet, de stora linjerna, klara för sig.



Jonas Löfstedt, teamet för hållbar utveckling

”Först går det lätt. Alla tycker det är bra att kvinnor får det bättre. Men när diskussionen börjar handla om att lämna ifrån sig makt, blir det plötsligt svårt.”



Kicki Scheller, särskilt sakkunnig för jämställdhet, Teamet för hållbar utveckling

”Ingen har gjort det här förut, vi är först! Vi är ute på ett gungfly, i en ny värld”.

Några råd från samordnaren för jämställdhetsfrågor

Dessa råd ska ses i ljuset av att varje organisation och myndighet måste rigga arbetet utifrån sina förutsättningar med styrdokument, resurser och villkor. Dessa råd springer dock ur våra erfarenheter, som vi gärna delar med oss av, till andra som också vill utveckla verksamheten mot en mer jämställd medborgarservice.

Förutsättningar

Det ska vara ledningen som äger och driver en aktiv process om jämställdhetsintegrering. Tillsammans kommer ledning och samordnare överens om i vilken takt och omfattning arbetet ska utvecklas.

Se till så att organisationen skaffar sig kunskap och utbildning om vad jämställdhet är och vad arbetet med jämställdhetsintegrering innebär.

Någon typ av stödorganisation för arbetet bör finnas. Denna organisation ska i första hand stötta ledningen och kunna ge sakkunskap till medarbetare.

Framgångsfaktorer

Att arbeta utifrån strategin med jämställdhetsintegrering är att bedriva ett förändringsarbete i och av en verksamhet. Försök arbeta långsiktigt och strategiskt och tänk ofta på att ingen har förändrat verksamheten på detta sätt tidigare. Det kan vara till stöd när ni möter de hinder och motstånd som oftast uppträder i allt förändringsarbete.

Dokumentera arbetet och gör uppföljningar. Dra lärdomar och utveckla arbetet vidare. Ha dock en realistisk syn på vad som ska åstadkommas. Arbetet med jämställdhetsintegrering

ska finnas med i den ordinarie verksamhetsplaneringen där mätbara mål sätts upp och i ordinarie uppföljningssystem.

Förändringsprocessen

Skapa mötesplatser för dialog och erfarenhetsutbyte. Även om det är i vardagen och i det dagliga jobbet som dialogen och arbetet ska ske är det viktigt att ge utrymme för nya tankar och nya svar. Eftersom jämställdhetsintegrering handlar om ökad kundnytta för kvinnor, män, flickor och pojkar är det viktigt att visa att arbetet gör skillnad. Sprid därför exempel på jämställdhetsintegreringsresultat, även om de kan tyckas små och oansenliga.

Arbetet med jämställdhetsintegrering är ett förhållningssätt där det underlättar om organisationens drivkraft för frågan alltid är på agendan. En viss nyfikenhet underlättar arbetet.

Fällorna

För att undvika fällorna: inse att små förändringssteg också är steg. Försök att använda en pedagogik som gör att människor blir intresserade, som att använda många trovärdiga exempel på hur jämställdhet och ojämställdhet kommer till uttryck i vardagen. Var inte rädda för att ompröva praktiken och metoderna som ni har valt att arbeta med.

Framtiden

Vet vi väldigt lite om, men en sak kan vi nog vara säkra på. Arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering kommer alltid att vara aktuellt även om fokus kommer att ligga på olika jämställdhetsfrågor. Arbetet med jämställdhetsintegrering ger gamla frågor nya svar och nya frågor uppstår. Därför kan en strategi vara att se till att kunskap och erfarenhet om jämställdhet och arbete med jämställdhetsintegrering blir en formell merit vid nyanställningar.

Mål, styrning och insatser



Mål, styrning och insatser

”Jämställdhetsintegrering är ett medel, en strategi, för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla politik- och verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter inom dessa områden.”

Jämställdhetsintegrering enligt Europarådet, FN och EU

”Jämställdhetsintegrering innebär att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgängliga, av lika hög kvalitet och lika väl anpassade för alla, oavsett kön. Det gäller att utgå från kvinnors och mäns levnadsmönster för att kunna anpassa sin service och sina resurser efter båda könen behov. Jämställdhetsanalys behövs för att få rätt kunskap om de könsmonster som finns bland medborgare, som berörs av verksamheten.”

Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten N2005:02

Denna strategi används också av Länsstyrelsen på Gotland. Uppdraget är att, förutom i den egna verksamheten, också driva frågan i samverkan med andra myndigheter, organisationer och företag i länet. Länsstyrelsens uppdrag kommer från regeringen.

Regleringsbrevet är regeringens årliga uppdrag till länsstyrelserna. Sedan 2004 har Länsstyrelsen på Gotland i regleringsbrevet fått i uppdrag att ”bidra till att uppnå de nationella målen med jämställdhetspolitiken”. I brevet slår regeringen fast vilka områden som länsstyrelsen ska prioritera i integreringsarbetet.

Detta ska inte blandas ihop med jämställdhetsarbetet som utgår från jämställdhetslagen där varje arbetsgivare med fler än nio anställda är skyldig att ha en jämställdhetsplan. Det är Jämo, inte Länsstyrelsen, som har tillsynsansvar för att denna lag efterlevs i länet.

Målet med regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. De centrala jämställdhetspolitiska frågorna är formulerade i fyra konkreta delmål.

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

Länsstyrelsen på Gotland har arbetat med att förverkliga jämställdhetspolitiken sedan 1994, men arbetet har intensifierats efter 2002.

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering togs av styrelsen 2005. Men verksamheten har bedrivits enligt planen sedan 2004. Målet är att fram till 2009 försöka få jämställdhet att genomsyra de politikområden som är utpekade i regleringsbrevet. Planen utgör en av Länsstyrelsens fyra regionala långsiktiga mål. Planens resultat ska varje år redovisas till regeringen genom årsredovisningen. Uppföljning av planen har gjorts 2007. Därefter revideras handlingsplanen. Nästa uppföljning och revidering är planerad till hösten 2008.

Regeringen kommenterar årsredovisningarna

Länsstyrelsen på Gotland får också i den senaste återkopplingen mycket beröm för sitt arbete. Regeringen har sett att arbetet gett resultat i Länsstyrelsens verksamhet. Framför allt lyfter regeringskansliet fram sättet att arbeta med jämställdhet som en del av arbetet med hållbar utveckling och konstaterar att det är ett arbetssätt värt att fördjupa sig i.

Utbildningsinsatser och erfarenhetsutbyte, för arbetet med jämställdhetsintegrering, som genomförts under de senaste åren. Exempel:

- Värdegrundsdiskussioner - (Blir Gotland en bättre plats att leva på om länet blir mer jämställt?).
- Tre utbildningstillfällen för ledningen.
- Introduktionsutbildning för nyanställda, där jämställdhet är en del.
- 24 utbildningstillfällen för medarbetare på Länsstyrelsen under de senaste två åren.
- Åtta seminarier/konferenser riktade till lokala och regionala aktörer.
- 12 seminarier/konferenser för chefer/ledningsgrupp inom det regionala utvecklingsarbetet.
- Tre basutbildningar om genussystem och jämställdhetsintegrering för elva team.
- Ett rundabords-samtal om metodanalys med utvalda medarbetare.
- Basutbildningar vid fem statliga myndigheter på Gotland.
- Medverkan vid 30 externa fora kring Gotlands utveckling.
- 18 utbildningsinsatser riktade till aktörer utifrån, huvudsakligen Gotlands kommun.
- Handledning för medarbetare vid Länsstyrelsen.

Metod och arbetssätt för arbetet med jämställdhetsintegrering, som genomförts under de senaste åren. Exempel:

- En processkarta med checklista för att kvalitetssäkra remisshanteringen inom myndigheten.
- Arbetat fram en kortlek, Leka jämt, inspirationsfrågor för att få igång diskussioner om jämställdhet på arbetsplatser, inklusive Länsstyrelsen.
- Enkäter riktade till chefer och team som har fokus på hur arbetet fortlöper.
- Kunskapsunderlag för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i Vision Gotland 2025.
- En kartläggning kring behov av stöd med jämställdhetsintegrering hos statliga myndigheter.
- En regional lathund om könsuppdelad statistik "Kön spelar roll", 1 500 ex.
- Arbetat fram tio kunskapsunderlag med kön i fokus. Exempel: Uppföljning 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 lokalmedier och turistbroschyrer. "På heder och samvete" – en kartläggning av mäns våld mot kvinnor. Utvärdering av Gotland Jämt, som avslutades 2004.
- Kontinuerlig information på intranätet och på hemsidan om arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Medierna på ön har uppmärksammat arbetet i artiklar och inslag.

Vi är först!



Marianne Samuelsson
Landshövding

Ingen har gjort det här före oss

Under flera år har Länsstyrelsen i Gotlands län arbetat med jämställdhetsintegrering inom den egna myndigheten. Den här skriften är ett försök att beskriva hur ett sådant arbete kan gå till i verkligheten. Skriften består av två delar. Den första är baserad dels på en uppföljning av de senaste årens arbete, dels på intervjuer med 18 anställda vid myndigheten. Den vill visa hur dessa uppfattar begreppet jämställdhetsintegrering och hur de konkret arbetar med det. Här beskrivs också framgångsfaktorer och hinder för arbetet, som medarbetarna uppfattar det. Den andra delen är fakta-inriktad och beskriver styrning och mål samt redogör för de utbildningar och stöd som de anställda fått i arbetet med jämställdhetsintegrering. Här finns också konkreta tips till organisationer och myndigheter som vill arbeta med jämställdhetsintegrering.

Du som vill veta mer:

www.i.lst.se (Länsstyrelsen på Gotland, ämnesområde Jämställdhet samt under publikationer)
www.regeringen.se (Arbete och jämställdhet)
www.skl.ser (Sveriges kommuner och landsting)
www.scb.se (Statistiska centralbyrån)