
Jämställdhet i alla län

- förstudie om en
utvecklingssatsning för att
stärka länsstyrelsernas arbete
med jämställdhetsintegrering i
länen
-

2013

Dnr. 800-3267-2012



Länsstyrelsen
GOTLANDS LÄN

Vi tar Gotland längre
– i dialog och med helhetssyn

JÄMSTÄLLDHET I ALLA LÄN – förstudie om en utvecklingssatsning för att stärka länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering i länen. 2013

Länsstyrelsen i Gotlands län, 621 85 Visby, e-post: gotland@lansstyrelsen.se, telefon: 010-22 39 000

Författare: Elin Turesson

Publicering: Rapporten är publicerad i pdf-format på länsstyrelsens webbplats:
www.lansstyrelsen.se/gotland

Förord

Länsstyrelsen i Gotlands län 2013-02-15

Arbetet måste vara resultatinkänt och med målet att nå bestående effekter. Förändringar/resultat måste kunna redovisas för fortsatt inspiration. Jämställdhet är en utvecklings- och resurshushållningsfråga och därmed en angelägenhet för alla!

1994 skrev dåvarande Civildepartementet dessa ord som råd till länsstyrelserna i den kommande uppstarten av arbetet med jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten och i stödet till aktörer i länen. Länsstyrelserna hade under flera år arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor men nu skärptes kraven på ett brett och mer aktivt arbete. Som regeringens förlängda arm ute i länet bedömdes länsstyrelserna vara en strategiskt viktig aktör för att föra ut den nationella jämställdhetspolitiken och driva på och stödja arbetet i länen. Samma bedömning görs av länsstyrelserna idag. För jämställdhetsintegrering på regional nivå är det länsstyrelserna som ska vara kunskapsbyggande, initierande, samordnande, stödjande och uppföljande.

Strategin för jämställdhetspolitiken är integrering. I ordinarie verksamheter, beslut, processer, projekt etc. ska jämställdhet in som en självklar del. Men det behövs stöd, samordning och någon som initierar och driver på. Just det är den roll länsstyrelserna ska spela! Men precis som andra aktörer behöver drivas på och få stöd kan vi själva behöva nysatsningar, kunskapspåfyllnad, utvecklingsinsatser och samordning. I denna rapport har vi därför försökt samla behov och idéer för en utvecklingsinsats.

Vi vill rikta ett stort tack till alla i länsstyrelseorganisationen som ställt upp och bidragit med massor av tankar och idéer om länsstyrelsernas arbete. Vi vill även tacka Ann Boman, Annika Olsson, Marie Trollvik, Gertrud Åström och Lillemor Dahlgren för värdefulla tankar!

Cecilia Schelin Seidegård
Landshövding

Elin Turesson
Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Sammanfattning

Utgångspunkten för denna förstudie är regeringens skrivelse om jämställdhetspolitikens inriktning där en utveckling av arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå är en viktig del. Denna förstudie bygger på ett uppdrag till Länsstyrelsen i Gotlands län att ge förslag på hur en utvecklingssatsning kan utformas. Förstudien innehåller

- en beskrivning av länsstyrelsernas arbete med att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen,
- en målgruppsanalys för utvecklingssatsningen, dvs. en analys av nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen,
- en kartläggning i syfte att identifiera målgruppens behov av kompetensutveckling, och
- en plan för genomförande av den utvecklingssatsning som föreslås, inklusive mål, aktiviteter och budgetförslag för 2013 och 2014.

Precis som tidigare analyser av länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsuppdraget visar denna förstudie att det finns stora variationer i synen på och genomförandet av uppdraget. Mycket strategiskt och viktigt arbete genomförs som bidrar de jämställdhetspolitiska målen ute i länen, men det behövs insatser för att minska skillnaderna mellan länsstyrelserna och utveckla fler och mer samordnade insatser. Tidigare satsningar på länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag har haft fokus på de särskilt sakkunniga i jämställdhet och på kompetensutveckling. Vi menar att det behövs ett bredare fokus med fler målgrupper och fler typer av insatser. Vi behöver skapa hållbara goda förutsättningar för länsstyrelserna att genomföra uppdraget.

Behoven som har kommit fram i dialog med aktörer inom och utanför länsstyrelserna kan sammanfattas så här:

- Analyser av jämställdhet kopplat till länsstyrelsernas verksamhet och länets utveckling samt uppföljning
- Information- och kunskapsspridning
- Arbetssätt, metoder och verktyg
- Utveckling av det externa stödet
- Tydligare uppdrag
- Resurser
- Gemensamma processer för arbetet med jämställdhet, mänskliga rättigheter och social hållbarhet
- Samordning och stöd till länsstyrelserna
- Kompetensutveckling
- Uppdaterad information om utvecklingen av länsstyrelsernas arbete
- Nätverk och erfarenhetsutbyte

Utifrån de framkomna behoven föreslår Länsstyrelsen i Gotlands län följande insatser:

- **Nationell samordning:** gemensam personell resurs genom en nationell samordnare som håller ihop utvecklingssatsningen och stödjer alla länsstyrelser.
- **Förtydligande av uppdrag:** dialog med länsledningarna och strategidag.
- **Utveckling av det regionala stödet:** åtta regionala stödnoder, utvecklingsmedel, samarbete med Jämställ.nu om stöd till statliga myndigheter samt stöd till företag/näringsliv.
- **Stöd till framtagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet:** utbildning, gemensamma processer, uppföljning.
- **Gemensamma arbetssätt och uppföljningar:** gemensam ambitionsnivå, form för uppföljning, utbildning.
- **Gemensam kommunikation och information:** strategisk kommunikation, informationsmaterial, samla och sprida kunskap, samarbete med Jämställ.nu.

- **Kompetensutveckling, kunskapsspridning och introduktion:** utbildningsprogram, introduktionsprogram till uppdraget och funktionen särskilt sakkunnig i jämställdhet.

Utifrån föreslagna insatser finns tre huvudposter i budgeten som möjliggör olika alternativ och kombinationer för utvecklingssatsningen: regionala stödnoder, utvecklingsmedel, nationell samordning.

Regionala stödnoder	9 500 000 eller 11 875 000 kronor
Utvecklingsmedel	6 500 000 kronor
Nationell samordning	4 130 000 kronor
Sammanlagt	20 130 000 eller 22 505 000 kronor

Innehåll

Inledning.....	9
Genomförande.....	9
Samverkan och dialog med andra aktörer	9
Remissvar	10
Material	10
Att vara en del av det som analyseras	10
Avgränsningar.....	11
Bakgrund	11
Tidigare utredningar	12
Tidigare utvecklingssatsningar	12
Lägesbeskrivning	14
Resurser och återkoppling	14
Årsarbetskrafter	14
Verksamhetskostnader	15
Återkoppling från Regeringskansliet	15
Mål och styrning	15
Styrdokument och uppföljning.....	16
Efterfrågan och prioritering	16
Insatser - utbildning, metoder och stöd	16
ESF Jämt.....	17
Förutsättningar	17
Kunskap	17
Särskilt sakkunnig i jämställdhet – organisering, tid och resurser	17
Mandat i det externa arbetet.....	18
Uppdragets utformning.....	19
Andra uppdrag och satsningar påverkar	19
Stora variationer i genomförandet av uppdraget	20
Regionala förutsättningar	20
Varierande genomförande men viktiga insatser	21
Målgruppsanalys	22
Målgrupp på länsstyrelserna	22
Landshövdingarna	22
Länsråden	22
Cheferna i Chefsforum för social hållbarhet	22
Särskilt sakkunniga i jämställdhet	22
Övriga medarbetare på länsstyrelserna	22

Extern målgruppsanalys.....	25
Regionförbund.....	25
Kommuner.....	25
Landsting	25
Aktörer inom Program för hållbar jämställdhet (HÅJ)	25
Aktörer i tillfälliga insatser	25
Universitet och högskolor	26
Statliga myndigheter	26
Företag och branschorganisationer etc.	26
Privata aktörer, andra statliga myndigheter och medborgarna	26
Gemensam bas med regionala variationer	27
Utvecklingsbehov	29
Utvecklingsbehov för länsstyrelserna	29
Analyser	29
Information och kunskapsspridning.....	29
Arbetsätt, metoder och verktyg	29
Utveckling av externt stöd	30
Uppdragsförttydligande	30
Resurser.....	31
Jämställdhet, mänskliga rättigheter och social hållbarhet	31
Samordning	31
Vad behöver de olika målgrupperna?.....	32
Landshövdingarna	32
Länsråden	32
Mellancheferna och Chefsforum för social hållbarhet	32
Särskilt sakkunniga i jämställdhet	32
Övriga medarbetare på länsstyrelserna	33
Aktörer i länen.....	33
Plan	35
Syfte och mål.....	35
Sammanfattning av föreslagna insatser och budget	35
Tidsplan	36
Organisation.....	36
Uppföljning och utvärdering	36
Förslag på aktiviteter 2013-2014	36
Nationell samordning.....	36
Förttydligande av uppdrag	37

Utveckling av det regionala stödet.....	38
Stöd till framtagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet.....	39
Gemensamma arbetssätt och uppföljningar.....	39
Gemensam kommunikation och information	40
Kompetensutveckling, kunskapsspridning och introduktion	41
Budget	42
Regionala stödnoder	42
Utvecklingsmedel	42
Nationell samordning	42
Källor	44
 Bilaga 1 - Minnesanteckningar landshövdingemötet.....	 45
Bilaga 2 - Minnesanteckningar länsrådsgruppen.....	46
Bilaga 3 - Minnesanteckningar Chefsforum för social hållbarhet	47
Bilaga 4 - Minnesanteckningar nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet	49
Bilaga 5 – Utbildningsönskemål särskilt sakkunniga i jämställdhet	52
Bilaga 6 – Intervjufrågor	53
Bilaga 7 – Statistik	55
Bilaga 8 – Remissvar	59
Bilaga 9 – Rapport: Jämställda län (Kontigo AB).....	

Inledning

Regeringen har gett Länsstyrelsen i Gotlands län i uppdrag att genomföra en förstudie med förslag på hur en utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen 2013 och 2014 kan utformas. Förstudien innehåller fyra olika delar: en lägesbeskrivning av hur arbetet bedrivs på länsstyrelserna idag, en målgruppsanalys av vilka som bör omfattas av en utvecklingssatsning, en kartläggning av de utvecklingsbehov som finns samt slutligen en plan för hur en utvecklingssatsning kan utformas. Inom uppdraget ska Länsstyrelsen samverka med övriga länsstyrelser och andra berörda aktörer.

Genomförande

På Länsstyrelsen i Gotlands län har Elin Turesson, särskilt sakkunnig i jämställdhet, ansvarat för att samordna arbetet med förstudien. Samordnaren har också genomfört flera delar av insamlingen och analysen av underlag till förstudien. Vissa delar av insamlingen och analysen av material har genomförts av Kontigo AB på uppdrag av Länsstyrelsen i Gotlands län, se bilaga 9. Kontinuerlig avrapportering och dialog har genomförts med ansvarig chef, ledningsgruppen och länsledningen på Länsstyrelsen i Gotlands län.

Samverkan och dialog med andra aktörer

En lyckad utvecklingssatsning för alla länsstyrelser förutsätter ett gemensamt arbete där alla länen är delaktiga och aktiva. Syftet med en utvecklingssatsning är ett bättre och mer samordnat arbete som i större utsträckning än tidigare bidrar till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås i länen. Då är samverkan med andra aktörer avgörande. Därför har vi redan i genomförandet av förstudien genomfört aktiviteter som ett led i att förankra utvecklingssatsningen och få inspel till vad externa aktörer ser som relevant att länsstyrelserna genomför.

Till uppdraget har en referensgrupp bildats med följande personer/funktioner: Karin Mernelius (representant Chefsforum för social hållbarhet, Jönköpings län), Kerstin Lillje (särskilt sakkunnig i jämställdhet, Örebro län), Monica Forsman (särskilt sakkunnig i jämställdhet, Västerbottens län). Gruppen har haft möten två gånger; en gång i början av arbetet för att stämma av upplägg och inriktning och en gång i slutet för att stämma av genomförande, resultat och förslag.

För förankring, dialog och informationsinhämtning har samordnaren träffat relevanta nätverk inom länsstyrelsernas organisation: landshövdingarnas nätverk, länsrådsgruppen, Chefsforum för social hållbarhet och nätverk för särskilt sakkunniga i jämställdhet¹. Minnesanteckningar från dessa möten finns som bilagor.

Samordnaren har även genomfört intervjuer med tre länsstyrelser där landshövding, länsråd, mellanchef och särskilt sakkunnig i jämställdhet har intervjuats samtidigt. Med Regeringskansliets återkoppling på länsstyrelsernas årsredovisningar som grund har de tre länsstyrelser, som återkommande sedan 2009 fått bedömningen "arbete återstår", intervjuats: Länsstyrelsen i Kalmar län, Länsstyrelsen i Södermanlands län, Länsstyrelsen i Blekinge län. Frågorna har skickats ut på förhand och justerats mellan intervjuerna, se bilaga 6. Vid citat från intervjuerna har länsstyrelserna tilldelats ett nummer och som källa anges då titel på personen som gjort uttalandet och nummer på länsstyrelse².

Kontigo AB har anlitats för att genomföra intervjuer med några strategiskt viktiga externa aktörer för att få ett utifrånperspektiv på länsstyrelsernas uppdrag. De som har intervjuats är Ann Boman, bl.a. särskild utredare för den statliga utredningen Jämställdhetsintegrering i staten – JämStöd SOU 2007:15, konsult och följeforskare till ESF Jämt, Annika Olsson, forskare och programchef för

¹ Sakkunnignätverket genomförde en utvecklingsdag som leddes av processledare från Gotlandsakademin AB

² Länsstyrelsen i Kalmar har för närvarande inget länsråd utan en utvecklingsdirektör, men vid citat anges ändå titeln länsråd i denna rapport.

Program Jämi 2008-2010 – Jämställdhetsintegrering i staten, Marie Trollvik, programchef för Hållbar jämställdhet på Sveriges kommuner och landsting och Gertrud Åström, bl.a. ordförande för Sveriges kvinnolobby, särskild utredare för den statliga utredningen Makt att forma samhället och sitt eget liv SOU 2005:66. Samordnaren för förstudien har även haft möte med Lillemor Dahlgren, projektledare för Jämställ.nu.

Alla länsstyrelser har getts möjlighet att under arbetets gång lämna synpunkter även utanför de ovan beskrivna aktiviteterna samt vid en remissomgång med ett utkast till rapporten. Vissa av synpunkterna har därefter arbetats in i rapporten.

Remissvar

Under 1-8 februari 2013 har länsstyrelserna kunnat komma med synpunkter på ett utkast till rapporten. Svar har inkommit från 20 Länsstyrelser och de finns sammanställda i bilaga 8. Länsstyrelsen i Gotlands län har utifrån synpunkterna förtydligat flera delar som t.ex. syftet och funktionen med den nationella samordningen, tidsplan och ansvariga för olika aktiviteter.

I remissvaren ställer sig några länsstyrelser negativa till en nationell samordning och några positiva. Länsstyrelsen i Gotlands län bedömning är att om utvecklingssatsningen ska få effekt och skillnaderna mellan länsstyrelsernas genomförande av uppdraget ska minska krävs någon form av samordning utöver den som finns inom nuvarande organisering inom länsstyrelserna. Detta förslag kvarstår därför i den version som lämnas till regeringen. På samma sätt har några ställt sig negativa och några positiva till förslaget om regionala stödnoder. Förslaget står som en egen post i budgeten och det bedöms av Länsstyrelsen i Gotlands län kunna vara en viktig insats för att under en tidsbegränsad period förstärka det regionala stödet till jämställdhetsintegrering. Eftersom resurser till alla länsstyrelser har betonats av många som ett stort behov har det lyfts fram tydligare i budgeten.

Angående förslaget om gemensam kommunikator har synpunkten kommit upp om att den bör samordnas med liknande planer inom ramen för det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet. Där finns planer på en samordnad kommunikator/informatörstjänst som ska stödja länsstyrelserna i arbetet med fokus på digitalt stöd till kommuner och ideella organisationer. Länsstyrelsen i Stockholms län har tagit beslut om att genomföra en förstudie och ska titta på förutsättning och vilket behov som finns. De insatser som planeras inom kommunikation och information inom ramen för denna utvecklingssatsning bedöms dock ha annan målgrupp och annat syfte. På grund av kort om tid bedöms det heller inte rimligt att invänta Länsstyrelsen i Stockholms läns förstudie.

Material

I rapporten beskrivs resultaten av de fyra olika delarna. Ett mer detaljerat och omfattande material finns tillgängligt som bilagor. Där finns även annat underlag såsom intervjufrågor och statistik. En central del av arbetet med förstudien har varit att föra dialog med alla nivåer inom länsstyrelseorganisationen och på så sätt både samla in information och förankra utvecklingssatsningen. Följande material ligger till grund för rapporten: tidigare utredningar, Regeringskansliets återkopplingar till länsstyrelsernas årsredovisningar, kvantitativa data om länsstyrelsernas uppdrag samt intervjuer och möten. Kontigo AB har genomfört och sammanställt en enkätundersökning riktad till de särskilt sakkunniga i jämställdhet. Metod och allt resultat från den redovisas i bilaga 9

Att vara en del av det som analyseras

Eftersom samordnaren även är särskilt sakkunnig i jämställdhet på Gotland och på så sätt även är en del av det som ska analyseras och beskrivas skapar det en dubbelroll, vilket det finns både för- och nackdelar med. Å ena sidan kan det skapa brister i studien genom att de fördelar som en extern utredare kan bidra med uteblir (t.ex. objektivitet och mer kritiskt tänkande). Å andra sidan bidrar en egen utredare med god kännedom om organisation, aktörer och uppdrag. Eftersom detta inte är en

utvärdering utan en studie för att utröna behov och ge förslag på insatser bedöms fördelarna med att ha en egen utredare överväga. I de delar där utredaren själv ska bidra till förstudien i egenskap av särskilt sakkunnig i jämställdhet (t.ex. enkäten och fokusgruppen) har externa aktörer anlåtts.

Avgränsningar

Fokus i denna rapport är länsstyrelsernas uppdrag att verka för de jämställdhetspolitiska målen och arbetet med jämställdhetsintegrering. Vi tittar inte närmare på de specifika uppdrag länsstyrelserna har inom det fjärde jämställdhetspolitiska målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Vi fokuserar på organiseringen av länsstyrelsernas arbete med jämställdhet och inte specifika policyområden som t.ex. löner, våld, representation, utbildning etc.

En annan avgränsning som har gjorts är att inga aktiviteter har genomförts med övriga medarbetare inom länsstyrelsernas verksamheter eller fler aktörer i länen. De aktörer som har getts möjlighet att bidra till förstudien har god kännedom om verksamheter och aktörers förutsättningar och behov, varför den avgränsningen bedömdes som rimlig att göra inom tidsramarna för förstudien.

Bakgrund

1994 förtydligades och förstärktes länsstyrelsernas uppdrag inom jämställdhetspolitiken. Krav på en expertfunktion (sedan 2003 kallad särskilt sakkunnig i jämställdhet) vid varje länsstyrelse infördes och länsstyrelserna förväntas genomföra en rad åtgärder för att förverkliga de nationella målen för jämställdhetspolitiken. Länsexperterna förväntades arbeta kunskapsbyggande, initierande, samordnande, stödjande och uppföljande (Civildepartementet, Utvecklingsgruppen för länsstyrelsefrågor 1994, Länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsfrågor). 2003 fick länsstyrelserna ett mer tydligt ansvar för jämställdhetsintegrering. Det gjordes ett tillägg till den ursprungliga instruktionen om att följa upp de nationella målen för jämställdhet, utveckla metoder och modeller för att såväl kvinnors som mäns villkor och behov skulle analyseras i åtgärdsförslag, strategidokument samt fördelning av resurser. Länsstyrelserna ska idag verka för, samordna, främja och följa jämställdhetsutvecklingen i länen.

Flera statliga myndigheter har genom åren haft olika uppdrag att arbeta med jämställdhet, men länsstyrelserna har varit de enda som kontinuerligt har varit ålagda att ha en särskild kompetens och att stödja andra aktörer. Det finns idag ingen sektorsmyndighet för jämställdhetsfrågorna såsom det gör för de flesta andra sakområden på länsstyrelserna. Det gör länsstyrelsernas uppdrag och expertfunktion till en av få institutionaliserade formerna för stöd till jämställdhetsintegrering.

I regeringens skrivelse om jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014 skriver regeringen följande om jämställdhetsintegrering på regional nivå:

Länsstyrelserna bör även i fortsättningen vara ansvariga för att bedriva, samordna och stödja det övergripande arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå. Aktörer med ansvar för det regionala tillväxtarbetet har en central roll i och ansvar för att integrera jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet i respektive län. Stödet för jämställdhetsintegrering till aktörer på regional nivå behöver dock utvecklas. Syftet är att erbjuda stöd till främst myndigheter, men även kommuner, landsting, samverkansorgan och företag i privat sektor som utför offentligt finansierad service ska kunna komma i fråga. Funktionen som särskilt sakkunnig i jämställdhet vid varje länsstyrelse kommer enligt regeringens bedömning behövas också fortsättningsvis. (Regeringen, skr. 2011/12:3)

2012 skickade Länsstyrelsen i Gotlands län en hemställan till dåvarande statsrådet Nyamko Sabuni med en önskan om dialog kring eventuellt utökat uppdrag för myndigheten inom jämställdhetsområdet, vilket utmynnade i uppdraget att genomföra denna förstudie. Denna rapport ska ses som en del av regeringens satsning på en plattform för jämställdhetsintegrering. Länsstyrelserna är en del av stödet för jämställdhetsintegrering på regional nivå och det stödet behöver utvecklas.

Tidigare utredningar

Länsstyrelserna och deras uppdrag har behandlats i flera rapporter och jämställdhetspolitiska utredningar.

I Riksrevisionsverkets rapport *Jämställdhet – hur styr regeringen?* svarade några länsstyrelser i en enkät att de vill betona vikten och betydelsen av att länsstyrelserna har uppdraget att på regional nivå driva den nationella jämställdhetspolitiken i länet. De svarade också att det råder en efterfrågan på kunskap och information inom jämställdhetsområdet från olika aktörer i länen. (RRV 2000:17, s. 193 f.)

Regeringskansliets utvärdering *Länsstyrelsernas jämställdhetsarbete 1998-2002* konstaterade att länsstyrelsernas årsredovisningar visar på stora variationer både mellan och inom länsstyrelserna när det gäller såväl omfattning som inriktning på jämställdhetsarbetet. Vidare kan konstateras att de organisatoriska, ekonomiska och personella villkoren för jämställdhetsarbetet skiljer sig mellan länsstyrelserna och att det har varierat över tid. (Regeringskansliet 2003, s. 1). I samma rapport konstateras att "sammantaget visar länsstyrelsernas jämställdhetsarbete på stor bredd och variation när det gäller ämnesområden, jämställdhetsinsatsernas målgrupper och arbetsformer." Samtidigt lyfts olika länsstyrelser inriktningar inom olika områden fram (Ibid, s. 21). I utvärderingen konstateras att ett omfattande metodarbete har genomförts, men att resultaten av genomförda åtgärder redovisas svepande och är svåra att bedöma (Ibid, s. 23).

I Statskontorets rapport *En effektivare jämställdhetspolitik* (2005:1) konstateras att länsstyrelsernas uppdrag är omfattande och de menar att uppdraget bör fokusera på jämställdhetsintegrering och att ta fram strategier för det. I samma rapport föreslås också att "stöd till myndigheternas genomförande bör bli en tydlig angelägenhet" (Statskontoret 2005:1, s. 8).

I den jämställdhetspolitiska utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv* föreslogs att

Uppdrag lämnas till länsstyrelserna att i samverkan med kommuner och andra relevanta aktörer i länet översätta de nationella jämställdhetsmålen till regionala jämställdhetsmål. Arbetet skall främja framväxten av en lokal agenda för jämställdhet. (SOU 2005:66, s. 452)

I utredningen *Stöd för framtiden* (SOU 2007:15) föreslogs att länsstyrelserna skulle få i uppdrag att ta fram "regionala strategier för hur stödinsatser för jämställdhetsintegrering ska organiseras och genomföras". I utredningen förslås även åtta länsstyrelser få i uppdrag att bygga upp "tidsbegränsade regionala stödstrukturer som under fem år har till uppgift att stödja offentliga aktörers arbete med jämställdhetsintegrering lokalt och regionalt". Utredaren rekommenderade att "stöd, utvärdering och särskilda medel" skulle användas för att skynda på utvecklingen på regional och lokal nivå och att en regional stödfunktion behöver särskilda medel och kontinuerlig processutvärdering. (SOU 2007:15, s. 57)

I slutrapporten för *Jämställdhetsintegrering i staten (JÄMI)* konstateras att

Länsstyrelserna har under en lång tid haft ett särskilt uppdrag i statens arbete med jämställdhetsintegrering. Den kunskap, erfarenhet och det kontaktnät de besitter kan utvecklas och i högre grad användas för att sprida kunskap och information om jämställdhetsintegrering samt för att där det är möjligt samordna arbete inom regioner samt mellan regional och lokal, regional samt nationell nivå." (JÄMI Slutrapport, s. 20)

Tidigare utvecklingssatsningar

Tidigare har Regeringskansliet genomfört utvecklingsprogram för länsstyrelserna och då med fokus på de särskilt sakkunniga i jämställdhet. Här följer en kort översikt över dem och deras innehåll.

Erfarenheter och lärdomar från de tidigare satsningarna ligger till grund för de förslag som ges i denna förstudie.

I samband med att funktionen jämställdhetsexpert inrättades i mitten av nittiotalet arrangerades ett utbildningsprogram som introduktion till uppdraget och funktionen.

2004-2005 genomfördes ett program på uppdrag av Näringsdepartementet (Jämställdhetsenheten) och Finansdepartementet (Länsstyrelseenheten). Utvecklingsprogrammet hade fokus på jämställdhetsintegrering som strategi, erfarenhetsutbyte länsstyrelserna emellan samt styrning, stöd och samordning på regional nivå. Inom utvecklingsprogrammet skulle länsstyrelserna omsätta kunskap i praktiken genom att pröva och tillämpa metoder och arbetssätt. Rollen som särskilt sakkunnig i jämställdhet var central för denna satsning.

2007 gav Integrations- och jämställdhetsdepartementet Länsstyrelsen i Gotlands län i uppdrag att organisera ett utbildningsprogram för regionalt jämställdhetsarbete. Bakgrund till den satsningen var att förändrad styrning med ökat fokus på jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten och stöd till aktörer i länet i arbete med jämställdhetsintegrering hade påverkat den funktion särskilt sakkunnig i jämställdhet skulle ha. Funktionen bedömdes behöva ha mer fokus på strategiskt stöd, utvecklingsarbete och samverkan. Målgruppen för satsningen var de särskilt sakkunniga i jämställdhet och syftade till att vidareutveckla former för styrning, stöd och samordning av det regionala jämställdhetsarbetet med särskilt fokus på jämställdhetsintegrering. Programmet erbjöd kunskap och metoder för systematiskt jämställdhetsarbete. Utbildningen innehöll tre delar: jämställdhetspolitiken och rollen som särskilt sakkunnig i jämställdhet och statstjänsteman, att genomföra regeringens jämställdhetspolitik på regional nivå, att följa upp och utvärdera jämställdhetsarbete på regional nivå.

Lägesbeskrivning

I denna del ges en översiktlig beskrivning av länsstyrelsernas arbete med att verka för de jämställdhetspolitiska målen i länen. Text bygger på det underlag som har levererats av anlitade konsulter, se bilaga 1. Lägesbeskrivningen består av två delar: först en faktadel med kvantitativ fakta och sedan en mer kvalitativ del med fokus på mål och styrning, insatser och förutsättningar.

Resurser och återkoppling

Ett sätt att beskriva länsstyrelsernas genomförande av uppdraget är att återge de resurser som används till det. Årsarbetskrafter och verksamhetskostnader är två indikatorer som finns tillgängliga.

Årsarbetskrafter

I bilaga 7 visas diagram med antal årsarbetskrafter på respektive länsstyrelse för hela sakområdet jämställdhet under åren 2004-2011 och en sammanställning för alla länsstyrelser under samma tidsperiod. Antalet årsarbetskrafter har varierat genom åren. Mellan 2004 och 2006 ökade antalet, mellan 2006 och 2008 minskade antalet, mellan 2008 och 2010 ökade antalet och mellan 2010-2011 minskade antalet årsarbetskrafter. Majoriteten av årsarbetskräfterna utförs av kvinnor.

2011 var det lägsta antalet 0,29 årsarbetskrafter och det högsta 8,78 årsarbetskrafter. Flera faktorer kan påverka variationen i antalet årsarbetskrafter. 2010 fördes uppdraget om den sociala tillsynen över från länsstyrelserna till Socialstyrelsen. På flera länsstyrelser fördes då uppdrag angående mäns våld mot kvinnor över till jämställdhetsområdet och de särskilt sakkunniga. I tabellerna nedan görs ingen skillnad på om årsarbetskräfterna är finansierade av anslaget eller med externa medel. Uppdragen inom det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet om mäns våld mot kvinnor har inte redovisats enhetligt på alla länsstyrelser, vilket påverkar siffrorna. Vissa länsstyrelser redovisar t.ex. hela eller delar av uppdragen på Folkhälsoområdets verksamhetskoder.

Eftersom flera olika uppdrag redovisas på verksamhetskoden för jämställdhet är det svårt att utifrån statistiken få ut någon information om hur mycket tid som läggs på specifikt jämställdhetsintegrering och hur mycket tid särskilt sakkunnig i jämställdhet ägnar åt det. Från och med 2013 finns specifika koder för att just detta ska kunna följas upp bättre. Våren 2012 gjordes en rundfrågning bland de särskilt sakkunniga i jämställdhet om hur stor del av en arbetskraft som läggs på jämställdhetsintegrering och hur stor del av tiden som läggs på internt respektive externt stöd. Siffrorna är enbart en uppskattning och flera var inne i processer med att rekrytera personal som skulle ta över vissa av arbetsuppgifterna inom området mäns våld mot kvinnor. Det är dessutom enbart elva som svarat på förfrågan, men siffrorna kan ge en viss bild av hur det ser ut³.

³ Annat som de särskilt sakkunniga använder tid till: ESF Jämt, Chefskap, Mäns våld mot kvinnor/våld i nära relationer, Övervakningskommitté, Mänskliga rättigheter, ANDT. Övriga kommentarer: Fördelningen av arbetet varierar över tid, Just nu förändringar på gång i flera län (antingen mer tid till jämställdhetsintegrering eller mindre), Flera tycker det är svårt att bedöma hur tiden fördelas, uppdragen går in i varandra (jmf. MR och jämställdhet internt), ESF Jämt – en del har räknat in det i tiden för jämställdhetsintegrering och vissa inte.

Totalt	Internt	Externt
75 %	67 %	33 %
25 %	50 %	50 %
80 %	15 %	65 %
100 %	50 %	50 %
10	50 %	50 %
80 %	30 %	70 %
70 %	50 %	50 %
40	5 %	35
0 %	0 %	0 %
100	75 %	25 %
50 %	70 %	30 %

Figur 1. Översikt fördelning av tid för jämställdhetsintegrering, särskilt sakkunniga i jämställdhet. I kolumnen Totalt anges andel tid av en heltidstjänst som särskilt sakkunnig lägger på arbete med jämställdhetsintegrering, de andra kolumnerna visar hur stor del av den totala tiden som läggs på interna och externa insatser för jämställdhetsintegrering (Källa: rundfrågning bland särskilt sakkunniga i jämställdhet våren 2012)

Verksamhetskostnader

Sedan 2009 har verksamhetskostnaderna för sakområdet jämställdhet ökat väsentligt. Länsstyrelsernas kommentarer i årsredovisningarna visar på att ökningen framförallt beror på mer medel inom området mäns våld mot kvinnor.

Återkoppling från Regeringskansliet

Regeringskansliet genom ansvarigt departement har under flera år gett återkoppling på länsstyrelsernas årsredovisningar genom skriftliga kommentarer och betyg (Arbete återstår, Godkänd, Väl Godkänd). Nedan finns resultaten från 2009-2011 sammanställda.

	Blekinge	Dalarna	Gotland	Gävleborg	Halland	Jämtland	Jönköping	Kalmar	Kronoberg	Norrbottn	Skåne	Stockholm	Södermanland	Uppsala	Värmland	Västerbotten	Västernorrland	Västmanland	Västra Götaland	Örebro	Östergötland
2009	AÅ	G	VG	VG	G	G	VG	AÅ	AÅ	G	VG	G	AÅ	G	VG	G	VG	G	VG	VG	G
2010	AÅ	VG	VG	VG	VG	VG	VG	AÅ	G	G	G	G	AÅ	G	VG	VG	VG	G	VG	VG	G
2011	AÅ	VG	VG	G	VG	VG	VG	AÅ	G	G	G	VG	AÅ	G	VG	G	VG	G	VG	VG	G

Figur 2. Sammanställning av Regeringskansliets återkoppling för respektive länsstyrelse, 2009-2011 (Källa: Regeringskansliets återkoppling till respektive länsstyrelse avseende verksamhetsåret 2010 och 2011)

	2009	2010	2011
Antal AÅ	4	3	3
Antal G	9	7	8
Antal VG	8	11	10

Figur 3. Sammanställning av Regeringskansliets återkoppling för alla länsstyrelser, år 2009-2011 (Källa: Regeringskansliets återkoppling till respektive länsstyrelse avseende verksamhetsåret 2010 och 2011)

Mål och styrning

En central förutsättning för att arbetet ska kunna organiseras och genomföras på bästa sätt är mål och styrning av arbetet. Det handlar om styrdokument, förankring i ledningen, uppföljning, efterfrågan och styrning genom t.ex. prioriteringar.

Styrdokument och uppföljning

I enkäten uppger tre länsstyrelser att de inte har något styrdokument utöver länsstyrelseinstruktion och regleringsbrev. Huruvida dokumenten berör både det interna och externa arbetet med jämställdhetsintegrering eller enbart ett av dem varierar. Ofta är dokumenten framtagna i samarbete med någon extern aktör.

När det gäller integrering av jämställdhet i styrsystem vittnar flera om att det kan vara svårt att föra fram jämställdhetsfrågan i den "perspektivträngsel" som upplevs råda med andra sektorsövergripande frågor, men också att det finns möjligheter att exempelvis inom mänskliga rättighetsområdet få en plattform att föra fram jämställdhetsfrågan. Flera svarar att någon form av uppföljning görs och att den är användbar i det fortsatta arbetet. Det vanligaste är att särskilt sakkunnig i jämställdhet är den som efterfrågar uppföljningen och ansvarar för genomförandet. Ledningen är de som oftast tar del av den. Flera svarar i enkäten att när det gäller uppföljning av det externa arbetet görs det sällan i samband med extern aktör.

Efterfrågan och prioritering

Några av de grundläggande förutsättningarna för arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering gäller efterfrågan att visa resultat av arbetet, att arbetet prioriteras och att man har stöd i sitt uppdrag. Det finns en stor spridning på hur efterfrågan upplevs på de olika länsstyrelserna. Intresset för frågan förefaller variera kraftigt mellan olika län. I ett enkätsvar skrivs exempelvis att frågan enbart diskuteras av den särskilt sakkunniga. I ett annat enkätsvar beskrivs att det finns ett stort intresse för frågan särskilt från kommuner och tillväxtaktörer (men att andra visar ett mindre intresse). Ett enkätsvar beskrev att frågan formulerades som viktig och prioriterad av länsledningen, men att det inte syntes i verksamheten eller tilldelningen av resurser.

Insatser - utbildning, metoder och stöd

De tre vanligaste insatser som länsstyrelserna genomför gentemot aktörer i länet är utbildningar, stöd till projekt och samordning av nätverk. Internt på länsstyrelserna är de vanligaste insatserna utbildning, analyser och genomförande av projekt. Många arbetar aktivt med metodutveckling. Checklistor, konsuppledd statistik, analyser och kartläggningar är de vanligaste metodstöden som efterfrågas. De sakområden på länsstyrelserna som särskilt sakkunniga bedömer att jämställdhet är väl integrerade i är regional tillväxt, folkhälsa och integration. Det vanligaste ämnet för de utbildningar som länsstyrelserna arrangerar är jämställdhetsintegrering generellt. Vilka stödinsatser som erbjuds både internt och externt ser väldigt olika ut på länsstyrelserna, vilket kan hänga samman med en stor variation av efterfrågan på stöd. Generellt uppfattas efterfrågan som mindre än det stöd som faktiskt utförs. De enkätsvar som visade låga siffror angående det interna stödet, visade även låga siffror gällande stödet till externa aktörer. Länsstyrelserna samordnar, stödjer och/eller medverkar i en mängd olika typer av grupper och nätverk. Det är både konstellationer som enbart fokuserar på jämställdhet och sådana som behöver stöd i jämställdhetsintegreringen i specifika ämnen. Utbildning, nätverk och erfarenhetsutbyte är det vanligaste som efterfrågas av externa aktörer.

Några konkreta exempel på specifika insatser som länsstyrelserna genomför

- Länsstyrelsen i Örebro arrangerar varje år en konferens på temat maskulinitet.
- Länsstyrelsen i Västerbotten driver en satsning på jämställd skogssektor.
- Länsstyrelsen i Västmanland har drivit ett projekt om jämställd skola och är ansvarig för en webbplats kopplat till ämnet.
- Länsstyrelserna i Stockholm och Västra Götaland har bedriver ett omfattande arbete med att ta fram strategier för länen.
- På ett flertal länsstyrelser bedrivs ett utvecklingsarbete med att samordna verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter, barnperspektiv, folkhälsa, tillgänglighet m.m. tillsammans med jämställdhet.

ESF Jämt

Gemensamt driver alla länsstyrelser sedan 2009 projektet ESF Jämt som syftar till att ge stöd till jämställdhetsintegrering i socialfondsfinansierade projekt. Projektet förlängdes till 2012 och nu står ESF Jämt inför ytterligare en förlängningsperiod. På regional nivå har stöd, kunskap och rådgivning erbjudits till projektägare som söker eller har beviljats ekonomiska medel till att genomföra socialfondsprojekt. Vidare har en rad regionala och nationella seminarier och konferenser genomförts med syfte att öka kunskapen om jämställdhet och hur perspektivet kan integreras i en verksamhet. Gemensamt kvalitetssäkrat utbildningsmaterial samt material för kunskapsspridning har tagits fram. Flera aktiviteter har genomförts i EU och ESF Jämt har vid ett flertal tillfällen lyfts fram som en unik och intressant modell för processtöd inom Socialfonden.

Stödorganisationen består av en nationell koordinator och åtta projektstödare som erbjuder kostnadsfri rådgivning och utbildning runt om i landet. Länsstyrelsen i Örebro är projektägare och här arbetar koordinator tillsammans med en informatör (50 %) och en ekonom (50 %). De åtta projektstödjarna är anställda av Länsstyrelsen i Stockholm, Västra Götalands län, Skåne län, Kronobergs län, Västmanlands län, Värmlands län, Västernorrlands län samt Västerbottens län. De särskilt sakkunniga i jämställdhet, i länen där projektstödjarna är placerade, är medlemmar i styrgruppen tillsammans med länsrådet i Gotlands län som är ordförande. Samtliga särskilt sakkunniga i jämställdhet är referensgrupp till projektet.

Under 2013 tar finansieringen slut och projektet avslutas. Den tid som är kvar i projektet 2013 kommer att ägnas åt att avsluta ESF Jämt på ett bra sätt och säkra att erfarenheter och kunskap tas tillvara. Arbetet med de strategiska projekten fortsätter och rundas av och nyckelorden inför nästa år är fokus, kontinuitet, samverkan, uppföljning och spridning.

Förutsättningar

Utöver att beskriva det arbete som bedrivs på länsstyrelserna har det i dialog med nätverk inom länsstyrelsernas organisation, enkätundersökningen och intervjuer med externa aktörer framkommit många tankar om förutsättningarna för länsstyrelsernas genomförande av uppdraget.

Kunskap

Den självskattade kunskapsnivån hos de särskilt sakkunniga är generellt hög. De tre områden där de särskilt sakkunniga värderar sin kunskap som störst är mäns våld mot kvinnor, jämställdhetsintegrering som strategi och processledning, medan de tre områden där de värderar sin kunskap som minst är styrning och uppföljning, styrning av länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag och metoder och verktyg samt målet om fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Inga frågor har ställts om kunskapsnivån hos övriga aktörer. De särskilt sakkunniga i jämställdhet och cheferna i Chefsforum för social hållbarhet lyfter dock att kunskapsnivån bland övriga aktörer varierar starkt och att det finns behov av kunskapshöjning. I intervjuerna med fyra externa jämställdhetsexperter betonas också vikten av stöd till ökad kunskapsnivå.

Särskilt sakkunnig i jämställdhet – organisering, tid och resurser

Länsstyrelseinstruktionen instruerar enbart att en särskilt sakkunnig i jämställdhet ska finnas, men hur tjänsten utformas i form av kombinationen av arbetsuppgifter styrs inte. I intervjuerna med de tre utvalda länsstyrelserna menar de att särskilt sakkunnig ska ha en stödjande och samordnande funktion och den samlade kompetensen på området men att aktiviteter och arbetet ska ske ute i organisationen inom respektive sakområde. En mellanchefer uttrycker det så här:

Det här med jämställdhetsintegrering, det är viktigt att det är enheterna som är drivande och vill det och att hon [jämställdhetssakkunnig] är kompetensstödet. (Mellanchefer 2)

En rundfrågning bland de särskilt sakkunniga i jämställdhet under våren 2012 visade stora variationer i hur mycket tid sakkunnig kan lägga på insatser för jämställdhetsintegrering. Vissa har tjänster där i princip noll procent av tiden kan läggas på jämställdhetsintegrering medan andra har tjänster där hundra procent kan ägnas åt jämställdhetsintegrering. Samma stora variationer visade en utvärdering av utvecklingsprogrammet 2005 genom frågan hur mycket av sin totala arbetstid som lades på jämställdhetsintegrering: "någon använde 5 % av sin tid till jämställdhetsintegrering medan en annan använde 40 % av sin tid till detta (Sic!) (Först Hörte 2005, s. 5). Även i enkäten och dialogen med sakkunnignätverket framkom tankegångar om att det är orimligt att en person (den särskilt sakkunniga) vid länsstyrelserna ska hinna med att arbeta med mäns våld mot kvinnor, jämställd tillväxt, länsstrategier i jämställdhet och intern jämställdhetsintegrering.

Ett hinder som de särskilt sakkunniga i jämställdhet lyfter är placeringen av särskilt sakkunnig på länsstyrelserna. Några enkätsvar uppgav att uppdraget bör ligga på stabsfunktionen om samordningen ska fungera. Många särskilt sakkunniga uppges finnas på andra enheter (exempelvis enheter för social hållbarhet), varpå det organisatoriskt blir otydligt att de särskilt sakkunniga är en resurs för hela myndigheten. Denna organisering upplevs försvåra kontakt med ledning och verksamhetsstöd.

I de inkomna enkätsvaren ifrågasattes möjligheten att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete med lite resurser. Bland annat utifrån från de resurser som avsätts i form av pengar. Länsstyrelserna fick en ramanslagshöjning med 20 miljoner 1994 för 21 jämställdhetsexperter, men sedan dess har specifikt avsatta medel enbart kommit till uppdragen inom det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet. Om och hur mycket medel som finns tillgängligt för aktiviteter för jämställdhetsintegrering ser olika ut på länsstyrelserna idag.

Mandat i det externa arbetet

I framför allt dialog med de tre utvalda länsstyrelserna och de särskilt sakkunniga i jämställdhet lyfts mandat gentemot externa aktörer fram som en viktig förutsättning. Även i de intervjuer med externa aktörer, som Kontigo AB har genomfört, framkom en bild av att de särskilt sakkunniga i jämställdhet och länsstyrelserna inte har ett tydligt uppdrag eller ett mandat att göra något riktat mot externa aktörer på alla håll.

Om vi nu ska jobba med det här externt, var går gränsen för vårt mandat? Vilka kan vi gå på?
(Länsråd 1)

Det är väl en bra sak att föra fram. Att försöka få grepp om vad frihetsgraderna är. När man sitter där med ärendet vad finns det för utrymme att ta hänsyn som inte är kopplat till verksamhetsområdet?
(Länsråd 2)

Men de intervjuade externa jämställdhetsexperterna menar också att det varierar bland annat beroende av länsledningarnas engagemang i frågan. Både landshövdingarna och länsråden lyfte själva den funktion de kan fylla och använda det mandat som följer med titeln.

Där kan ju vi naturligtvis fylla en väldigt viktig funktion som landshövding och länsråd och ledningen i övrigt att delta i olika sammanhang där det kan vara viktigt och att man också sätter ner foten och säger att det här är viktigt och det här ska vi göra, att det är tydliga signaler som ges både i länet men också internt. (Landshövding 1)

Samtidigt som ledningarna själva lyfter den funktion de kan fylla genom att ge mandat och engagemang, vittnar de särskilt sakkunniga om en stor önskan om en ökning av just engagemang jämfört med idag.

Uppdragets utformning

Många lyfter ”tydliga uppdrag” som en grundförutsättning för arbetet och i det mesta av underlaget, som samlats in till denna förstudie, uttrycks att uppdraget länsstyrelserna har är otydligt och att det har blivit mer otydligt över tid. De intervjuade externa personerna menar att de särskilt sakkunniga behöver ett tydligt uppdrag, ett mandat och ett tydligt stöd från länsledningen för att kunna bedriva ett gott arbete. Tre av de intervjuade uttryckte att det var en svårighet för arbetet att de särskilt sakkunnigas uppdrag har försvagats och blivit mer otydligt över tid.

Styrningen behöver utvecklas, uppdraget i instruktionen behöver konkretisering och tydligare koppling till de olika verksamheterna och sakområdena. (Chef på Chefsforum för social hållbarhet)

I Riksrevisionsverkets rapport om styrning av jämställdhetspolitiken kom de fram till att just regleringsbrevet är en av de viktigaste påverkansfaktorerna i myndigheters jämställdhetsarbete (RRV 2000:17, s. 49). Detta kom till uttryck även i arbetet med förstudien trots att Regeringskansliet i sin återkoppling beskrivit att arbetet ska bedrivas utifrån instruktionen (Regeringskansliets återkoppling 2011, s. 57). I intervjuerna framkommer uppfattningen om uppdraget som en tydlig påverkansfaktor för hur uppdraget genomförs.

Det är egentligen först i år som jämställdhetsuppdraget har varit mer tydligt. Det har tidigare varit mer upp till oss själva att bestämma egentligen när det har varit i länsstyrelseinstruktionen. Det är bra att det har kommit in i regleringsbrevet för det blir lite tydligare vad som krävs utav oss då. (Mellanchef 1)

Även om flera lyfter behovet av tydligare uppdrag är det få som ger konkreta exempel på vad det är som blivit tydligare och hur uppdraget skulle se ut istället. Uppfattningen, bland både länsstyrelseaktörer och externa aktörer, att uppdraget är otydligt är dock något som verkar försvåra arbetet, varför det lyfts som en faktor för hur läget ser ut idag.

Uppdragets utformning och styrning hänger även samman med den återkoppling som ges. Till de tre länsstyrelser som sedan 2009 återkommande har fått bedömningen att arbete återstår, ställdes frågan om hur de använder återkopplingen från Regeringskansliet.

Fram till där vi började för ett år sedan har vi inte använt återkopplingen för vi har prioriterat ner området och varit öppna med det också. (Mellanchef 1)

Sedan kan man önska att det ska vara tydligare vad är det i själva uppdraget man vill att länsstyrelserna ska göra. [...] När vi återkopplade det till jämställdhetsministern, att vi har gjort detta och detta, säger hon då att det inte är det vi menar. Då är det ju väldigt viktigt att de talar om vad det är de vill att vi ska göra. För annars är det svårt att ta den där återkopplingen på allvar. (Länsråd 1)

På en annan länsstyrelse används återkopplingen som en del av uppföljningsarbetet och bedömningen från Regeringskansliet har bidragit till en insikt om att något behöver göras.

Men det är klart att den återkopplingen där vi har hamnat i att arbete återstår har vi ändå kommit fram till att vi behöver förstärka oss. På så sätt har det fått en effekt hos oss. (Mellanchef 2)

Andra uppdrag och satsningar påverkar

När länsstyrelserna får uppdrag inom ett specifikt jämställdhetsområde tycks det på flera länsstyrelser påverka genomförandet av det grundläggande arbetet med jämställdhetsintegrering. När flera av uppdragen inom det sociala området flyttades från länsstyrelserna till socialstyrelsen påverkade det på några håll organiseringen av jämställdhetsuppdraget. Uppdragen inom det fjärde jämställdhetspolitiska målet har blivit fler och större de senaste åren och det har på vissa håll friggjort

tid för särskilt sakkunnig i jämställdhet att fokusera på jämställdhetsintegrering medan det på andra håll har lett till att mindre tid har funnits till det. Så här svarade en länsstyrelse, där sakkunnigtjänsten bedömdes kunna innehålla alla uppdrag inom fjärde jämställdhetspolitiska målet och hela uppdraget om jämställdhetsintegrering:

Vad var det som gjorde att våldsfrågorna fick ta plats på bekostnad av jämställdhetsintegreringen? (Intervjuare)

Då är den brutala sanningen, att pengar styr. Vi har en prioritet inom myndighet att det är myndighetsutövning, pengar ut och sedan är det kunskapsunderlag. Och det var viktigt och värdefullt att de här pengarna [statsbidragen inom kvinnofrid] hamnade på rätt ställe. (Länsråd 2)

När specifika pengar beviljas inom ett område kan det leda till att grunduppdraget om jämställdhetsintegrering ges mindre tid och resurser.

2010 antog Länsstyrelserna en gemensam handlingsplan för mänskliga rättigheter. Sedan 2012 har länsstyrelserna även ett externt uppdrag, att samarbeta med och stödja aktörer i länen. Handlingsplanen innehåller en del med fokus på verksamhetsintegrering och satsningen har inneburit ett omfattande utbildningsarbete och samarbete mellan länsstyrelserna. Detta har påverkat både arbetsuppgifterna för särskilt sakkunniga i jämställdhet och förutsättningarna för jämställdhetsintegreringen på länsstyrelserna.

Det finns en viss konkurrens inom ramen för social hållbarhet, perspektivträngsel. Vilket perspektiv är viktigast – är det mänskliga rättigheter, jämställdhet, barnperspektivet eller vad? Det är viktigt att vi inte jobbar med parallella processer. (Chef på Chefsforum för social hållbarhet)

Stora variationer i genomförandet av uppdraget

I budgetpropositionen 2012/13 konstateras att "Insatserna för jämställdhetsintegrering varierar avseende omfattning, ambitionsnivå och inriktning mellan olika länsstyrelser" och att stödet för jämställdhetsintegrering på regional nivå behöver utvecklas (Prop. 2012/13:1, Utgiftsområde 1, s. 43).

Enkätsvaren och dialogen med länsstyrelseaktörer ger en bild av att arbetet på länsstyrelserna ser olika ut, och har skilda förutsättningar. Detta är en bild som också flera av de intervjuade experterna delade. Både intervjuer och enkät svar visar att många av länsstyrelserna har ett bra och strategiskt arbete, och det finns gott om goda exempel och möjlighet att lära av dessa föredömen.

Regionala förutsättningar

Andra faktorer som påverkar förutsättningarna att genomföra uppdraget kan kopplas till det som oftast benämns regionala förutsättningar. Det kan t.ex. handla om storlek på län, struktur på näringsliv, antal kommuner och deras storlek och geografiska placering, förekomsten av regionala samverkansorgan, organisatorisk placering av jämställdhetssakkunnig på länsstyrelserna, resurser att söka externa projektmedel, administrativa stödresurser, stöd från ledning och chef. Detta visade Regeringskansliets utvärdering 2003:

Länens verksamheter får olika karaktär bl. a. beroende på den här typen av förutsättningar. Tillspetsat kan man kanske säga att storstadslänen har bäst förutsättningar att driva stora projekt, EU-projekt och regeringsuppdrag. Mindre län har strukturmässigt bättre förutsättningar att genomföra integreringsstrategin internt och externt. Större län måste satsa på skriftliga informationsmaterial för att nå ut brett. I det lilla länet kan en jämställdhetskonferens nå ut genom att få stor uppmärksamhet i länstidningen – särskilt om landshövdingen medverkar. (Regeringskansliet 2003, s. 44)

Varierande genomförande men viktiga insatser

De slutsatser som framkom i 2003 års utvärdering stämmer i mångt och mycket än idag. Utförandet och organiseringen av uppdraget varierar stort mellan länen. Prioriteringen av uppdraget och förutsättningarna för de särskilt sakkunniga att genomföra sitt uppdrag ser olika ut i länen. Det verkar förefalla så att synen på uppdraget och uppfattningen om dess utformning påverkar organiseringen och genomförandet av uppdraget. Beroende av vad som uppfattas ingå i uppdraget och vad målsättningen är påverkar det hur mycket tid, pengar och engagemang som satsas. Variationer i genomförandet behöver inte nödvändigtvis vara något negativt, så länge de aktörer som ska nås av insatserna får ett likvärdigt stöd. Det behöver inte betyda att alla ska göra lika, men det bör finnas någon form av likvärdighet i genomförandet. Men när variationerna innebär att det i det ena länet genomförs många framgångsrika insatser och i det andra länet nästan inga alls påverkar det hur hela länsstyrelseorganisationen uppfattas och i slutändan verkan för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i vissa län.

Trots stora variationer går det dock av enkätsvaren och intervjuerna med alla grupper på länsstyrelserna att konstatera att det finns en hög kunskapsnivå hos de särskilt sakkunniga, länsstyrelserna genomför många viktiga insatser (både strategiska och operativa) för att verka för de jämställdhetspolitiska målen och bidra till jämställdhetsintegreringen i länen. Det går även att se att det finns ett stort engagemang och en vilja att utveckla arbetet på länsstyrelserna. Mer om utvecklingsmöjligheterna återges i avsnittet om behovsanalysen. I följande avsnitt med målgruppsanalys ges också mycket värdefull information om länsstyrelsernas insatser kopplat till olika aktörer.

Målgruppsanalys

I denna del görs en analys av vilka aktörer som är centrala för jämställdhetsintegrering i länen och för utvecklingssatsningen. Målgruppsanalysen kan sägas innehålla en intern och en extern del där den interna delen handlar om vilka aktörer i länsstyrelsernas organisation som är centrala för en utvecklingssatsning samt vilka aktörer i länen som ska nås och/eller påverkas av utvecklingssatsningen. Målgruppsanalysen handlar både om att analysera aktörer som ska ta del av de insatser som länsstyrelserna genomför (extern målgrupp) och om att analysera aktörer inom länsstyrelseorganisationen som ska delta i en utvecklingssatsning (intern målgrupp).

Målgrupp på länsstyrelserna

De olika yrkesfunktionerna på länsstyrelserna kan ha olika roller i jämställdhetsuppdraget och det beskrivs nedan. På nästa sida återfinns en bild som visar länsstyrelsernas organisation och de aktörer/grupper som är centrala inom jämställdhetsområdet.

Landshövdingarna

Landshövdingarna är centrala för att styra, ge mandat och uppmärksamma sakområdet. På landshövdingemötet och i intervjuerna lyfter flera fram den funktion som länsstyrelserna och landshövdingarna kan fylla som igångsättare av strategiska satsningar och som en samlande aktör utifrån de förutsättningar och de behov som finns i länen. De särskilt sakkunniga i jämställdhet lyfter ledningarna som en viktig kanal ut till aktörer i länen eftersom de har tillgång till kontakter, nätverk och forum som kan vara strategiskt viktiga.

Länsråden

Länsråden lyfter själva att deras främsta ansvar är på respektive länsstyrelse som chefer för att driva frågan och ge förutsättningar till att uppdraget kan genomföras. Men de lyfter också fram den samverkan som finns mellan alla länsstyrelsernas länsråd och att det är ett viktigt forum för information och förankring. Vikten av prioritering av uppdraget belystes också vid möte med länsråden och precis som landshövdingarna menar de att länsråden kan vara med och synas i samband med aktiviteter i länen och på så sätt skicka tydliga signaler om att frågan är viktig. Något länsråd lyfte också att det är viktigt att det inte ska vara särskilt sakkunnig i jämställdhet som själv ska driva frågan utan även ledningen och de andra sakområdena på länsstyrelserna har ett ansvar att se till att uppdraget förverkligas.

Cheferna i Chefsforum för social hållbarhet

Chefsforum är ett relativt nybildat forum inom länsstyrelsernas organisation. Chefsforum består framförallt av mellanchefer som har särskilt sakkunnig i jämställdhet på sin enhet/avdelning. Mellancheferna spelar en avgörande roll för att det faktiska arbetet med jämställdhetsuppdraget ges rätt förutsättningar. En fungerande kommunikation mellan nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet och länsråden är centralt för genomförandet av uppdraget och organiseringen av utvecklingssatsningen. Cheferna har där en viktig funktion i att de kan lyfta behov och möjligheter till länsledningarna och stötta de särskilt sakkunniga i deras arbete. Cheferna kan också utgöra en viktig ingång till övriga chefer på länsstyrelserna.

Särskilt sakkunniga i jämställdhet

De särskilt sakkunniga i jämställdhet sitter på en unik position både på länsstyrelserna och i genomförandet av jämställdhetspolitiken. De jämställdhetssakkunniga ska fungera som samordnare, stödfunktion och processledare i myndighetens arbete med uppdraget. Kompetens och engagemang ska finnas hos alla på länsstyrelserna och den särskilt sakkunniga/e ska samordna. De särskilt sakkunniga kan bidra med kunskap, omvärldsbevakning och inspiration.

Övriga medarbetare på länsstyrelserna

Uppdraget att verka för jämställdhet är hela myndighetens uppdrag och för att det ska få full effekt måste alla sakområden och dess medarbetare integrera det inom sina insatser. Kunskap och rutiner

måste finnas på alla nivåer i länsstyrelseorganisationen. För övriga medarbetare på länsstyrelserna är det centralt med stöd i form av utbildning, arbetssätt och en känsla av ansvar för jämställdhetsfrågorna i sin egen verksamhet. Medarbetarna kan också vara viktiga kanaler utåt i länet mot aktörer och forum inom de olika sakområdena. Genom att inkludera alla medarbetare på länsstyrelserna kan målgruppen för länsstyrelsernas verkan för de jämställdhetspolitiska målen bli väldigt stor. I alla dialoger har det lyfts att hela ansvaret för uppdraget inte kan förväntas ligga på särskilt sakkunnig i jämställdhet utan alla i organisationen måste vara engagerade.

Det här med jämställdhetsintegrering, det är viktigt att det är enheterna som är drivande och vill det och att NN [särskilt sakkunnig i jämställdhet] är kompetensstödet. (Mellanchef 2)

Landshövdingarna

- fattar övergripande principiella beslut
- forum för förankring av information och insatser

Länsråden

- fattar övergripande beslut om den operativa verksamheten
- kan fatta beslut om resurstilldelning till länsstyrelsegemensamma insatser och projekt
- forum för förankring av information och insatser
- ger mandat till vissa länsstyrelsegemensamma grupper
- länsrådet i Gotlands län har ett utpekat extra ansvar för jämställdhetsfrågorna

G3

- En av flera temagrupper som länsråden är organiserade i. I G3 ingår sakområdet jämställdhet

Chefsforum för social hållbarhet

- ett forum för chefer på länsstyrelserna med ansvar för sakområden inom området social hållbarhet.
- fattar beslut om mandat till länsstyrelsegemensamma nätverk och grupper
- fattar beslut om länsstyrelsegemensamma projekt och initiativ
- har utsett två chefer som bevakar jämställdhetsfrågorna och medverkar på nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet

Nätverk människohandel och prostitution (samordnas av Lst-Stockholm)

Nätverk våld i nära relationer (samordnas av Lst-Stockholm)

Nätverk hedersrelaterat våld och förtryck (samordnas av Lst-Östergötland)

Nätverk särskilt sakkunniga i jämställdhet

- forum för erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och gemensamt utvecklingsarbete
- har utsett två språkrör som samordnar nätverket

Projekt ESF Jämt (projektkontor på Lst-Örebro)

Extern målgruppsanalys

I intervjuerna med fyra externa personer framkom en tämligen gemensam bild av vilka externa aktörer som är viktigast för länsstyrelserna att samarbeta med för ett framgångsrikt jämställdhets- och jämställdhetsintegreringsarbete i länen. De identifierade nyckelaktörerna är regionförbund, kommuner, landsting, aktörer inom Program för hållbar jämställdhet (HÅJ) samt universitet/högskola.

Enkätundersökningen visade att de aktörer som länsstyrelserna i störst utsträckning stödjer är regionförbund, kommuner, aktörer inom HÅJ och regionala tillväxtaktörer. De aktörer som bedöms vara viktiga för samarbete är regionförbund, kommuner, aktörer inom HÅJ, statliga myndigheter och landsting. De aktörer som ett nära samarbete sker med idag är regionala tillväxtaktörer, högskolor/universitet, regionförbund och aktörer inom HÅJ. Svaren visar på en viss differens i vilka aktörer som bedöms viktiga för samarbete och vilka länsstyrelserna samarbetar med idag.

Regionförbund

Regionförbunden har en nyckelfunktion i att de ofta är de som tar fram strategier och handlingsplaner för länets utveckling, men också i att de kan vara betydelsefulla gentemot kommunerna som har olika förutsättningar. Regionförbunden bedöms även av de särskilt sakkunniga som viktiga aktörer och flera samarbetar redan idag med dem.

Kommuner

Kommuner är redan tilltalade genom andra satsningar, och för att skapa förändringar i samhället och få en positiv effekt av HÅJ-satsningen menar Gertrud Åström att kommuner är den allra viktigaste aktören att vända sig mot. Både länsstyrelserna och kommunerna har jobbat med frågan länge, flera stora satsningar har riktat sig mot kommuner, och det är viktigt att hålla fast detta arbete, men också att skapa en spridning av kunskap och erfarenheter mellan de kommuner som varit med i satsningar och de som inte varit det.

Landsting

En annan nyckelaktör är landstinget, som samtliga intervjuade lyfter som en mycket viktig aktör. Flera av de intervjuade beskriver landstingen som en aktör som kan presentera många goda exempel på jämställdhetsarbete, men där mycket också återstår att göra. Även de särskilt sakkunniga i jämställdhet bedömer landstingen som viktiga att samarbeta med, men relativt få uppger att det finns ett sådant samarbete idag.

Aktörer inom Program för hållbar jämställdhet (HÅJ)

Tre av de intervjuade⁴ uttryckte att de viktigaste aktörerna för länsstyrelserna att stödja och/eller samarbeta med bland annat finns i de aktörer som deltagit i utvecklingssatsningen HÅJ. Det finns en stor kunskap och ett påbörjat arbete inom HÅJ som är viktigt att hålla fast vid. Aktörerna inom HÅJ är viktiga dels ur aspekten att länsstyrelserna bör stödja dem i deras fortsatta arbete, bygga och upprätthålla nätverk dels att finnas som en utomstående aktör som finns där och påminner om att arbetet bör fortsätta. Aktörerna ses också som stora kunskapsbärare, en viktig aktör att samarbeta med för att nyttja den kunskap som finns, att använda som föreläsare och på olika sätt sprida de erfarenheter som gjorts på bredare front. Av de särskilt sakkunniga i jämställdhet anges aktörer inom HÅJ som viktiga samarbetspartner.

Aktörer i tillfälliga insatser

Det finns också flera andra aktörer som på motsvarande sätt som HÅJ får tillfälliga medel, t.ex. genom Europeiska Socialfonden. Ann Boman påpekade att det är viktigt att ta hand om

⁴ Gertrud Åström, Ann Boman och Marie Trollvik

erfarenheterna hos alla dessa tillfälliga aktörer, som uppkommer i olika sammanhang, och att länsstyrelserna skulle kunna utgöra ett stöd där.

Universitet och högskolor

En annan aktör som flera av de intervjuade poängterade som viktig var universitet och högskolor. Annika Olsson såg universitet och högskolor som viktiga utifrån att de kan ha forskningsbaserad kunskap om den problematik som man valt att arbeta med, men också att universitet och högskolor kan spela en viktig roll i en utvecklingssatsning genom att få uttalade uppdrag. Det kan handla om följeforskning eller andra typer av uppdrag. För att sprida kunskap och erfarenhet, få en tydligare problembild och en ökad dialog kring behov är det viktigt med en kontinuerlig dialog mellan forskning, praktiker/expertter och/eller andra berörda parter. Om länsstyrelserna får en följeforskare kan de parallellt i processen få nya idéer, en kritisk vän som ställer de frågor som hjälper till att vidareutveckla arbetet och driva det framåt.

Även flera av de andra intervjuade påpekade vikten av uppföljning och utvärdering, bland annat såg Marie Trollvik universitet och högskolor som en viktig samarbetspartner utifrån en utvärderande och forskande roll.

Annika Olsson ser att högskolor och universitet har två roller i detta arbete. Utöver att bidra med kunskap om vad som fungerar och inte fungerar så är de också organisationer som i sig aktivt behöver arbeta med jämställdhetsfrågan. En utvecklingssatsning bör därför ske i samverkan med högskolor eller universitet för att få god tillgång till men också för att generera forskning.

Ann Boman påpekar att det finns väldigt lite forskning kring praktiskt jämställdhetsarbete, kanske går det att bygga upp en sådan forskning utifrån en regional nivå? Ann Boman skulle gärna se en samverkan mellan länsstyrelser och exempelvis FoU-center som gemensamt kan forma och stötta olika strategier kring det praktiska jämställdhetsarbetet. Det praktiska arbetet bör stöttas med vetenskap.

Statliga myndigheter

De särskilt sakkunniga i jämställdhet bedömer statliga myndigheter som viktiga aktörer att samarbeta med. De intervjuade lyfter dock inte särskilt fram dem. Relativt få anger att de har ett nära eller mycket nära samarbete med dem idag. En separat enkätfråga visar att statliga myndigheter är de aktörer som flest länsstyrelser önskar samarbeta närmare med.

Företag och branschorganisationer etc.

Länsstyrelserna samarbetar med eller riktar stöd till privat sektor i relativt liten omfattning. I enkäten uttrycks inte heller att de bedöms som väldigt viktiga för samarbete jämfört med offentlig sektor. En önskan finns dock om att rikta insatser gentemot företag samt bransch- och företagarorganisationer.

I ett enkätsvar görs ett förtydligande om att länsstyrelserna når många aktörer som inte omnämnts i enkäten genom projekt ESF Jämt. Den särskilt sakkunniga uttrycker att företag, tillväxtaktörer, branschorganisationer etc. troligen skulle vara ett större fokus om inte projekt ESF Jämt fanns. Det är därmed viktigt att ta med resultaten från ESF Jämt i den sammantagna bedömningen av länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering.

Privata aktörer, andra statliga myndigheter och medborgarna

Marie Trollvik betonade att det finns många aktörer med stor kunskap som länsstyrelserna bör knyta till sig. Det finns exempelvis en stor mängd kompetenta konsulter inom jämställdhetsbranschen, men också organisationer som exempelvis resurscentrum, diskrimineringsbyråer och rättighetscentrum som på regional nivå kan vara mycket viktiga.

En annan aktör, lyft av Gertrud Åström, var Lantbrukarnas riksförbund, LRF. Jämställdhetsfrågan ses av många som en överlevnadsfråga för landsbygden, och det finns förståelse för jämställdhetsarbete i de gröna näringarna inom organisationen. Därför är LRF en viktig aktör för länsstyrelserna och det finns ett påbörjat arbete, som är viktigt att hålla fast vid.

Även aktörer som Riksrevisionen och Statistiska centralbyrån kan vara viktiga i en uppföljning av de insatser som sker enligt Annika Olsson. Men även en aktuell bild av hur forskningsläget ser ut på regional nivå skulle kunna vara användbar. Det är viktigt att systematisera arbetet och arbeta för att få en bild av både kunskap, problem och behov i de olika regionerna.

Annika Olsson poängterade också vikten av att arbeta med medborgardialog. Därför kan också frivilligorganisationer, en aktör som i dagsläget ofta glöms bort, vara en samarbetspartner. Det är viktigt att bredda blicken till att se även bortom det offentliga, och inkludera NGO:s, frivilligorganisationer och även privata företag i detta arbete. Ett sätt att inkludera medborgarna är att redan i uppdraget om en utvecklingssatsning bygga in en obligatorisk medborgardialog.

Gemensam bas med regionala variationer

De särskilt sakkunnigas bild motsvarar den bild som de intervjuade experterna gav uttryck för. Även bland de särskilt sakkunniga var regionförbund, kommuner och landsting viktiga samarbetspartner för länsstyrelsernas jämställdhets- och jämställdhetsintegreringsarbete. Statliga myndigheter var dock de aktörer som flest särskilt sakkunniga önskade ett närmare samarbete med. Det går också att utläsa att samarbetet med den privata sektorn upplevs mindre betydelsefullt än samarbetet med den offentliga sektorn, men att önskan finns om att rikta insatser gentemot privat sektor.

Enkätsvaren visar att samarbetet med de aktörer som upplevs som viktiga i praktiken inte är lika intensivt som det bedöms viktigt. Länsstyrelsernas särskilt sakkunniga önskar ett närmare samarbete än det pågående med flera aktörer. Det finns därmed stora utvecklingsmöjligheter inom området.

När det gäller den externa målgruppsanalysen går det även att fundera över hur länsstyrelsernas roll i förhållande till olika aktörer ska vara. En viktig skillnad är om länsstyrelserna agerar stödjande till en extern aktör eller om ett samarbete sker med aktören, att länsstyrelserna går in som en jämbördig part. Länsstyrelserna bör kunna förhålla sig på olika sätt till olika aktörer. Exempelvis bör länsstyrelserna i de regionala strategierna gå in som en medspelare, och inte som en stödjande aktör, resonerade Ann Boman. Länsstyrelserna är redan en jämbördig aktör inom detta område, även om det just inte är länsstyrelsernas jämställdhetskompetens som används på alla håll.

De aktörer som är nyckelaktörer kommer att variera mellan länen, framhäver Annika Olsson. I olika län finns olika jämställdhetsproblem att arbeta med, det går inte att gå in med en modell och arbeta likadant över hela Sverige när grundproblem och förutsättningar ser så olika ut. Det är utifrån situationen i länet som det avgörs vilka de viktigaste aktörerna är. Det är problematiskt att centralt på förhand peka ut generella nyckelaktörer som ska stämma för alla län. Istället bör aktuell regional forskning vara en viktig del i att undersöka hur problematiken i länet ser ut, och först när problemet är definierat kan de aktörer som är viktigast inom området identifieras, vilka som arbetar med frågan och vilka som kan ha kunskap om frågan, anser Annika Olsson.

En faktor som påverkar länsstyrelsernas roll i relation till privat sektor kan vara att privat sektor oftast har arbetsgivarperspektivet som fokus i jämställdhetsarbetet, medan länsstyrelsernas fokus är verksamhetsintegrering. Historiskt sett har det också varit så att det är offentliga aktörer som har betonats i länsstyrelsernas uppdrag.

Sammanfattningsvis är det en stor mängd aktörer som länsstyrelserna bedöms behöva rikta insatser mot eller samarbeta med i länen. Å ena sidan kan mängden aktörer som lyfts fram, ses som en tillgång genom att det inte finns några direkta begränsningar i vilka länsstyrelserna kan rikta sig mot, men Å andra sidan kan det skapa otydlighet och problem vid prioritering samt bidra till stora variationer i genomförandet av uppdraget, vilket till viss del framkommit i intervjuerna med länsstyrelserna.

Det är angeläget att nå en någorlunda ensad syn om vilka aktörer som är angelägna för länsstyrelsernas insatser, bl.a. för att dessa aktörer ska kunna ha möjlighet att få en uppfattning om vad de kan förvänta från länsstyrelserna. Det kan finnas en mindre mängd aktörer som länsstyrelserna är ense om att samarbeta med eller rikta insatser mot. Men det måste även utöver det kunna förekomma vissa regionala skillnader utifrån behoven och förutsättningarna i länen. En gemensam bas av aktörer med regionala variationer som komplement skulle kunna vara en grund att utgå ifrån. Det ger dels en tydlighet utåt gentemot dessa aktörer dels ett stöd i form av en sorts avgränsning för länsstyrelsernas prioriteringar och satsningar. I regeringens skrivelse om jämställdhetspolitiken anges att stödet på regional nivå främst ska fokusera på myndigheter, kommuner, landsting, samverkansorgan och företag i privat sektor som utför offentlig finansierad service (Regeringen, skr. 2011/12:3, s. 18). Utvecklingssatsningen för länsstyrelserna bedöms därför behöva fokusera på dessa aktörer.

Utvecklingsbehov

Denna sista del i de tre delar av förstudien som handlar om att beskriva och kartlägga är en beskrivning och analys av målgruppernas behov. På samma sätt som målgruppsanalysen är uppdelad i en intern och en extern del är även kartläggningen av behoven det. I uppdraget från regeringen anges att det är behov av kompetensutveckling som ska analyseras, men om det regionala arbetet med jämställdhetsintegrering ska utvecklas kan andra behov finnas än kompetensutveckling. Därför har analysen ett bredare fokus och berör även generella utvecklingsbehov som finns för länsstyrelsernas genomförande av arbetet med jämställdhetsintegrering. Först redogörs för generella utvecklingsbehov för länsstyrelserna som inte är kopplade till specifika målgrupper och därefter redogörs för utvecklingsbehov för de olika målgrupperna.

Utvecklingsbehov för länsstyrelserna

Följande gemensamma utvecklingsbehov har framkommit i dialog med landshövdingarna, länsråden, chefsforum, särskilt sakkunnig i jämställdhet, tre länsstyrelser och fyra externa aktörer.

Analys

Länsstyrelsernas styrka är god kännedom om det egna länet och kontakter med viktiga aktörer. Något som har lyfts som ett utvecklingsområde är dock djupare analyser av kopplingen mellan jämställdhet och den egna verksamheten och regionala utvecklingen. Flera efterfrågar en karta över hur det ser ut och en gemensam inventering av behoven som finns och hur länsstyrelserna utvecklar sitt arbete utifrån de förväntningar som finns på uppdraget. Kopplat till dessa lyfter många behoven av uppföljning, uppföljningssystem och kvalitativa indikatorer.

Information och kunskapsspridning

Flera av de behov som har lyfts går att koppla till utveckling av kommunikation, information och kunskapsspridning. Det handlar om att "paketera" och tydliggöra för alla på och utanför länsstyrelserna vad som ska göras och hur. Genomgående efterfrågas också framtagande och spridning av goda exempel.

Spridningsseminarium. Goda idéer är till för att snos. (Länsråd 3)

När jämställdhet integreras och blir en självklar del i vissa delar av verksamheten är det inte helt ovanligt att det inte dokumenteras eller sprids eftersom det ses som en del av arbetet som allt annat. En chef uttrycker just det:

Jag tror att den här löpande jämställdhetsintegreringen, jag tror att det finns en hel del som fungerar men som inte skrivs ner. (Chef 2)

Mycket bra arbete har gjorts på länsstyrelserna men mycket har inte dokumenterats eller samlats på något strukturerat sätt.

Arbetsätt, metoder och verktyg

Det har kommit fram flera tankar och idéer om hur länsstyrelserna ska utveckla sina arbetsätt och sin organisering av uppdraget. Det handlar till exempel om att lyfta jämställdhet i fler sammanhang än idag och i samarbete med andra sakområden. Någon menar att fokus borde ligga på att utveckla arbetet internt eftersom det ofta är svårt att nå externa mottagare. Uppföljning är ett återkommande önskemål men även att länsstyrelserna ska ensa sig kring en gemensam bild av hur vi arbetar och genomför uppdraget.

I enkäten berättar flera av de särskilt sakkunniga i jämställdhet att de jobbar med just metodutveckling. Det som efterfrågas mest är checklistor, könsuppdelad statistik, analyser och kartläggningar. Det finns dock behov av att utveckla arbetsätten kopplat till olika sakområden. I övrigt har många lyft önskemål om metoder och analyser för att påverka attityder och möta

motstånd. Erfarenhetsutbyte kring praktiskt jämställdhetsarbete är också något som många efterfrågar.

Utveckling av externt stöd

En central del av jämställdhetsuppdraget är stöd till aktörer i länen. Främst länsledningarna och mellancheferna lyfter behoven av tydligare mandat och mer resurser gentemot externa aktörer. Flera visar också på relationen till kommuner och regionförbund som ett viktigt utvecklingsområde tillsammans med att generellt utveckla insatserna gentemot externa aktörer genom t.ex. statistik, nätverk, spridning av goda exempel. Kopplat till detta har också önskemål om tydligare "marknadsföring" av länsstyrelsernas uppdrag i länen framförts. Någon lyfter idéer om gemensamt utvecklingsarbete med sektorsmyndigheter som länsstyrelserna arbetar nära med: t.ex. Jordbruksverket.

Uppdragsförtydligande

Detta uppdrag har länge skiljt sig från andra uppdrag på länsstyrelserna på så sätt att det varit det enda område inom länsstyrelsernas verksamheter där det finns krav på en särskild funktion⁵. Det finns dessutom få uppdrag i regleringsbrevet. När jämställdhetsexperterna inrättades innebar det en rad åtaganden för länsstyrelserna. Uppdraget i övrigt grundar sig idag i skrivelser i instruktionen om att länsstyrelserna ska verka för nationella mål, samordna samhällsintressen och statliga myndigheter och främja länets utveckling, integrera jämställdhet i den egna verksamheten och konsuppdela statistik. Kunskapen om vad det innebär att ha en särskilt sakkunnig i jämställdhet samt uppdragen enligt instruktionen har dock visat sig variera stort.

Vad ska vårt uppdrag vara? Även om man säger att vi ska ha en sakkunnig och vi ska stödja och bistå och allt det här kan det ju vara ganska mycket. Man måste klara ut ansvaret tydligt. (Landshövding 1)

År 2011 ändrades styrningen och det uppdrag som återfanns i regleringsbrevet om att stödja aktörer i länen togs bort med hänvisning till styrningen i instruktionen. Den ändringen har dock skapat oklarhet i uppdraget både inom länsstyrelsevärlden men även bland externa aktörer, där det finns uppfattningar om att länsstyrelsernas uppdrag har försvagats och att länsstyrelserna inte skulle ha ett uppdrag att stödja aktörer i länen med jämställdhetsintegrering. Genomgående i dialog med enskilda länsstyrelser och de olika nätverken med yrkeskategorier på länsstyrelserna uttrycks ett behov av förtydligande av uppdraget. Någon efterfrågar en gemensam karta av uppdraget och dess innebörd. Något som också flera av de intervjuade experterna resonerade kring var att länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag har försvagats över tid. Uppdraget upplevs ha blivit mer otydligt och många av de särskilt sakkunniga beskrivs arbeta även med många andra frågor. Det ses som ett stort hinder för att arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska få genomslag. Även i enkätsvaren återkom detta.

Oavsett intentionen med förändrad styrning, och huruvida det speglar en sänkt eller höjd ambitionsnivå, tycks det påverka genomförandet av uppdraget. Det finns alltså behov av att höja kunskapen om uppdragets innebörd både internt inom länsstyrelsevärlden och externt gentemot aktörer på lokal, regional och nationell nivå. Det har också framkommit att det finns oklarheter i vilka aktörer det är som länsstyrelserna ska rikta sitt stöd till, vilket hänger samman med förståelsen av uppdraget.

Målgruppsanalysen – vad är det för målgrupp vi har i det externa regionala perspektivet? Är det bara kommuner? Vilket ansvar har vi gentemot stora arbetsgivare generellt? (Landshövding 3)

⁵ Sedan september 2012 finns även krav på en särskild samordningsfunktion för ANDT-frågor (SFS:2012:606)

Resurser

Genomgående i det underlag som samlats in till denna förstudie är önskan om resurser. Resurser att arrangera aktiviteter, köpa in statistik, ta fram kunskapsunderlag, samordna nätverk och erfarenhetsutbyte. Önskemål har uttryckts om att pengar ska fördelas till alla länsstyrelser kopplat till uppdraget att ta fram länsstrategier. Någon kallar det "initiativpengar".

Jämställdhet, mänskliga rättigheter och social hållbarhet

Länsstyrelserna har idag i uppdrag att integrera en rad olika perspektiv i sin verksamhet och sedan 2012 finns även ett regleringsbrevsuppdrag att stödja aktörer i länet när det gäller mänskliga rättigheter och icke-diskriminering. På flera länsstyrelser har enheter för social hållbarhet bildats och Chefsforum för social hållbarhet samlar frågorna på en chefsnivå. Flera av cheferna i Länsstyrelsernas chefsforum för social hållbarhet lyfte behovet av att använda erfarenheter från den satsning som har gjorts på mänskliga rättigheter i länsstyrelsernas verksamheter men också av att samordna det arbetet med arbetet med jämställdhetsintegrering. Flera menar att vi behöver lyfta jämställdhet som en fråga om mänskliga rättigheter och som en del av det sociala hållbarhetsområdet. Vi bör skapa processer som möjliggör perspektivsamarbete och synergieffekter mellan verksamhetsintegrering av jämställdhet och andra perspektiv som mänskliga rättigheter, barns rätt, folkhälsa, tillgänglighet etc.

Utifrån den forskning som finns om behoven av ett intersektionellt perspektiv som visar på hur kön samspelar med andra maktordningar, är det helt riktigt att samordna uppdraget om jämställdhetsintegrering med uppdragen om mänskliga rättigheter. Det finns stora möjligheter med att göra en sådan samordning, men det finns behov av att uppmärksamma de utmaningar som finns med det. Ett anti-diskrimineringsperspektiv tenderar att fokusera individens rättigheter inom diskrimineringslagens ramar och inte de strukturella faktorerna (Svensson/Gunnarsson 2012, Pylkkänen 2007). Siv Fahlgren, docent i genusvetenskap, beskriver de möjligheter som finns med ett intersektionellt perspektiv, men pekar också på den avvägning som måste göras:

Men det innebär inte för den skull att alla olikheter mellan kvinnor och män kan förnekas genom att hävda att här finns bara människor, individer, enligt traditionell liberal ideologi. Då skulle vi samtidigt förneka den sociokulturella ordning som strukturerar det mesta i vårt samhälle utifrån kön, till exempel den tydliga könsarbetsdelningen i svensk arbetsmarknad, och hur heterosexualiteten som norm i det svenska samhället tydligt ger kvinnor och män olika positioner, och de olika villkor detta leder till för dem som kategoriseras som kvinnor i relation till dem som kategoriseras som män (Thurén 2002; Wahl 1997; Young 2000). Risken finns att en sådan diskussion skulle föra oss tillbaka till den patriarkala logiken med den förment neutrala men ändå manliga normen. (Fahlgren 2007, Mångfald och enfald – möjligheter, risker och intersektionella framtidsperspektiv, s. 92)

Denna diskussion kopplad till länsstyrelsernas uppdrag och verksamhet bör inkluderas i de kompetensutvecklande insatser som utvecklingssatsningen ska innehålla. Det bör även vara tydligt hur de olika delarna i jämställdhetsarbetet - icke-diskriminering, särskilda åtgärder och jämställdhetsintegrering – hänger samman men också skiljer sig åt. Det handlar också om en tydlighet gentemot externa aktörer i länen.

Samordning

Några lyfter önskemål om en stöd- och samordningsfunktion och gemensamt utvecklingsarbete och gör jämförelser med andra sakområden som t.ex. integration, hedersrelaterat våld och förtryck samt alkoholtillsynen där gemensamma satsningar bedöms ha bidragit till att höja nivån för alla länsstyrelser. Men någon påvisar avvägningen som behöver göras vid samordning. Externa nationella aktörer önskar ofta "en väg in" till länsstyrelserna och även ett gemensamt svar ut. Länsstyrelserna är 21 fristående myndigheter som ska jobba utifrån sina regionala förutsättningar. Samordningen ska utgå från de behov som finns och hela tiden syfta till att främja genomförandet av uppdraget och inte skapa onödigt krångliga rutiner.

Det är ju en ständig avvägning hur mycket vi samordnar oss och anpassar oss för regionala förutsättningar. [...] en balansgång mellan regional frihet och vad vi gör tillsammans. Så vi inte samordnar oss till döds så alla ska göra lika. (Landshövding 3)

Samordningen kan bidra till att kvalitetssäkra och ensa länsstyrelsernas arbete samt att skapa en ökad enhetlighet över landet. En chef lyfter just det senare:

Ett gemensamt ramverk ... så det ser hyfsat likadant ut. Så man kan slå upp Västernorrland och Kronoberg och får något hyfsad lika bild. (Chef 2)

Kopplat till uppdraget om länsstrategierna lyfte ett länsråd behovet av en sammanställning, som kan användas i det fortsatta arbetet:

Det rimliga är väl sedan att man gör någon form av sammanställning och sedan ser man att vissa saker är gemensamma och då är det väl naturligt att man förhåller sig till den sammanställningen. (Länsråd 2)

Vad behöver de olika målgrupperna?

Följande utvecklingsbehov har framkommit i dialog med landshövdingarna, länsråden, chefsforum, särskilt sakkunnig i jämställdhet, tre länsstyrelser och fyra externa aktörer.

Landshövdingarna

För att kunna använda den position och det mandat som landshövdingarna besitter behöver de uppdaterad information om uppdraget och sakområdet. De behöver stöd i att genomföra aktiviteter för att uppmärksamma sakområdet. Länsstyrelserna har ansvar för en mängd sakområden med stora och små uppdrag. Landshövdingarna behöver därför tydlig och lättillgänglig information som väcker frågan och fyller på kunskapen om och vikten av uppdragen. De särskilt sakkunniga i jämställdhet uttrycker önskemål om att både landshövdingarna och länsråden tar del av utbildningsinsatser inom utvecklingsinsatserna.

Länsråden

I mångt och mycket ser länsrådets behov ut på samma sätt som landshövdingarnas. Länsråden uttrycker själva att de behöver aktuell information och stöd från särskilt sakkunnig i jämställdhet för att kunna genomföra aktiviteter i länet. Länsråden kan bidra med engagemang, stöd och vilja till uppdraget och för att kunna göra det behöver de påminnas om uppdraget och få påfyllnad om dess innebörd och möjligheter.

Mellancheferna och Chefsforum för social hållbarhet

Cheferna som sitter med i Chefsforum för social hållbarhet lyfter behov av kompetensutveckling med fokus på styrning, ledningssystem och uppföljning. De önskar även, med hjälp av extern person, ha ett framtidsscenario kring jämställdhet kopplat till länsstyrelsernas uppdrag. Kopplat till uppdraget om länsstrategier önskas även utbildning och stöd, t.ex. i hur man styr genom strategiska planer men även stöd i form av gemensam diskussion om processer, disposition, innehåll etc. Chefsforum lyfter också behoven av utbildning och engagemang bland chefer inom andra sakområden.

Vi behöver utbilda andra chefsnätverk, eventuellt kan det göras från centralt håll. (Chef på Chefsforum för social hållbarhet.)

Särskilt sakkunniga i jämställdhet

I enkäten till de särskilt sakkunniga i jämställdhet var de framgångsfaktorer som rankades högst: stöd från ledningen, tydliga mål/uppdrag samt pengar/andra resurser. De största hindren identifierades som bristande prioriteringar/intresse, brist på pengar/andra resurser, brist på stöd från ledningen samt brist på efterfrågan. Samtliga av dessa kan ses som behov för de särskilt sakkunniga i jämställdhet. Sedan finns det behov av nätverk och utbildning som specifikt rör de särskilt sakkunniga

i jämställdhet. Redan i Näringsdepartementets utvärdering 2003 uttrycktes önskemål om nätverk och utbildning:

Det är bra att det anordnas träffar där det finns möjlighet att utbyta erfarenheter och stämma av med varandra. Någon för fram att alla länsexperter borde få utbildning kontinuerligt av departementet, och handledning i grupp av utomstående någon gång per år. (Furst, s. 41)

Det utvecklingsprogram som genomfördes 2004-2005 fokuserade bland annat på rollen som jämställdhetsexpert där önskemål fanns om en bättre introduktion till funktionen och uppdraget.

Behovet av ett "jämställdhetskit" och en introduktion till funktionen som jämställdhetsexpert nämns av flera. En introduktion skulle ta upp arbetssätt, ärendegångar, förhandlingsutrymme, mandat och beprövade erfarenheter. Det är ett svårt och utsatt arbete [...] som kräver trygghet och säkerhet i rollen (Furst, s. 42).

Både nätverk, utbildning och introduktion till funktionen som särskilt sakkunnig är sådant som lyfts även idag av de särskilt sakkunniga i jämställdhet. En detaljerad beskrivning av de områden där utbildning önskas finns i bilaga 5. Sammanfattningsvis handlar behoven dels om ökad kunskap inom specifika områden och dels om att hitta former för att löpande utbyta erfarenheter och kunskaper. Nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet uttrycker också önskemål om att få utbilda sig tillsammans med länsledningarna i vissa utbildningar och att i samband med det få mötas och diskutera uppdraget och prioriteringar.

Majoriteten lyfter mandat och ledningens stöd som avgörande för att lyckas med uppdraget. Det handlar t.ex. om stöd i att prioritera mellan olika uppdrag, få tillgång till aktörer och nätverk internt och externt. Flera lyfter också organisering av särskilt sakkunnig i jämställdhet och att funktionen, precis som tidigare, bör ses som en strategisk funktion.

Möjlighet att köpa in och ta fram könsuppdelad statistik lyfts också. Flera av länsstyrelserna tar fram könsuppdelad statistik och trycker upp häften, men statistiken kostar mycket pengar att köpa in och alla har idag inte möjlighet att göra det. Nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet ses som värdefullt och samverkan, erfarenhetsutbyte och gemensamt utvecklingsarbete kan utvecklas ännu mer. Forskningskontakt i arbetet efterfrågas också för kvalitetssäkring och inspel till arbetet. En annan praktisk sak som önskas är stöd i att få utbildnings- och informationsmaterial "paketerat".

Övriga medarbetare på länsstyrelserna

De som arbetar inom andra sakområden på länsstyrelserna behöver även de kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Medarbetarna behöver också goda förutsättningar att bedriva arbetet inom sina sakområden. Det måste t.ex. finnas tid för att analysera sin verksamhet, möjlighet att ta del av kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte. Det kan också handla om stöd i form av handledning, mallar för dokumentation, tillgång till statistik m.m. Det är medarbetarna inom respektive sakområde som har specifik kunskap om sitt område och därför bäst förutsättningar att hitta de delar där jämställdhet går att integrera.

Aktörer i länen

Regionförbunden behöver stöd i form av utbildning, samarbete och analyser. Länsstyrelserna bör bidra som expertfunktion och synliggöra läget. Regionförbunden är en viktig kanal till kommunerna. Kommunerna bedöms behöva stöd i spridning av kunskap och erfarenheter mellan kommuner (både de som varit med i HÅJ-satsningen och de som inte har varit med). Aktörerna inom HÅJ är viktiga dels ur aspekten att länsstyrelserna bör stödja dem i deras fortsatta arbete, bygga och upprätthålla nätverk dels genom att finnas som en utomstående aktör som finns där och påminner om att arbetet bör fortsätta.

I intervjuerna med de fyra externa aktörerna gavs uttryck för att det upplevdes som viktigt att länsstyrelserna agerar som stöd, som jämbördig part till regionförbunden. Att ingen "står över" den andre i hierarkier utan att det sker på samma nivå. Att länsstyrelserna får en tydlig roll att inneha, att vara en medspelare i de regionala strategierna, och tillföra ett jämställdhetsperspektiv där.

Återkommande i intervjuerna återkopplas till styrning och uppdrag, även i koppling till länsstyrelsernas relation till externa aktörer. Ann Boman reflekterar kring att om länsstyrelserna får ett tydligt uppdrag om vad de ska uppnå, så hittar de rätt aktiviteter för att nå dit och att ett tydligt uppdrag är viktigt, för länsstyrelserna ska kunna gå in på nya arenor. De knyter an till synpunkten om att det inte ska vara enbart länsstyrelsernas uppdrag utan att uppdraget ska finnas hos målgruppen. Men någon påpekar också att det är svårt att göra en modell och göra likadant över hela Sverige. De delar som länsstyrelserna bedöms kunna bidra med gentemot regionförbunden gäller i mångt och mycket även gentemot andra aktörer. Sammanfattningsvis kan de externa aktörernas behov beskrivas som: nätverk, erfarenhetsutbyte, utbildning, väcka frågan.

Plan

Här presenteras ett förslag till plan för utvecklingssatsningen. Hur kan en utvecklingssatsning genomföras, vilka mål den ska ha, vilka aktiviteter ska genomföras och vilken budget behövs? Förslagen som ges bygger på det underlag som har presenterats i denna rapport, samt bedömningar som Länsstyrelsen i Gotlands län har gjort. Insatserna föreslås inom ramen för de nu formulerade uppdragen till länsstyrelserna och tidsramen 2013-2014.

Syfte och mål

- Utvecklingssatsningen ska syfta till att skapa så goda förutsättningar som möjligt för länsstyrelserna att verka för de jämställdhetspolitiska målen och stödja aktörer i arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Länsstyrelserna ska gemensamt flytta fram positionerna för sitt arbete och vara en aktör att räkna med inom jämställdhetspolitiken.
- Länsstyrelserna ska ha en gemensam bild av uppdragets innebörd, dess genomförande och uppföljning.
- Fler än idag inom och utanför länsstyrelserna ska uppleva länsstyrelsernas uppdrag som tydligt.
- Alla länsstyrelser ska uppfylla den gemensamma ambitionsnivån för genomförandet av jämställdhetsuppdraget.
- Länsstyrelserna ska ha enats om en gemensam plan för fortsatt utvecklingsarbete.
- Länsstyrelserna ska ha tagit fram minst ett konkret exempel i varje län där länsstyrelserna gör skillnad för de jämställdhetspolitiska målen.

Sammanfattning av föreslagna insatser och budget

- **Nationell samordning:** gemensam personell resurs genom en nationell samordnare som håller ihop utvecklingssatsningen och stödjer alla länsstyrelser.
- **Förtydligande av uppdrag:** dialog med länsledningarna och strategidag.
- **Utveckling av det regionala stödet:** åtta regionala stödnoder, utvecklingsmedel, samarbete med Jämställ.nu om stöd till statliga myndigheter samt stöd till företag/näringsliv.
- **Stöd till framtagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet:** utbildning, gemensamma processer, uppföljning.
- **Gemensamma arbetssätt och uppföljningar:** gemensam ambitionsnivå, uppföljning, utbildning.
- **Gemensam kommunikation och information:** strategisk kommunikation, informationsmaterial, samla och sprida kunskap, samarbete med Jämställ.nu.
- **Kompetensutveckling, kunskapsspridning och introduktion:** utbildningsprogram, introduktionsprogram till uppdraget och funktionen särskilt sakkunnig i jämställdhet.

Utifrån föreslagna insatser finns tre huvudposter i budgeten som möjliggör olika alternativ och kombinationer för utvecklingssatsningen: regionala stödnoder, utvecklingsmedel, nationell samordning.

Regionala stödnoder	9 500 000 eller 11 875 000 kronor
Utvecklingsmedel	6 500 000 kronor
Nationell samordning	4 130 000 kronor
TOTALT	20 130 000 eller 22 505 000 kronor

Tidsplan

Vid respektive aktivitet nedan anges en beräknad tidsplan. På grund av osäkerhet om när utvecklingssatsningen kan komma igång görs ingen vidare specificering av tidsplanen.

2013 kommer fokus vara att bygga upp strukturen för utvecklingssatsningen genom eventuella rekryteringar, formandet av referensgrupp samt förankring av utvecklingssatsningen och de kommande aktiviteterna. Aktiviteterna detta år ska fokusera på att stödja framtagandet av länsstrategier för jämställdhet. Aktiviteter för stöd till statliga myndigheter kommer också arrangeras detta år. Upphandling av utbildningsinsatser måste göras och utbildningsprogrammet beräknas löpa kontinuerligt under 2013 och 2014 men ha olika fokus.

2014 ska fokuseras på stöd till implementering av länsstrategierna och kommunikation kring länsstyrelserna. I övrigt blir fokus på insatser för utveckling av arbetet med stöd till aktörer i länen och specifika aktiviteter gentemot företag och näringsliv.

Organisation

En nationell samordningsnod, som resurs till alla länsstyrelser, bildas för utvecklingssatsningen under ledning av Länsstyrelsen i Gotlands län. I skapandet av den regionala stödstrukturen med åtta eller tio regionala samordningsnoder bistår den nationella samordnaren även i det arbetet. För genomförandet av utvecklingssatsningen kommer en referensgrupp att bildas där förslagsvis följande funktioner ska ingå: representanter från länsrådsgruppen, Chefsforum för social hållbarhet, nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet, kontrollernätverket, Jämställ.nu, Regeringskansliet och Sveriges kommuner och landsting. Även följeforskare bör ingå i referensgruppen.

Varje länsstyrelse och dess länsledning ansvarar för att leva upp till kraven på genomförandet av jämställdhetsuppdragen samt att bidra till det länsstyrelsegemensamma arbetet. Den samordnande länsstyrelsen har tillsammans med övriga länsstyrelser ett ansvar för genomförandet av utvecklingssatsningen.

Uppföljning och utvärdering

Utvecklingssatsningen bör följas upp och utvärderas genom följeforskning. Detta är även ett önskemål som har lyfts fram av länsstyrelserna. Medel bör därför avsättas till upphandling av följeforskning. Länsstyrelsen i Gotlands län ämnar även kontakta forskare för att undersöka möjligheterna för forskning inom ramen för regeringens satsning på forskning om praktiskt jämställdhetsarbete i offentlig sektor. Förslagsvis skulle forskningen fokusera på stödstrukturer för jämställdhetsintegrering då det är kärnan i länsstyrelsernas uppdrag.

Efter utvecklingssatsningens slut 2014 är det önskvärt att regeringen beslutar om fortsatt inriktning för länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag och hur en långsiktig förstärkning av uppdraget kan göras genom t.ex. ökade resurser och stödfunktioner.

Förslag på aktiviteter 2013-2014

De aktiviteter som föreslås nedan bygger på de behov och den lägesbeskrivning som framkommit i underlaget till förstudien, prioriteringar från länsledningen på Länsstyrelsen i Gotlands län och en sammanvägning av de remissvar som inkommit.

Nationell samordning

För att alla länsstyrelser ska utveckla sitt arbete och för att samordna utbildningsinsatser och processen med att ta fram gemensamma arbetssätt är bedömningen att en samordnande aktör behövs under perioden för utvecklingssatsningen. Länsstyrelsen i Gotlands län föreslår få ett sådant samordnande ansvar under utvecklingssatsningen. En samordnande aktör kan också utgöra en tydligare ingång till länsstyrelserna för externa nationella aktörer. Respektive länsstyrelse ansvarar för arbetet ute i länen med att genomföra och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

Samordningen syftar enbart till att stödja det arbetet. Sedan länsstyrelsernas uppdrag infördes har de stora variationerna lyfts som ett viktigt utvecklingsområde och samordning bedöms kunna bidra till att minska skillnaderna. En utpekad ansvarig samordnare bedöms skapa förutsättningar för bättre resursutnyttjande, ökat samarbete och likvärdigt arbetssätt på alla länsstyrelser. Liknande samordningsfunktioner finns inom flera av länsstyrelsernas andra uppdrag (t.ex. integration och förenkla för företag) och bedöms ha bidragit positivt till utvecklingen av dessa sakområden. Den nationella samordningen ska också stödja de länsstyrelser som under ett flertal år visat på stora utvecklingsbehov.

De särskilt sakkunniga i jämställdhet har redan i dag gemensamma arbetsgrupper och erfarenhetsutbyten, vilket är värdefullt och skapar engagemang hos alla. Detta arbete ska fortsätta och alla ska engagera sig i utvecklingssatsningen. En samordnande länsstyrelse ska vara ett stöd till det gemensamma arbete som redan pågår och som förväntas komma. Syftet är att det efter utvecklingssatsningen ska finnas upparbetade och hållbara former för samordning och utvecklingsarbete där alla länsstyrelser är involverade.

Den nationella samordningen föreslås bestå av en nationell samordnare och en kommunikatör, som placerar på Länsstyrelsen i Gotlands län. Den nationella samordningen ska bidra till framtagandet av gemensamma arbetssätt, uppföljning, utbildning m.m. som beskrivs nedan. Samordnaren kan planera och hålla ihop kompetensutvecklingsinsatser och seminarier, löpande informera landshövdingarna, länsråden, Chefsforum för social hållbarhet och externa aktörer om hur arbetet fortskrider. Allt ska ske i samarbete och dialog med de särskilt sakkunniga i jämställdhet, Chefsforum för social hållbarhet och länsråden samt andra länsstyrelser som har olika typer av samordnande funktioner inom jämställdhetspolitikens fjärde delmål om mäns våld mot kvinnor⁶.

Förtydligande av uppdrag

Uppfattningarna om att länsstyrelsernas uppdrag är otydligt och att det har försvagats behöver åtgärdas på något sätt, annars kan det kraftigt försämra förutsättningarna för en utvecklingssatsning. Ett alternativ är att uppdraget att stödja aktörer i länen i jämställdhetsintegrering skrivs ut explicit i länsstyrelseinstruktionen⁷. Men flera andra åtgärder kan göras för att bidra till ökad kunskap om uppdragets innebörd.

Aktivitet:	Dialog mellan länsledningarna och Regeringskansliet om vad uppdraget innebär och vilka förväntningar som finns.
Ansvarig:	Länsledningarna
Aktivitet:	Framtagande av spridningsmaterial om länsstyrelsernas uppdrag. Detta innebär både fysiskt material, men även ett strategiskt kommunikativt arbete.
Ansvarig:	Nationell kommunikatör, se mer under "Gemensam kommunikation och information".
Tidsplan:	Se avsnitt "Gemensam kommunikation och information" nedan.
Aktivitet:	Gemensam strategi- och framtidsdag om jämställdhetsuppdraget för landshövdingarna, länsråden, Chefsforum för social hållbarhet, särskilt sakkunniga i jämställdhet, representanter från övriga sakområden.
Ansvarig:	Nationell samordnare
Tidsplan:	Hösten 2013

⁶ Länsstyrelsen i Östergötland har en sådan funktion inom området hedersrelaterat våld och förtryck och Länsstyrelsen i Stockholm har vissa sådana funktioner inom områdena mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

⁷ Detta föreslås även i utredningen Statens regionala förvaltning – förslag till en angelägen reform (SOU 2012:81)

Utveckling av det regionala stödet

Det finns förväntningar på länsstyrelserna att stödja aktörer i länen på en rad olika sätt. Program för Hållbar jämställdhet (HÅJ) tar slut, en rad myndigheter ska utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering, erfarenheter från ESF Jämt måste tas tillvara och länsstyrelserna har behov av mer operativ samverkan. Regeringen skriver i skrivelsen om jämställdhetspolitikens inriktning att stödet behöver utvecklas. Om länsstyrelserna på ett kvalitativt och likvärdigt sätt ska kunna erbjuda stöd efter HÅJ och till statliga myndigheter är det nödvändigt med en resursförstärkning till länsstyrelserna. Det regionala stödet behöver komma igång snabbt och det finns olika sätt att organisera det.

Regionala stöd- och samordningsnoder

Ett antal länsstyrelser (förslagsvis 8 eller 10) ges en resursförstärkning för att i sin region samordna det operativa stödet till aktörer i regionen. Det handlar om att samordna nätverk för erfarenhetsutbyte, bidra till kunskapsspridning, arrangera utbildningar m.m. De regionala stödnoderna ska även arrangera regionala träffar för länsstyrelserna inom respektive område för erfarenhetsutbyte och engagemang hos alla länsstyrelser. De regionala samordnarna ska jobba tillsammans med och aktivt mot länsstyrelserna i regionen. Medel bör beviljas till en personell förstärkning genom regionala stödnoder enligt modellen från ESF Jämt. I nuläget upphör ESF Jämt:s projektstödande del i maj 2013 och regionala stödnoder skulle också kunna vara ett sätt att tillvarata kunskaper, erfarenheter och kontakter från ESF Jämt. Stödnoderna ska fokusera på operativt stöd i regionerna och på så sätt vara en förstärkning till de särskilt sakkunniga i jämställdhet, men även frigöra tid till mer strategiskt arbete för de särskilt sakkunniga och utgöra ett viktigt stöd till externa aktörer i länen.

- Aktivitet: Skapa en struktur med åtta eller tio regionala stödnoder och ta fram riktlinjer för deras arbete.
- Ansvarig: De länsstyrelser som idag innehar projektstödare inom ramen för ESF Jämt i samarbete med nationell samordnare i dialog med Chefsforum för social hållbarhet.
- Tidsplan: I början av hösten 2013 ska den regionala stödorganisationen vara på plats.

Utvecklingsmedel

Genomgående i underlaget till förstudien lyfts behoven av specifika medel för att på länsnivå genomföra aktiviteter för att utveckla det regionala stödet samt ta fram länsstrategierna. Medlen ska användas till specifika insatser och inte till personal- eller reskostnader. Specifika medel kan möjliggöra utvecklingsarbete regionalt, initiativ till aktörer som ej tagit del av SKL:s insatser, samarbete mellan länsstyrelser, specifika analyser etc. Förslagsvis kan även de långsiktiga behoven av resursförstärkning till länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag utredas.

- Aktivitet: Tillföra länsstyrelserna utvecklingsmedel under tiden för utvecklingssatsningen. Eftersom det är en tillfällig satsning förordar vi att länsstyrelserna får söka medel från den nationella samordnaren. På så sätt kan utvecklingsarbetet kvalitetssäkras och kopplas till de övergripande målen för hela utvecklingssatsningen.
- Ansvarig: Nationella samordnaren får i uppdrag att ta emot ansökningar och fördela medel.
- Tidsplan: Våren 2013

Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter

Inom ramen för utvecklingssatsningen föreslås aktiviteter i samarbete med Jämställ.nu och det uppdrag som de har fått att stödja myndigheter med jämställdhetsintegrering. Flera av de arton myndigheter som i sina regleringsbrev för 2013 har fått uppdrag att ta fram planer för jämställdhetsintegrering har nära koppling till länsstyrelsernas verksamheter. Flera av dem finns också på den regionala nivån. Vid respektive länsstyrelse och i arbetet med länsstrategierna involveras de myndigheter som finns i länet.

Aktivitet: I samarbete med Jämställ.nu arrangera erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna inom specifika teman med några utvalda myndigheter (förslagsvis Boverket, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Tillväxtverket och Ungdomsstyrelsen)

Ansvarig: Nationell samordnare tillsammans med Jämställ.nu

Tidsplan: I överenskommelse med Jämställ.nu

Aktivitet: Aktivt inkludera statliga myndigheter i regionala nätverk och erfarenhetsutbyten.

Ansvarig: Respektive länsstyrelse i dialog med Jämställ.nu

Tidsplan: Avgörs av respektive länsstyrelse

Stöd till företag och näringsliv

Aktivitet: I varje län/region väljs en bransch eller privat företag ut som utför offentligt finansierad verksamhet där riktade stödinsatser ska genomföras. En koppling kan göras till länsstyrelsernas arbete med regional tillväxt och att förenkla för företag. De erfarenheter som gjorts inom ESF Jämt ska användas. Vilken typ av aktör som väljs ut eller vilken aktivitet som genomförs avgör respektive länsstyrelse utifrån de behov och förutsättningar som finns i länet.

Ansvarig: Respektive länsstyrelse, nationell samordnare stödjer och samordnar

Tidsplan: Avgörs av respektive länsstyrelse

Stöd till framtagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet

Varje länsstyrelse ska enligt regleringsbrevet 2013 ta fram en strategi för jämställdhet i länen. Arbetet kommer att inledas innan beslut utifrån denna förstudie har fattats. Någon form av gemensam struktur för länsstrategierna bör utarbetas och detta kommer (inom ramen för sakkunnignätverket) redan att vara påbörjat under våren 2013. Ytterligare insatser kan stärka det gemensamma arbetet samt framtagandet och implementeringen av strategierna.

Aktivitet: Utbildning om framgångsrikt arbete med strategier och handlingsplaner samt implementering riktat till särskilt sakkunniga i jämställdhet och Chefsforum för social hållbarhet. Detta genomförs inom ramen för utbildningsprogrammet.

Ansvarig: Nationell samordnare

Tidsplan: Våren eller hösten 2013.

Aktivitet: Framtagande eller stöd till framtagande av gemensam struktur för länsstrategierna

Ansvarig: Nationell samordnare i samarbete med nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet.

Tidsplan: Våren 2013.

Aktivitet: Framtagande av gemensam grund för uppföljning av länsstrategierna, inklusive indikatorer. Modellen ska ta hänsyn till olika behov och förutsättningar i länen.

Ansvarig: Nationell samordnare

Tidsplan: Våren och hösten 2013

Aktivitet: Utifrån gemensam uppföljning ta fram en gemensam rapport för en helhetsbild av hela landet utifrån länsstrategierna.

Ansvarig: Nationell samordnare

Tidsplan: Våren 2014

Gemensamma arbetssätt och uppföljningar

I både denna förstudie och tidigare utvärderingar kan det konstaterats att omfattningen och nivån på arbetet med jämställdhetsintegrering skiljer sig mycket åt mellan länsstyrelserna. Länsstyrelserna är 21 självständiga myndigheter och skillnader ska finnas, utifrån regionala och lokala förutsättningar. Men vi bedömer att det behövs någon form av gemensam ambitionsnivå för genomförandet av

uppgiftet och gemensamma arbetssätt för att bli tydligare gentemot externa aktörer men framför allt för att på ett bättre sätt bidra till de jämställdhetspolitiska målen i alla delar av landet.

- Aktivitet: Framtagande av en gemensam ambitionsnivå för länsstyrelsernas genomförande av jämställdhetsuppdraget. Detta innefattar även en gemensam plan för uppdraget till 2016.
- Ansvarig: Alla länsstyrelser under samordning av nationell samordnare i dialog med Regeringskansliet.

Flera av cheferna har lyft behoven av att utveckla metoder för att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering och social hållbarhet i länsstyrelsernas verksamhet. Ett arbete pågår idag att kunna få ut konsuppladad statistik ur ärendehanteringssystemet, men ökad kunskap behövs om hur verksamhetsintegreringen kan följas upp. Från och med årsredovisningen för verksamhetsåret 2012 finns vissa indikatorer för uppföljning av jämställdhetsuppdraget. Insatserna i utvecklingssatsningen om uppföljning bör koppla till indikatorerna och det arbete som har lett fram till dem. Uppföljningen ska fokusera på samtliga jämställdhetspolitiska mål.

- Aktivitet: Utbildning om uppföljning av jämställdhet för controllers, ekonomer, mellanchefer och särskilt sakkunniga i jämställdhet. Detta görs inom ramen för utbildningsprogrammet.
- Ansvarig: Nationell samordnare
- Tidsplan: Våren 2014
- Aktivitet: Framtagandet av gemensam modell för länsstyrelsegemensam uppföljning av genomförandet av jämställdhetsuppdraget utifrån den gemensamma ambitionsnivån.
- Ansvarig: Nationell samordnare
- Tidsplan: Hösten 2014

Gemensam kommunikation och information

Behoven av att utveckla arbetet med kommunikation och information finns för att förtydliga länsstyrelsernas roll gentemot externa aktörer. Det måste vara tydligt vad länsstyrelserna har för uppdrag, hur det förhåller sig till andra aktörers uppdrag och vad vi kan erbjuda. Detta blir särskilt viktigt kommande år då satsningarna från HÅJ ska klara tiden efter att projektmedlen upphör. Erfarenheter och goda exempel från HÅJ måste hitta forum för att spridas och utvecklas. Aktörer i länen måste få lättillgänglig information om vad länsstyrelserna kan erbjuda. Dessa insatser kräver ett nära samarbete med Jämställ.nu. Genom informationsmaterial, webbplats, strategisk kommunikation internt och externt bedöms detta bidra till att öka kunskapen om länsstyrelsernas uppdrag och insatser. Material och erfarenheter från ESF Jämt behöver samlas och härbärgas i väntan på besked om fortsättning.

De enskilda länsstyrelserna behöver också stöd i framtagandet och "paketeringen" av gemensamma utbildnings- och informationsmaterial m.m. En gemensam kommunikatör kan också stödja de särskilt sakkunniga i att dokumentera och publicera genomfört arbete på Jämställ.nu samt arbeta strategiskt med kommunikation av länsstyrelsernas uppdrag. Långsiktigt ska länsstyrelserna kunna hantera detta inom ramarna för de egna resurserna, men under en utvecklingssatsning bedöms det behövas en särskild resurs. Eftersom flera av de planerade insatserna handlar om utbildning och samordning bedöms det även finnas behov av en extra resurs som kan vara ett stöd i processledning och utbildning varför tjänsten bör kombineras med det. På så sätt skapas en gemensam resurs för länsstyrelserna till kommunikation, information och processledning.

- Aktivitet: Anställa gemensam kommunikatör/processledare som resurs för alla länsstyrelsernas genomförande av jämställdhetsuppdraget.
- Ansvarig: Nationell samordnare

Kompetensutveckling, kunskapsspridning och introduktion

Kompetensutveckling efterfrågas främst från de särskilt sakkunniga i jämställdhet och cheferna i Chefsforum för social hållbarhet. Behoven av kompetensutveckling för andra sakområdets nätverk och chefer lyfts också. Någon stor utbildningsinsats för samtliga medarbetare på länsstyrelserna planeras inte inom utvecklingssatsningen, utan det sköts av respektive länsstyrelse själv inom ramen för sina rutiner. Genom att erbjuda kompetensutveckling för chefer, särskilt sakkunniga i jämställdhet och några sakområdesnätverk skapas en grund för fortsatt utbildning bland övriga medarbetare. Delar av utbildningsprogrammet ska samordnas med uppdragen inom det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet. Under 2013 kommer länsstyrelsernas framgångsrika projekt ESF Jämt att avslutas, men förhoppningen är att verksamheten med stöd till ESF-projekt på något sätt ska tas upp igen. Under tiden är det viktigt att länsstyrelserna kan härbärgera kunskap, erfarenheter, strukturer och kontakter från ESF Jämt.

Aktivitet: Ett utbildningsprogram under 2013-2014 som utgår från de behov som målgrupperna på länsstyrelserna har uttryckt. Olika delar i utbildningsprogrammet riktar sig till olika målgrupper (inom länsstyrelserna), vilket kommer att specificeras i en utbildningsplan. De delar i utbildningsprogrammet som handlar om jämställdhet kopplat till andra sakområden ska genomföras i dialog och samarbete med nätverk för aktuella sakområden.

Ansvarig: Nationell samordnare i dialog med nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet, Chefsforum för social hållbarhet och ESF Jämt

Tidsplan: Planering och upphandling genomförd sommaren 2013, start av utbildningar hösten 2013.

Aktivitet: Samla goda exempel från länsstyrelsernas arbete samt sprida dem, se mer under avsnittet "Gemensam kommunikation och information".

Ansvarig: Nationell kommunikatör i samarbete med Jämställ.nu

Tidsplan: Våren 2014

I utvecklingsprogrammet som genomfördes för de särskilt sakkunniga i jämställdhet 2004-2005 var ett stort fokus befattningen i sig och yrkesrollen. Det konstaterades i utvärderingen att "det förekommer ingen egentlig introduktion till befattningen som jämställdhetsexpert och många har upplevt oklarheter om vad som egentligen förväntas och krävs av dem" (Furst 2005). Flera av de nyligen anställda särskilt sakkunniga i jämställdhet har även de uttryckt behoven av introduktion när överlämning från tidigare anställd inte är möjlig. I dessa fall finns även behov av introduktion till uppdraget för fler aktörer på aktuell länsstyrelse. Det bör finnas en modell för hur introduktionen genomförs.

Aktivitet: Framtagande av introduktionsprogram till uppdraget och funktionen särskilt sakkunnig i jämställdhet.

Ansvarig: Nationell samordnare i samarbete med nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet.

Kontinuerlig kunskapspåfyllnad och kompetensutveckling bör inte fortsättningsvis vara beroende av särskilda satsningar. Det behövs en långsiktig och gemensam plan för hur det ska lösas. Regeringskansliet har tidigare stöttat satsningar och bör därför involveras i detta.

Aktivitet: Framtagandet av en plan, inklusive gemensam finansiering, för fortsatt kompetensutveckling och utvecklingsarbete efter 2014.

Ansvarig: Nationell samordnare i samarbete med nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet, Chefsforum för social hållbarhet, ansvarigt länsråd och Regeringskansliet.

Tidsplan: Hösten 2014

Utveckling av arbetet med erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelserna inom ramen för de nätverk som finns idag.

Aktivitet: Arbeta fram dokument med beskrivning av syfte och arbetsformer för nätverket för de särskilt sakkunniga i jämställdhet inkl. framtagande av en gemensam idébank med om hur ett strukturerat erfarenhetsbyte kan genomföras.

Ansvarig: Nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet med ev. stöd av nationell samordnare och kommunikatör.

Tidsplan: Våren 2013

Budget

Utifrån förslagen på aktiviteter specificeras nedan tre huvudposter i budgeten. Summorna för år 2013 är beroende av när regeringsbeslut fattas och utvecklingssatsningen kan komma igång. I alternativen nedan är 2013 års siffror beräknade på cirka sju månader.

Regionala stödnoder

– anställning av åtta-tio regionala samordnare, nedan räknat på 750 000 kronor per nod.

	8 noder	10 noder
2013	3 500 000 kronor	4 375 000 kronor
2014	6 000 000 kronor	7 500 000 kronor
Totalt	9 500 000 kronor	11 875 000 kronor

Utvecklingsmedel

– medel till länsstyrelserna till aktiviteter för utveckling av regionalt stöd och framtagande av länsstrategier.

2013	2 500 000 kronor
2014	4 000 000 kronor
Totalt	6 500 000 kronor

Nationell samordning

– nationell samordnare, kommunikatör, utbildningsprogram, seminarier, uppföljning/följeforskning m.m.

2013	1 430 000 kronor
2014	2 700 000 kronor
Totalt	4 130 000 kronor

Sammanlagt	20 130 000 kronor	22 505 000 kronor
------------	-------------------	-------------------

Specificering budget nationell samordning

	2013	2014
Löner	875 000	1 500 000
- Samordnare, 1,0 åa		
- Kommunikatör/processledare 0,75 åa		
- Ledningsstöd 0,25 åa		
Resor, övernattningar	50 000	75 000
Kommunikation och information	50 000	75 000
Seminarier, erfarenhetsutbyte etc.	100 000	500 000

Referensgrupp	25 000	50 000
Utbildningsprogram (upphandling av processledare och utbildare)	180 000	300 000
Följeforskning/utvärdering	150 000	200 000
Sammanlagd kostnad per år	1 430 000	2 700 000
Sammanlagd kostnad 2013-2014	4 130 000	

Källor

Fahlgren, Siv (2007), Mångfald och enfald - möjligheter, risker och intersektionella framtidsperspektiv i *Genusmaraton 2007: Mittsveriges genusforskare på frammarsch*. Östersund Förlag: Mittuniversitetet, Forum för genusvetenskap

Fürst Hörte, Gunilla (2005), Utvärdering av ett utvecklingsprogram för länsstyrelsernas jämställdhetsexperter

JÄMI, Göteborgs universitet (2010), *Slutrapport Program Jämi 2008-2010, rapport 4/10*

Länsstyrelsernas årsredovisningar 2004-2011

Proposition 2012/13:1, Budgetpropositionen för 2013

Pylkkänen, Anu (2007), Transformation of the Nordic Model: From Welfare Politics to Gendered Rights, *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 19, s. 335-354

Riksrevisionsverket 2000:17, *Jämställdhet – hur styr regeringen?*

Regeringskansliet, Civildepartementet, Utvecklingsgruppen för länsstyrelsefrågor (1994), Länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsfrågor

Regeringens skrivelse 2011/12:4, Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014

Regeringskansliet, Näringsdepartementet (2003), *Länsstyrelsernas jämställdhetsarbete 1998-2002*

Regeringskansliet (2012), Sammanställning av Regeringskansliets återkoppling till länsstyrelserna avseende verksamhetsåret 2011, Arbetsmaterial

SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

SOU 2007:15, *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*

SOU 2007:15, *JämStöds Praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering*

Statskontoret (2005:1), *En effektivare jämställdhetspolitik*

Svensson, Eva-Maria och Gunnarsson, Åsa (2012), Gender Equality in the Swedish Welfare State *feminists@law* Vol 2, No 1 (2012)

Bilaga 1 - Minnesanteckningar landshövdingemötet

2012-01-11, antal medverkande länsstyrelser: 20

- Vi måste titta på hur strukturen i länen ser ut och de behov som det medför, t.ex. företagande och utbildningsnivåer.
- Områden vi bör fokusera på är könstraditionella val till utbildning, men även hedersrelaterat våld, könsstämpning och sådant som drabbar dem som bryter mönster.
- Vi behöver nå ut utanför myndighetsvärlden med insatser för jämställdhet.
- Mäns situation bör uppmärksammas
- Vi måste titta på var vi som länsstyrelser kan göra skillnad. Var är det lönsamt att jobba med jämställdhet? Länsstyrelserna kan vara "start-ups" som med projekt och medel kan sätta igång strategiska satsningar och sedan sprida goda exempel.
- Vi måste använda de "smörjmedel" vi har till vårt förfogande. T.ex. använda residensen och landshövdingeämbetet för att uppmärksamma olika områden. Vi kan ställa krav i de funktioner vi har, de grupper vi leder och sitter i och de uppdrag vi har. Vi bör även använda media för att peka på de behov som finns.
- Vi har en styrka som landshövdingar som vi kan använda.
- Vi bör uppmärksamma olika utbildningsnivåer för kvinnor och män.
- Titta på våra egna verksamheter och jobba vidare på det arbete som gjorts. Det vore bra att kartlägga alla goda exempel från länsstyrelserna och samla dem i en exempelsamling.
- Länsstyrelserna har fler kvinnor än män anställda. Vi som myndigheter bör hålla koll på att vi har uppdaterade jämställdhetsplaner och att vi genomför lönekartläggningar.
- Jämställdhet är ju i grunden en fråga om mänskliga rättigheter och vi får inte glömma det etniska perspektivet.

Bilaga 2 - Minnesanteckningar länsrådsgruppen

2013-01-15, antal medverkande länsstyrelser: 20

Vilka utvecklingsmöjligheter finns för länsstyrelserna med jämställdhetsuppdraget (vad kan utvecklas och bli bättre)?

- Analysfrågor i förhållande till egna verksamheten och behoven i länet. Vi behöver bli bättre på att göra analyser.
- Inom fjärde delmålet om våld är arbetet med utvecklingsledare bra + förslaget om den nationella strategin.
- Jämställdhet är en MR-fråga och en värdegrundsfråga.
- Personalen i huset vs. det utåtriktade arbetet – det är otydligt vilket mandat vi har i länet.
- Vi måste få alla på länsstyrelserna att förstå vad vi ska göra och hur.
- Vi behöver goda exempel.
- Kopplingen mellan regionala förutsättningar och förutsättningarna på länsstyrelserna.
- Hållbarhetsfrågor- vi kan jobba tvärsektoriellt, men jämställdhetsområdet har inte utvecklats lika mycket som andra områden på länsstyrelsen om vi tittar tillbaka.
- Relationen till kommuner och regioner.
- Hitta metoder och analyser att påverka attityder.
- Internt jobba med organisationsfrågor: vi har fler kvinnor än män anställda.
- Lyfta utbildningsskillnader mellan flickor och pojkar, kvinnor och män.
- Kopplingen till regional utveckling – vilka effekter får ojämställdhet i länen?
- Inga checklistor utan tydliggöra det ekonomiska utfallet av ojämställdhet.

Vilka aktiviteter önskar ni att utvecklingssatsningen ska innehålla?

- Utbildningsinsatser, jmf. Med Jämka Bas, det behövs något sådant igen eftersom det är hög omsättning på personalen.
- Sprida goda exempel inom olika områden och på hur vi jobbar i länen.
- Vi behöver vara tydliga med att marknadsföra vårt uppdrag i länen.
- Se det som en del av social hållbarhet.
- Lyfta jämställdhet i olika andra sammanhang och sakområden.
- Goda exempel!
- Hitta pengar! Pengar behövs för att kunna jobba med kommunerna.
- Lyfta frågor om löner och våld. Inom ramarna för länsstyrelsernas uppdrag bör vi rikta in oss på det.
- Vi måste hänga upp det vi gör på uppdrag. Titta på hur det ser ut på andra sakområden. Allt bottnar i uppdrag!
- Jämställdhetsarbetet behöver en nytändning.
- Länsstrategier i all ära, men de måste fyllas med innehåll.

På vilket sätt vill ni vara involverade i utvecklingssatsningen?

- Vi vill vara med som chefer i våra respektive organisationer och få information i länsrådsgruppen.
- På hemmaplan som chefer och få information i länsrådsgruppen
- Som chefer i den hierarki som finns idag.
- I årsredovisningarna 2013 i den inledande texten som landshövdingen skriver borde alla skriva om jämställdhet och hur vår strategi och våra ambitioner ser ut. Det är en viktig signal till vår omvärld. Vi länsråd kan se till att det kommer med.
- Länsledningens prioritering viktig. Det är viktigt att vi syns i samband med aktiviteter i länen i samarbete med särskilt sakkunnig i jämställdhet.
- Utifrån vårt ledningsansvar. Särskilt sakkunnig i jämställdhet ska inte behöva driva frågan ensam. Sakområdena ska ansvara för att det kommer in i linjen i verksamheten.

Bilaga 3 - Minnesanteckningar Chefsforum för social hållbarhet

2013-01-23, antal medverkande länsstyrelser: 15

Vilka svårigheter finns med jämställdhetsuppdraget?

- Brist på ekonomiska medel, det finns pengar kring företagande och våld och inget annat.
- Vi har ingen mottagare. Det finns få externt som jobbar med jämställdhet.
- För låg kunskap - både internt och generellt.
- Det är en värderingsfråga – många tycker att de har kunskap och en syn att vi är jämställda. Det blir mycket tyckande som kan försvåra arbetet.
- Jämställdhet är ofta på en abstrakt nivå.
- Brist på analys – vi behöver bli bättre på det i länen.
- Styrningen – uppdraget i instruktionen behöver konkretisering och tydligare koppling till de olika verksamheterna och sakområdena.
- Prioriteringar och organisation. Vikten av ledningens stöd = kan vara en svårighet.
- Konkurrensen inom ramen för social hållbarhet, perspektivträngsel. Vilket perspektiv är viktigast – är det MR, jämställdhet, barnperspektivet eller vad?
- Otydlig beställning, jmf. Våld och ANDT. Nu har vi att vi ska jobba externt och internt med jämställdhetsintegrering – det är inte helt tydligt.
- Sakkunnigrollen kan upplevas som att det befriar sakområdena från ansvar, men det handlar om att alla sakområden ska jobba med detta.
- Vi har inte så bra verktyg när det gäller att följa det här internt – uppföljning.

Vilka utvecklingsmöjligheter finns för länsstyrelserna med uppdraget?

- Utveckla arbetet internt eftersom det inte finns så många externa mottagare.
- Utbilda andra chefsnätverk, ev. från centralt håll.
- Titta på miljöledningsarbetet. Ha social hållbarhet internt på samma sätt som miljöledningsarbetet, styra och mäta. Göra ett pilottest.
- Organisationsfrågan är viktig MR, våld, jämställdhet. Svårt att ha våld och sakkunnig på olika delar i organisationen.
- Lyfta fram konceptet social hållbarhet, frågorna hör ihop och stärker varandra.
- Introduktion för nyanställda.
- Basutbildning till all personal.
- Länsstrategierna bra och ett led i utvecklingsarbetet, bra för att bättre kunna jobba med uppdraget.
- Länsstyrelserna kan bli bättre på att som helhet sprida de jämställdhetspolitiska målen.
- Det behövs möjligheter att ta fram statistik och arrangera nätverksträffar. Ta hand om de goda exempel som tas fram inom HÅJ och ESF Jämt – hur kan länsstyrelserna ta hand om det på något bra sätt.
- Använda MR-utbildningar och påbörjade processer som en språngbräda att bygga på.
- Se helheten och undvika konkurrensen. Inte bara se kön utan fler maktperspektiv.
- Vi kan bli bättre på att bli mer enade. Strategiska samtal i chefsforum om hur vi ser på de här frågorna, bli bättre på att få en gemensam bild av uppdragen inom social hållbarhet.
- Använda de metoder som finns för jämställdhetsintegrering, även för att se andra perspektiv. I avsaknad av nationell myndighet gäller det att vi tar den chansen. Viktigt att vi pratar ihop om hur vi hanterar det här. Viktigt att inte jobba med parallella processer MR och jämställdhet + visa det uppåt mot regeringen.
- Möjlighet för länsstyrelserna att ta tillvara att HÅJ tar slut – uppmärksamma frågan i kommuner.
- Vi måste fundera över vad som är strategiskt gångbart gentemot regeringen – få ledningarna att förstå att det finns tre grundfrågor: ekologi, ekonomi, social. Få länsstyrelserna att förstå

att social hållbarhet är en lika central fråga som andra på länsstyrelserna. Vi måste ta ledartröjan och vara tydliga i att jämställdhet är en del av social hållbarhet.

- Ta tillvara på MR-satsningen.
- Uppföljningssystemet.

Vilka behov har ni som chefer kopplat till jämställdhetsuppdraget?

- Saknar en myndighet.
- Tydliga styrsignaler – vad är det vi ska prioritera? Det får inte stå ”verka för” och dylikt, det är för otydligt.
- Lyfta frågan på länsråds- och landshövdingenivå.
- Verktyg för att se det ojämställda och för att jobba för ett jämställt samhälle, t.ex. ledningssystem som ett konkret verktyg.
- Behöver kunna coacha de jämställdhetssakkunniga.
- Kunskap och sätt att se helheten. Alla måste gå igenom egna processer och nå förståelse, annars kanske det inte spelar någon roll hur tydliga uppdrag vi har.
- Tydliga uppdrag, medel och makt. Det måste finnas ett tydligt uppdrag när vi går till externa aktörer.
- Varför ska jämställdhet vara det enda område där det saknas pengar?
- Det måste in i ordinarie uppföljning. Frågorna om social hållbarhet måste hamna i alla chefers knän.
- Sy ihop utvecklingssatsningen med MR-satsningen.

Vilka aktiviteter vill ni ha med i en utvecklingssatsning?

- Vill ha utvecklingsmedel externt för att jobba med jämställdhet. Jmf. ANDT där det nu har skett en rejäl kompetenshöjning i kommunerna. Det kan inte fortsätta med att vi ska jobba med jämställdhet, men att det inte får kosta.
- Sprida goda exempel.
- Koppla ihop utvecklingssatsningen och länsstrategierna. T.ex. Hur styr man genom strategiska planer? Stöd i hur vi kan jobba med länsstrategierna; process, disposition, vad innehåller en bra länsstrategi etc.
- Smörjmedel för att kunna uppmärksamma området gentemot kommunerna.
- Utbildning för andra chefer än de i chefsforum.
- Med hjälp av extern person ha ett framtidsscenario kring jämställdhet – koppla till länsstyrelsernas uppdrag.
- Tydligt projekt. Det finns mycket klokt som redan är gjort och sagt som vi kan göra något klokt av.
- Tänka på gemensam upphandling.

Hur vill ni vara involverade i utvecklingssatsningen?

- Vill vara med i utvecklingssatsningen genom t.ex. kompetensutveckling kring styrning. Ledningssystem för social hållbarhet.
- Vill vara involverade. Ska finnas som ett stöd för våra medarbetare. Behöver förståelse.
- Vill gärna ha representanter i ev. styrgrupp t.ex.

Bilaga 4 - Minnesanteckningar nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet

2013-01-16, antal medverkande länsstyrelser: 18

Vad behöver du för att utveckla arbetet?

- Tid, budget, en chef att bolla med, mandat, rutiner, tydliga uppdrag, handlingsplaner, strategier.
- Sakkompetens inom miljöfrågor, behov att möta kollegor inom olika sakområden speciellt inom miljöfrågor för att få igång en dialog.
- Resurser i tid, pengar och personal. Behöver tid för reflektion, kontinuerlig kompetensutveckling, tid att läsa senaste forskning, att det finns tydliga uppföljningar. Maskulinitet. Fortsatt stöd från länsledningen.
- Tydliga uppdrag från central nivå. Medel. Uppdrag i stuprör – tydlighet i dessa uppdrag. Stöd från ledningen. Kompetenspåfyllning bl. a. i sakkunnigruppen genom föreläsningar/info från forskare, utredare m.fl. inom aktuella områden.
- Mandat, stöd i att prioritera mellan olika uppdrag, andra att bolla med inom myndigheten, mer kunskap om styrsystem och ledning för att underlätta internt och externt arbete, hur man når de rätta personerna direkt. Konkreta metoder för förändringsarbete.
- Tid med enhetschefen för att få kunskap om deras verksamhetsområde, + enheten. Få tillgång till nyckelperson per enhet som kan involveras i arbetet. Statistik tillgång till konsuppladad statistik per enhet, + en budget för att köpa in den statistiken. Kontakter externt, hjälp av landshövdingen att bjuda in från annat nätverk så att rätt personer nås. Strategiskt arbete i en myndighet, hur arbetar man med det?
- Ledningens stöd, tillgång till lättare kontakter med dem så att deras kunskap kan öka. Tid och resurser, precis som ESF processtöd kan vi samverka och stödja varandra. Metodutveckling, konkreta verktyg behövs för att omsätta teori i praktiken. Handlingsplaner, strategier behövs. Kunskap om andra enheters sakområden för att kunna ha en dialog och förstå.
- Ett bra nätverk i länet och i sakkunninätverket. Stöd från ledningen, har delvis i dag. Resultatet efterfrågas däremot inte. Tid för förberedelse för att avsätta olika delar i block, strukturera sitt arbete. Vill veta vilken budget som finns för t.ex. planerad utbildningsinsatser. Starthjälp med strategi, vill få hjälp inom SKG. Behöver påfyllnad hur man kan utbilda i grupper där det är svårt att nå fram, metod för detta, "hur man får de som inte vill att göra".
- En flerårig plan, redogörelse för vad som är gjort, pågår mm. Har en tanke, en process hur detta ska göras. Sakkunnig var tidigare strategier, saknar detta idag. Behöver jobba i staben, det saknas en bra struktur och organisation (3-års plan t.ex.) Strategisk funktion behövs!
- Behöver access till ledningsgrupp och länsledning, utpekat stöd och engagemang från länsråd och landshövding. T.ex. få avrapportera kontinuerligt 2 ggr per år. Egen kunskapspåfyllning, inom andra områden, mer tid för omvärldsbevakning.
- Ingång till länsledning och direktstöd från länsledning. Tydliga krav på jämställdhet uppifrån, krav på uppföljning behövs. Mandat (veta vad jag får göra, hur får jag tillgång till andra personers tid). Medel för att kunna genomföra åtgärder. Processtöd, hur lägger man upp föreläsning? Hur förbereder man en utbildning på ett pedagogiskt sätt?
- Utbildning inom processledning, strategiskt arbete, mediaträning, organisationskunskap, projektledning. Överblick över de stora frågorna inom länsstyrelserna. Hur tar man fram bra strategier, handlingsplaner? Vill kunna jobba mer med andra för att utveckla metoder, nu är det mycket ensamarbete inom den egna länsstyrelsen. Forskningskontakt inom området.
- Tid för att kunna genomföra, arbetar inte heltid med detta. Om inte tid så mer pengar. Få info-material färdigförpackat för att kunna presentera info till andra avdelningar (powerpoint-bilder mm). Saknar stöd i den hela organisationen. Förväntan finns att vi ska vara goda pedagoger, strategier, behöver därför kontinuerlig kompetensutveckling.

- Tydliga uppdrag så att ledningen förstår hur viktigt detta arbete är. Att ledningen får kompetensutveckling inom området.
- Resurser, tid.
- Metodutveckling inom jämställdhetsintegrering.
- Utbildning om maskulinitet.
- Tid, krav på uppföljning. Accessen till ledningsgruppen, formalisera möten med rätt personer till exempel landshövdingen, mer tid själv och mer tid av andra. Tid att läsa in material.
- Förändringsarbete, hur mäter man förändringar, motståndshantering, ett fungerande nätverk på olika nivåer för att få information om diskussioner som ligger bakom ett beslut eller inriktning. Bra att veta vilka tankar som ligger bakom olika beslut och åtgärder.
- Tid och ledningens stöd.
- Håller med om alla andras kompetensbehov, kan endast samhällsbyggnad men behöver mer kunskap om de andras områden för att förstå. Behöver kunskap för att få de andra att komma vidare i sina tankar, behov av att kunna utbilda andra. Tydliga uppdrag, uppföljning viktigt speciellt om det är kopplat till ekonomi, ska redovisas per länsstyrelse.
- Tydliga uppdrag från Regeringskansliet och uppföljning.
- Att vi samordnar med externa strategimöten, initiativpengar behövs till detta för att kunna göra analyser för att vara de regionala aktörer vi ska vara.
- Bjuda in experter från olika sakområden till SKG så lär sig alla tillsammans.

Vad behöver sakkunnignätverket för att utveckla arbetet?

- Strategisk ledning, hur kan vi jobba strategisk.
- Bra modeller som har fungerat på andra länsstyrelser, erfarenhetsutbyte kring detta.
- En karta på hur det ser ut, en beskrivning av vårt uppdrag som är gemensam. Inventera våra behov och hur vi utvecklar det som förväntas av oss.
- Träna oss i argumentation, hur kopplar man verksamhetsutveckling, strategiskt arbete och organisation mot politiska mål.
- Träning i att tackla motstånd (massivt/passivt) redskap för att hantera detta i organisationen.
- Dela utbildningar mer med varandra än idag.
- Tillfälle att mötas och ha struktur på mötena.
- Förtroende från departement och andra aktörer.
- Någon som paketerar material till gruppen, en informatör.
- Stöd- och samordningsfunktion.
- Gemensamt utbildningsmaterial.

Vilka aktiviteter och initiativ ska ingå i utvecklingsprogrammet?

- Länsledningar ingår och får utbildning och utvecklingsstöd i de uppdrag vi har.
- Strategiska arbetssätt.
- Processledning i jämställdhetsarbetet.
- Att sakkunnignätverket kan få utbilda sig tillsammans med länsledningen i vissa utbildningar, att vi får mötas någonstans, diskutera/besluta vad som ska prioriteras.
- Utbildning för länsledning i uppdraget, av Regeringskansliet t.ex.
- Strategiutbildning, processledning, projektledning, förändringsarbete, arbeta konkret, intersektionalitet, forskning, jämställdhetsintegrering, genusvetenskapen kan bidra med visioner för vårt arbete – motverka vår uppgivenhet. Målgruppsanalyser – utbildning till SKG.
- Medieträning.
- Länsråden deltar.
- Argumentationsteknik.
- Retorik.

- Viktigt att utvecklingsprogrammet inte stannar inom sakkunnignätverket – andra grupper som är väldigt viktiga för att arbetet ska lyckas. Länsledningen behöver utbildning först i vad uppdraget innebär innan sakkunnignätverket får sina utbildningar.
- Kompetensutveckling kring uppdraget, kring jämställdhetsarbetet och normkritik.
- Pengar fördelas till alla länsstyrelser, kopplat till länsstrategi.
- Utvecklingsprogrammet ska utvärderas.
- Koppling till regionala aktörer (kommuner) behövs. Hur kan detta göras? T.ex. jämställdhetsanalys, jämställdhetsportal. Kan utveckla och tillhandahålla verktyg som kan användas externt.
- Utse en delegation med företrädare från olika grupper i samhället, ordna mötesplatser, avsiktsförklaring och arbetssätt hur de kan göra för att arbeta med jämställdhetsfrågor.
- Se till att representanter för SKG skickas med till olika möten och arbetsgrupper externt, ta hjälp via landshövding och länsråd.
- Uppföljningssystem, kvalitativa indikatorer.
- Grundläggande analys för att se hur de olika länsstyrelserna ligger till.
- Trycka på hur organisationen är idag och hur sakkunnignätverket vill att det ska vara, skrivelse tas fram. Hänvisa till skrivelse från 1994 där det står att man ska arbeta under ledningen och att varje sakkunnig har ett eget ansvar och vad det innebär. Mål: funktionen klargörs och vad som krävs av länsstyrelserna för att det ska fungera.
- Informatör som bygger upp en jämställdhetsportal och som också kan paketera info – och utbildningsmaterial.
- Skrivning som genererar att sakkunnignätverkets mandat blir tydligt i organisationen. Vilken roll spelar vi?
- Dags att formulera uppdraget på nytt. En översyn behövs och en tydlighet för att arbete ska kunna genomföras.
- Närmare samverkan med vårt departement, möten, arbetsgrupp, insyn i hur diskussionerna förs.
- Samverkan med olika aktörer/sakområden i de olika länen som ni vill lära mer om inom länsstyrelserna.

Bilaga 5 – Utbildningsönskemål särskilt sakkunniga i jämställdhet

Jämställdhet kopplat till länsstyrelsernas andra sakområden

- Jämställdhet och miljöfrågor.
- Kunskap om andra enheters sakområden för att kunna ha en dialog och förstå.

Forskning och omvärldsbevakning

- Senaste forskningen och aktuellt inom området.

Jämställdhetsintegrering

- Forskningskontakt om vårt praktiska arbete.
- Metodutveckling inom jämställdhetsintegrering.
- Konkreta verktyg för att omsätta teori i praktiken.
- Indikatorer.
- Jämställdhetsintegrering ur ett intersektionellt perspektiv.
- Insatser gentemot privata aktörer.

Förändringsarbete

- Styr- och ledningssystem.
- Konkreta metoder för förändringsarbete.
- Strategiskt arbete i en myndighet.
- Processledning.
- Projektledning.
- Strategiskt arbete.
- Organisationskunskap.
- Förändringsarbete, hur mäter man förändringar, motståndshantering,
- Medieträning.

Handlingsplaner och länsstrategier

- Starthjälp med strategiarbetet.
- Hur tar man fram bra strategier, handlingsplaner?

Pedagogik och utbildning

- Utbilda i grupper där det är svårt att nå fram, metod för det.
- Processtöd, hur lägger man upp föreläsning? Hur förbereder man en utbildning på ett pedagogiskt sätt?

Teori

- Maskulinitet.

Bilaga 6 – Intervjufrågor

Första intervjun

Synen på uppdraget

1. Hur ser ni på ert jämställdhetsuppdrag idag?
2. Vilka likheter och skillnader ser ni med andra uppdrag? Mänskliga rättigheter, Förenkla för företag, Folkhälsa m.m.
3. Vilka framgångsfaktorer finns inom jämställdhetsuppdraget?

Ledning, organisation och genomförande

4. Vilket ansvar ser ni som länsledning att ni har för uppdraget? (Vad gör ni för att leda och stödja genomförandet av jämställdhetsuppdraget?)
5. Vilken funktion har särskilt sakkunnig i jämställdhet i genomförandet av uppdraget?
6. Hur följer ni upp genomförandet av uppdraget?
7. Hur använder ni återrapporteringen från Regeringskansliet?

Utvecklingsmöjligheter

8. Vilka utvecklingsmöjligheter ser ni med jämställdhetsuppdraget?
9. Hur skulle ni vilja att ert arbete genomfördes?
10. Vad krävs för att ni ska utveckla ert arbete?
11. Vi ska föreslå upplägg och aktiviteter för ett utvecklingsprogram för länsstyrelserna. Vilka aktiviteter skulle ni vilja genomfördes för att ni ska utveckla ert arbete? (utbildning, nätverk)
12. Vad tror ni behövs för att länsstyrelserna gemensamt ska utveckla sitt arbete?

Andra intervjun

Synen på uppdraget och dess organisering

1. Hur organiserar ni ert arbete med jämställdhet idag?
2. Hur ser er målsättning ut för jämställdhetsuppdraget?
3. Vilka likheter och skillnader ser ni med andra uppdrag? T.ex. Mänskliga rättigheter, Förenkla för företag, Folkhälsa m.m.
4. Vilket ansvar ser ni som länsledning att ni har för uppdraget? (Vad gör ni för att leda och stödja genomförandet av jämställdhetsuppdraget?)
5. Vilken funktion har särskilt sakkunnig i jämställdhet i genomförandet av uppdraget?
6. Hur följer ni upp genomförandet av uppdraget?
7. Hur använder ni återrapporteringen från Regeringskansliet?

Utvecklingsmöjligheter

8. Vilka utvecklingsmöjligheter ser ni på er egen länsstyrelse med jämställdhetsuppdraget? Vad kan bli bättre?
9. Vad krävs för att ni ska utveckla ert arbete?
10. Vi ska föreslå upplägg och aktiviteter för en utvecklingssatsning för länsstyrelserna, vilka aktiviteter skulle ni vilja genomfördes för att ni ska utveckla ert arbete?
11. Vad tror ni behövs för att länsstyrelserna gemensamt ska utveckla sitt arbete?

Tredje intervjun

Synen på uppdraget och dess organisering

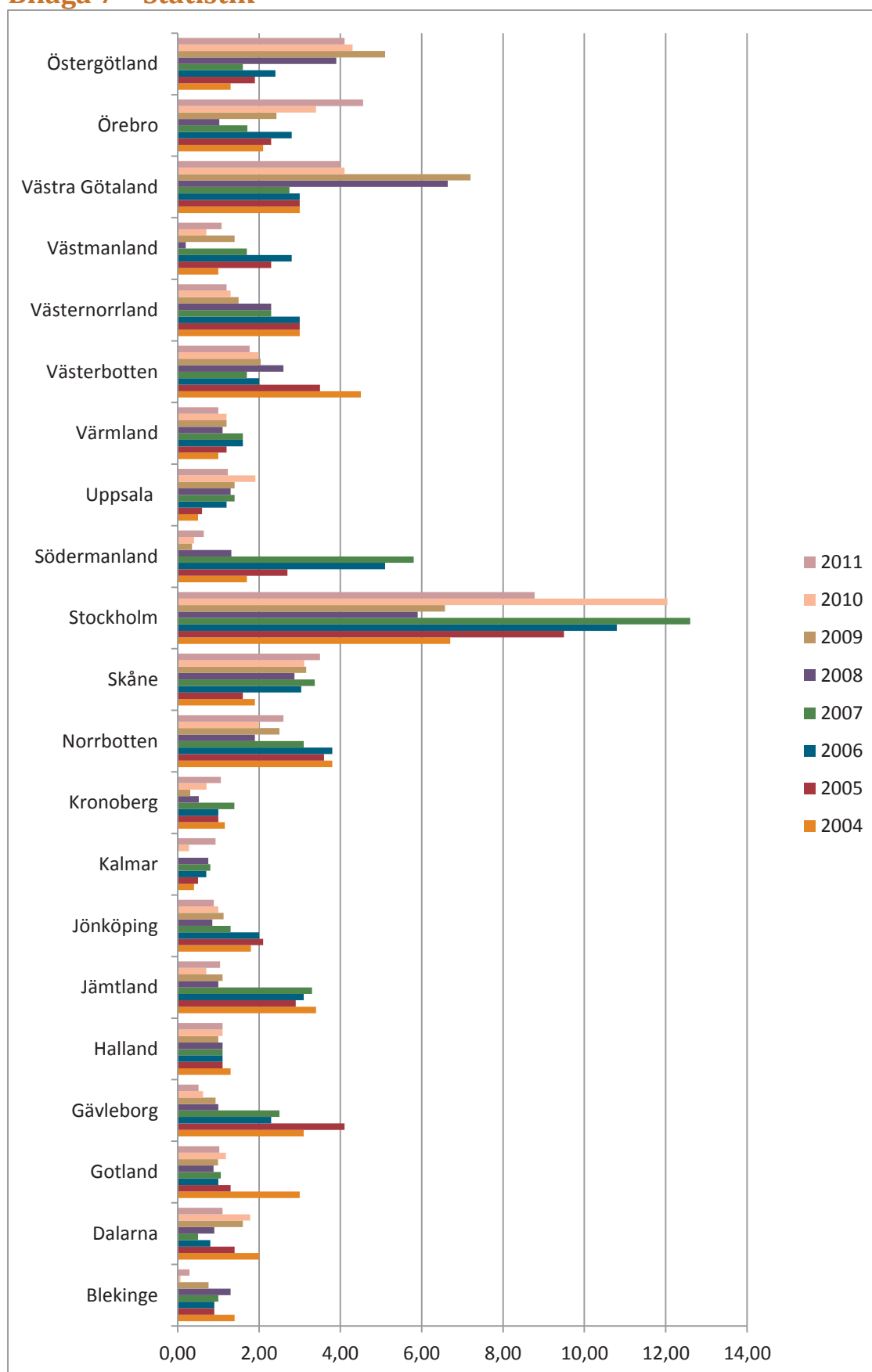
1. Hur organiserar ni ert arbete med jämställdhet idag?

2. Vilka likheter och skillnader ser ni med andra uppdrag? T.ex. Mänskliga rättigheter, Miljömålen, Förenkla för företag, Folkhälsa m.m.
3. Vilket ansvar ser ni som länsledning att ni har för uppdraget? (Vad gör ni för att leda och stödja genomförandet av jämställdhetsuppdraget?)
4. Vilken funktion har särskilt sakkunnig i jämställdhet i genomförandet av uppdraget?
5. Hur följer ni upp genomförandet av uppdraget?
6. Hur använder ni återrapporteringen från regeringskansliet?

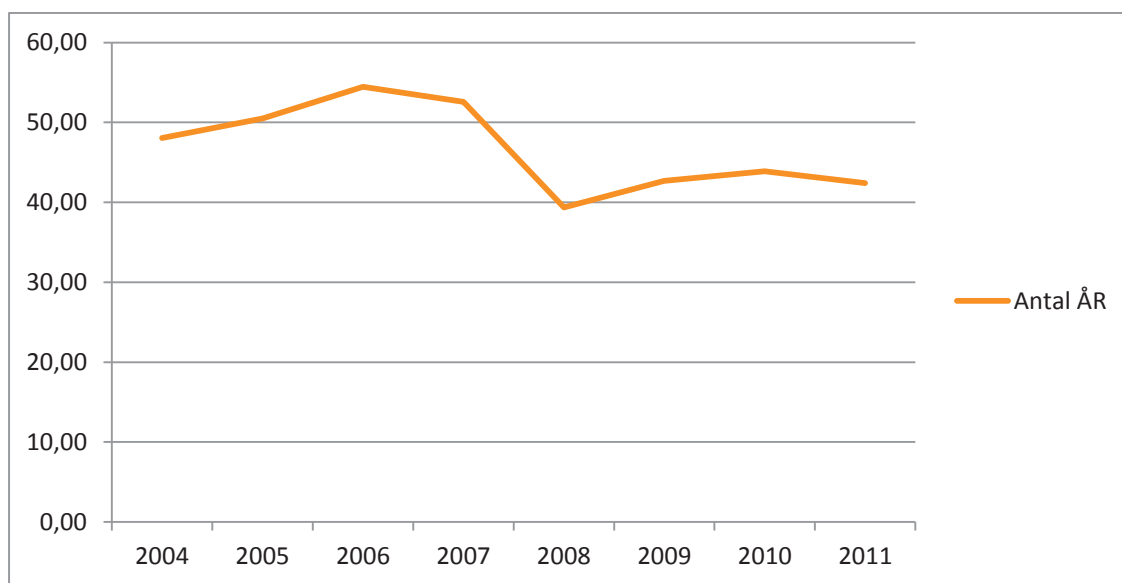
Utvecklingsmöjligheter

7. Vilka utvecklingsmöjligheter ser ni på er egen länsstyrelse med jämställdhetsuppdraget? Vad kan bli bättre? Vilken målsättning har ni?
8. Vad behövs för att ni ska utveckla arbetet på er länsstyrelse?
9. Vad tror ni behövs för att länsstyrelserna gemensamt ska utveckla sitt arbete?
10. Vi ska föreslå upplägg och aktiviteter för en utvecklingssatsning för länsstyrelserna, vilka aktiviteter skulle ni vilja genomfördes för att ni ska utveckla ert arbete?

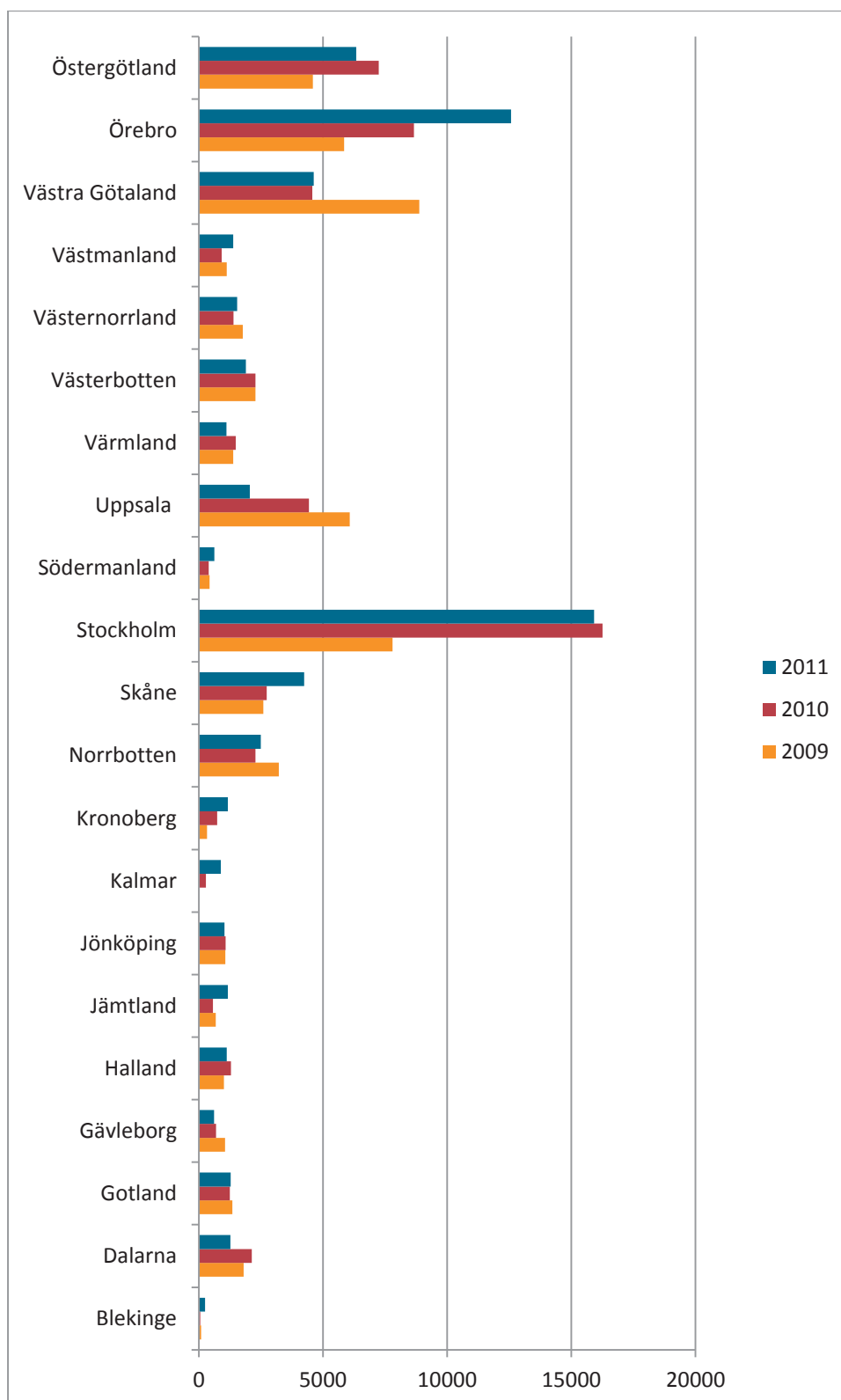
Bilaga 7 – Statistik



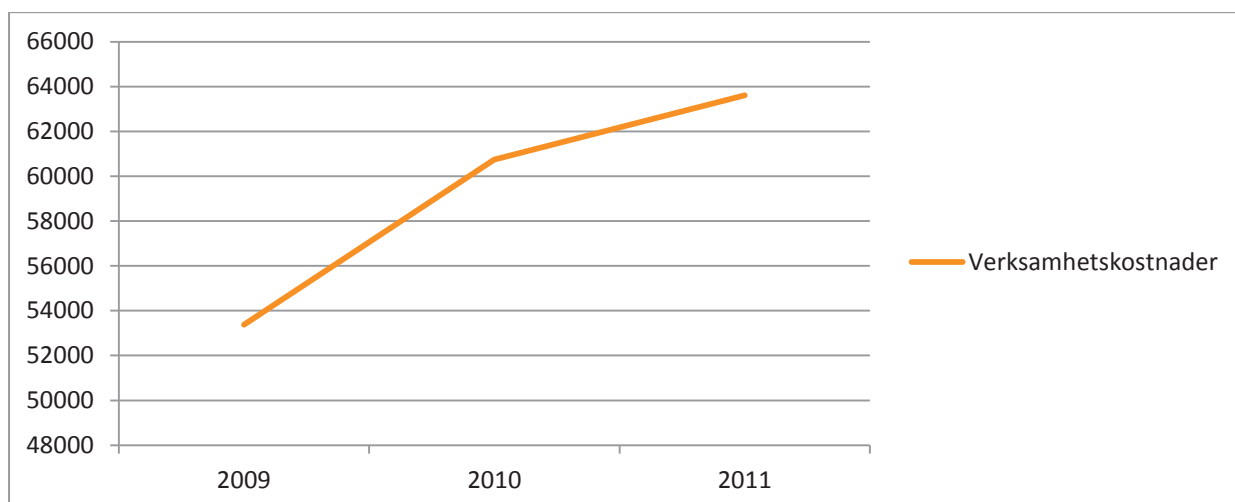
Figur 4. Antal årsarbetskrafter 2004-2011, Verksamhetskod 80, Jämställdhet (Källa: länsstyrelsernas årsredovisningar)



Figur 5. Antal årsarbetskrafter 2004-2011, Verksamhetskod 80, Jämställdhet, alla länsstyrelser (Källa: länsstyrelsernas årsredovisningar)



Figur 6. Verksamhetskostnader 2009-2011, verksamhetskod 80, Jämställdhet (Källa: Länsstyrelsernas årsredovisningar)



Figur 7. Verksamhetskostnader 2009-2011, verksamhetskod 80, Jämställdhet, alla länsstyrelser (Källa: Länsstyrelsernas årsredovisningar)

Bilaga 8 – Remissvar

Nedan har samtliga remissvar sammanställts såsom de har skickats in till Länsstyrelsen i Gotlands län. Flera av synpunkterna har lett till förändringarna i rapporten varför allt inte längre går att koppla till slutgiltig text, därför stämmer inte heller sidhänvisningarna i kommentarerna.

Blekinge

Länsstyrelsen i Blekinge mottog den 4 februari förstudien gällande rubricerat ärende. Övergripande anses att studien är väl genomförd och på ett tillfredställande sätt visar på de behov som finns i syfte att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen.

Några mindre frågetecken har dock väckts, gällande;

Stöd till företag och näringsliv (s.32). Med tanke på 2012 samt 2013 års Regleringsbrev för länsstyrelserna och uppdraget gällande jämställdhet och tillväxt, så upplevs denna aktivitet eventuellt som överflödig. Kanhända att den är mer befogad om de regionala stödnoderna kommer på plats.

Budget (s.34). Förslaget gällande initiativpengarna bör eventuellt tilldelas samtliga länsstyrelser, alternativt närmare beskrivas hur dessa är avsedda att användas i syfte att bygga upp strukturer för arbetet där dessa inte redan finns på plats.

I övrigt gällande aktiviteterna kan sägas att vissa delar skulle kunna specificeras. Exempelvis; ”ett utbildningsprogram under 2013-2014 som utgår från de behov de behov som målgrupperna på länsstyrelserna har uttryckt. De flesta av delarna ska vara öppna för alla att delta i” (s.29). Vilka är alla? Målgrupperna?
”framtagande av introduktionsprogram för nyanställda särskilt sakkunniga i jämställdhet” (s.30). Av vem? Förslagsvis särskilt sakkunniga själva.
”framtagande av en minimistandard för länsstyrelsernas genomförande av jämställdhetsuppdraget” (s.31). Av vem?

Lisa Andersson
Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Dalarna

Nu har jag skummat igenom ditt underlag som jag tycker är bra i stort sett. Bra att du trycker på mandat och tydliga uppdrag och ansvar

Jag har några funderingar

Sid 12, Kan vi säga att vi inte fått avsätta pengar? Vi har pengar på ram och det är upp till varje länsstyrelse att prioritera. Däremot kan jag hålla med om att det inte avsatts medel från regeringen med att utveckla arbetet och genomföra riktade insatser

sid 31, Går det att uttrycka på ett lite annat sätt om att vi är 21 myndigheter

sid 32, Tycker att det är lite luddigt med att en bransch väljs ut. Efter kriterier eller vad?

Åtta noder bör kartan kopplas till Sjöstrandsutredningen? Jag är för ökad samordning och regionala aktiviteter men om vi ska ha processtödjare placerade på olika länsstyrelser bör arbetet tydliggöras med de andra län som inte har processtödjare.

Avslutningsvis är det bra om Gotland samordnar arbetet

Hälsningar Kerstin Bergman, Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Gävleborg

Länsstyrelsen Gävleborg ställer sig positiv till de allra flesta av de föreslagna insatserna och aktiviteterna. Att ha en samordnande nod för länsstyrelserna är förmodligen nödvändigt och en förutsättning för att arbetet ska bli framgångsrikt. Däremot är Länsstyrelsen Gävleborg tveksam till om det är optimalt med de föreslagna åtta regionala stödnoderna. Kan inte de resurser som krävs för dessa användas på ett bättre sätt? Det finns en risk att de län som redan idag är duktiga på jämställdhet blir ännu duktigare, medan mindre framgångsrika länsstyrelser ytterligare tappar kraft i sitt jämställdhetsarbete. Stora regioner där flera olika län med olika behov och förutsättningar ingår skapar inte heller gynnsamma förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. För att det fortsatta jämställdhetsarbetet ska utveckla exempelvis jämställd tillväxt och gynna de specifika behov som finns i respektive län behövs länsvisa anslag.

I övrigt inga synpunkter.

Med vänlig hälsning
Ann-Charlotte Nyman
Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Halland

Regeringen har uppdragit åt Länsstyrelsen i Gotlands län att genomföra en förstudie med förslag på hur en utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen under 2013-14 kan utformas.

Länsstyrelsen i Gotlands län efterfrågar i första hand synpunkter på de framtagna förslagen till aktiviteter. Länsstyrelsen i Hallands län vill framför följande synpunkter:

Länsstyrelsen i Gotland har på kort tid tagit fram ett brett genomarbetat förslag till förstudie innehållande historik, lägesbeskrivning, målgruppsanalys, kartläggning av utvecklingsbehoven samt plan för utvecklingssatsning.

I kartläggningen har framkommit synpunkter om att Länsstyrelsernas uppdrag och roll bör förtydligas. En bidragande orsak till den framförda synpunkten kan vara avsaknaden av central myndighet inom området. Länsstyrelsen vill instämma i förslag om uppdrag till Länsstyrelsen Gotland att utgöra nationell nod för samordning och utveckling samt om förslaget om gemensamma insatser för kommunikation och information bl a mot bakgrund av avsaknaden av central myndighet.

Förslag om kontinuerlig kunskapspåfyllnad svarar väl mot framförda behov och önskemål men behöver förtydligas och snarast förses med tidsplan med tanke på den korta tiden för genomförande.

Länsstyrelsen instämmer i förslaget om resursförstärkning till länsstyrelserna bl a med hänvisning till den av regeringen uttalade ambitionen om utveckling av stödet för jämställdhetsintegrering till aktörer på regional nivå men avvisar förslag om åtta regionala stödnoder. I stället anser vi att den föreslagna resursförstärkningen bör gå direkt till Länsstyrelserna enligt gällande indelning, vilket möjliggör kort väg från ord till handling.

I detta beslut har deltagit enhetschef Lovisa Ljungberg, beslutande, och jämställdhetssakkunnig Margit Mared, föredragande.

Lovisa Ljungberg
Margit Mared

Jämtland

Studien ska svara på hur en utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen 2013 och 2014 kan utformas. Syftet är att arbete ska bli bättre och mer samordnat. Det ska i högre utsträckning än tidigare bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås i länen.

I beskrivningen av nuläget framkommer att synen på jämställdhet förändrats, med undermeningen försvagats, de senaste åren.

En planering framåt förutsätter att både framgångsfaktorer och problem identifieras. Möjliga orsakerna till politikområdets försvagning vid länsstyrelserna kan vara regeringen fokus på ett av fyra delmål. Länsrådsgruppens arbete med framtagandet av en plan för lika rättigheter har medfört en förskjutning av jämställdhet till förmån för mänskliga rättigheter. Vidare kan inrättandet av en ny administrativ nivå inverkat. Där dialogen om länsstyrelsens uppdrag sker genom ett raster där förmåga att tolka och förmedla jämställdhetspolitiken inriktning saknas, får det en betydande inverkan både vad gäller inriktning som resurser.

Utifrån gällande regeringsuppdrag och utredningar kan särskilt sakkunnigs uppgifter inte tolkas på annat sätt än att det är ett strategiskt och verksamhetsutvecklande uppdrag där framgångsfaktorn är att det bedrivs i närhet till ledningen. Detta arbete har omöjliggjorts för flera sakkunniga genom att tjänsterna förvandlas till handläggare i sociala frågor. Det utvecklande och hållbara jämställdhetsarbetet blir därmed en utopi. Att inte verka på strategisk nivå omöjliggör en integrerad verksamhetsplanering inom olika sakområden.

När särskilt sakkunniga i jämställdhet själva uppskattar sin kompetens i Kontigos rapport uppger 85 % att kunskapen är god - mycket god inom delområdet mäns våld mot kvinnor, till skillnad från obetalt arbete där motsvarande siffra är 65 %. Enbart 20 % upplever att de har mycket god kunskap inom makt och inflytande. Även här är det tydligt att det skett en förskjutning de senaste åren. Vid flera länsstyrelser hanterades tidigare uppdraget mäns våld mot kvinnor inom sakområdet Social tillsyn.

För att länsstyrelserna på ett bättre sätt ska bidra till jämställdhetspolitikens samtliga delmål måste **insatser och aktiviteter** leda till

- att särskilt sakkunniga har god kunskap inom områden som berör samtliga jämställdhetspolitiska mål.
- att begreppet jämställdhet tydliggörs och breddas.
- att verksamheten sker på strategisk nivå och i kontakt med ledning och sakområdesföreträdare.

Kompetensutveckling och kunskapsspridning

Utifrån ovanstående ställer jag mig tveksam till ett framtidsseminarium där endast chefsforum för social hållbarhet medverkar tillsammans med särskilt sakkunniga. I den aktiviteten bör fler sakområden ingå för att säkerställa den bredd som uppdraget kräver. Det bästa alternativet är givetvis om detta sker med länsrådets deltagande.

Hållbara arbetssätt för kompetensutveckling och utvecklingsarbete

En förutsättning för ett hållbart arbete är länsledningsens insikt om uppdraget. Jag anser att detta både är en aktivitet och ett övergripande mål.

Uppföljning

Utbildning till ekonomer, controllers mm riskerar att bli en sidoordad insats om inte jämställdhetsarbetet är integrerat. Därför ser jag inte att detta är en prioriterad aktivitet just nu. Det är också de erfarenheter som finns från länsstyrelsernas gemensamma handlingsplan för lika rättigheter.

Att initialt arbeta fram en gemensam modell för hur jämställdhetspolitiken ska följs upp är mycket bra. I den bör det ingå hur varje länsstyrelse arbetar för att uppnå de fyra jämställdhetspolitiska delmålen. Det svarar även mot behovet av en breddning av jämställdhetsbegreppet.

Regionala stödnoder

Detta kan vara ett bra sätt att tillvarata den kompetens som utvecklats inom ESF Jämt. Ett problem med upprättandet av noderna kan vara att flera statliga myndigheter numer upphandlar sitt stöd inom jämställdhetsområdet. Nämnas kan Tillväxtverket. Detta bör utredas vidare.

En länsstyrelse som samlingsnod

Undertecknad stödjer tanken på en nod. Men det finns en risk i upprättandet av en sådan som innebär att andra länsstyrelser upplever att de till viss del är "befriade". Insatser som förebygger detta måste utredas vidare.

Lillemor Landsten

Särskilt sakkunnig i jämställdhetsfrågor

Jönköping

Länsstyrelsen i Gotlands län har fått regeringens uppdrag att genomföra en förstudie om utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen. Nedan följer synpunkter från Länsstyrelsen i Jönköpings län på förstudien *Jämställdhet i alla län*.

- Länsstyrelsen i Gotlands län har på kort tid genomfört en gedigen förstudie och involverat övriga länsstyrelser i arbetet. I stora drag stöder vi det förslag som läggs fram i förstudien.
- I planen saknas aktiviteter som riktas till och stärker samarbetet med externa aktörer på regional och lokal nivå, då de externa aktörerna är de viktigaste mottagarna av länsstyrelsernas jämställdhetsarbete.
- I Inledning (s. 6) beskrivs att Kontigo AB har intervjuat ett antal strategiskt viktiga externa aktörer för att få ett utifrånperspektiv. Det skulle vara en styrka att presentera dessa personers positioner/roller i skrivande stund och eventuellt, när relevant, tidigare positioner.
- I Organisation (s. 34) beskrivs alternativ 2 skapa en regional stödstruktur, i Budget återfinns kostnader för regionala satsningar i alternativ 1 men inte i alternativ 2.

Karin Mernelius

Avdelningschef Utvecklingsavdelningen

Josefin Andersson

Särskilt sakkunnig i jämställdhetsfrågor

Kalmar

Jag som sakkunnig tycker att rapporten är mycket bra och att det som föreslås skulle vara utvecklande för jämställdhetsarbetet. Särskilt angeläget ser jag skrivningen vara rörande arbetets förankring på chefsnivå. Anser vidare att förslaget rörande kompetensutveckling är viktigt för att säkerställa och utveckla länsstyrelsernas handläggning inom området. . Att genomföra uppföljningar och analyser kan kräva stöd från annan part, t.ex. via universitet eller annan. För att möjliggöra uppdraget krävs naturligtvis även resurser i form av tid och ekonomiska medel.

Jag har egentligen inget att tillägga utan skulle bara bli väldigt nöjd även om delar av det föreslagna genomförs. Av vad som framkommit så finns det ju begränsningar i vad man hinner genomföra inom uppdraget på en halvtidstjänst även om man kan "få med" delar av jämställdhetsinformationen i MR arbetet och Hemlöshetsuppdraget och inom en del övriga frågor som ligger i den andra delen av

tjänsten. Men samtliga specifika uppgifter kan ju vara svåra att hinna med inom en halvtidstjänst om man sen ska jämföras med de länsstyrelser som avsatt en eller flera tjänster för uppdraget. Ser det också som värdefullt om man inom länsstyrelserna kan enas om gemensamma mallar och arbetsverktyg i arbetet. Det nationella nätverket fyller en oerhört viktig funktion och kontakten med ansvarigt länsråd och departementsrepresentant uppfattar jag som viktig i arbetet. Särskilt det sistnämnda anser jag vara viktigt att denna kontakt sker direkt med sakkunnignätverket.

Vänligen
Elisabeth Edberg-Karlsson
Jämställdhetssakkunnig Samhällsbyggnadsenheten

Kronoberg

Länsstyrelsen i Gotlands län har på Regerings uppdrag genomfört en förstudie för att ta fram förslag på en utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen 2013-2014. Länsstyrelsen i Kronobergs län har fått ett utkast av förstudien på remiss.

Länsstyrelsen i Kronobergs län anser att förstudien är mycket väl genomarbetad och att förstudien innehåller relevanta och konkreta förslag för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen.

I remissen efterfrågas särskilt synpunkter på de förslagna aktiviteterna.

Länsstyrelsen i Kronobergs län lämnar följande förslag på förändringar/utveckling:

- Sammanfattningen bör klart och tydligt ta upp skrivelserna om länsstyrelsernas upplevda otydliga uppdrag och den upplevda försvagningen av dessa.
- Genomgång av vem eller vilka som är ansvariga för att de olika aktiviteterna som beskrivs i förstudien genomförs, en tydligare tidsplan samt en plan för hur urval ska ske vad gällande målgrupper för t.ex. utbildningsinsatser.
- En tydlig prioritering bland aktiviteterna
- Aktiviteten under rubriken "Stöd till företag och näringsliv" är oklar i fråga syfte, urval och långsiktiga effekter.
- Tydliggöra vikten av att olika satsningar ska göras ur ett längre perspektiv bland annat vad gäller finansiering av tjänster.
- Under rubriken "Gemensamt arbetssätt" på sid 30-31 används orden "mininivå" och "minimistandard". För ett mer positivt anslag bör ordet "ambitionsnivå" användas istället.
- Till den gemensamma modellen för uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering och social hållbarhet bör indikatorer kopplas.
- Syftet med de regionala stödnoderna är oklart. Skillnaden mellan det som ses som sakkunnigas nuvarande uppdrag och det som beskrivs som stödnodernas utökade uppdrag behöver förtydligas. En viktig fråga är också hur stor roll länsstyrelserna ska ta i det direkt operativa arbetet mot aktörer i länen.
- Vad gäller budget ställer Länsstyrelsen i Kronobergs län sig frågande till om de budgeterade kostnaderna för nationell samordning är tillräckliga samt att de föreslagna initiativpengarna bör tilldelas varje länsstyrelse. Vikten av långsiktig finansiering bör också lyftas.

Beslut i detta ärende har fattats av funktionsledare Katarzyna Musial efter föredragning av jämställdhetsdirektör Karin Hopstadius.

Katarzyna Musial
Funktionsledare social hållbarhet
Karin Hopstadius
Jämställdhetsdirektör

Norrbotten

Länsstyrelsen i Norrbottens län har beretts möjlighet att lämna synpunkter på förstudien om en utvecklingsstrategi för att stärka länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering i länen. Vi stödjer förslagen i förstudien men har några kommentarer till vissa delar i förstudien.

Övergripande kommentarer

Länsstyrelsen i Norrbottens län ser positivitet på initiativet till en utvecklingssatsning som ska stärka arbetet med jämställdhetsintegrering såväl internt som externt i länen. Länsstyrelsen anser att det är angeläget att länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering stärks och att förutsättningar i form av resurser ges för att kunna utföra dessa arbetsuppgifter. Alltsedan sakområdet jämställdhet har tillförts länsstyrelserna har inga medel tillförts uppdraget för det operativa arbetet i länet. Varje länsstyrelse har via sina sakkunniga i jämställdhet fått ansöka om ekonomiska resurser från olika finansörer för att kunna genomföra sitt uppdrag. En driftsbudget möjliggör lokala och regionala analyser, insatser och aktiviteter. En likriktning i medel och utformning av tjänst skulle medföra en tydlighet för uppdraget. En specifik budget skulle signalera att jämställdhet är ett viktigt och prioriterat område för regeringen såväl som för Länsstyrelsen och regionala aktörer för att kunna integrera jämställdhetspolitiken i sina verksamheter.

Vi noterar att det i förstudien saknas koppling till delmål fyra och de personella resurserna som arbetar med det uppdraget. På flera länsstyrelser är det inte en och samma person som innehar uppdraget som sakkunnig och uppdragen kopplade till delmål fyra av jämställdhetspolitiken. Under förslag på insatser finns ett antal aktiviteter som vi anser även bör kopplas ihop med de resurser som arbetar med det fjärde delmålet. Att samordna kompetensutveckling för dessa båda resurser gör att arbetet förstärks och blir mindre sårbart.

Regionala stödnoder

Vi stödjer inte förslaget med åtta stödnoder. Stödet bör utgå ifrån de geografiska förutsättningar och antal aktörer som ska stödjas, alltså ett för varje län. Att föreslå en organisation som utgår från en annan utredning (Sjöstrands utredning) vore direkt olyckligt i detta läge. Det är en utredning som mest troligt ska ut på remiss.

De förslag som finns i utredningen föreslås gälla först från 1 januari 2015. Det är inte relevant att avvakta vilka beslut som kommer att fattas utifrån den utredningen. Vi anser att organiseringen ska utgå ifrån hur dagens länsstyrelser är organiserade. Det gäller att gå i takt med uppdraget som finns formulerat i regleringsbrevet för budgetår 2013. Länsstyrelserna ska utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom respektive län.

I län som Norrbotten med stora geografiska områden kommer resor ta upp stor del av tiden därav bör pengar som är budgeterade för noder istället gå till respektive länsstyrelse som själva får avgöra hur pengarna ska avsättas inom det externa jämställdhetsarbetet. Det är bättre med en långsiktig lösning för varje länsstyrelse med en driftsbudget som är specifikt vikt till det externa jämställdhetsarbetet.

En Länsstyrelse som samordningsnod

Vi stödjer inte förslaget med en länsstyrelse som samordningsnod. Förslaget är inte grundat i de diskussioner som legat till grund för rapporten. Vi vet inte på vilka grunder behovet av en nod framkommit. Fördelningen av resurser till samordning bör delas mellan samtliga länsstyrelser så alla får samma ekonomiska förutsättning att stötta jämställdhetsarbetet i länen.

Vi anser att även inom detta område kan man arbeta med olika samordningsmodeller. Det förekommer inom andra områden inom länsstyrelserna, så det bör inte vara något problem. Om det krävs en samordning för ett antal aktiviteter /uppdrag bör medel ges till dessa. Att samordna ett

antal uppdrag kräver inte en fast nationell nod. Via nätverks-träffar med sakkunniga i jämställdhet, kan aktuella aktiviteter med aktörer aktualiseras och därav kan fler länsstyrelser ingå. Ett fördjupat arbetssätt mellan sakkunniga är ett annat alternativ för samordning och samverkande aktiviteter.

Istället för en samordningsnod skulle en nationell myndighet vara på plats. Att ha en nationell jämställdhetsmyndighet är ett förslag och behov som funnits under många år. Ett annat förslag är att det departement som ansvarar för jämställdhetsfrågor har en uttalad roll och funktion att samordna jämställdhetsarbetet i länen. Det har fungerat alldeles utmärkt under flera års tid då uppdraget med sakområde jämställdhet tillfördes länsstyrelserna. Vi har dock noterat att under de senaste åren har denna roll och funktion tunnats ut betydligt.

Budget

De olika förslagen är väldigt olika och en ger inte en regional förstärkning. Om medel fördelas till alla länsstyrelser ges en driftsbudget till sakområdet jämställdhet. Därmed förkastar vi såväl alternativ 1 som alternativ 2. Vi förkastar förslaget med att en länsstyrelse ska fungera som nationell nod och att åtta regionala stödnoder. Vi anser att vi utgår från dagens organisering av länsstyrelserna för vi vet inte ännu hur det kommer att se ut längre fram i tiden. Uppdraget har vi detta år och länsstrategierna ska vi arbeta med under åren 2014-2016. Vi anser således att ytterligare ett alternativ upprättas och som föreslår en fördelning till samtliga länsstyrelser.

Gemensam kommunikation och information

Inom ramen för två av uppdragen gällande det fjärde delmålet finns långtgående planer på en samordnad kommunikation/informatörstjänst som ska stödja länsstyrelserna i arbetet med fokus på digitalt stöd till kommuner och ideella organisationer. Länsstyrelsen i Stockholm har tagit beslut om att genomföra en förstudie och ska titta på förutsättning och vilket behov som finns. Denna resurs/tjänst borde kunna samordnas med förslaget i förstudien om gemensam kommunikation och information.

Stöd till företag och näringsliv

Detta beskrivs i handlingsplanen för jämställd regional tillväxt som regionförbund eller länsstyrelser med tillväxtansvar har. Aktiviteter som ingår i handlingsplanen är specifikt inriktade till detta och länsstyrelsen är en part i dessa planerade aktiviteter med dess uppföljning. Näringsliv och företag kan bjudas in i till nätverk eller specifika seminarier. Länsstrategierna bör kopplas samman med handlingsplanerna för tillväxt och därigenom uppfylls samordning mellan dessa uppdrag.

Övrigt

Även om det finns med i förstudien vill vi framföra en synpunkt som handlar om titel på befattningen för den person som arbetar med jämställdhetsfrågor. Idag förekommer titeln särskilt sakkunnig i jämställdhet, sakkunnig i jämställdhet samt jämställdhetsdirektör. Titeln jämställdhetsdirektör upphörde för flera år sedan i samband med att länsexpertfunktionerna avskaffades. Det råder begreppsförvirring om vad som menas med sakkunnig respektive särskilt sakkunnig. Vi föreslår att titlarna ensas och kallas för sakkunnig i jämställdhet.

Beslut i detta ärende har fattats av avdelningschef Britt-Marie Häggberg efter föredragning av utvecklingsledare Lisa Lindström. Enhetschef Karin Börjesson har även deltagit i beslutet.

Britt-Marie Häggberg
Lisa Lindström

Skåne

På uppdrag av länsöverdirektör Göran Enander avges följande remissvar från Länsstyrelsen Skåne. Länsstyrelsen i Gotland län har fått i uppdrag att genomföra en förstudie om hur en

utvecklingssatsning från regeringens sida skulle kunna se ut för att stärka arbetet med jämställdhetsintegreringen i alla län 2013 och 2014. Förstudien är indelad i fyra delar: En lägesbeskrivning, en målgruppsanalys, en kartläggning av utvecklingsbehovet och ett förslag till plan för hur utvecklingssatsningen ska utformas, organiseras och finansieras.

Länsstyrelsen Skåne har tagit del av förstudien och är positiva till planen för utvecklingssatsningen i stort men har följande synpunkter:

- Länsstyrelserna är 21 myndigheter och har i uppdrag att ta hänsyn till och anpassa arbetet med jämställdhetsutvecklingen till de lokala och regionala förutsättningarna. Det arbetet måste läggas upp separat därför är vi tveksamma till bland annat gemensamma marknadsföringsaktiviteter som ska göras i länen samtidigt (sid 29). Samma gäller för möjligheten till att ha en gemensam strategidag för alla nivåer på en större länsstyrelse med 450 anställda (sid 30).
- Däremot ser Länsstyrelsen Skåne positivt på länsstyrelsegemensamt arbete i de delar som handlar om en gemensam webbplats, gemensamt framtaget informations- och utbildningsmaterial och en tydligare kommunikation av vårt uppdrag enligt de önskemål som kom upp i förstudien.
- I samband med framtagandet av en minimistandard för länsstyrelsernas genomförande av jämställdhetsuppdraget är det önskvärt med en beräkning av vilka resurser som krävs för att genomföra minimistandarden.
- Aktiviteterna under stöd till framtagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet var inget som framkom i respondenternas svar men är ett arbete som är bra och delvis redan påbörjat i och med att det tillsatts en arbetsgrupp inom särskilt sakkunnig nätverket som arbetar med att ta fram en gemensam mall för strategierna. Att sammanställa en gemensam rapport för en helhetsbild av landet kräver resurser.
- Uppföljning ansågs som viktigt av många av respondenterna i förstudien. Länsstyrelsen Skåne håller med om detta. Modellen, metoden eller indikatorerna måste anpassas till respektive länsstyrelses regionala mål för jämställdhet.
- Förslagen om samarbete med universitet och att koppla följeforskare från universitet till respektive länsstyrelse saknas i planen för utvecklingsinsatser. Att ha en följeforskare, som kan de regionala förutsättningarna, kopplad till sig skulle ge stora synergieffekter, tex genom att bidra till ett ökat intresse för forskning kring praktiskt jämställdhetsarbete (vilket även skulle kunna finansiera följeforskningen) men även genom att kunna korrigera och uppdatera Länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering. Det skulle innebära en form av kontinuerlig kompetensutveckling. Det är viktigt att detta sker på läns-/region nivå.
- Genom ESF Jämt har länsstyrelserna byggt upp en funktion som kan ge kontinuerligt stöd i form av exempelvis basutbildningar till externa aktörer inom offentlig verksamhet, näringsliv och idéburen sektor. Länsstyrelsen Skåne ser positivt på förslaget om åtta noder. Detta ger en möjlighet att bibehålla den funktion ESF Jämt har och kan utgöra ett stöd på operativ nivå till särskilt sakkunnig. Då skapas utrymme för den särskilt sakkunnige, som ska finnas i alla län, att fortsatt kunna ha sitt fokus på strategiska frågor och svara för expertkunskapen på länsnivå.

Länsstyrelsen Skåne 2013-02-08

Avdelningschef Peter Cavala

Enhetschef Gunvor Landqvist

Särskilt sakkunnig i jämställdhetsfrågor Sara Lhådö

Stockholm

Inget svar

Södermanland

Länsstyrelsen på Gotland har på regeringens uppdrag genomfört en förstudie kring länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering. Länsstyrelsen i Södermanlands län har tagit del av utkastet av rapporten för förstudien.

Förstudien omfattar fyra områden varav tre handlar om kartläggning av nuläge, målgrupper och behov. Ett avsnitt behandlar förslag till insatser och aktiviteter. Länsstyrelsen i Södermanlands län anser att förstudiens kartläggning av nuläge, målgrupper och behov är väl genomförd. Avsnittet som behandlar insatser och aktiviteter har vi följande synpunkter på:

Ett flertal av de föreslagna insatserna med kopplade aktiviteter gynnar en mer likvärdig utveckling av jämställdhetsintegreringsarbetet i landet. Vi ställer oss positiva till delar av dessa insatser och aktiviteter, t ex att:

- öppna upp för fler på länsstyrelserna att ta del av utbildningssatsningen (t ex olika sakområden)
- ta fram introduktionsprogram för särskilt sakkunniga
- ta fram en minimistandard för jämställdhetsintegreringsarbetet
- att föra en dialog med länsledningarna kring jämställdhetsuppdraget/förväntningarna på resultat

Det är dock viktigt att inte organisera upp utvecklingsarbetet för mycket i detalj då de regionala skillnaderna är stora och varje länsstyrelse bör ges utrymme och möjlighet att organisera- och utveckla arbetet utefter de förutsättningar och behov som finns i det egna länet. Vi ställer oss därför inte bakom förslaget om åtta regionala noder utan stödjer istället det alternativa förslaget om att fördela samma summa pengar på samtliga länsstyrelser som nämns på sidan 32 i rapporten.

Dessa yttrande har stämts av med landshövding Liselott Hagberg och socialdirektör Mikael Bentzer

Kirsi Sedell Masters
Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Uppsala

Är helt nöjd med hur du har skrivit och har inte något att tillföra.

Elisabet Reimer
Samhällsutvecklingsenheten

Värmland

Jämställdhetsdirektören vid Länsstyrelsen Värmland avger härmed följande synpunkter på utkastet. På grund av den korta svarstiden har synpunkterna inte hunnit kommuniceras internt på länsstyrelsen, varför nedanstående synpunkter lämnas av undertecknad. Synpunkterna när det gäller regionala stödnoter och en samordnande länsstyrelse överensstämmer dock med vad länsrådet och jämställdhetsdirektören framförde i yttrande 2007 över betänkandet Stöd för framtiden.

Sid 9 Tidigare utvecklingssatsningar

Det finns ännu en utvecklingssatsning bör nämnas. Den genomfördes för dåvarande jämställdhetsexperter i slutet av 1990-talet och leddes av Christina Franzén och Näringslivets ledarskapsakademi. (Margit Mared och Gunilla Sterner var med då, fråga dem). Tror det är viktigt att ta med den satsningen också. Den nu föreslagna är alltså den tredje i ordningen (och för tredje generationen jämställdhetsexperter).

Sid 16 Skissen-ruta länsrådet

Meningen "länsrådet i Gotlands län har ett utpekade extra ansvar för jämställdhetsfrågorna".

Här bör det för tydlighetens skull istället stå "Ett av länsråden har ett utpekat ansvar för jämställdhetsfrågorna (för närvarande länsrådet i Gotlands län)". Detta eftersom uppdragen i länsrådsgruppen inte är permanenta. Före Gotland var det ju t ex "mitt länsråd" som ansvarade.

Sid 29 Förslag på insatser

Fråga betr första aktiviteten Ska aktiviteten utbildningsprogram påbörjas redan i år, eller är det planeringen som påbörjas i år? Bör tydliggöras.

Sid 32ff Regionala stödnoder och En länsstyrelse som samordningsnod

Frågan om regionala stödnoder avvisas, alternativ bör utredas ytterligare, liksom frågan om en samordnande länsstyrelse.

Liknande tankegångar som framfördes i föreliggande förstudie föreslogs i betänkandet Stöd för framtiden (SOU 2007:15.) I det betänkandet föreslog utredaren (Ann Boman) att åtta länsstyrelser skulle få i uppdrag att bygga upp regionala stödstrukturer som under fem år skulle ha till uppgift att stödja offentliga aktörers arbete med jämställdhetsintegrering lokalt och regionalt.

Min synpunkt är att samtliga län bör bygga vidare på en länsvis stödstruktur och en stödfunktion placeras på varje länsstyrelse. Huvudmotivet för detta är närhetsprincipen. Jämställdhetsarbetet är i delar svårt att driva och personkännedom mellan länsstyrelsens personal och länets aktörer är av största vikt. Också resurserna blir effektivare och mer handlingskraftiga om stödfunktionen fördelas på respektive länsstyrelse. Förstudiens förslag leder enligt min uppfattning till en svagare regional stödstruktur. Jag vill också jämföra med erfarenheterna från projekt ESF Jämt där de tre ingående länsstyrelserna i Norra Mellansverige tar olika stort ansvar för projektet.

Jämställdhetsintegreringsarbetet behöver tillföras mer resurser generellt, vilket också förstudien påpekar. Det är därför viktigt att resurserna, både personella och monetära, fördelas per län.

Tillskapandet av en central myndighet för jämställdhetsområdet bedöms skulle underlätta även det regionala arbetet och att en sådan myndighet även skulle vara den centrala samordnande resursen för länsstyrelsernas jämställdhetsarbete.

Länsstyrelsen Värmland

Maritha Johansson

Jämställdhetsdirektör

Västerbotten

Övergripande kommentarer

Länsstyrelsen Västerbotten ser positivt på ett initiativ till en utvecklingssatsning som ska stärka arbetet med jämställdhetsintegrering internt såväl externt i länen.

Vi saknar dock kopplingen till delmål 4 och de personer som arbetar med mäns våld mot kvinnor. Länsstyrelsen Västerbotten har sett fördelar med att vara två eller flera inom sakområdet då det berikar arbetet och ger synergieffekter. Inkluderingen skulle minska sårbarheten och det blir samtidigt fler personer som kan stödja och samordna det regionala arbetet. Detta är viktigt för att stärka länens arbete med jämställdhetsintegrering och för att arbeta ihop jämställdhetspolitiken.

För att långsiktigt kunna arbeta och ge sakområdet jämställdhet den utveckling som krävs behövs extra medel. En likriktning i medel och utformning av tjänst skulle medföra en tydlighet av uppdraget.

Ett tydligare samarbete mellan genusforskning och jämställdhetsarbete i praktiken skulle förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering. Utvecklingssatsningen skulle kunna medverka till att distansen mellan forskning och praktik minskar.

Det bör framgå att Länsstyrelserna vill fortsätta driva processtöd jämställdhetsintegrering i nästa strukturfondsprogramperiod.

Kommentarer specifika insatser

Kompetensutveckling och kunskapsspridning

Det bör framgå att länsledningarna är en viktig målgrupp när det gäller kompetensutvecklingsinsatser.

Introduktionsprogram särskilt sakkunnig i jämställdhet

Vi stödjer detta förslag i sin helhet

Hållbara arbetssätt för kompetensutveckling och utvecklingsarbete

Om Länsstyrelserna gemensamt har en långsiktig plan behövs ej förslaget om en samordnande nod.

Gemensam kommunikation och information

Stödjer förslaget med vissa ändringar. Koncept för aktiviteter behöver vissa regionala justeringar eftersom arbetet har fortgått olika över landet.

Gemensamma arbetssätt

Regeringskansliet bör vara dem som tar fram en minimistandard för genomförande av jämställdhetsuppdraget men absolut inte en gemensam standard som gör att vi måste arbeta på exakt samma sätt i olika delar av landet.

Stöd till framtagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet

Vi stödjer detta förslag i sin helhet.

Uppföljning

Utbildningsaktiviteten som föreslås under denna punkt bör även inkludera länsråden.

Förtydligande av uppdrag

Ett antal länsstyrelser har fått bedömningen arbete kvarstår, med anledning av detta bör Regeringskansliet föra en dialog med samtliga länsledningar kring innebörden av uppdraget.

Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter

Aktivitetserna bör rikta sig till samtliga myndigheter som fått uppdrag i regleringsbrev 2013. Urvalet per län blir de myndigheter som har regionala kontor.

Stöd till företag och näringsliv

Detta beskrivs i handlingsplanen för jämställd regional tillväxt som regionförbund eller länsstyrelser med tillväxtansvar har. Aktiviteter som ingår i handlingsplanen är specifikt inriktade på detta och Länsstyrelsen är en part i dessa planerade aktiviteter med dess uppföljning. Näringsliv och företag kan bjudas in till nätverk eller specifika seminarier. Länsstrategierna kan kopplas samman med handlingsplanerna och därigenom uppfylls denna aktivitet.

Vid en resurstilldelning skulle en post i driftbudgeten reserveras till att stötta externa aktörer såsom företag och näringsliv i olika former av aktiviteter.

Regionala stödnoder

Vi stödjer inte förslaget med 8 stödnoder. Om modellen ska provas behövs det fler noder för att utföra arbetet. Erfarenheten från ESF Jämt med den regionala indelningen har påvisat arbetsmiljöproblem, hög arbetsbelastning och långa resor. Stödet bör i sådana fall utgå ifrån de

geografiska förutsättningar och antal aktörer som ska stödjas. En annan erfarenhet från ESF Jämt är att de länsstyrelser som inte haft en projektstödjare på sin länsstyrelse har varit mindre involverad i det arbete som har genomförts än på de länsstyrelser stödjaren varit anställd.

Det framgår inte heller hur detta kommer att påverkas om Länsstyrelsen får fortsatt uppdrag inom Europeiska socialfonden och processtöd inom jämställdhetsintegrering. En mer långsiktig lösning är att avsätta en driftsbudget till respektive länsstyrelse som är specifikt reserverad till det externa jämställdhetsarbetet.

En Länsstyrelse som samordningsnod

Vi stödjer inte förslaget med en länsstyrelse som samordningsnod. Förslaget är inte bottenat i de diskussioner som legat till grund för rapporten.

Om det krävs en samordning för ett antal aktiviteter/uppdrag inom utvecklingssatsningen kan en specifik länsstyrelse tilldelas ett uppdrag utan att bli en nationell nod. Då kan även uppdragen spridas mellan Länsstyrelserna som skulle bidra till ökad samverkan.

Varje länsstyrelse bör själva vara ingång till nationella myndigheter då det riskerar att bli en stuprörstyrning med en nod. Alla länsstyrelser är egna myndigheter och bör då kunna avgöra vilka nationella aktörer som är aktuella för samarbeten och erfarenhetsutbyten. Via nätverksträffar med särskilt sakkunniga i jämställdhet, kan aktuella aktiviteter med aktörer aktualiseras och därav kan fler länsstyrelser ingå. Ett fördjupat arbetssätt mellan sakkunniga är ett annat alternativ för samordning och samverkande aktiviteter.

Vidare syftar denna utvecklingssatsning till att få ett tydligare uppdrag, resursförstärkning samt gehör från regering såsom den egna länsstyrelsen. Noden riskerar att bli kontraproduktiv då stöd och styrning internt bör utvecklas. Fördelningen av resurser till samordning bör delas mellan samtliga länsstyrelser så alla får samma ekonomiska förutsättningar att stötta jämställdhetsarbetet i länen.

Gemensamma arbetssätt som nämns i detta förslag återfinns i förslaget med minimistandard för uppdraget. Nätverket särskilt sakkunniga i jämställdhet har redan idag gemensamma arbetsgrupper och erfarenhetsutbyten vilket borde stärkas istället för en nod.

Länsstyrelsen Västerbotten vill påpeka att det inte framgår om noden ska kvarstå efter satsningen och hur den ska fortsättningsvis ska finansieras.

Budget

De olika förslagen är väldigt olika och en ger inte en regional förstärkning.

Det saknas ett alternativ som föreslår en fördelning till samtliga länsstyrelser vilket vi förordar och som skulle innebära en resursförstärkning till sakområdet.

Magdalena Andersson
Landshövding
Lena Adolfsson
Tf Länsråd
Monica Forsman
Jämställdhetsdirektör

Västernorrland

Länsstyrelsen Västernorrland ställer sig i huvudsak bakom Länsstyrelsen Gotlands förslag till utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen 2013 och 2014.

Förslaget har en stor bredd och djup genom att alla berörda av utvecklingssatsningen fått komma till tals under arbetets gång. Alla tidigare utredningar utvärderingar och uppföljningar inom området har gått igenom vilket ger god förankring i de frågor som varit aktuella under den tid länsstyrelsen haft ett särskilt ansvar i regionerna för jämställdhetspolitiken.

Länsstyrelsen Västernorrland ställer sig frågande till punkten om stöd till framttagande och implementering av länsstrategier för jämställdhet. Detta arbete har redan påbörjats inom nätverket för särskilt sakkunniga i jämställdhet.

Länsstyrelsen Västernorrland ställer sig avvisande till förslaget med åtta regionala stödnoder. Detta mot bakgrund att det blir ytterligare en nivå i jämställdhetsarbetet. Ytterligare utredning behövs över vad detta kan innebära för den enskilda länsstyrelsen. Finns tankar om koppling till förslag i Sjöstrands utredning?

Länsstyrelsen Västernorrland ställer sig positiv till förslaget om att medel som planerats till stödnoterna fördelas till samtliga länsstyrelser, 475 000 kr per länsstyrelse.

Länsstyrelsen Västernorrland ställer sig bakom förslaget om en samordningsnod och att Länsstyrelsen Gotlands utses att få ansvara för det uppdraget. Detta mot bakgrund att jämställdhetspolitiken saknar myndighet.

Maria Antonic
Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Västmanland

Länsstyrelsen har tagit del av rubricerad remiss och lämnar följande synpunkter. Förstudien innehåller en väl genomarbetad analys och är ett bra underlag för fortsatt arbete. Den visar på hur disparat uppdragen uppfattas och genomförs i olika län. Ett mer strategiskt och samlat arbete skulle kunna stärka och utveckla jämställdhetsarbetet betydligt, utan för stora ekonomiska insatser.

Förslaget har två huvudsakliga delar:

- Samordning av arbetet under ledning av Länsstyrelsen Gotland som förstärks med två nya tjänster inklusive en informatör. Förebilden är Länsstyrelsernas integrationsnätverk, LIN, ett nätverk som Länsstyrelsen i Västmanland anser fungera väl och har gett såväl samordnings- som effektivitetsvinster.
- En väsentlig utökning av det regionala stödet för jämställdhet genom att inrätta en organisation av "processtödjare" för konkret jämställdhetsarbete hos regionala aktörer (kommuner, landsting, myndigheter) i form av 8 regionala noder i landet. Det innebär att etablera en ny organisation bestående av 8+1-2 personer. Modellen för detta är länsstyrelsernas nationella projekt ESF-Jämt, vilket har haft goda resultat.

Länsstyrelsen ställer sig bakom båda förslagen och anser att de är helt genomförbara, förutsatt resurser ges. Dessa insatser skulle markant lyfta fram jämställdhetsarbetet på regional nivå och ge synliga resultat redan om några år.

Den första delen av förslaget att länsstyrelserna behöver samordna sitt arbete mer är kanske det förslag som kan genomföras redan på kort sikt med rimliga resurser.

Det skulle skapa förutsättningar för ökad samordning, bättre resursutnyttjande och väsentligt ökade resultat.

Länsstyrelsen föreslår även att i det fortsatta arbetet lyfta in frågan om samverkan kring den webbportal, som idag är den viktigaste på jämställdhetsområdet; www.jamstall.nu, vilken ägs av SKL, Genussekretariatet och ESF samt i huvudsak finansieras av regeringen.

Karin Tilly Chef Regional utveckling

Västra Götaland

Behov av att konkretisera och utveckla arbetet

Länsstyrelsen välkomnar regeringens initiativ till en utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länen. Länsstyrelserna är en av de få institutionaliserade formerna för stöd till jämställdhetsintegrering. Sedan inrättandet av länsexperter för jämställdhet 1994 har arbetet med integrering av mänskliga rättigheter utvecklats inom statlig sektor. Enligt instruktion med länsstyrelseförordning (2007:825) § 5 är länsstyrelserna skyldiga att integrera mänskliga rättigheter i sin verksamhet. Detta inkluderar barnperspektivet, jämställdhet, folkhälsa, tillgänglighet, antidiskriminering med mera. Dessutom är jämställdhet en självklar del av arbetet inom regional utveckling, integration och länsstyrelsens övriga uppdrag. I sammanhanget är av betydelse att nämna länsstyrelsernas utökade uppdrag när det gäller stöd och samverkan med externa aktörer i länet inom mänskliga rättigheter. En konkretisering av länsstyrelsernas uppdrag tillsammans med nya resurser och förbättrade strukturer skapar goda förutsättningar för utveckling av länsstyrelsernas insatser för ett socialt hållbart samhälle.

Stödnoder utifrån modell ESF Jämt

Personella resurser är avgörande för att bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete, vilket påpekats av majoriteten av förstudiens respondenter. Länsstyrelsen ställer sig positiv till förslaget att inrätta regionala stödnoder utifrån samma modell för processtöd som framgångsrikt använts i projekt ESF Jämt. Förslaget om att tillvarata kunskaper, erfarenheter och kontakter från ESF Jämt kan tydligare kopplas till förslaget om regionala stödnoder, till exempel genom att påvisa att personella resurser med god regional kännedom redan finns att tillgå i många län. Förslaget om stödnoder är alltså beprövat och kan bli operativt relativt snart. ESF Jämts projektstödande del upphör i maj 2013. Det vore strategiskt att i ett tidigt skede starta rekryteringsprocesser för att inte förlora kompetenta personella resurser till stödnodsstrukturen. Vad gäller förstudiens disposition föreslår Länsstyrelsen att de regionala stödnoderna lyfts tidigare i studien och övriga aktiviteter presenteras *inom ramen* för den övergripande satsningen med stödnoder.

Samordning inom redan befintliga strukturer

Förslaget om en länsstyrelse som samordningsnod bedöms vara begränsande då samordning är möjlig genom de redan befintliga nationella och regionala strukturerna.

Kopplingar mellan forskning och praktik nödvändiga

Länsstyrelsen ställer sig också positiv till förslaget att anlita en kvalificerad följeforskare till utvecklingssatsningen samt att generellt stärka samverkan mellan länsstyrelserna och högskolor/universitet. Länsstyrelsens bedömning är att en kontinuerlig dialog mellan forskare och praktiker är avgörande för att utvecklingssatsningen ska lyckas. Vinnova:s utlysning av forskningsmedel till praktiskt jämställdhetsarbete i bl.a. offentlig sektor utgör incitament för stärkta kopplingar mellan forskning och praktik som kan komma länsstyrelserna till gagn (prop. 2012/13:30).

Ett intersektionellt jämställdhetsarbete

Mänskliga rättigheter utgör grunden för det arbete som utförs på Länsstyrelsen i Västra Götaland. Jämställdhet är en självklar del av Länsstyrelsens strategiska arbete med mänskliga rättigheter och socialt hållbar utveckling. Förslaget att skapa processer som möjliggör perspektivsamarbete och synergieffekter mellan verksamhetsintegrering av jämställdhet och andra aspekter av mänskliga

rättigheter ses som särskilt positivt (jfr s. 29). Att fokusera på individuella och strukturella faktorer parallellt är avgörande för ett framgångsrikt intersektionellt arbete med jämställdhet.

Talieh Ashjari
Enhetschef
Ulrika Helldén
Jämställdhetsutvecklare

Örebro

Länsstyrelsen på Gotland har fått i uppdrag att genomföra en förstudie om hur en utvecklingsatsning från regeringens sida skulle kunna se ut för att stärka arbetet med jämställdhetsintegreringen i alla län 2013 och 2014. Alla län har fått möjlighet att yttra sig kring de förslag som Länsstyrelsen Gotland presenterar i - *Jämställdhet i alla län*.

På kort tid har Länsstyrelsen på Gotland genomfört intervjuer, enkäter och dialogmöten med aktörer internt inom länsstyrelsevärlden och extern med aktörer inom jämställdhet. Förstudien är indelad i fyra delar:

En lägesbeskrivning, en målgruppsanalys, en kartläggning av utvecklingsbehovet och ett förslag till plan för hur utvecklingsatsningen ska utformas, organiseras och finansieras.

Länsstyrelsen i Örebro har följande synpunkter:

1. Förstudien har genomförts på kort tid men med stor delaktighet. Det som är oklart i skrivelsen är hur länens olika synpunkter kommer att behandlas i förhållande till Länsstyrelsen Gotlands egna intressen och bedömningar.
2. Lägesbedömningen ger en tydlig bild med slutsatsen att det behövs resurser till alla Länsstyrelser för arbetet med jämställdhetsintegreringsarbetet.
3. Målgruppsanalysen; här saknas de privata aktörerna i länen. De behöver utvecklas likväl som de offentliga och där är varje länsstyrelse nära!
4. I utvecklingsbehovet är det viktigt att notera länsstyrelsens unika styrka dvs. god kännedom om det egna länet och kontakter med viktiga lokala aktörer av alla slag. Uppdraget handlar om att ta hänsyn till och anpassa arbetet med jämställdhetsutvecklingen till den lokala och regionala kartan! Där finns inte något behov av någon ny samordning – det är upp till varje länsstyrelse att lägga upp det arbetet. Behovet som finns är framför allt statistikunderlag nedbrutet på regional och lokal nivå samt resurser för att göra egna analyser och insatser som grund för utvecklingsarbetet.
5. I förslaget till plan för utvecklingsbehovet har alldeles för stort fokus lagts på struktur och organisation. Det som framgår av underlagen är att länsstyrelserna – landshövdingar och länsråd – uttryckt är ett behov av ett tydliggörande av uppdraget och resurser och därmed bättre möjlighet att leda och följa upp utvecklingen. Därmed finns inget behov av någon annan struktur inom nuvarande organisation, för jämställdhetsarbetet.
Vi stöder inte förslagen om regionala stödnoder och en länsstyrelse som samordningsnod. En ny jämställdhetsorganisation bör kopplas ihop med en eventuell framtida Länsstyrelseorganisation och det ligger efter 2013-2014.

Länsstyrelsen i Örebro föreslår följande:

Behov	Ansvarig	Utförare
Förtydligande av LI (uppdraget) till Lst	Regeringskansliet (RK)	RK
Resursförstärkning till alla Lst	RK	RK
Utvecklingsprogram i form av	RK	Konsultuppdrag i samarbete

utbildning för utpekade målgrupper		med RK och Länsstyrelserna
------------------------------------	--	----------------------------

Beslut i detta yttrande har fattats av landshövding Rose-Marie Frebran. I den slutliga handläggningen av ärendet har särskild sakkunnig för jämställdhet, Kerstin Lillje varit föredragande. I beredningen har avdelningschef Anita Norén och enhetschef Per Olov Mörn deltagit.

Rose-Marie Frebran
Kerstin Lillje

Östergötland

Länsstyrelsen i Gotlands län har fått i uppdrag att genomföra en förstudie om hur en utvecklingssatsning från regeringens sida skulle kunna se ut för att stärka arbetet med jämställdhetsintegreringen i alla län 2013-2014.

Förstudien ska innehålla en lägesbeskrivning, en målgruppsanalys, en kartläggning av utvecklingsbehovet och ett förslag till plan för hur utvecklingssatsningen ska utformas, organiseras och finansieras.

Förstudien har genomförts på kort tid, men med stor delaktighet.

Länsstyrelsen Östergötland har följande synpunkter:

- Det är viktigt att i rapporten betona helheten i de uppdrag länsstyrelserna har inom ramen för social hållbarhet och att en angelägen del i det uppdraget är att arbeta med de jämställdhetspolitiska målen och att ha jämställdhetsintegrering som strategi för det arbetet.
- Det är viktigt att uppmärksamma länsstyrelsernas unika roll och styrka, dvs. vår goda kännedom om länet och våra kontakter med viktiga lokala aktörer av olika slag. Det är angeläget att ta hänsyn till och anpassa arbetet med jämställdhetsintegrering till de lokala och regionala behoven. I det arbetet finns inte behov av nationell samordning utan det bör vara upp till varje länsstyrelse att lägga upp arbetet.
- Lägesbedömningen ger en tydlig bild av att slutsatsen är att det behövs resurser till alla länsstyrelser för arbetet med Jämställdhetsintegrering.
- Observera att kravet på en särskild funktion som sakkunnig i jämställdhet (s.24) inte längre är den enda funktion som står inskriven i lagtext. Sedan september 2012 finns krav på att det vid varje länsstyrelse ska finnas en särskild samordningsfunktion för ANDT-frågor också (SFS 2012:606).
- Det finns anledning att se över antalet aktiviteter i planen och prioritera bland dem. Den är ambitiös och omfattande och spänner i vissa delar över fler sakområden inom ramen för sociala hållbarhetsfrågor. En del av aktiviteterna kan vara bättre lämpade att utveckla inom ramen för det länsstyrelsegemensamma arbetet i chefsforum för social hållbarhet istället för i en utvecklingssatsning för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Länsstyrelsen ställer sig inte bakom förslaget vad gäller gemensam kommunikation och information.
- Det är positivt att kompetensutvecklingen rör andra sakområdets nätverk. Att nå ansvariga chefer/funktionsledare/samordnare inom andra relevanta verksamheter på länsstyrelsen är viktigt för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska stärkas på myndigheten och indirekt i länet.
- Att utarbeta ett introduktionsprogram är bra, likaså att ta fram någon form av minsta gemensamma nämnare vad gäller länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering. Jmf utvecklingsprojekt för ANDT-samordnare.

- När det gäller uppföljning är det viktigt att få in det arbetet i det länsstyrelsegemensamma arbetet med indikatorerna.
- Det är positivt att uppmärksamma företag och näringsliv, men även Landstinget bör finnas med i en riktad stödinsats.
- Länsstyrelsen ställer sig inte bakom förslaget om regionala stödnoder och en länsstyrelse som samordningsnod enligt förslaget. Vi ser inte att det finns behov av någon annan struktur inom nuvarande organisation för jämställdhetsarbetet. Samordning och utveckling av uppdraget bör ske inom ramen för den nuvarande organisationen. Däremot kan det vara bra att en länsstyrelse får i uppdrag att samordna vissa aktiviteter som till exempel att ta fram ett introduktionsprogram och genomföra vissa kompetensutvecklingsinsatser.

Elisabeth Nilsson
Landshövding
Mona Hallström Hjorth
Chef enheten för social hållbarhet
Sakkunnig i jämställdhet



Jämställda län

Arbetet med jämställdhetsintegrering i länen – lägesanalys och extern målgruppsanalys för utvecklingssatsning

Stockholm, 15 januari 2013

Peter Kempinsky, Jenny Halldén och Maria Stenman

Sammanfattning

Syftet med denna rapport är tvådelat. Dels syftar rapporten till att ge en bild av hur länsstyrelserna arbetar för att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen, vilket redovisas i kapitel två. Dels syftar rapporten också till att identifiera nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen, vilket utgör kapitel tre.

Rapporten baseras på en enkät besvarad av 20 av de 21 särskilt sakkunniga i jämställdhet vid länsstyrelserna, samt intervjuer med fyra experter inom jämställdhetsintegrering.

Nulägesanalys

Utöver länsstyrelseinstruktionen och regleringsbrevet finns på de flesta länsstyrelser även andra internt formulerade styrdokument, handlingsplaner och/eller insatsbeskrivningar om jämställdhet. Endast tre av de särskilt sakkunniga uppger att det inte finns några sådana styrdokument på deras länsstyrelse. De styrdokument som åsyftas är ofta handlingsplaner eller strategidokument. 14 svarande uppger att styrdokumentet eller handlingsplaner har formulerats i samarbete med någon extern aktör.

85% av de särskilt sakkunniga upplever att jämställdhet är åtminstone till viss del förankrat i länsstyrelsens storsystem. Uppföljningar av jämställdhetsarbetet görs på de flesta länsstyrelser i viss utsträckning, och de uppföljningar som genomförs bedöms som användbara för det fortsatta arbetet. Hur väl sakområdet jämställdhet är förankrat i ledningen varierar väldigt mellan olika länsstyrelser, både vad det gäller efterfrågan, prioritering och det stöd som ges.

19 av de 20 svarande särskilt sakkunniga uppgav att länsstyrelsen bedrivit utbildningsinsatser inom jämställdhetsområdet under 2012. Utbildningarna var riktade både mot internt och mot externa aktörer, ungefär i lika stor utsträckning. Enkätsvaren visar också att innehållet i utbildningsinsatserna inte skiljer sig mycket åt beroende på om utbildningen är riktad mot interna eller externa aktörer.

Checklistor om könsuppdelad statistik, analyser och kartläggningar är de vanligaste metoder och verktyg som länsstyrelserna använder sig av. Hälften av länsstyrelsernas särskilt sakkunniga uppger att de arbetar aktivt eller mycket aktivt med metodutveckling på länsstyrelserna.

Enkätsvaren tyder på att både de interna och de externa stödinsatserna på länsstyrelserna ser väldigt olika ut. Något som sannolikt till viss del kan förklaras av att efterfrågan på stöd också upplevs väldigt olika. 14 länsstyrelser samordnar en jämställdhetsdelegation eller ett jämställdhetsråd eller likanande. Andra samarbeten med externa aktörer sker exempelvis vid skapande av externa styrdokument riktade mot länet. 12 länsstyrelser har också tagit fram fickböcker med könsuppdelad statistik i

samverkan med externa aktörer. (Ytterligare fem har tagit fram statistiken utan att involvera externa aktörer).

Utmaningar i arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering på länsstyrelserna beskrevs ofta i termer av resurser. En annan problematik är att de särskilt sakkunnigas uppdrag har blivit mer otydligt över tid.

Målgruppsanalys

Enkäten visar att länsstyrelserna har ett samarbete med många aktörer i länen i dagsläget, men att det finns ett önskemål om ett närmare samarbete med flera aktörer. Statliga myndigheter är de aktörer som flest av de särskilt sakkunniga önskar samarbeta närmare med, men även aktörer som verkat inom ”program för hållbar jämställdhet” ses som attraktiva samarbetspartners. Landsting, kommuner, regionförbund, regionala tillväxtaktörer, universitet/högskolor, samt frivilligorganisationer var andra aktörer de särskilt sakkunniga identifierade som önskvärda samarbetspartners, dock i något mindre utsträckning än de två förstnämnda. Det är i stor utsträckning också samma aktörer som identifierats som viktiga i länen av de särskilt sakkunniga.

Kontigo har också intervjuat jämställdhetsintegreringsexperter för att ta del av deras bild av nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen. Experterna såg i första hand regionförbund, landsting, kommuner, universitet/högskola samt aktörer som verkat inom ”program för hållbar jämställdhet” som de centrala aktörerna i länen.

Innehåll

Innehåll.....	4
1 Bakgrund och uppdrag	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeområden.....	6
1.3 Metod och material	7
1.3.1 Enkätundersökning	7
1.3.2 Intervjustudie	8
1.3.3 Styrdokument	8
2 Nulägesanalys av länsstyrelsernas arbete.....	9
2.1 Inledning	9
2.2 Förutsättningar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering 9	
2.2.1 Kunskapsnivå hos de särskilt sakkunniga	11
2.2.2 Könsuppdelad statistik	12
2.3 Styrdokument.....	12
2.4 Uppföljning	14
2.4.1 Uppföljning av det interna arbetet inom länsstyrelsen	15
2.4.2 Uppföljning av det jämställdhetsarbetet externt i länet	15
2.5 Metoder och arbetssätt.....	16
2.5.1 Jämställdhetsintegrering inom länsstyrelsens sakområden	18
2.6 Utbildningsinsatser	19
2.7 Interna stödinsatser	21
2.8 Externa stödinsatser, samordning och samarbeten med externa aktörer ...	22
2.9 Utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet	24
2.9.1 Organiseringen av den särskilt sakkunnige – placering, resurser och tid	24
2.9.2 De största utmaningarna för det fortsatta arbetet.....	25
2.10 Övriga synpunkter från de särskilt sakkunniga	27
3 Extern målgruppsanalys.....	29
3.1 Inledning	29
3.2 Identifierade nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen	29
3.2.1 Regionförbund.....	29
3.2.2 Kommuner.....	30
3.2.3 Landsting.....	31
3.2.4 Aktörer inom program för hållbar jämställdhet.....	31
3.2.5 Universitet och högskolor.....	31

3.2.6	Övriga aktörer.....	32
3.3	Länsstyrelsernas nuvarande samarbeten och önskemål om framtida samarbeten med externa aktörer	33
3.3.1	Länsstyrelsernas stödjande insatser till externa aktörer.....	33
3.3.2	Samarbeten med externa aktörer	34
3.3.3	En gemensam bild träder fram.....	36
3.4	Att involvera externa nyckelaktörer	36
3.4.1	Skilda regionala förutsättningar.....	37
3.4.2	Länsstyrelsens dubbla roll.....	37
3.4.3	Ett starkare och tydligare uppdrag	38

1 Bakgrund och uppdrag

1.1 Bakgrund

Länsstyrelsen i Gotlands län har fått i uppdrag att genomföra en förstudie kring hur en utvecklingssatsning för arbetet med jämställdhetsintegrering i länen kan utformas. Uppdraget ska redovisas till Utbildningsdepartementet den 15 februari 2013 och genomföras i dialog med övriga länsstyrelser. Förstudien ska innehålla fyra delar:

1. En beskrivning av länsstyrelsernas arbete med att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen.
2. En målgruppsanalys för utvecklingssatsningen, dvs. en analys av nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen.
3. En kartläggning i syfte att identifiera målgruppens behov av kompetensutveckling.
4. En plan för ett genomförande av den utvecklingssatsning som föreslås, inklusive mål, aktiviteter och budgetförslag för 2013 och 2014.

Kontigo har fått uppdraget av länsstyrelsen i Gotlands län att genomföra lägesanalysen (del 1), samt den externa delen i målgruppsanalysen (del 2).

1.2 Syfte och frågeområden

Syftet med denna rapport är tvådelat. Dels syftar rapporten till att ge en bild av hur länsstyrelserna arbetar för att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen. Dels syftar rapporten också till att identifiera nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen.

Frågeområden

- Mål och styrning: Vilka styrdokument finns hos länsstyrelserna? Hur är sakområdet jämställdhet förankrat i ledningen? Vilken uppföljning görs?
- Utbildning: Vilka utbildningsinsatser genomför länsstyrelserna? Vilken typ av utbildningsinsatser genomförs? Hur ofta och till vem genomförs utbildningar?
- Metod och verktyg: Vilka metoder och verktyg använder sig länsstyrelserna av? Hur bidrar länsstyrelserna till metodutveckling?
- Stöd och samordning: Vilka stödinsatser genomför länsstyrelserna? Hur bidrar länsstyrelserna till samordning inom jämställdhetsområdet? Hur samarbetar och samverkar länsstyrelserna med andra aktörer i länen?
- Vilka aktörer är viktiga i länen?

- Vilka har länsstyrelserna kontakt med idag? Vilka har de inte kontakt med? Vilka skulle de vilja ha kontakt med?

1.3 Metod och material

1.3.1 Enkätundersökning

En mailbaserad enkätundersökning genomfördes, riktade till samtliga länsstyrelser särskilt sakkunniga i jämställdhet (totalt 21 stycken). Enkätundersökningen pågick från den 17:e december 2012 till den 8:e januari 2013. Enkäten besvarades i sin helhet av 20 av de särskilt sakkunniga. Svaren har inkommit till Kontigo inom tidsperioden 17/12 2012 till och med 11/1 2013. För att få så många som möjligt att besvara enkäten har Kontigo både skickat påminnelser via mail, samt tagit telefonkontakter.

Enkäten utformades för att ge underlag till att besvara frågeställningar både utifrån hur länsstyrelserna arbetar för att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen, men också utifrån att identifiera nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen. Enkäten utformades utifrån följande temaområden:

- Förutsättningar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering
- Utbildningsinsatser
- Styrdokument
- Uppföljning
- Metoder och arbetssätt
- Interna stödinsatser
- Externa stödinsatser, samordning och samarbeten med externa aktörer
- Könsuppdelad statistik
- Utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet

En problematik som kan ha påverkat enkätsvaren var att enkäten inte var uttalat anonym. Några av de särskilt sakkunniga ställde frågan via mail eller telefon om enkäten besvarades anonymt. Detta kan ha haft en viss påverkan på svaren.

1.3.2 Intervjustudie

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli mer framgångsrikt i länen är det viktigt att veta vilka aktörer som länsstyrelserna bör samarbeta med och/eller rikta insatser mot. Kontigo har genomfört telefonintervjuer med några av de nyckelpersoner som har störst kunskap om jämställdhetsintegrering i Sverige för att kunna ge ett bra svar på denna fråga. Urvalet av experter gjordes av uppdragsgivaren. De intervjuade är:

- Gertrud Åström
- Ann Boman
- Marie Trollvik
- Annika Olsson

Intervjuerna genomfördes per telefon i semistrukturerad form och var mellan ca 40 och ca 90 minuter långa. Intervjuerna genomfördes mellan den 20:e och 28:e december 2012. Samtliga intervjuade har läst och godkänt hur de blivit refererade i rapporten.

1.3.3 Styrdokument

Utöver enkätundersökning och intervjuer har Kontigo även inom uppdraget efterfrågat länsstyrelsernas styrdokument. Styrdokument har inkommit både elektroniskt och i pappersform. Styrdokumentet bifogas till uppdragsgivaren separat.

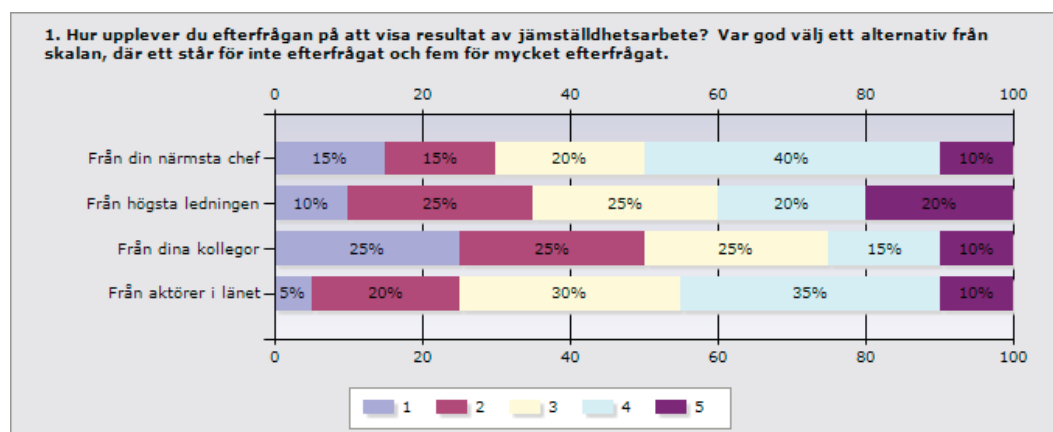
2 Nulägesanalys av länsstyrelsernas arbete

2.1 Inledning

Nulägesanalysen av länsstyrelsernas arbete för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länen baseras i största utsträckning på enkätsvar från 20 av de särskilt sakkunniga i jämställdhet. Enkätsvaren ger en bild av att arbetet på länsstyrelserna ser olika ut, och har skilda förutsättningar. Detta är en bild som också flera av de intervjuade experterna delade. Både intervjuer och enkätsvar visar att många av länsstyrelserna har ett bra och strategiskt arbete, och det finns gott om goda exempel och möjlighet att lära av dessa föredömen. Här återstår intressanta frågor att besvara som: Vilka aktörer har de knutit till sig? Vad är det för faktorer som gör att man lyckas så bra just där? Kanske skulle en fallstudie vara intressant att genomföra på någon eller några av dessa länsstyrelser för att dra lärdomar från arbetet.

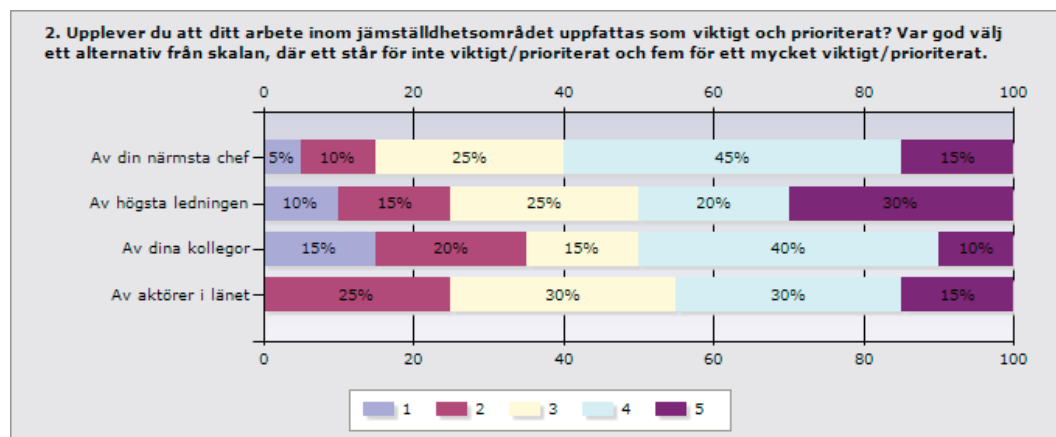
2.2 Förutsättningar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Några av de grundläggande förutsättningarna för arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering gäller efterfrågan att visa resultat av arbetet, att arbetet prioriteras och att man har stöd i sitt uppdrag. Att detta är nyckelfaktorer framkommer också i avsnitt längre fram i rapporten, där utmaningar och framgångsfaktorer i länsstyrelsernas jämställdhetsarbete identifieras. Inledningsvis redovisas här tre på varandra följande tabeller hur de särskilt sakkunniga upplever efterfrågan, prioritering respektive stöd för sitt arbete från olika aktörer. Som kan utläsas av tabellen nedan finns en stor spridning på hur efterfrågan upplevs på de olika länsstyrelserna.



Fyra särskilt sakkunniga svarade genomgående att efterfrågan var låg (motsvarande 1-2 på skalan). Lika många svar genomgående att efterfrågan var stor (motsvarande 4-5 på skalan). De övriga svaren visade på variation i hur efterfrågan såg ut, beroende på vilken aktör som åsyftades.

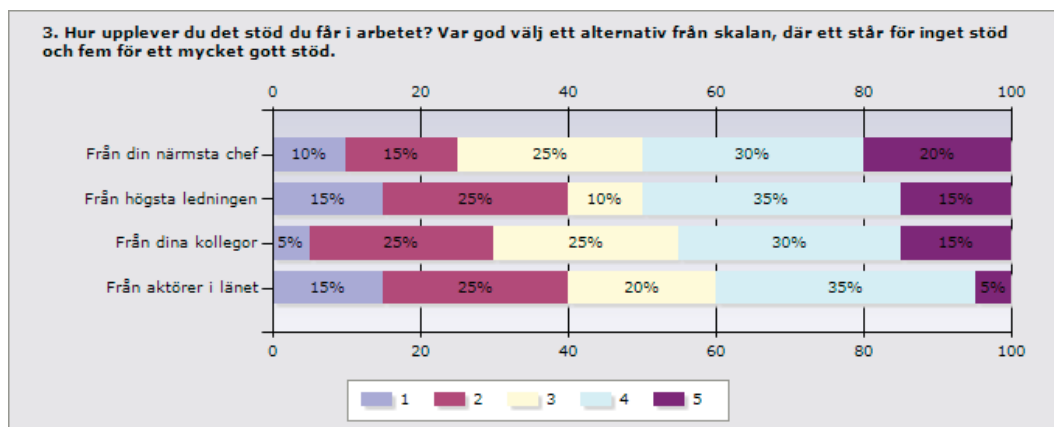
Utöver efterfrågan är prioritering en central fråga i jämställdhetssammanhang. Tabellen nedan visar att arbetet upplevs uppfattas som viktigt och prioriterat i större utsträckning än det efterfrågas resultat.



Gällande upplevelsen av att arbetet var viktigt/prioriterat varierade de flesta av svaren stort, beroende på vilken aktör som avsågs. Fem av de särskilt sakkunniga upplevde genomgående att de omfrågade aktörerna uppfattade arbetet som viktigt/prioriterat. Två av de särskilt sakkunniga upplevde att deras arbete inte prioriteras eller uppfattas som viktigt av samtliga omfrågade aktörer (motsvarande 1-2 på skalan).

Det blev också tydligt i några av de kommentarer som följde till frågan, att intresset för frågan förefaller variera kraftigt mellan olika län. Denna fråga fick flera kommentarer. I ett enkätsvar skrivs exempelvis att frågan enbart diskuteras av den särskilt sakkunniga. I ett annat enkätsvar beskrivs att det finns ett stort intresse för frågan särskilt från kommuner och tillväxtaktörer (men att andra visar ett mindre intresse). Ett enkätsvar beskrev att frågan formulerades som viktig och prioriterad av länsledningen, men att det inte syntes i verksamheten eller tilldelningen av resurser.

Det finns en förhållandevis jämn spridning på hur mycket stöd de särskilt sakkunniga upplever sig få.



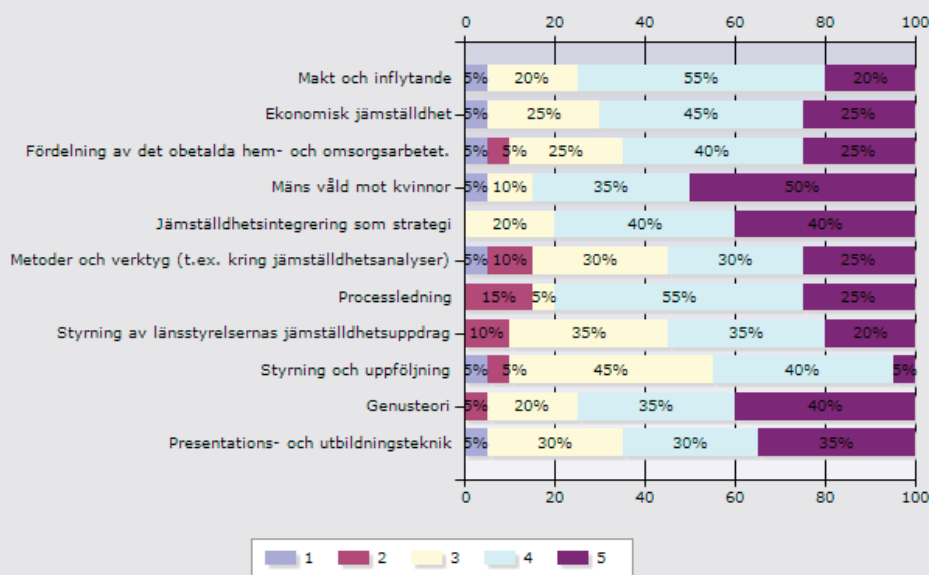
Fyra särskilt sakkunniga svarade genomgående positivt på denna fråga (motsvarande 4-5 på skalan) och tre svarade genomgående negativt (motsvarande 1-2).

Görs en samlad överblick över de tre tabellerna ovan kan man i de individuella enkätsvaren se att två av de särskilt sakkunniga har genomgående svarat positivt (motsvarande 4-5 på skalan) gällande efterfrågan, prioritering och stöd för samtliga omfrågade aktörer. Två andra särskilt sakkunniga har genomgående svarat lågt (motsvarande 1-2 på skalan) gällande dessa områden och aktörer.

2.2.1 Kunskapsnivå hos de särskilt sakkunniga

Jämställdhet är en kunskapsfråga. Det är därför av största vikt att de särskilt sakkunniga i jämställdhet har en god kunskap inom området, något som också starkt poängterades i flera av de intervjuer med jämställdhetsintegreringsexperter som genomförts. Tabellen som redovisar svaret till fråga fyra visar att den självskattade kunskapsnivån hos de särskilt sakkunniga generellt är hög. Det finns dock områden som någon eller några av de särskilt sakkunniga inte upplever sig behärska särskilt bra. Alla skattar dock sin kunskap högt (motsvarande en fyra eller femma) inom något av de tillfrågade områdena. De individuella enkätsvaren visas dock en bild av att kunskapsnivån hos de särskilt sakkunniga varierar, och några få skattar sin kunskap lågt inom flera områden.

4. Utifrån ditt uppdrag ska du arbeta för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Hur upplever du att din kunskapsgrund ser ut för att kunna bedriva ett gott arbete inom följande delområden? Skatta din kunskap utifrån skalan 1-5 Där ett innebär att du saknar kunskap och fem innebär att du har en mycket god kunskap om området.



2.2.2 Könsuppdelad statistik

Att den individuella statistiken är uppdelad med kön som övergripande indelningsgrund är en faktor som ofta lyfts fram som en god förutsättning för jämställdhetsarbete. 17 länsstyrelser har tagit fram en fickbok med regional jämställdhetsstatistik. 14 av dessa uppger att fickboken tas fram (alternativt att den planeras att tas fram) kontinuerligt.¹ Fem av länsstyrelserna har gett ut statistiken det senaste året (2012). De övriga länsstyrelsernas fickböcker med statistik är daterade 2010 eller 2011. Det kan även finnas äldre fickböcker då fyra av de som svarat att statistiken tagits fram inte angav vilket år fickboken kom, samt en har svarat att det var flera år sedan. I de flesta fall (på 12 av dessa 17 länsstyrelser) har statistiken tagits fram i samverkan med externa aktörer. De externa aktörerna som angetts involverade i framtagandet av statistiken är i första hand regionförbund, kommunalförbund eller liknande (omnämns av sju länsstyrelser) men också aktörer som resurscentra, SCB, högskolan och regionalt jämställdhetsråd omnämns också som samverkande externa aktörer i enstaka fall.

2.3 Styrdokument

Utöver länsstyrelseinstruktionen och regleringsbrevet finns på de flesta länsstyrelser även andra internt formulerade styrdokument, handlingsplaner och/eller insatsbeskrivningar om jämställdhet. Endast tre av de särskilt sakkunniga uppger att det inte finns några styrdokument av detta slag på deras länsstyrelse.

¹ Flera av enkätsvaren visar att fickboken tas fram vartannat år.

Nio länsstyrelser har styrdokument som rör både det interna och det externa arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Sju av länsstyrelserna har enbart styrdokument för länsstyrelsens eget arbete med jämställdhet och/eller jämställdhetsintegrering. En länsstyrelse har svarat att styrdokument för hela länet finns, men inte för länsstyrelsens interna arbete.²

De styrdokument som åsyftas är ofta handlingsplaner eller strategidokument. 14 svarande uppger att styrdokumentet eller styrdokumenterna har formulerats i samarbete med någon extern aktör.³

De särskilt sakkunniga har också fått svara på frågan vilken typ av mål som styrdokumenterna innefattar. 13 uppger att det finns mål för länsstyrelsens eget jämställdhetsintegreringsarbete.⁴ 11 uppger att det finns mål för länsstyrelsens eget arbete med jämställdhet.⁵ För det externa arbetet i länet uppger 11 att det finns mål för jämställdhetsintegreringsarbetet i länet⁶ samt 7 att det finns jämställdhetsmål för länet.⁷

Hur väl mål om jämställdhetsarbete och/eller jämställdhetsintegrering finns integrerat i interna styrdokument över länsstyrelsernas verksamhet varierade med jämn spridning mellan länsstyrelserna. Ingen länsstyrelse uppger att man inte alls har integrerat styrdokumenterna och ingen har heller gjort det i mycket hög utsträckning. 30% upplever att målen finns implementerade i liten utsträckning, 35% har valt ett mittenalternativ och de återstående 35% uppger att mål för jämställdhet och/eller jämställdhetsintegrering finns i hög utsträckning.⁸

De särskilt sakkunniga ombads också besvara hur väl de bedömde att jämställdhetsaspekter var integrerat i länsstyrelsens styrsystem. En majoritet, 12 stycken, anger mittenalternativet siffran 3 på en femgradig skala. De fria kommentarerna till frågan vittnar om att det kan vara svårt att föra fram jämställdhetsfrågan i den perspektivträngsel som råder med andra sektorsövergripande frågorna, men också att det finns

² Det styrdokument som åsyftas är ett strategidokument för länet.

³ De externa aktörer som nämndes i enkätsvaren var: regionförbundet, Landstinget, kommunförbundet, TMR, arbetsförmedling, Försäkringskassa, Ledamöter i jämställdhetsråd, kommunpolitiker, andra regionala aktörer, kommuner, åklagaren, högskolan, kriminalvården, migrationsverket, BOJ, Kvinnojourerna, Region Dalarna, polismyndigheten, ALMI, företagarna, Dalarnas idrottsförbund, Jämställdhetsrådet, Regionförbundet södra Småland, Statliga myndigheter och Organisationer, Näringsliv, Fackliga organisationer, ideella föreningar, Region Skåne och Kommunförbundet Skåne, samt Västra Götalandsregionen

⁴ Två av dessa har indikatorer kopplade till jämställdhetsintegreringsmålen. Fyra av de svarande uppger att indikatorer finns till viss del.

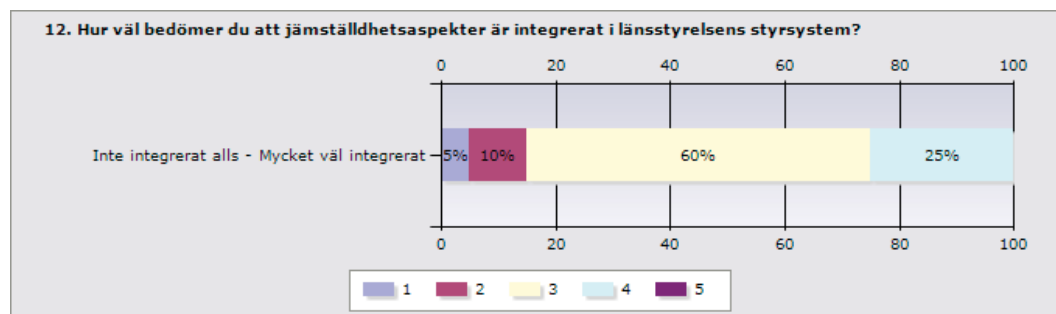
⁵ Tre av dessa uppger att det finns indikatorer kopplade till länsstyrelsens jämställdhetsmål för det interna jämställdhetsarbetet. Tre uppger att indikatorer finns till viss del.

⁶ Fyra av de svarande uppger att indikatorer finns till viss del för jämställdhetsintegreringsarbetet i länet.

⁷ En av uppger att det finns indikatorer kopplade till målen för jämställdhetsarbetet i länet. Tre av dessa uppger att indikatorer finns till viss del. Ett enkätsvar visar att indikatorer finns till viss del men att mål saknas.

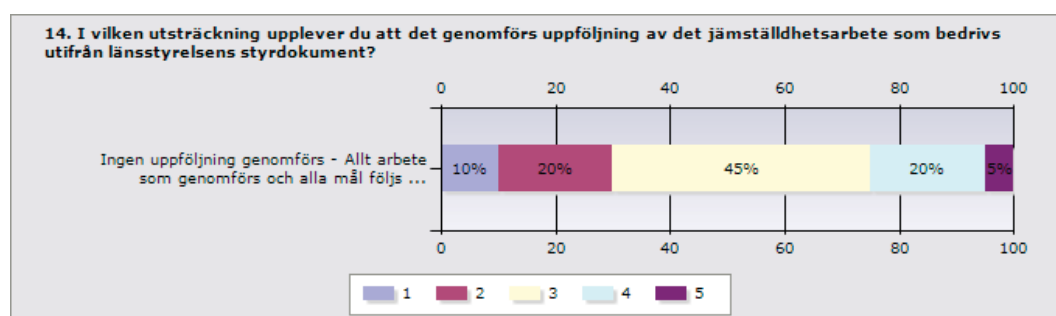
⁸ I ett av enkätsvaren besvaras inte denna fråga. Fördelningen gäller därmed för 20 länsstyrelser. De har fått göra en skattning på en skala mellan ett och fem. Svaren har fördelats mellan siffrorna två, tre och fyra.

möjligheter exempelvis inom mänskliga rättigheter området att få en plattform att föra fram jämställdhetsfrågan.

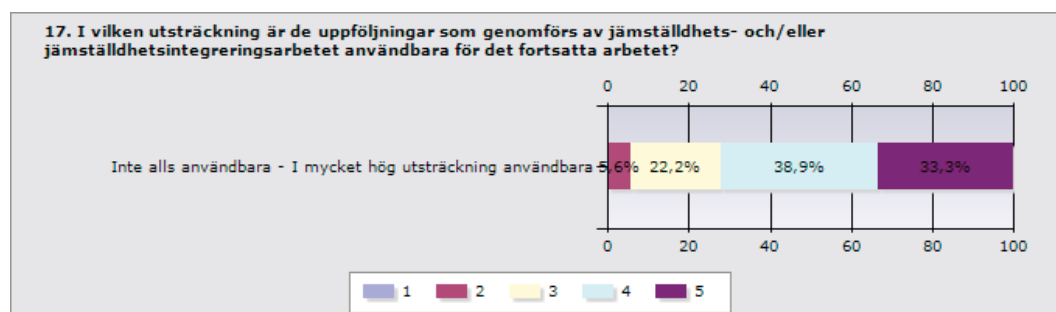


2.4 Uppföljning

Uppföljning är en central faktor för ett fungerande jämställdhetsarbete. I tabellen som redovisar svaret till fråga 14 visas en skala över hur de särskilt sakkunniga upplever att uppföljning av jämställdhetsarbete genomförs. Skalan är graderat från ett, motsvarande att ingen uppföljning genomförs, till fem – att allt arbete som genomförs och alla mål följs upp.

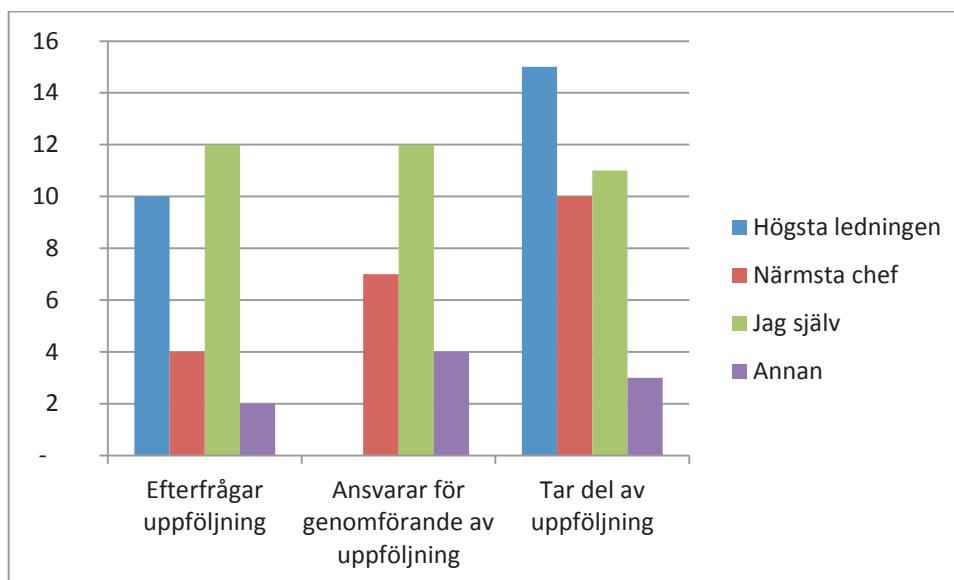


De uppföljningar som genomförs ses i stort som mycket användbara för det fortsatta arbetet.



2.4.1 Uppföljning av det interna arbetet inom länsstyrelsen

De särskilt sakkunniga har också besvarat frågor kring hur uppföljning av arbetet går till.⁹ Tabellen visar hur de särskilt sakkunniga upplever vilka aktörer som efterfrågar, ansvarar för genomförandet samt tar del av den uppföljning av det interna arbetet som görs.



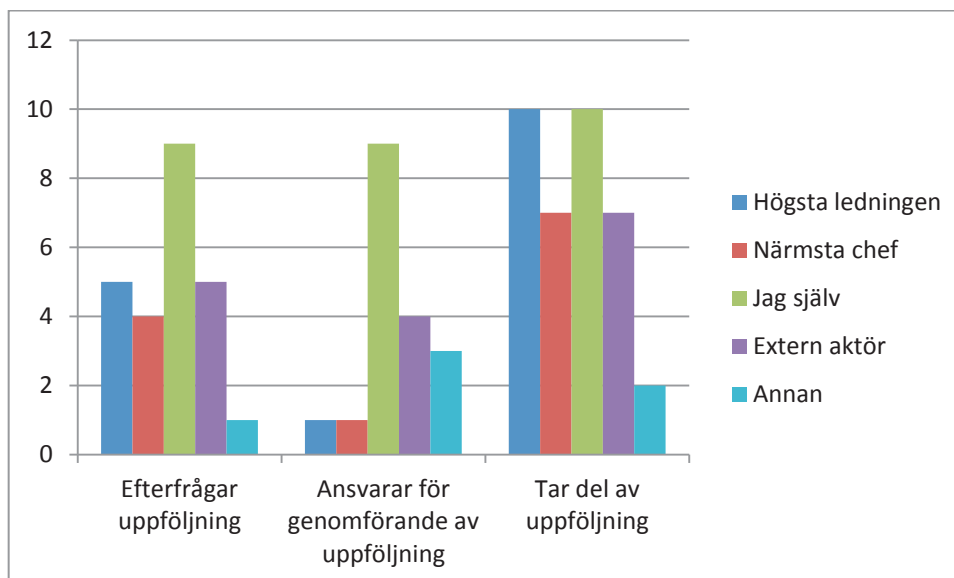
Kategorin "Annan" avsåg ofta controller gällande alla tre moment (att kontrollerna efterfrågar, ansvarar för samt tar del av uppföljningen). Vid ansvarar för genomförande omnämns även jämställdhetshandläggare som "annan".

2.4.2 Uppföljning av det jämställdhetsarbetet externt i länet

Gällande uppföljningen av externa insatser av jämställdhets- och/eller jämställdhetsintegreringsarbete såg istället genomförandet ut enligt tabellen nedan.¹⁰

⁹ Tabellen bygger på 17 svar, frågan ställdes enbart till de som tidigare i enkäten svarat att någon form av uppföljning förekom.

¹⁰ Tabellen baseras på 15 svarande.

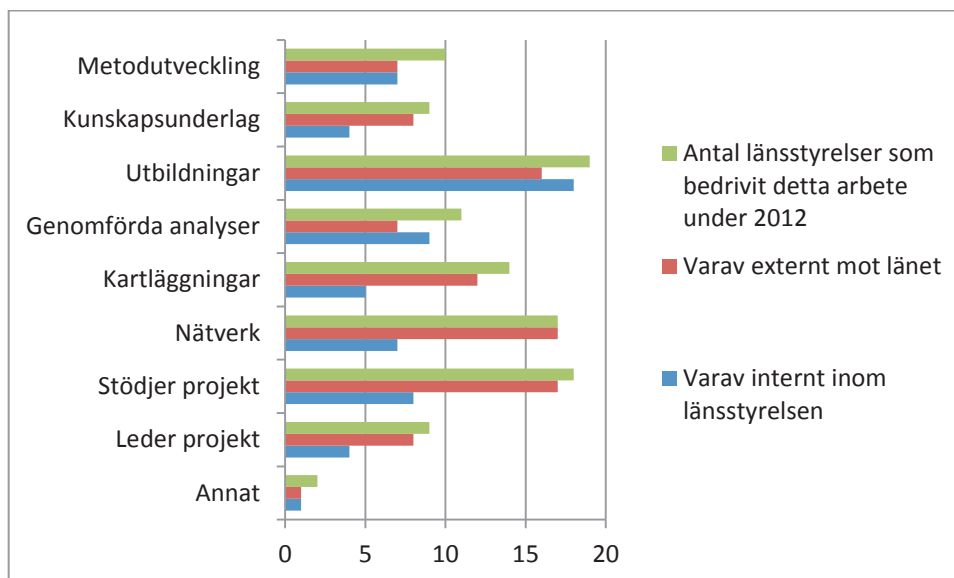


Även här är jämställdhetshandläggare en annan aktör som ansvarar för genomförande. Ett annat svar visar att regionledningen är ytterst ansvarig extern aktör som också tar del av uppföljningen. Utöver dessa är det strategigruppen, jämställdhetsrådet, berörd organisation, samt jämställdhetsnätverk som är de externa alternativt "annan" aktör som omnämns. Externa aktörer medverkar också i uppföljningsarbetet till viss del. Sex särskilt sakkunniga svarar att uppföljning sker i samarbete med andra aktörer i länet.¹¹ Samarbetet sker exempelvis med regionförbundet, för att gemensamt se över hur projektmedel fördelas. Det sker också erfarenhetsutbyte mellan jämställdhetsprojekt i länet. Andra omnämnda externa aktörer är kommuner, landsting, universitet, region, jämställdhetsråd, de som undertecknat avsiktsförklaringen, genuspedagoger samt de aktörer som ingår i Länsgrupp mäns våld mot kvinnor. En särskilt sakkunnig beskriver att det finns två nätverk med externa aktörer där uppföljning är en del av den ordinarie mötesstrukturen, samt en referensgrupp där regionen och länsstyrelsen i samverkan kontinuerligt följer upp och analyserar länets utveckling.

2.5 Metoder och arbetssätt

Tabellen nedan visar olika typer av arbetssätt eller arbetsmoment gällande jämställdhet som förekommit på länsstyrelsen under 2012.

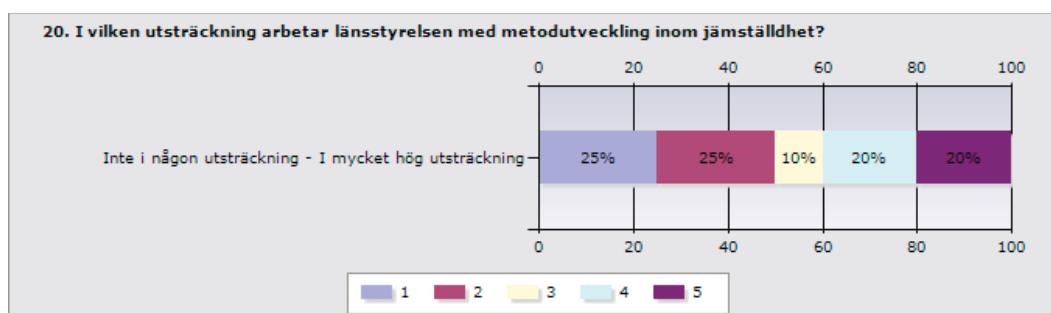
¹¹ 13 av de särskilt sakkunniga svarar att ingen uppföljning görs i samarbete med andra aktörer i länet



De som svarat annat har formulerat detta som:

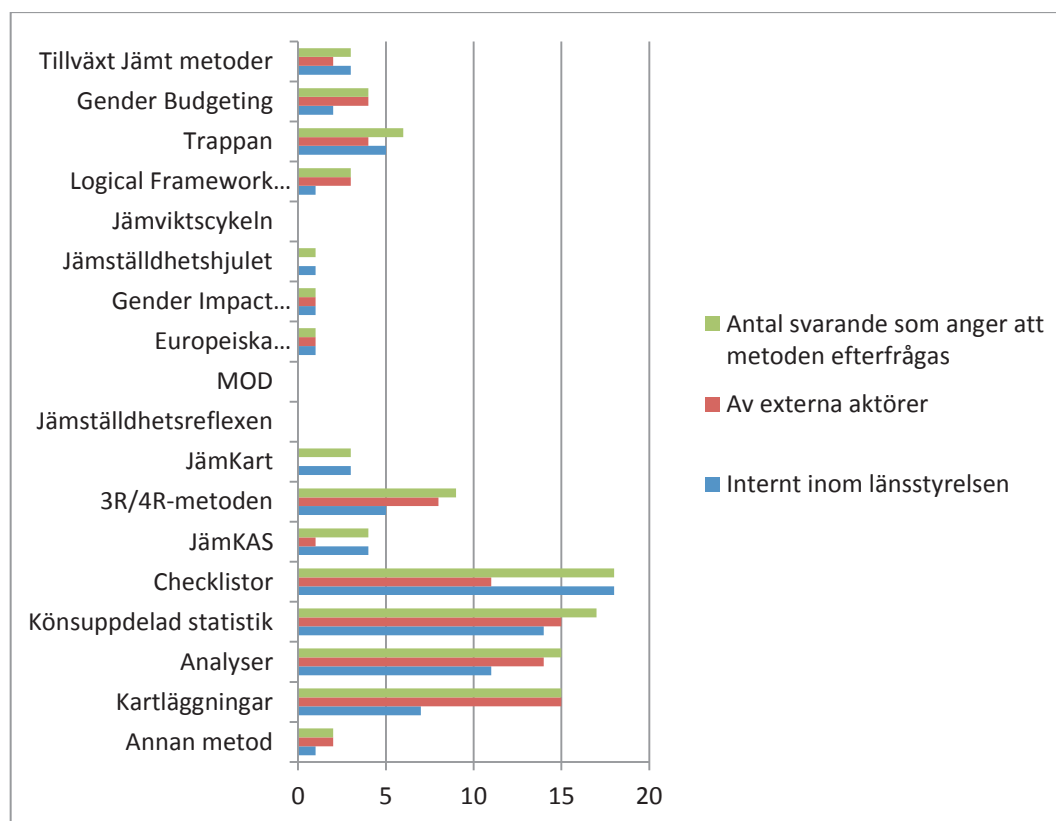
- Nystartat Jämställdhetsrådet, som leds av Landshövdingen, samt arbetat fram en struktur kring detta.
- Ett första utkast till ett strategidokument för hur arbetet ska bedrivas, både internt och externt, har tagits fram.

Metodutvecklings inom jämställdhet är ett område som många av länsstyrelserna arbetar med, hälften av länsstyrelsernas särskilt sakkunniga uppger att de arbetar aktivt till mycket aktivt inom området.



Det finns många olika metoder, checklistor och modeller att arbeta med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Kontigo har listat en del av dessa metoder för att se vilka som i praktiken efterfrågas. De särskilt sakkunniga ombads att besvara vilka

metoder eller verktyg som efterfrågas för jämställdhets- eller jämställdhetsintegreringsarbete, både internt inom länsstyrelsen och extern från länet. Tabellen visar hur många av de särskilt sakkunniga som upplevde att metoden eller verktyget efterfrågades, samt om det gjordes av externa aktörer eller interna aktörer på länsstyrelsen.



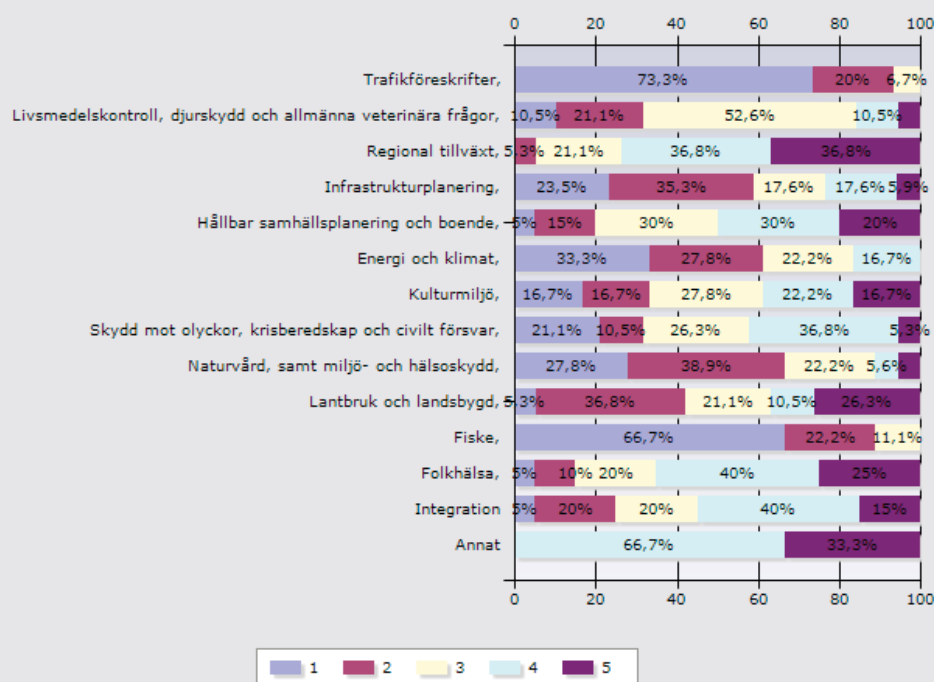
Vid annan metod har arbetssätt inom ESF JÄMT, processledning, Mini jämkas samt blanketter angivits. I två enkätsvar påpekas att enskilda metoder sällan efterfrågas. Ett enkätsvar uppger att SWOT ofta används för kartläggning.

2.5.1 Jämställdhetsintegrering inom länsstyrelsens sakområden

Tabellen redovisar hur väl de särskilt sakkunniga bedömer att jämställdhetsintegrering är implementerad inom länsstyrelsens olika sakområden.¹²

¹² Tabellen bör läsas med viss försiktighet, då flera särskilt sakkunniga inte gjort en bedömning inom alla sakområden. Bortsett från kategorin "annat" är bortfallet följande: Trafikföreskrifter har bortfall av fem, (ingår enligt ett av enkätsvaren inte i uppdraget). Infrastrukturplanering har ett bortfall av tre, de övriga sakområdena har som maximalt ett bortfall av två svarande.

26. Inom vilka sakområden på länsstyrelsen bedömer du att jämställdhetsintegrering är påbörjat eller implementerat? Vänligen gör en bedömning på skalan nedan, där ett står för inte alls påbörjat och fem för mycket väl implementerat

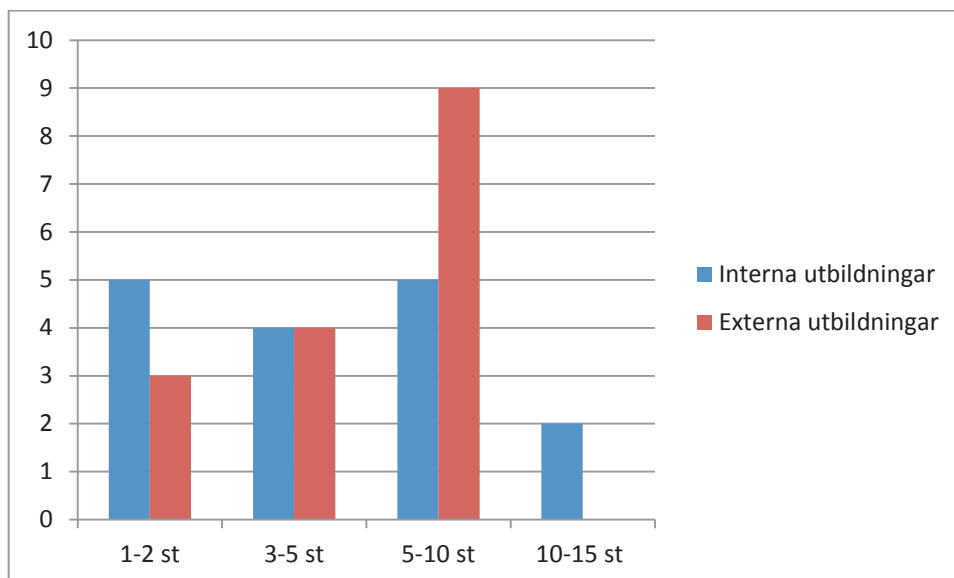


”Annat” i tabellen redovisar tre svar, där Kvinnofridsfrågor, våld i nära relationer har bedömts integrerat motsvarande en femma. De två enkätsvaren som fyllt i en fyra syftar på att rättsenheten respektive MR-frågor är väl integrerat.

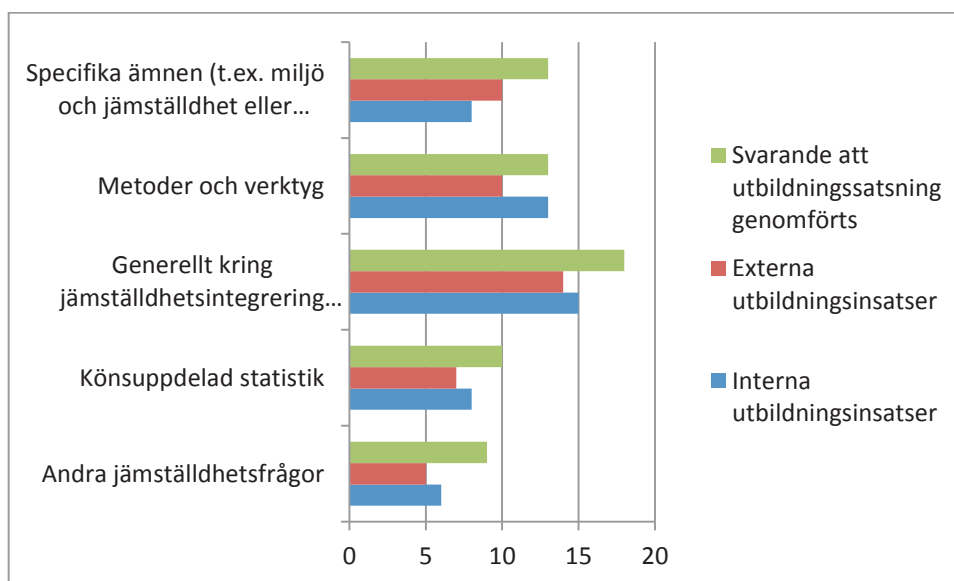
2.6 Utbildningsinsatser

Av enkätsvaren framgår att länsstyrelserna bedriver utbildningsinsatser inom jämställdhetsområdet. Endast en länsstyrelse har inte haft någon utbildningsinsats under 2012. 16 av länsstyrelserna har haft utbildningsinsatser internt och 17 har haft utbildningsinsatser riktade mot externa aktörer. I tabellen nedan framkommer ungefär hur många utbildningstillfällen som anordnats på länsstyrelserna under 2012.¹³

¹³ I ett av enkätsvaren angavs att externa utbildningsinsatser genomförts, men inte hur många.



Enkätsvaren visar också att innehållet i utbildningsinsatserna inte skiljer sig mycket åt beroende på om utbildningen är riktad mot interna eller externa aktörer.

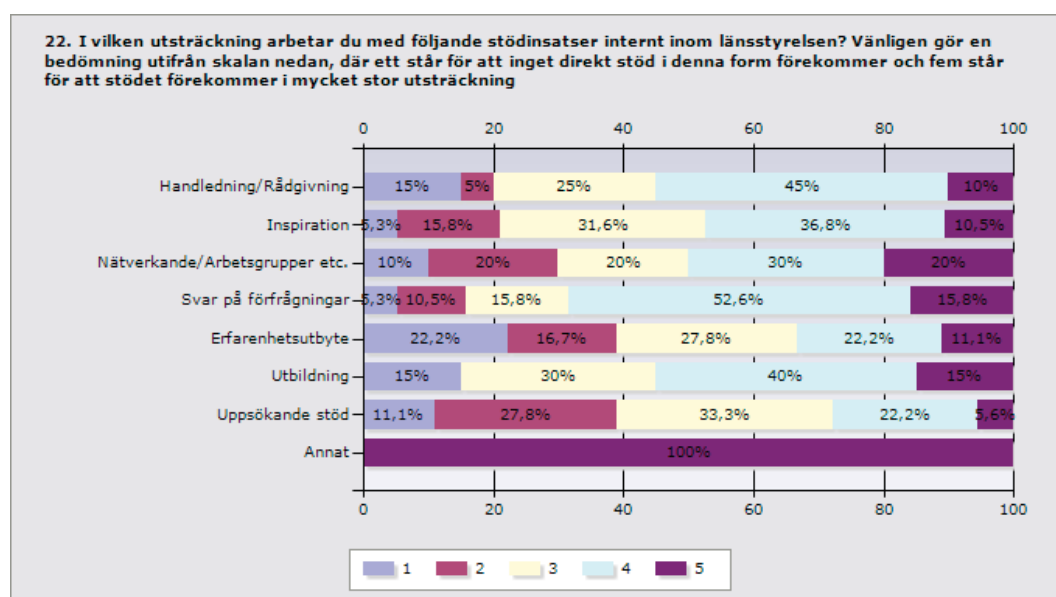


Andra jämställdhetsfrågor var mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld, och genus. Men annat var också jämställdhetsutbildning inom samhällsbyggnad, funktionen risk och säkerhet, inom djurskydd samt inom regional tillväxt.

Ett enkätsvar förtydligade att inget utbildningspass har varit bara metoder och verktyg eller könsuppdelad statistik utan det har ingått i en utbildning om jämställdhetsintegrering av sin egen verksamhet, t.ex. ANDT, samhällsskydd och beredskap, räddningstjänst osv.

2.7 Interna stödinsatser

Inom länsstyrelserna arbetar de särskilt sakkunniga med stöd på olika sätt. Kontigo formulerade några alternativ till hur ett internt stöd skulle kunna se ut och lät de särskilt sakkunniga i enkäten ta ställning till i vilken utsträckning de särskilt sakkunniga arbetade med stöd i olika former. Som framgår av tabellen nedan är det inom varje tillfrågat område en majoritet av de särskilt sakkunniga som uppger att de arbetar med stöd i den formen.¹⁴



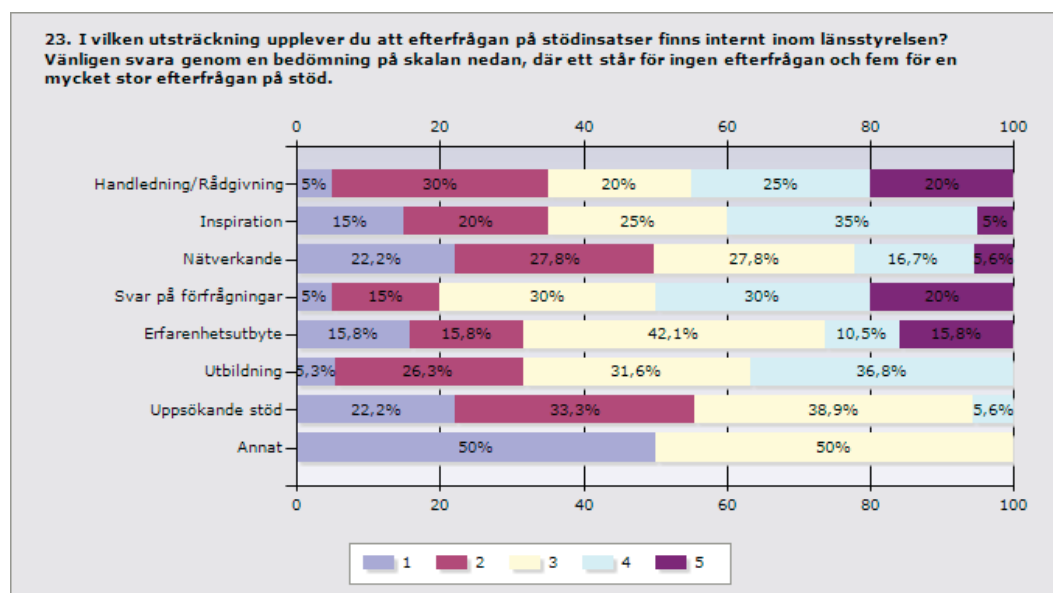
Frågeområdet "Annat" är besvarat av en särskilt sakkunnig, som i mycket stor utsträckning arbetar med stöd i jämställdhetsanalyser, samverkan, stöd i ÅRR, VP, och Tertial.

De individuella enkätsvaren visar en stor spridning mellan länsstyrelserna. Fyra av de särskilt sakkunniga har svarat att de arbetar med stöd motsvarande grad fyra till fem på skalan övergripande genom frågeområdena, eventuellt med ett enstaka undantag.¹⁵ En länsstyrelse svarade på motsvarande sätt genomgående en etta eller två på

¹⁴ Mellan en och två personer har vid några frågeområden valt att inte svara. Tabellen är baserad enbart på de svarandes uppgifter.

¹⁵ Även med undantag för frågeområdet "annat"

skalan. I övrigt var svaren mer varierande beroende på frågeområdena.¹⁶ Enkätsvaren tyder dock på att de interna stödinsatserna på länsstyrelserna ser väldigt olika ut. Något som sannolikt till viss del kan förklaras av att efterfrågan på stöd upplevs väldigt olika. Tabellen som redovisar svaret till enkätfråga 23 visar att de särskilt sakkunniga upplever en väldigt varierad bild av efterfrågan på stödinsatser internt inom länsstyrelsen.¹⁷



Tabellen visar att efterfrågan på stödinsatser upplevs som mindre än det stöd som utförs.

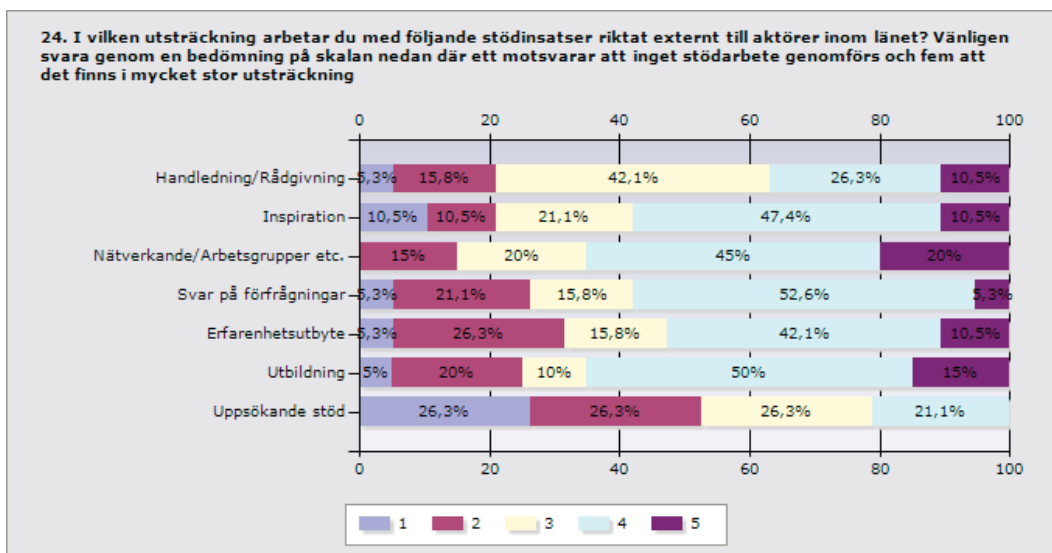
Där efterfrågan avsåg ”annat” angavs motsvarande en trea på skalan avsågs att ordna jämställdhet åt och för verksamheten. Ett annat enkätsvar förtydligade att medarbetare efterfrågar utbildning, rådgivning och erfarenhetsutbyte samt att ha med den särskilt sakkunniga i arbetsgrupper, mer än att chefer och ledning efterfrågar det.

2.8 Externa stödinsatser, samordning och samarbeten med externa aktörer

De särskilt sakkunniga bedömde också i vilken utsträckning de arbetade med stödinsatser till externa aktörer.

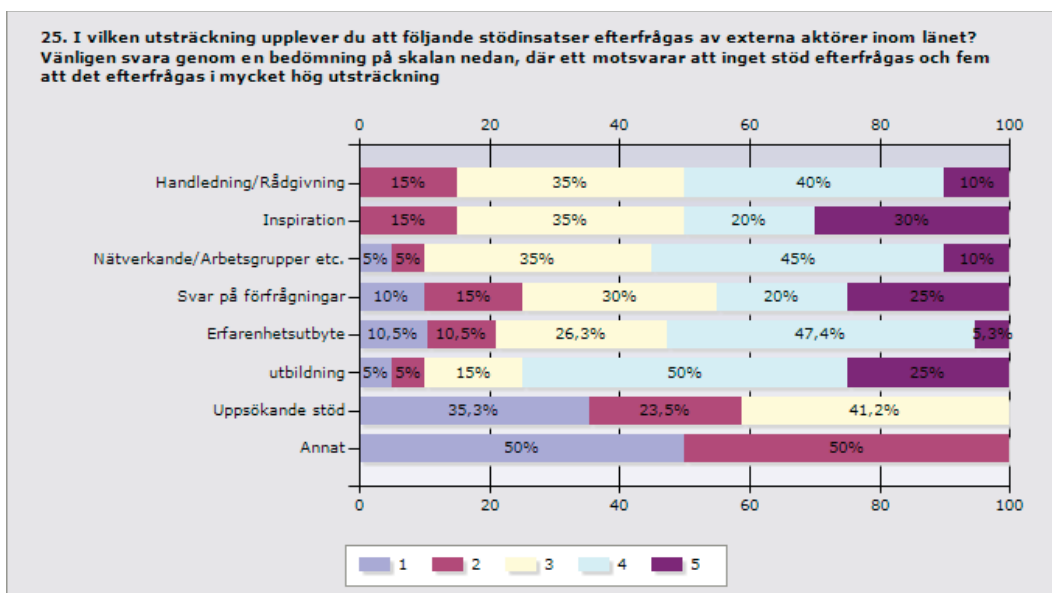
¹⁶ Men det förefaller också vara de enkätsvar som lämnat en bedömning med låga siffror som till viss del uteblivit med svar inom några områden. (Är det mer än ett område som uteblivit har de inte räknas med i denna individuella genomgång)

¹⁷ Mellan en och två av de svarande har valt att inte svara inom enstaka frågeområden. Tabellen bortser från uteblivna svar inom området.



De individuella enkätsvaren visar även här en stor spridning mellan länsstyrelserna. Fem av de särskilt sakkunniga har svarat att de arbetar med stöd motsvarande grad fyra till fem på skalan övergripande genom frågeområdena, eventuellt med ett enstaka undantag. Endast en av dessa har motsvarande hög bedömning av hur det interna stödet bedrivs. Det enkätsvar som visade låga siffror angående det interna stödet, visade även låga siffror (motsvarande ett till två på skalan) gällande stödet till externa aktörer. Men ytterligare ett enkätsvar presenterade lika låga siffror. Sammantaget tyder de individuella enkätsvaren på spridning i hur de särskilt sakkunniga upplever att de arbetar med stödinsatser riktade mot interna respektive externa aktörer.

De särskilt sakkunniga gjorde även en bedömning av efterfrågan på stödinsatser från externa aktörer i länet.¹⁸



¹⁸ På ett frågeområde har tre av de svarande inte fyllt i något svar. På ett annat saknas ett svar. Tabellen baseras enbart på ifyllda svar.

2.9 Utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet

I enkäten ombads de särskilt sakkunniga att rangordna olika på förhand definierade framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete. Många enkätsvar har poängterat att alla faktorer är viktiga för ett framgångsrikt arbete och att det har varit väldigt svårt att rangordna dessa. De tre framgångsfaktorer som rankades högst av de tio alternativen var stöd från ledningen, tydliga mål/uppdrag samt pengar/andra resurser.¹⁹ Att rangordna alternativen var också problematiskt utifrån att olika faktorer också var olika viktiga för det interna respektive det externa arbetet som bedrivs. Stöd från ledningen, den högst rankade framgångsfaktorn motiverades i ett enkätsvar såhär: ”Är frågan prioriterad från ledningen följer per automatik tid, möjlighet till samordning mm. Pengar är alltid viktigt - men gör ingen nytta om inte ledningen ger sitt stöd.”

På motsvarande sätt rangordnades även de största hindren i arbetet. De största hindrena identifierades som bristande prioriteringar/intresse, brist på pengar/andra resurser, brist på stöd från ledningen samt brist på efterfrågan. (De tre hinder som rankades högst blir i denna redovisning fyra, då de två sistnämnda fick precis samma ranking.) Även här problematiserade några enkätsvar att rangordningen blir olika beroende vilket arbete (det interna, det externa alternativt generellt) som avses med frågan.

I enkäten efterfrågades också tydligare uppdrag, då brist på tydliga uppdrag upplevdes som ett stort hinder. Ytterligare ett enkätsvar beskrev ett hinder som brist på problemformulering inom myndighetens jämställdhetsarbete, men att det i sig kanske kan kopplas till bristande målformuleringar.

Något som också flera av de intervjuade experterna resonerade kring var att länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag har försvagats över tid. Uppdraget har blivit mer otydligt och många av de särskilt sakkunniga beskriver arbeta även med många andra frågor. Det ses som ett stort hinder för att arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska få genomslag. Även i enkätsvaren återkom detta, då exempelvis en av de särskilt sakkunniga i fritext beskriver att hon upplever att jämställdhetsarbetet blivit nedprioriterat i och med att regeringen tagit bort återrapporteringskravet i regleringsbrevet.

2.9.1 Organiseringen av den särskilt sakkunnige – placering, resurser och tid

Ett annat hinder som lyftes i frågan om hinder men, som inte fanns med i de färdiga svarsalternativen i enkäten var organiseringen av särskilt sakkunnig på länsstyrelsen.

¹⁹ Övriga alternativ på framgångsfaktorer som fanns att välja på var (utifrån ranking): tid att avsätta, intresse finns/frågan prioriteras, bra styrning, hög kunskapsnivå i organisationen, efterfrågan på resultat, fungerande metoder/verktyg samt samordning.

Några enkätsvar uppgav att uppdraget bör ligga på stabsfunktion om samordningen ska fungera. Många särskilt sakkunniga uppges finnas på andra enheter (exempelvis enheter för social hållbarhet), varpå det organisatoriskt blir otydligt att de särskilt sakkunniga är en resurs för hela myndigheten. Denna organisering försvårar också kontakt med ledning och verksamhetsstöd.

Detta hinder i arbetet lyftes även i enkätens avslutande fråga, där de särskilt sakkunniga fick möjlighet att framföra något viktigt som inte framkommit i enkäten. Där framkom även annan problematik kring den särskilt sakkunnige. Bland annat framkom tankegångar från två enkätsvar om att det är orimligt att en person (den särskilt sakkunniga) vid länsstyrelsen ska hinna med att arbeta med mäns våld mot kvinnor, jämställd tillväxt, länsstrategier i jämställdhet och intern jämställdhetsintegrering. Båda enkätsvaren ifrågasatte möjligheten att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete med lite resurser. Det ena utifrån de resurser som avsätts i form av pengar. Länsstyrelserna fick 20 miljoner 1994 för 21 jämställdhetsexperter och har sedan aldrig fått mer. Den särskilt sakkunnige som skrivit enkätsvaret uppmanar till en jämförelse mellan det med de 300 miljoner kommunerna fått och vilka som åstadkommit mest resultat.

Det andra enkätsvaret resonerade även utifrån de resurser som avsetts i form av tid. Det är svårt att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete såväl internt som externt på några få tjänsteprocent. Jämställdhetsarbete kräver resurser i form av både personal, pengar, styrning och tid, påpekas i enkätsvaret.

En annan särskilt sakkunnig skrev att länsstyrelsen de senaste åren inte haft resurser att avsätta för en operativ sakkunnig i jämställdhet. Prioriteringen har istället funnits inom de regeringsuppdrag de fått inom det fjärde jämställdhetsmålet. Det har resulterat i en nedprioritering av arbetet med jämställdhetsintegrering externt. Internt har de arbetat länge med jämställdhetsintegrering och det är förankrat i organisationen. Numera arbetar de med att integrera de mänskliga rättigheterna och i det finns ett tydligt jämställdhetsperspektiv, och de planerar också att arbeta mer med jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv.

2.9.2 De största utmaningarna för det fortsatta arbetet

I enkäten ombads de särskilt sakkunniga formulera de tre största utmaningarna för länsstyrelsens fortsatta arbete med jämställdhet. Några har valt att tolka utmaningar som något att sträva mot och några har valt att tolka utmaningar utifrån att hantera svårigheter. Några enkätsvar lyfter också specifika områden att arbeta inom som utmaningar.²⁰

Den utmaning som flest särskilt sakkunniga formulerade var *resurser*, som fanns uttryckt på lite olika sätt i elva enkätsvar. (I något fall uttryckt som resursbrist syf-

²⁰ Ett enkätsvar har uppgett "kan ej svara" och ett enkätsvar har lämnat denna fråga obesvarad. Totalt har alltså 18 svar inkommit. I viss utsträckning uppstår en upprepning av hinder och framgångsfaktorer i detta avsnitt. Baserat på att detta avsnitt bygger på en fritextformulering av "De tre största utmaningarna" har vi dock valt att behålla dispositionen oppdelat.

tande på pengar, tid, personal och kunskap och i några fall mer specifikt uttryckt som resurser i form av tid, budget för de tre första jämställdhetsmålen och jämställdhetsintegrering samt personal, alternativt pengar och personer.) Ett av dessa enkätsvar beskrev att det var en ständig utmaning att verksamhetsområdet inte är finansierat som andra verksamhetsområden, (t.ex. miljö). Ett annat enkätsvar framhävde besparingar som utmaning, där jämställdhet ofta får stryka på foten.

Kunskapsnivån nämndes också som en utmaning på olika sätt i sju enkätsvar. Antingen generellt, som att höja kunskapsnivå och efterfrågan, eller specifikt att kunskapen hos ledningen måste öka. Långsiktig och hållbar kompetensförsörjning sågs som en utmaning i ett av enkätsvar. Två av enkätsvar som såg kunskap som en utmaning talade om kunskap hos den särskilt sakkunniga, uttryckt som egen utveckling och inspiration respektive tillgång till fortsatt kompetenshöjning i form av utvecklingsprogram, återkommande påfyllnad etc.

Utmaning i form av *samordning och samarbeten* antingen i länen eller mellan länsstyrelserna uttrycktes av fem av de särskilt sakkunniga. Utmaningarna beskrevs som att samordna länets aktörer, att få med kommunerna i arbetet, att få med befolkningen i länet inte minst männen!, samarbete mellan länsstyrelserna samt att hitta hållbara gemensamma arbetssätt för att samordna och stödja arbetet i länen.

Ledningen var en nyckelaktör som omnämndes i fem svar. Flera enkätsvar omnämnde ledningen i sammanhang som att de efterfrågade ledningens stöd, att få ledning och chefer intresserade av jämställdhet, att kunskapen hos ledningen måste öka samt att ledningen måste ta ett tydligt styrningsansvar. Ett enkätsvar formulerade en utmaning till prioritering av frågan från högsta nivå.

En utmaning som sju särskilt sakkunniga formulerade i sina enkätsvar var *otydlighet i styrning*, alternativt brist på mål och styrning samt otydlighet i uppdrag. Detta formulerades i form av odefinierade mål i regionen, alternativt otydlig styrning från regeringen. Otydligheten i jämställdhetsuppdraget framhölls och det efterfrågades tydliga uppdrag. Tydliga uppdrag beskrevs som ett exempel på strukturellt stöd. Ett enkätsvar beskrev en utmaning som stödet från departementet, som är livsviktigt då vi inte har någon jämställdhetsmyndighet.

Strukturellt stöd i form av exempelvis tydliga uppdrag, tilldelning av resurser (fördelade enligt gällande länsindelning tills eventuell annan blir aktuell = kortare startsträcka) var en annan utmaning som lyftes.

Att höja *efterfrågan* sågs också som en utmaning, alternativt formulerat som att frågan ges för låg prioritet. Detta formulerades på olika sätt av fyra av de särskilt sakkunniga. Men även att få medarbetare att tycka att jämställdhet är en viktig fråga som ska prioriteras sågs som en utmaning.

En annan utmaning som fyra enkätsvar lyfte på olika sätt är *samverkan respektive trängsel med andra tvärgående frågor*. Det formulerades på olika sätt, både kortfattat som just "perspektivträngsel", alternativt som att se jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv och förankra det. Eller som ett tredje enkätsvar skriver, att hitta

praktiska verktyg för att arbeta intersektionellt. Hit hör också enkätsvaret som ser utmaningen i att utforma ett jämställdhetspolitiskt arbete som beaktar både jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Långsiktighet och hållbarhet i arbetet lyftes av tre av de särskilt sakkunniga. Dels formulerat som att en utmaning är att höja nivån på de insatser som alla länsstyrelser utför så de ses som en viktig aktör på området. En annan formulering var att åstadkomma hållbarhet över tid som gör att positioner flyttas fram och åstadkommer verklig förändring.

Ett enkätsvar såg utmaningen i att hitta nya, innovativa och pedagogiska sätt att övervinna motstånd, både internt och externt.

I övrigt var de största utmaningarna som formulerades: att identifiera framgångsfaktorer, organisationsförändringar, motstånd mot jämställdhetsarbetet, tydliga problemformuleringar/mål och indikatorer (typ LFA) samt parallella uppdrag i ”stuprör” till potentiella samverkansaktörer från respektive departement/centralt verk / organisation.

En utmaning som lyftes i ett enkätsvar är den utredning som presenterades nyligen och som vill reducera länsstyrelserna till elva samt ta bort kravet på sakkunnig ur instruktionen.

Ett enkätsvar beskriver utmaningarna utifrån jämställdhetsområden att arbeta med och ser de största utmaningarna som Könsegregerad arbetsmarknad, Ungdomars traditionella utbildningsval och Mäns våld mot kvinnor. Ett annat enkätsvar ser utmaningen i att bryta den könsegregerade skol- och arbetsmarknaden.

2.10 Övriga synpunkter från de särskilt sakkunniga

Enkäten avslutades med en öppen fråga där de särskilt sakkunniga fick möjlighet att uttrycka sig fritt angående något annat som de tyckte vara viktigt att framföra som inte har framkommit av enkäten. Dessa synpunkter finns i största utsträckning presenterade i respektive relevant avsnitt i denna rapport. Några synpunkter har dock ingen naturlig plats inom rapportens disposition, och de redovisas därför här.

Många enkätsvar beskrev vikten av resurser på olika sätt. Ett enkätsvar påpekar exempelvis att ”länsstyrelsen behöver stärka sin roll regionalt för att vara framträdande och utförare av jämställdhetspolitiken. Resurser måste vara avsatt annars försvinner det i ett svart hål, ledningens stöd och kunskap i frågan. Kollegialt stöd mellan sakkunniga, drivkraft hos regionala aktörer.” Ett annat enkätsvar poängterades att länsstyrelserna har olika villkor i hur prioriteringen av jämställdhetsfrågan såg ut, och att det är viktigt med en särskilt sakkunnig som kan driva frågan aktivt trots en viss tröghet i organisationen.

I övrigt efterfrågades också strukturer. För att ett hållbart arbete ska kunna bedrivas i länet behövs varaktiga strukturer där länsstyrelsen får vara motorn i länet. Ett annat

enkätsvar anser att det är viktigt med tydlig styrning från regeringen, Regeringskansliet och resultatuppföljning, enligt tankegången som man ropar får man svar. Ytterligare ett enkätsvar påpekade bristen på nationella indikatorer för de jämställdhetspolitiska målen. Ett enkätsvar uttryckte också ett behov av en central myndighet för frågan, och att en myndighet skulle underlätta mycket.

3 Extern målgruppsanalys

3.1 Inledning

Kontigo har genom intervjuer och enkät genomfört en extern målgruppsanalys av nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen. I intervjuerna framkom många tankar om olika tänkbara aktörer inom länen, som framställdes som mer eller mindre viktiga. De intervjuade har först själva fått resonera utifrån nyckelaktörer de själva föreslagit, och längre in i intervjun har de också fått förslag på olika aktörer och resonerat utifrån dem. De aktörer som behandlats har bland annat varit, *kommuner, regionförbund eller liknande, landsting, statliga myndigheter, frivilligorganisationer, företagsstödjande/-rådgivande aktörer, bransch- eller företagargorganisationer, stora företag, små- och medelstora företag, aktörer inom "Program för hållbar jämställdhet", skolor, högskolor och universitet, och regionala tillväxtaktörer*. Några av dessa aktörer upplever de intervjuade som viktigare än andra.

Dessa aktörer har även förekommit som fasta svarsalternativ i enkäten till de särskilt sakkunniga i jämställdhet gällande de frågor som rört den stöd och samarbeten med externa aktörer. Där har även svaret "annan aktör" funnits med, men endast i ett fall brukats. (Då avsågs politiska partier).

Inledningsvis i detta kapitel kommer ett avsnitt med tankegångar från intervjuerna. Därefter presenteras enkätresultatet.

3.2 Identifierade nyckelaktörer för jämställdhetsintegrering i länen

I intervjuerna framkom en tämligen gemensam bild av vilka externa aktörer som är viktigast för länsstyrelsen att samarbete med för ett framgångsrikt jämställdhets- och jämställdhetsintegreringsarbete i länen. De identifierade nyckelaktörerna är regionförbund, kommuner, landsting, aktörer inom "program för hållbar jämställdhet" samt universitet/högskola. Några andra aktörer framhölls också som mycket viktiga, men enbart av en eller två av de experter som intervjuades. Dessa återfinns under den gemensamma rubriken övriga aktörer. Dispositionen av nyckelaktörerna kan utgöra en viss rangordning, men då med undantag från universitet/högskola som diskuterats utifrån en annan roll och utifrån andra förutsättningar än de övriga aktörerna.

3.2.1 Regionförbund

Regionförbund eller liknande ses som en mycket viktig aktör. Med liknande avses exempelvis kommunalförbund. De regionala eller kommunala sammanslutningarna kan se olika ut på olika håll i landet. Jämställdhetskompetensen inom regionförbunden uppges vara varierande, men på några håll uppges kompetensen som mycket

god. Det finns goda exempel att dra lärdom av runt om i landet. Regionförbund är en nyckelaktör, och de bör få en starkare roll i jämställdhetsintegreringsarbetet. Regionförbunden är viktiga, inte minst utifrån deras tillväxtuppdrag.

Samtliga intervjuade poängterar att det är viktigt att jämställdhetsintegrera befintliga läns- och regionstrategier som rör t.ex. tillväxt eller strategier som rör länets eller regionens framtid. Det är viktigt eftersom det handlar om regionens/länets framtid, och är inte strategin jämställdhetsintegrerad så är det svårt att nå en jämställd framtid. Det finns också mycket pengar att arbeta med inom dessa områden. Ann Boman ser den viktigaste aktören för en utvecklingssatsning som den regionala aktör som har hand om framtidsplanerna, vilket ofta är regionförbunden. Även Annika Olsson poängterar vikten av detta med resonemanget är inte framtidsstrategierna jämställdhetsintegrerade så kan ojämställdheten stärkas, och att det utifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen är en självklarhet att jämställdhetsintegrera framtidsstrategierna. Marie Trollvik betonar vikten av tillväxtuppdraget.

Regionförbunden kan i sin tur vara betydelsefulla gentemot kommunerna, de kan vara en spetsposition och vara metodiskt viktiga aktörer. Gertrud Åström anser att regionförbunden kan vara viktiga också utifrån att kommuner har olika förutsättningen runt om i landet och inom varje region. Små landsortskommuner har inte samma kapacitet som storstadskommuner att ha exempelvis experter, och där kan regionförbunden vara viktiga aktörer för att förse alla kommuner med kvalificerat planeringsunderlag och ta fram förslag på skrivningar till konkreta överenskommelser inom ramen för en gemensam regional utveckling.

3.2.2 Kommuner

Kommuner sågs som en självklar och mycket viktig aktör av samtliga intervjuade. Många av de frågor som kommuner arbetar med är väldigt viktiga ur ett jämställdhetsperspektiv, de är operativa inom många politikområden. Eftersom kommunen har många stora och viktiga områden är det också viktigt att de tar jämställdhet på allvar, inte bara utifrån att säkra verksamheterna gentemot sina medborgare utan också utifrån att de har en viktig funktion att fylla gällande synen på och kunskapen kring jämställdhet, enligt Annika Olsson.

Kommuner är redan tilltalade genom andra satsningar, och för att skapa förändringar i samhället och få en positiv effekt av satsningen menar Gertrud Åström att kommuner är den allra viktigaste aktören att vända sig mot. Både länsstyrelserna och kommunerna har jobbat med frågan länge, flera stora satsningar har riktat sig mot kommuner, och det är viktigt att hålla fast detta arbete, men också att skapa en spridning av kunskap och erfarenheter mellan de kommuner som varit med i satsningar och de som inte varit det.

3.2.3 Landsting

En annan nyckelaktör är landstinget, som samtliga intervjuade lyfte som en mycket viktig aktör. För landstingen var resonemangen mycket likartade de som framfördes om kommunerna. Landstingen är viktiga då de bedriver så mycket verksamhet mot medborgarna, inte minst sjukvården som flera av de intervjuade lyfte som exempel. Flera av de intervjuade beskriver landstingen som en aktör som kan presentera många goda exempel på jämställdhetsarbete, men där mycket också återstår att göra.

3.2.4 Aktörer inom program för hållbar jämställdhet

Tre av de intervjuade²¹ uttryckte att de viktigaste aktörerna för länsstyrelserna att stödja och/eller samarbeta med bland annat finns i de aktörer som deltagit i utvecklingssatsningen "Program för hållbar jämställdhet". Det finns en stor kunskap och påbörjat arbete inom program för hållbar jämställdhet som är viktig att hålla fast vid. Aktörerna inom program för hållbar jämställdhet är viktiga dels ur aspekten att länsstyrelsen bör stödja dem i deras fortsatta arbete, bygga och upprätthålla nätverk samt finnas som en utomstående aktör som också finns där och påminner om att arbetet bör fortsätta. Dels ses aktörerna också som stora kunskapsbärare, en viktig aktör att samarbeta med för att nyttja den kunskap som finns, att använda som föreläsare och på olika sätt sprida de erfarenheter som gjorts på bredare front.

Det finns också flera andra aktörer som på motsvarande sätt får tillfälliga medel, t.ex. genom socialfonden. Ann Boman påpekade att det är viktigt att ta hand om erfarenheterna hos alla dessa tillfälliga aktörer, som uppkommer i olika sammanhang, och att länsstyrelserna skulle kunna utgöra ett stöd där.

3.2.5 Universitet och högskolor

En annan aktör som flera av de intervjuade poängterade som viktig var universitet och högskolor. Annika Olsson såg universitet och högskolor som viktiga dels utifrån att de kan ha forskningsbaserad kunskap om den problematik som man valt att arbeta med, men också att universitet och högskolor kan spela en viktig roll i en utvecklingssatsning genom att få uttalade uppdrag. Det kan handla om följeforskning eller andra typer av uppdrag. För att sprida kunskap och erfarenhet, få en tydligare problembild och en ökad dialog kring behov är det viktigt med en kontinuerlig dialog mellan forskning, praktiker/expert och/eller andra berörda parter. Om länsstyrelserna får en följeforskare kan de parallellt i processen få nya idéer, en kritisk vän som ställer de frågor som hjälper till att vidareutveckla arbetet och driva det framåt.

Även flera av de andra intervjuade påpekade vikten av uppföljning och utvärdering, bland annat såg Marie Trollvik universitet och högskolor som en viktig samarbetspartner utifrån en utvärderande och forskande roll.

²¹ Gertrud Åström, Ann Boman och Marie Trollvik

Annika Olsson ser att högskolor och universitet har två roller i detta arbete. Utöver att bidra med kunskap om vad som fungerar och inte fungerar så är de också organisationer som i sig aktivt behöver arbeta med jämställdhetsfrågan. En utvecklings-satsning bör därför ske i samverkan med högskolor eller universitet för att få god tillgång till men också för att generera forskning.

Ann Boman påpekar att det finns väldigt lite forskning kring praktiskt jämställdhetsarbete, kanske går det att bygga upp det utifrån en regional nivå? Ann skulle gärna se en samverkan mellan länsstyrelser och exempelvis FOU center som gemensamt kan forma och stötta olika strategier kring det praktiska jämställdhetsarbetet. Det praktiska arbetet bör stöttas med vetenskap.

Gällande högskolans tre uppgifter, att bedriva utbildning, bedriva forskning samt att samverka med det omgivande samhället uppgav Gertrud Åström att det skulle kunna bli mycket intressant att öppna upp för samarbete med universiteten kring uppgiften att samverka med det omgivande samhället.

3.2.6 Övriga aktörer

De intervjuade experterna gav ofta en samstämmig bild av vilka de externa nyckelaktörerna var. Däremot förekom också resonemang om aktörer som bara någon expert identifierade som viktig. Dessa aktörer är här samlade under en gemensam rubrik, som övriga aktörer.

Marie Trollvik betonade att det finns många aktörer med stor kunskap som länsstyrelserna bör knyta till sig. Det finns exempelvis en stor mängd kompetenta konsulter inom jämställdhetsbranschen, men också organisationer som exempelvis resurscentrum, diskrimineringsbyråer, och rättighetscentrum som på regional nivå kan vara mycket viktiga.

Även aktörer som Riksrevisionen och Statistiska centralbyrån kan vara viktiga i en uppföljning av de insatser som sker enligt Annika Olsson. Men även en aktuell bild av hur forskningsläget ser ut på regional nivå skulle kunna vara användbar. Det är viktigt att systematisera arbetet och arbeta för att få en bild av både kunskap och problem och behov i de olika regionerna.

En annan aktör, lyft av Gertrud Åström, var Lantbrukarnas riksförbund, LRF. Gertrud Åström upplever att lantbruket sällan är med då det talas om "företag" eller tillväxtmotorer i olika regionala dokument, de flesta jordbruk är små enheter som lätt glöms bort fast de är viktiga. Jämställdhetsfrågan ses av många som en överlevnadsfråga för landsbyggden, och det finns förståelse för jämställdhetsarbete i de gröna näringarna inom organisationen. Därför är LRF en viktig aktör för länsstyrelsen, och det finns ett påbörjat arbete, som är viktigt att hålla fast vid.

Annika Olsson poängterade också vikten av att arbeta med medborgardialog. Därför kan också frivilligorganisationer, en aktör som i dagsläget ofta glöms bort vara en samarbetspartner. Det är viktigt att bredda blicken till att se även bortom det offent-

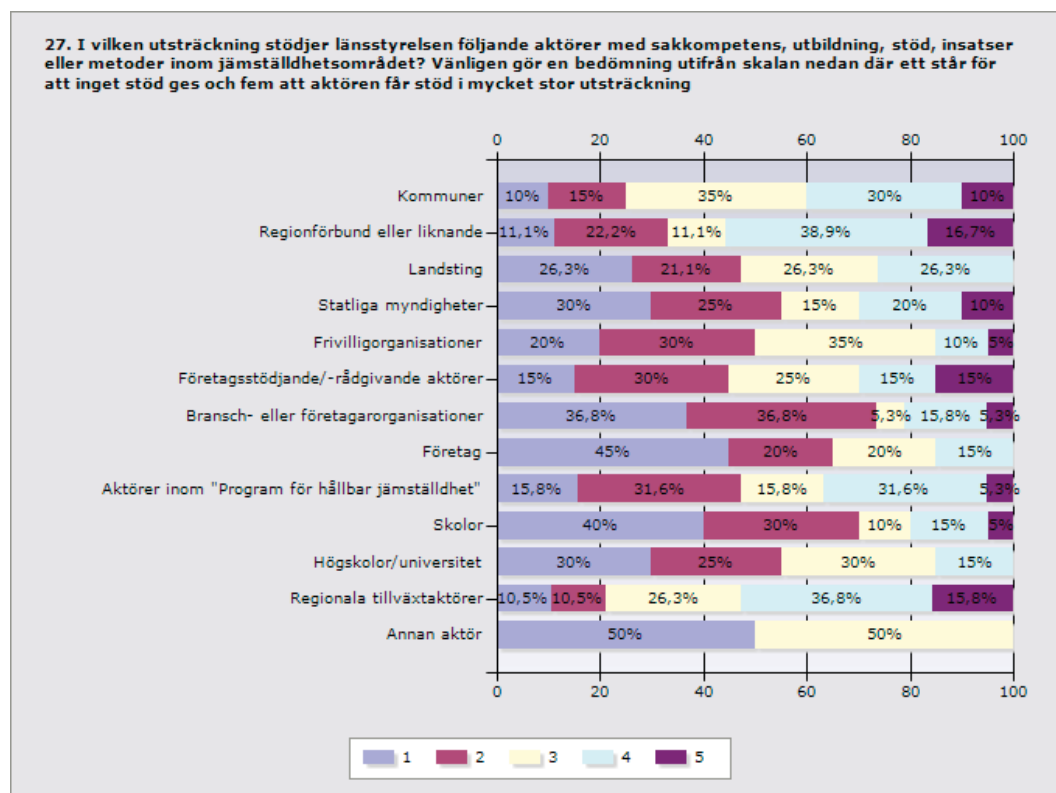
liga, och inkludera NGOs, frivilligorganisationer och även privata företag i detta arbete. Ett sätt att inkludera medborgarna är att redan i uppdraget om en utvecklings-satsning bygga in en obligatorisk medborgardialog.

3.3 Länsstyrelsernas nuvarande samarbeten och önskemål om framtida samarbeten med externa aktörer

Även i den enkät som skickades ut till länsstyrelsernas särskilt sakkunniga i jämställdhet ställdes frågor för att identifiera nyckelaktörer i länen. Detta avsnitt visar hur länsstyrelserna stödjer och samarbetar med externa aktörer i dagsläget, hur viktigt ett samarbete med olika externa aktörer bedöms vara samt vilka aktörer de önskar ett närmre samarbete med (alternativt rikta insatser emot).

3.3.1 Länsstyrelsernas stödjande insatser till externa aktörer

Inledningsvis illustrerar tabellen till fråga 27 i vilken utsträckning de särskilt sakkunniga i jämställdhet upplever att länsstyrelsen stödjer olika externa aktörer i dagsläget.²²

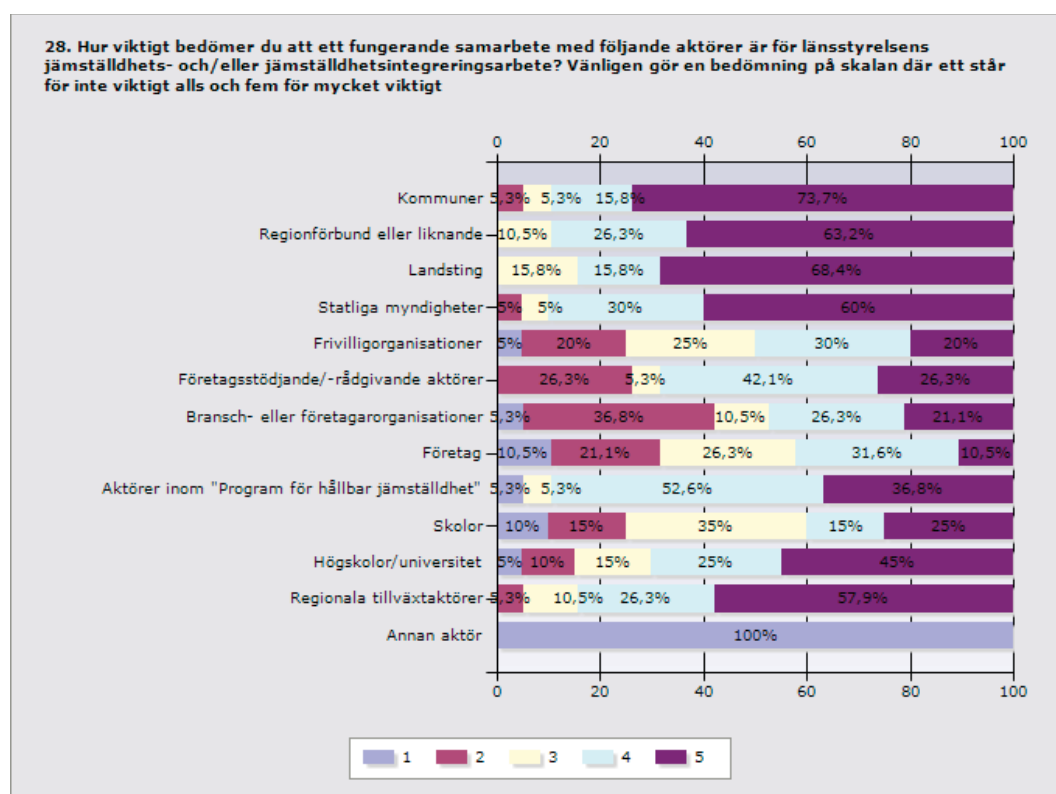


²² Mellan en och två personer har uteblivit att svara angående någon aktör. Svaret redovisar enbart de svarandes uppgifter.

”Annan aktör” är i tabellen är enbart besvarad av två personer, och står för politiska partier av den enkätsvarande som skattat utsträckningen av stöd till en trea.²³

3.3.2 Samarbeten med externa aktörer

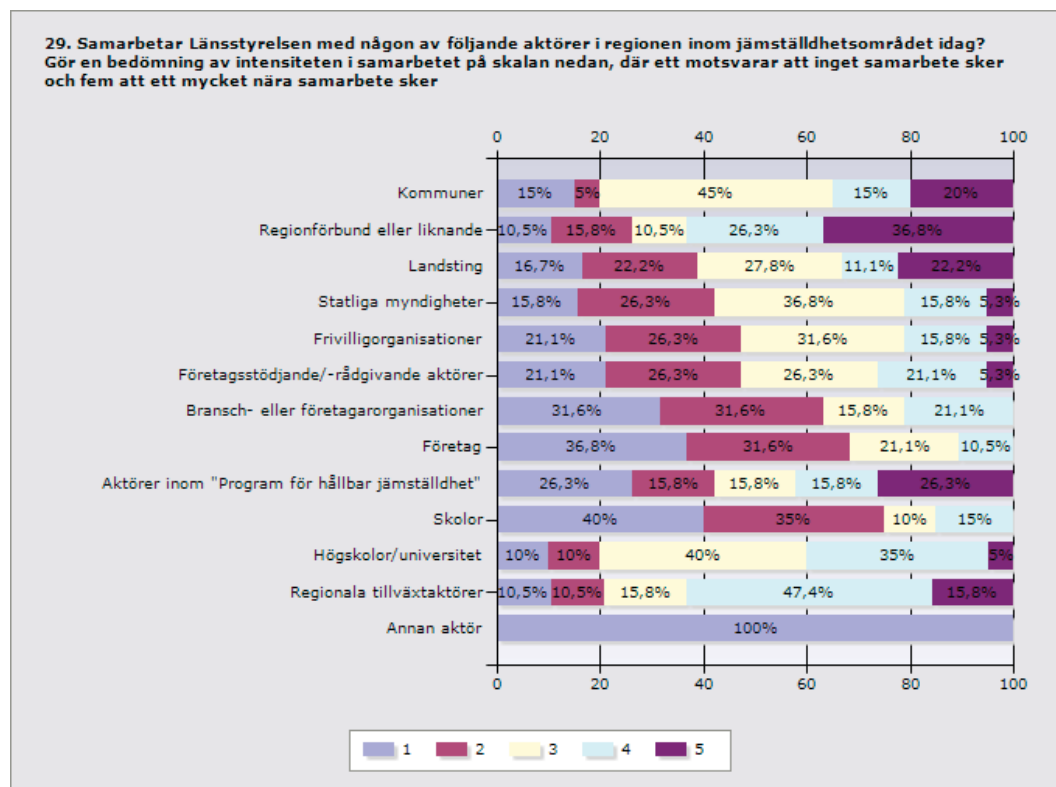
I enkäten ombads även de särskilt sakkunniga att göra en bedömning hur viktigt ett fungerande samarbete är med dessa olika aktörer. Tabellen som redovisar svaret till fråga 28 visar att ett fungerande samarbete uppfattas viktigast riktat mot andra offentliga externa aktörer.²⁴



²³ Det andra svaret angående frågeområdet annan aktör är en etta, dvs. att inget stöd ges till någon annan aktör, och denna är därmed inte heller definierad.

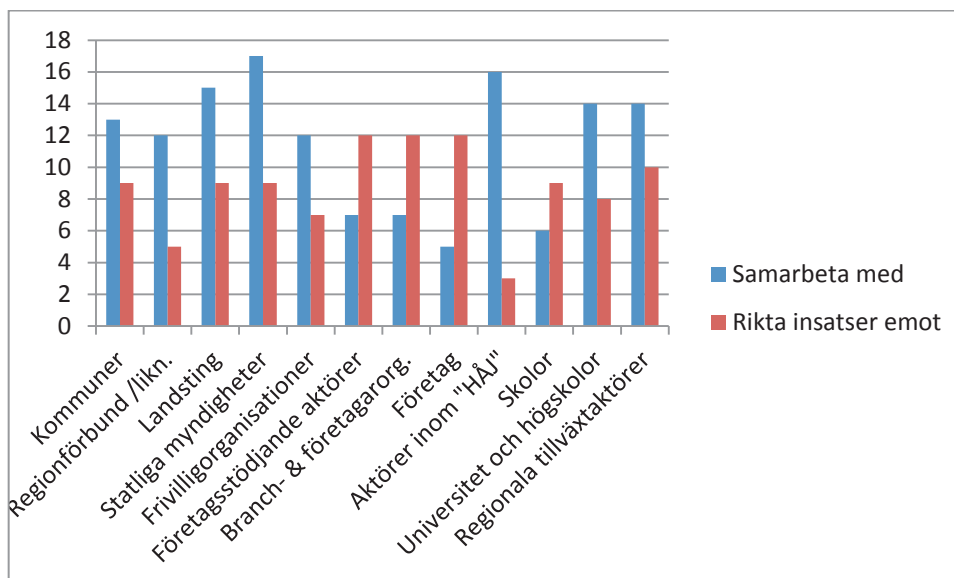
²⁴ En person har uteblivit att svara angående några aktörer. Svaret redovisar enbart de svarandes uppgifter.

Enkätfråga 29 kompletterar denna bild genom att visa vilka av dessa aktörer som länsstyrelsen i nuläget samarbetar med.²⁵



I enkäten ombads de särskilt sakkunniga även att kryssa i de aktörer de skulle vilja samarbeta närmare med, alternativt att rikta insatser emot. I tabellen som redovisar fråga 30 visas en bild av hur många av de särskilt sakkunniga som önskar samarbeta närmre med eller rikta insatser emot valda aktörer. Statliga myndigheter är de aktörer som flest önskar samarbeta närmre med, men även aktörer som verkat inom "program för hållbar jämställdhet" ses som attraktiva samarbetspartners.

²⁵ Mellan en och två personer har uteblivit att svara angående någon aktör. Svaret redovisar enbart de svarandes uppgifter.



Av enkäten framkom också att 14 länsstyrelser samordnar en jämställdhetsdelegation eller ett jämställdhetsråd eller likanande.

I ett enkätsvar görs ett förtydligande om att länsstyrelsen når många aktörer som inte omnämnts i enkäten genom projekt ESF-jämt. Den särskilt sakkunniga uttrycker att företag, tillväxtaktörer, branschorganisationer etc. troligen skulle vara ett större fokus om inte projekt ESF-jämt fanns. Det är därmed viktigt att ta med resultaten från ESF-jämt i den sammantagna bedömningen av länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering.

3.3.3 En gemensam bild träder fram

Jämförs de fyra tabellerna i detta kapitel blir det tydligt att samarbetet med de aktörer som upplevs som viktiga i praktiken inte är lika intensivt som det bedöms viktigt. Dessutom visar tabellen till fråga 30 att länsstyrelsernas särskilt sakkunniga önskar ett närmre samarbete än det pågående med flera av dessa aktörer. Det finns därmed stora utvecklingsmöjligheter inom området.

3.4 Att involvera externa nyckelaktörer

De särskilt sakkunnigas bild motsvarar den bild som de intervjuade experterna gav uttryck för. Även bland de särskilt sakkunniga var regionförbund, kommuner, landsting viktiga samarbetspartner för länsstyrelsens jämställdhets- och jämställdhetsintegreringsarbete. Statliga myndigheter var dock de aktörer som flest särskilt sakkunniga önskade ett närmre samarbete med. Det går också att utläsa att samarbetet med

den privata sektorn upplevs mindre betydelsefullt än samarbete med den offentliga sektorn.

I intervjuerna framkom dock flera viktiga tankgångar kring hur externa nyckelaktörer kan involveras. En viktig skillnad är om länsstyrelsen agerar stödjande till en extern aktör eller om ett samarbete sker med aktören, att länsstyrelsen går in som en jämbördig part. Länsstyrelsen bör kunna förhålla sig på olika sätt till olika aktörer. Exempelvis bör länsstyrelsen i de regionala strategierna gå in som en medspelare, och inte som en stödjande aktör, resonerade Ann Boman. Länsstyrelserna är redan en jämbördig aktör inom detta område, även om det just inte är länsstyrelsernas jämställdhetskompentens som används på alla håll.

3.4.1 Skilda regionala förutsättningar

De aktörer som är nyckelaktörer kommer att variera mellan länen, framhäver Annika Olsson. I olika län finns olika jämställdhetsproblem att arbeta med, det går inte att gå in med en modell och arbeta likadant över hela Sverige när grundproblem och förutsättningar ser så olika ut. Är exempelvis en central fråga i länet arbetslöshet, så är det viktigt att samarbeta med olika aktörer för arbetslöshetsfrågor. Det är utifrån situation i länet som det avgörs vilka de viktigaste aktörerna är, och det är problematiskt att centralt på förhand peka ut generella nyckelaktörer som ska stämma för alla län. Istället bör aktuell regional forskning vara en viktig del i att undersöka hur problematiken i länet ser ut, och först när problemet är definierat kan de aktörer som är viktigast inom området identifieras, vilka som arbetar med frågan och vilka som kan ha kunskap om frågan. Det som bör och kan vara gemensamt för alla är ett systematiskt inriktat arbete som bygger på forskning och etablerad kunskap och som involverar medborgarna i högre grad, anser Annika Olsson.

Utöver den regionala forskningen är en mycket viktig del i nulägesanalysen den regionala statistiken. Statistiska centralbyrån är en aktör som har tillgång till all regional statistik. Om SCB exempelvis skulle få ett uppdrag att göra regionalt anpassade hemsidor vartannat år med den regionala individuella statistiken uppdelad med kön som övergripande indelningsgrund skulle det finnas en bra grund för länsstyrelserna att arbeta med. I nuläget är det endast en del av länsstyrelserna som arbetar fram statistiken på egen hand. Den regionala statistiken är mycket viktig då den beskriver nuläget, vilket är en förutsättning för det fortsatta arbetet, men på sikt är den också viktig utifrån uppföljningsaspekter och utvärderingsaspekter av det arbete som bedrivs.

3.4.2 Länsstyrelsens dubbla roll

En annan problematik i detta som lyftes, bland annat av Marie Trollvik, var att länsstyrelsens tudelade roll att både ansvara för tillsyn och för stöd orsakar problem på vissa håll i landet. Genom att vissa aktörer har eller har haft negativ kontakt med länsstyrelsen kan ett samarbete även på andra områden försvåras. Relationerna mel-

lan länsstyrelsen och vissa aktörer är på några håll inte särskilt bra, och innebär att det finns aktörer som motsätter sig ett samarbete med länsstyrelsen.

3.4.3 Ett starkare och tydligare uppdrag

I intervjuerna framkom en bild av att de särskilt sakkunniga i jämställdhet inte har ett tydligt uppdrag eller ett mandat att göra något riktat mot externa aktörer på alla håll, det varierar bland annat beroende på länsledningarnas engagemang i frågan.. Det saknas exempelvis ingångar till att samarbeta med tillväxtaktörer. Ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering måste vila på ett tydligt uppdrag från regeringen, och inkludera en genomtänkt uppföljning eller utvärdering. De särskilt sakkunniga behöver ett tydligt uppdrag, ett mandat och ett tydligt stöd från länsledningen för att kunna bedriva ett gott arbete. Tre av de intervjuade uttryckte att det var en svårighet för arbetet att de särskilt sakkunniga för jämställdhets uppdrag har försvagats och blivit mer otydligt över tid.

Ann Boman reflekterar att styrning bör rikta in sig på vilka effekter som förväntas snarare än att tala om aktiviteter, för att få ett bättre genomslag. Och att de förväntade effekterna ska uppnås inom olika politikområden. För länsstyrelserna ett tydligt uppdrag om vad de ska uppnå, så hittar de rätt aktiviteter för att nå dit. Med en tydlig styrning och en effektiv uppföljning blir också genomförandet bra, resonerar Ann Boman. Att få ett tydligt uppdrag är viktigt, för länsstyrelsen att kunna gå in på nya arenor. Men även exempelvis tillväxtpengar bör regleras, att villkoras att handla om framtiden för flickor och pojkar, kvinnor och män.

Det är också nödvändigt att ha ett långsiktigt perspektiv, enligt Marie Trollvik. Att arbeta i korta projekt där aktiviteten avstannar när pengarna försvinner är inte fördelaktigt. Även Marie Trollvik talar om mål i termer av effekter, men också att utforma etappmål.