



Jämställdhets- integrering

– kartläggning av kommuner
och Landstinget i
Södermanlands län 2013



Titel: Jämställdhetsintegrering – kartläggning av kommuner och Landstinget i
Södermanlands län 2013
Utgiven av: Länsstyrelsen i Södermanlands län
Utgivningsår: 2013
Författare: Erika Hedlund
Foto: Erika Hedlund
Diariennr: 800-1919-2013
Rapportnr: 2013:17
ISSN-nr: 1400-0792
ISBN-nr: 978-91-88044-41-9

Rapporten finns på: www.lansstyrelsen.se/sodermanland/publikationer

Innehållsförteckning

Förord.....	1
Sammanfattning.....	2
Den nationella jämställdhetspolitiken.....	4
Jämställdhetsintegrering	4
Jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå	5
Länsstyrelsens uppdrag	5
Syfte och metod.....	6
Styrdokumentsanalys	6
Enkätundersökning.....	6
Intervjuer	7
Resultat.....	8
Styrdokumentsanalys	8
Jämställdhetsintegrerade områden	8
Jämställdhet i styrdokument	8
Strategin jämställdhetsintegrering	9
De jämställdhetspolitiska målen.....	9
Hur används strategin i styrdokumentet?	9
<i>Analys av verksamheten</i>	9
<i>Verksamhetens mål</i>	10
<i>Åtgärder</i>	10
Årsredovisningar.....	10
Sammanfattning	10
Enkätundersökningen.....	11
Aktörens arbete med jämställdhet.....	11
Prioritering.....	13
Jämställd service.....	13
Hinder för jämställdhetsintegrering	14
Behov	15
Intervjuer	16
Förstår man begreppen jämställdhet och jämställdhetsintegrering?.....	16
Processen – hur kommunen arbetar med jämställdhet.....	17

Behov av stöd	17
Sammanfattning	17
Diskussion och slutsatser.....	18
Referenser.....	20
Bilaga 1. Analysmall.....	21
Bilaga 2. Enkätundersökning	23
Bilaga 3. Intervjuguide.....	25
Bilaga 4. Inkomna dokument.....	26
Bilaga 5. Uppdelning av aktörer efter storlek.....	30

Förord

Länsstyrelserna har i regleringsbrev för budgetåret 2013 fått i uppdrag av regeringen att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom länet. Strategin ska utformas utifrån de behov som Länsstyrelsen identifierar. Denna kartläggning är en del av förarbetet inför den kommande strategin med syfte att få en bild av kommunernas och Landstingets jämställdhetsintegrering och identifiera deras behov.

Eftersom medborgare främst möter samhällets institutioner på lokal och regional nivå har kommuner och landsting en särskilt viktig roll och goda möjligheter att bidra till uppfyllandet av regeringens jämställdhetspolitiska mål. Kommuner och landsting bedriver verksamhet inom områden som är centrala för jämställdheten vilket innebär att deras arbete med, eller avsaknad av, jämställdhetsintegrering kan få stor påverkan på medborgarna. Eftersom Länsstyrelsen har till uppgift att främja jämställdhetsarbetet i länet utifrån de jämställdhetspolitiska målen är länets kommuner och Landstinget viktiga samarbetspartners.

Den nationella jämställdhetspolitiken utgår ifrån det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att vägleda regeringens politik har fyra delmål formulerats:

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

Jämställdhetsintegrering är sedan år 1994 regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering är en internationellt etablerad strategi, antagen av både EU och FN.

Denna kartläggning visar både styrkor och svagheter hos länets kommuner och Landstinget vad gäller arbetet med jämställdhetsintegrering. Det finns aktörer i länet som, även ur ett nationellt perspektiv, har kommit mycket långt i arbetet medan andra aktörer inte har påbörjat sitt arbete eller kommit lika långt. Kartläggningen visar på en efterfrågan efter mer utbildning och samarbete vilket tyder på en vilja att föra detta arbete framåt.

Rapporten har skrivits av Erika Hedlund.

Kirsi Sedell Masters
Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Sammanfattning

Denna kartläggning undersöker jämställdhetsintegrering i Södermanlands läns kommuner och Landstinget. Kartläggningen utgör en del av arbetet inför Länsstyrelsens kommande strategi för jämställdhetsintegrering i Södermanlands län. Syftet har varit att analysera hur arbetet med jämställdhetsintegrering i länet ser ut och att identifiera vilka behov som finns hos länets kommuner och Landstinget. Eftersom medborgarna främst möter samhällets institutioner på lokal och regional nivå har kommuner och landsting en särskilt viktig roll för förverkligandet av jämställdhetspolitiken. Kommuner och landsting anses även ha goda möjligheter att bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen.

Regeringskansliet använder Europarådets definition av jämställdhetsintegrering som lyder att jämställdhetsintegrering innebär en:

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

Definitionen pekar inte bara ut vad strategin ska leda till utan även vilka handlingar som krävs: att de som normalt hanterar en fråga ska utveckla och förbättra sina arbetsrutiner för att försäkra sig om att målet nås. Dessutom måste verksamheten analyseras för att klargöra om service ges och resurser fördelas på lika villkor och om den bidrar till jämställdhet i samhället.

Alla undersökta aktörer har skickat in styrdokument. Av 93 dokument har 39 bedömts vara relevanta utifrån de uppställda kriterierna. Två av tio aktörer har inte skickat in något dokument som bedömts som relevant. Antalet jämställdhetsintegrerade styrdokument och innehållet i dem varierar kraftigt. Det finns aktörer i länet som, även i ett nationellt perspektiv, har kommit mycket långt i arbetet med jämställdhetsintegrering men också en del som varken har påbörjat arbetet eller utifrån kartläggningens material visar intresse för frågan. Under insamlingsprocessen har det visat sig att medvetenheten om jämställdhetsintegrering överlag och den egna organisationens styrdokument är begränsad hos många av de undersökta aktörerna.

De vanligaste områdena för jämställdhetsintegrering är övergripande dokument (t.ex. budget, årsplaner, långsiktiga mål m.m.), utbildning (främst förskola och skola) samt våldsfrågor (kvinnofrid och våld i nära relationer). Även andra områden har jämställdhetsintegrerats som t.ex. kultur och fritid, idrott, trafik samt översiktsplaner.

Vi har undersökt i vilken utsträckning styrdokument följer de centrala momenten i strategin jämställdhetsintegrering; analys av verksamheten, mål som fastställs för att korrigera brister som analysen visar och åtgärder/aktiviteter för att de uppställda målen ska uppnås. De största bristerna finns i momentet att analysera verksamheten. Detta moment saknas i 41 procent av de undersökta styrdokument. Av de styrdokument som har en analys bedöms hälften vara baserade på kunskap specifikt om den egna kommunen/Landstinget, medan en tredjedel har en analys baserad på mer generella/nationella fakta. Tre av de undersökta aktörerna saknar analys i en stor andel av sina dokument medan tre aktörer har en analys i samtliga styrdokument. Att analys baserad på den egna verksamheten saknas är problematiskt eftersom aktörerna skapar mål och åtgärder för att lösa problem som ännu inte är definierade. Risken blir att åtgärderna inte svarar mot de mest strategiska problemen eftersom det inte går att förutsäga vilka problem som den egna verksamheten har innan en analys genomförs. Det uppkommer även svårigheter med

att utvärdera effekter eftersom det inte finns något utgångsläge att jämföra med. En anledning till att många styrdokument saknar analys kan vara att det kräver kunskap som inte finns hos aktörerna.

Enkätundersökningen har en svarsfrekvens på 64 procent. Respondenterna har uppgett i vilken grad de upplever att ett antal aspekter är ett hinder för kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering. Konkurrens med andra perspektiv var det största hindret. De flesta alternativens medelvärde skiljer sig dock inte från varandra i någon stor utsträckning. Det finns dock stora variationer mellan aktörerna både vad gäller medelvärde samt rangordning av hindren. Störst skillnader kan noteras beroende på aktörens storlek. Små aktörer uppger att de upplever aspekterna som hinder i något högre grad än de stora aktörerna.

På frågan: ”Vilka insatser eller vilket stöd från Länsstyrelsen eller andra aktörer skulle underlätta kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering?” svarade en stor andel av enkätens respondenter att man önskar utbildning eller goda exempel. Efterfrågan på goda exempel är något som återkommer i undersökningar av jämställdhetsintegrering eftersom det annars kan uppfattas som teoretiskt och svårt att omsätta i praktiken. Även andra av de efterfrågade insatserna återkommer i tidigare studier såsom samordning/samarbete, utbildning samt kunskapsspridning.

I intervjuerna framkom stora skillnader mellan kommunerna. Den kommun som har arbetat länge med frågan verkar ha större insikt i vilka problem och hinder som finns i arbetet och även inse fördelarna med jämställdhetsintegrering jämfört med den kommun som inte kommit lika långt. Detta är inte överraskande eftersom en ofta nämnd förutsättning för att arbeta med jämställdhetsintegrering är just kunskap. Utan kunskap är det svårt att identifiera brister i den egna verksamheten och den service man utför. Aktörer antar ofta att verksamheten är jämställd fram tills att den analyseras och aspekter som aktören tidigare inte sett som potentiella problem belyses.

Den nationella jämställdhetspolitiken

Den nationella jämställdhetspolitiken utgår ifrån det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att vägleda regeringens politik har fyra delmål formulerats:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.¹

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är sedan år 1994 regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering är en internationellt etablerad strategi, antagen av både EU och FN. Sverige är juridiskt förbundet att följa FN:s kvinnokonvention (CEDAW), ett åtagande som berör både statliga myndigheter och kommuner.² Regeringskansliet använder Europarådets definition som lyder att jämställdhetsintegrering innebär en

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

Definitionen pekar inte bara ut vad strategin ska leda till utan även vilka handlingar som krävs: att de som normalt hanterar en fråga ska utveckla och förbättra sina arbetsrutiner för att försäkra sig om att målet nås. Dessutom måste verksamheten analyseras för att klargöra om service ges och resurser fördelas på lika villkor och om den bidrar till jämställdhet i samhället.³ Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla led av beslutsprocesser och att de aktörer som normalt deltar ansvarar för att så sker. En grundläggande princip är att jämställdhetspolitiska insatser ska genomföras i den ordinarie verksamheten och med ordinarie resurser. Arbetet ska inte bedrivas vid sidan av verksamheten utan i verksamhetens kärna.⁴ Målet

¹ Regeringens proposition 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, s. 1.

² SOU 2007:15 Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering, s. 19.

³ Ibid., s. 19-20.

⁴ Regeringens proposition. 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, s. 53-54, 61.

är att i alla relevanta steg i processer synliggöra kvinnors och mäns villkor och behov för att få bästa möjliga förutsättningar för att jämställdhet ska genomsyra besluten. På lång sikt innebär det att verksamhet bedrivs med ett jämställdhetsperspektiv vilket gör att kvinnors och mäns villkor och behov tillgodoses, att verksamhet kommer kvinnor och män till del med samma kvalitet och omfattning oavsett kön samt att verksamheten bidrar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.⁵

Jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå

Medborgarna möter samhällets institutioner främst på lokal och regional nivå.⁶ Regeringen skriver att ett effektivt arbete med jämställdhetsintegrering kräver att alla aktörer i samhällsstrukturen tar ansvar för att beakta jämställdhet i sin verksamhet.⁷ Regeringen anför vidare att kommuner och landsting har en särskilt viktig roll för förverkligandet av jämställdhetspolitiken, en bild som delas av Sveriges kommuner och Landsting (SKL).⁸ Kommuner och landsting anses ha goda möjligheter att bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen utifrån sina roller i den lokala demokratin, som arbetsgivare och som utförare av verksamhet och service till medborgarna. Kommuner och landsting bedriver verksamhet inom områden som är centrala för jämställdheten. Det understryks att det lokala arbetet bör ta sin utgångspunkt i de olika lokala förutsättningar som finns i landet.⁹

Länsstyrelsens uppdrag

I regeringens regleringsbrev för budgetåret 2013 avseende länsstyrelserna (punkt 84) har Länsstyrelsen fått i uppgift att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom länet. Strategin ska utformas utifrån de behov som Länsstyrelsen identifierar. Utgångspunkten vid utarbetandet av strategin ska vara Länsstyrelsens uppgifter inom området jämställdhet enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion där föreskrifter om Länsstyrelsens ansvar och uppgifter finns. I 2 § framgår det att Länsstyrelsen ska verka för att nationella mål får genomslag i länet. Sedan 1995 finns en expertfunktion (särskild sakkunnig) för jämställdhet vid länsstyrelserna för att stärka förutsättningarna för att integrera jämställdhetsperspektivet.

I regeringens skrivelse om jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014 skriver regeringen att:

Länsstyrelserna bör även i fortsättningen vara ansvariga för att bedriva, samordna och stödja det övergripande arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå.¹⁰

⁵ Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014, s. 17-18.

⁶ SOU 2007:15, Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering, s. 10.

⁷ Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014, s. 16.

⁸ Sveriges Kommuner och Landsting, 2008, förord.

⁹ Regeringens proposition. 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, s. 79.

¹⁰ Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014, s. 3.

Syfte och metod

Kartläggningen utgör en del av arbetet inför Länsstyrelsens kommande strategi för jämställdhetsintegrering i Södermanlands län. Syftet är att analysera hur kommunernas och Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering ser ut och att identifiera deras behov.

Kartläggningen har genomförts med hjälp av tre metoder, så kallad triangulering som syftar till att belysa en frågeställning med flera metoder. Om resultaten från metoderna stödjer varandras slutsatser kan resultatet antas vara mer tillförlitligt. De metoder som har använts i kartläggningen är innehållsanalys av styrdokument, enkätundersökning samt fördjupande intervjuer. Nedan kommer en mer detaljerad beskrivning av respektive metod och tillvägagångssätt.

Styrdokumentsanalys

De nio kommunerna och Landstinget har via telefon och mail ombetts att skicka in samtliga styrdokument som nämner och/eller berör jämställdhet och/eller jämställdhetsintegrering samt årsredovisning för 2012. I förfrågan underströks att kartläggningens fokus ligger på verksamhet riktad mot medborgarna. Vid läsning av inskickade dokument samt enkätsvar där respondenter uppgett styrdokument de känner till har övriga för kartläggningen intressanta styrdokument noterats och efterfrågats. De årsredovisningar som inte har skickats in (ett flertal var ännu inte beslutade vid sista datum för inlämning) har hämtats via internet.

Styrdokumentet har analyserats med hjälp av en analysmall som omarbetats efter att ha testats på delar av materialet.¹¹ Årsredovisningar har analyserats separat för att utläsa hur stort genomslag jämställdhetsintegrering får när aktörens arbete ska redovisas. Det är viktigt att tänka på att det som skrivs i ett styrdokument inte behöver motsvara den faktiska verksamheten. Styrdokumentet kan skilja sig från verksamheten både genom att uttrycka en vilja som inte omsätts i praktiken eller genom att det sker arbete med jämställdhetsintegrering i verksamheten som inte nämns i något styrdokument. Det kan även finnas styrdokument som av olika anledningar inte skickats in. Analysen utgår enbart från den skrivna informationen i de inskickade styrdokumentet och behandlar detta som fakta.

Enkätundersökning

En webbaserad enkätundersökning¹² har skickats till de undersökta aktörerna. I följebrevet anges de tänkta respondenterna: en person på ledningskontor (eller motsvarande funktion), samtliga förvaltningschefer (eller motsvarande) samt anställd som särskilt arbetar med jämställdhetsfrågor om sådan finns. Kommunerna och Landstinget har själva fått distribuera enkäten internt och uppmanats att informera Länsstyrelsen om vilka som har mottagit enkäten. Samtliga personer som besvarat enkäten har inkluderats. Bortfall har beräknats på hur många tänkta respondenter som inte har besvarat enkäten. Eftersom antalet respondenter skiljer sig åt mellan aktörerna (både vad gäller tänkta och faktiska respondenter) används medelvärde för respektive aktör för att inte någon aktör ska påverka det totala resultatet i oproportionerlig utsträckning.

¹¹ Se bilaga 1.

¹² Se bilaga 2.

Enkäten har anonymiserats för att stärka möjligheten för respondenterna att uttrycka sin egen uppfattning. Enskilda respondenter kan inte identifieras av utomstående. Resultat för enskilda aktörer redogörs inte för att minska risken att enskilda respondenters åsikter ska kunna utläsas. Det är viktigt att respondenterna känner sig fria att uttrycka sin uppriktiga mening utan att vara oroliga för kritik från den egna verksamheten eller andra. Det är övergripande tendenser i länet som är av intresse för den kommande strategin. Enkätundersökningen har kunnat besvaras under perioden 19 april-8 maj. De respondenter som inte har besvarat enkätundersökningen har mottagit två påminnelser i den utsträckning Länsstyrelsen har informerats om vilka som mottagit enkäten.

Intervjuer

Fyra kommuner har kontaktats och ombetts att medverka i fördjupande intervjuer. Dessa fyra kommuner har valts ut för att de representerar kommuner i olika stadier av arbetet med jämställdhetsintegrering. Två kommuner har besvarat förfrågan och intervjuer med dessa har genomförts. Av etiska skäl uppges inte vilka kommuner som har tillfrågats/intervjuats eller vilka individer som har deltagit i intervjuerna. Syftet är inte att dra slutsatser om enskilda kommuner utan att analysera framgångsfaktorer, hinder och behov hos kommuner i olika stadier av arbetet. Vid intervjuerna har en intervjuguide¹³ med övergripande ämnesområden använts.

¹³ Se bilaga 3.

Resultat

Styrdokumentsanalys

Alla aktörer har skickat in dokument för granskning. Totalt har 93 dokument (årsredovisningar exkluderade) inkommit.¹⁴ Av dessa har 39 bedömts som relevanta utifrån kriterierna (1. ett av kommunen/Landstinget antaget styrdokument som 2. berör/nämner jämställdhet eller jämställdhetsintegrering i 3. verksamhet riktad mot medborgare). Två av tio aktörer har inte skickat in något dokument som bedömts som relevant. De flesta exkluderade dokument¹⁵ berör personalfrågor. Av dessa nämner dock flera att det interna jämställdhetsarbetet ger en positiv påverkan för medborgarna genom ökad kvalitet på de externa verksamheterna. I den muntliga kontakten med kommunerna och Landstinget framträder en bild av att många organisationer ser jämställdhet som en personalfråga, ett resultat som även framkommit i Länsstyrelsen i Östergötlands län förstudie. Denna visar att organisationer som inte aktivt arbetar med jämställdhetsintegrering ser det som en del av det interna personalarbetet.¹⁶ Detta kan vara en förklaring till att två av de undersökta organisationerna enbart skickat in personaldokument och att en stor andel av dokumenten berör personalfrågor. Det kan även bero på att de enligt lag är skyldiga att arbeta med personalfrågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsintegrerade områden

I de analyserade styrdokumenterna är vissa områden oftare jämställdhetsintegrerade än andra. Det vanligaste slaget av jämställdhetsintegrerade styrdokument är övergripande dokument som budget, årsplaner, långsiktiga mål m.m. Dessa tenderar att beröra jämställdhet mycket kortfattat och sakna centrala delar för jämställdhetsintegrering som strategi¹⁷. Det finns ett fåtal övergripande dokument som har större fokus på jämställdhetsfrågor och har en högre kvalitet utifrån ett jämställdhetsintegreringsperspektiv.

Andra vanliga områden är utbildning (främst förskola och skola) samt våldsfrågor (kvinnofrid och våld i nära relationer). Att dessa områden oftare jämställdhetsintegrerats än andra beror sannolikt på att de under en längre tid har präglats av en medvetenhet om jämställdhet och genusfrågor. Det är glädjande att även andra områden har jämställdhetsintegrerats som t.ex. kultur och fritid, idrott, trafik samt översiktsplaner. Det visar att det finns en medvetenhet om att samtliga verksamheter ska jämställdhetsintegreras, inte enbart de som traditionellt har uppfattats som relevanta ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det är möjligt att fler områden har jämställdhetsintegrerats än vad som kommit till Länsstyrelsens kännedom. Under insamlingsprocessen har det visat sig att medvetenheten om jämställdhetsintegrering överlag och den egna organisationens styrdokument är begränsad hos många av de undersökta aktörerna.

Jämställdhet i styrdokument

Att styrdokumentet berör och/eller nämner jämställdhet är ett kriterium för att dokumenten ska anses uppfylla kartläggningens kriterier. Det finns dock stora variationer på i vilken omfattning jämställdhet berörs och vad som avses med jämställdhet. I en del dokument nämns enbart ordet jämställdhet medan det i andra förs mycket omfattande resonemang kring jämställdhet och på

¹⁴ Se bilaga 4 för samtliga inkomna dokument och inkluderade respektive exkluderade dokument.

¹⁵ 37 styrdokument

¹⁶ Länsstyrelsen i Östergötlands län, 2012, Förstudie inför framtagandet av Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering, s. 13.

¹⁷ Se nedan under Jämställdhetsintegrering.

vilket sätt det påverkar den egna verksamheten och det område dokumentet behandlar. Över hälften av styrdokumenterna (54 procent) berör/nämner jämställdhet enbart med enstaka ord eller kort formulering medan cirka en fjärdedel bedöms innehålla en väl utvecklad förklaring eller fördjupning. En tydlighet i vad man avser med jämställdhet och hur det påverkar verksamheten underlättar arbetet med jämställdhetsintegrering genom att ge samtliga berörda samma bild. En väl utvecklad förklaring med en analys av vad det innebär för kommunen/Landstinget kan även tolkas som ett tydligt ställningstagande.

Strategin jämställdhetsintegrering

En ganska stor del av de undersökta styrdokumenterna (41 procent) nämner strategin jämställdhetsintegrering antingen som något aktören själv arbetar med eller i samband med en förklaring av jämställdhetspolitiken. Fem av åtta undersökta aktörer nämner strategin i minst ett dokument. Att en så stor andel av styrdokumenterna och aktörerna nämner den officiella strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen kan tolkas som att det finns goda förutsättningar för att strategin ska spridas och utvecklas i länet. Det går dock inte att dra slutsatsen att de som inte nämner strategin därmed inte arbetar med den. Däremot är det rimligt att anta att de som nämner strategin avser att arbeta med strategin och önskar sprida medvetenhet om den inom den egna verksamheten och till allmänheten.

De jämställdhetspolitiska målen

En mindre andel styrdokument (26 procent) nämner de jämställdhetspolitiska målen. Även i detta fall handlar det om styrdokument från fem aktörer, i alla fall utom ett samma som nämner jämställdhetsintegrering. En anledning till att de jämställdhetspolitiska målen nämns i färre dokument än jämställdhetsintegrering kan vara att aktörerna har svårt att se på vilket sätt den egna verksamheten har påverkan på målen. Att det i stort handlar om samma aktörer beror sannolikt på att de som aktivt arbetar med metoden eller åtminstone har kunskap om den är medvetna om kopplingen mellan strategin och de jämställdhetspolitiska målen.

Hur används strategin i styrdokumenterna?

I analysen har det undersökts i vilken utsträckning styrdokument följer de centrala momenten i strategin jämställdhetsintegrering; analys av verksamheten, mål som fastställs för att korrigera brister som analysen visar och åtgärder/aktiviteter för att de uppställda målen ska uppnås.

Analys av verksamheten

Ett centralt moment i jämställdhetsintegreringen är att analysera verksamheten för att klargöra om service ges och resurser fördelas på lika villkor och om den bidrar till jämställdhet i samhället. Trots detta saknar hela 41 procent av de undersökta dokumenterna en sådan analys. En majoritet av dessa är övergripande dokument som t.ex. årsplan, budget, långsiktiga mål och visioner. Eftersom dessa former av dokument ofta redogör kortfattat för många delar av verksamheten är det möjligt att man inte prioriterar att inkludera analyser. De styrdokument som har en analys har mycket varierande sorts analys. Hälften bedöms vara baserade på en väl utvecklad analys grundad på kunskap specifikt om kommunen/Landstinget medan en tredjedel har en analys som inte berör den specifika kommunen/Landstinget. Tre av de undersökta aktörerna saknar analys av verksamheten i en stor andel av sina dokument medan tre aktörer har en analys i samtliga styrdokument.

Att ett styrdokument saknar analys får stora konsekvenser för arbetet med jämställdhetsintegrering. I betänkandet Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering (SOU 2007:15) skriver JämStöd¹⁸ att många vill hoppa över analysfasen. Ett problem är enligt dem att aktörerna skapar mål och åtgärder för att lösa problem som ännu inte är definierade. Risken blir att åtgärderna inte svarar mot de mest strategiska

¹⁸ Jämstöd var en statlig utredning som på regeringens uppdrag informerade om och utvecklade metoder och modeller för jämställdhetsintegrering.

problemen.¹⁹ Detta eftersom det inte går att förutsäga vilka problem som den egna verksamheten har innan en analys har genomförts. Det uppkommer även svårigheter med att utvärdera effekter eftersom det inte finns något utgångsläge att jämföra med. En anledning till att många styrdokument saknar analys kan vara att det kräver kunskap som inte finns hos aktörerna. Det kan även bero på att de i början av arbetet med jämställdhetsintegrering inte har utvecklat metoder för att få fram underlag till en analys (t.ex. konsuppdelad statistik).

Verksamhetens mål

Utifrån brister som analysen identifierat ska mål formuleras. Alla styrdokument har formulerade mål men eftersom många saknar analys kan det antas att de snarare är grundade på antaganden eller ideologi än på kunskap om den egna verksamhetens brister. En fjärdedel har mycket allmänna eller övergripande mål medan cirka hälften av styrdokumenterna har mycket tydligt formulerade mål som lätt kan utvärderas i de fall som det finns ett utgångsläge att jämföra med.

Åtgärder

Utifrån uppsatta mål formuleras vanligen åtgärder eller aktiviteter som syftar till att uppnå målen. De flesta styrdokument (85 procent) har sådana åtgärder eller aktiviteter. Av dessa bedöms en stor andel (61 procent) ha mycket tydliga åtgärder medan endast ett styrdokument har mycket allmänna eller övergripande åtgärder. En tydlighet i åtgärder och aktiviteter är viktigt för att det ska vara tydligt hur verksamheten ska arbeta med frågan.

Årsredovisningar

Årsredovisningar från samtliga kommuner och Landstinget har hämtats in och analyserats. Det finns stora skillnader vad gäller i vilken utsträckning jämställdhet gentemot medborgarna berörs. Överlag speglar ämnets utrymme i årsredovisningen resultatet i den övriga kartläggningen. I årsredovisningarna för två aktörer framkommer inget som direkt berör jämställdhet, en av dessa organisationer hade inte heller något relevant styrdokument. Den andra aktören som inte hade några utifrån kriterierna relevanta styrdokument hade enbart en konsuppdelad indikator i årsredovisningen. Tre aktörer har ett fåtal konsuppdelade indikatorer samt något jämställdhetsrelaterat mål eller särskild aktivitet som tas upp i årsredovisningen. Övriga tre aktörer ägnar jämställdhet större plats i sina årsredovisningar och betonar det som ett prioriterat område. Dessa har i stor utsträckning konsuppdelade indikatorer/statistik, mål som är specificerade utifrån kön (eller tydligt kopplat till jämställdhet) och diskuterar hur arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering utvecklas och organiseras.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan konstateras att antalet jämställdhetsintegrerade styrdokument och innehållet i dem varierar kraftigt. Det finns aktörer i länet som har kommit mycket långt i arbetet med jämställdhetsintegrering (även sett i ett nationellt perspektiv), det finns de som inte har kommit lika långt men arbetar med frågan medan en del inte har påbörjat arbetet. En respondent i enkätundersökningen skriver att aktörer som kommit längre, genom att sprida sin kunskap och erfarenhet, får synpunkter på sitt arbete och positiv uppmärksamhet som visar att arbetet lönar sig. En annan respondent (från en kommun som inte kommit lika långt) skriver att de vill ha konkreta exempel på hur andra som har lyckats med arbetet har gjort. Att aktörerna befinner sig i olika stadier av processen innebär att det finns en utvecklingspotential så tillvida att de genom regionala samarbeten kan ta del av och utbyta kunskap och erfarenheter.

Genom dokumentanalysen och kontakten med aktörerna har det visat sig att det finns aktörer i länet som inte har påbörjat arbetet med jämställdhetsintegrering och där intresset, utifrån den information som kommit till Länsstyrelsens kännedom, fortfarande verkar lågt. Analysen har visat att många styrdokument saknar analys av verksamheten vilket får stora konsekvenser för arbetet med jämställdhetsintegrering eftersom mål och åtgärder inte är utformade efter kunskap om den egna verksamheten.

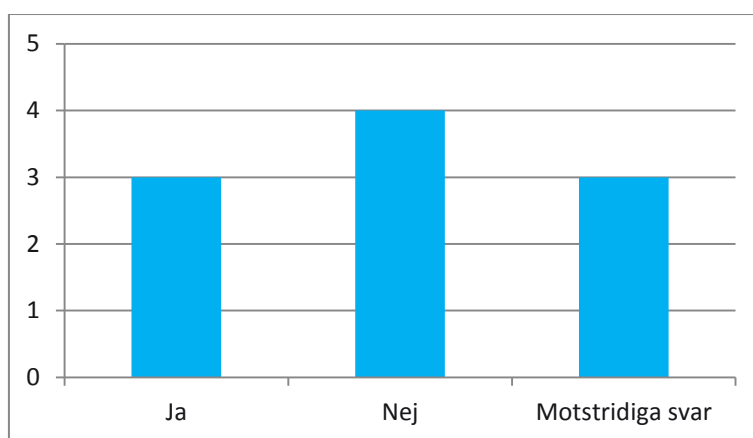
¹⁹ SOU 2007:15 Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering, s. 28.

Enkätundersökningen

Totalt har 46 respondenter besvarat enkätundersökningen vilket motsvarar en svarsfrekvens på 64 procent. Svarsfrekvensen varierar kraftigt mellan aktörerna, från 33 procent till 91 procent. Det finns inget tydligt samband mellan aktörernas resultat i dokumentanalysen och svarsfrekvensen i enkätundersökningen. Det finns inte heller några tydliga skillnader i svar beroende på respondentens position i kommunen/Landstinget. I redovisningen av resultat räknas aktörer där samtliga gett samma svar eller svarat vet ej som samstämmiga medan aktörer där motsatta svar angetts räknas som motstridiga.

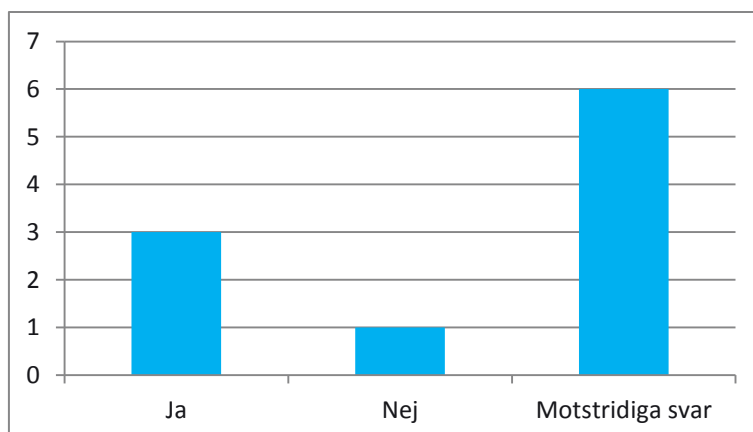
Aktörens arbete med jämställdhet

Tabell 1. Finns det i kommunen/Landstinget någon som är särskilt anställd för att arbeta med jämställdhetsfrågor?



Hos tre aktörer uppger samtliga respondenter att det finns en person som är särskilt anställd för att arbeta med jämställdhet jämfört med fyra aktörer där samtliga uppger att en sådan anställd inte finns. Övriga aktörer har respondenter som gett motstridiga svar. En förklaring till att respondenterna hos tre aktörer ger motstridiga svar kan vara att det finns särskilt anställda som arbetar med jämställdhet i enskilda förvaltningar eller verksamheter som övriga organisationen inte känner till.

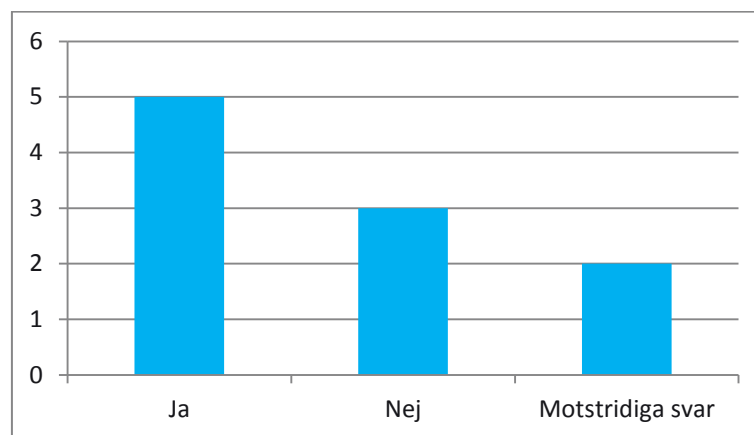
Tabell 2. Finns jämställdhet med vid introduktion för nyanställda eller som utbildning riktad till anställda?



En stor andel aktörer (6) innehöll respondenter med motstridiga svar på frågan om jämställdhet ingår i introduktion för nyanställda eller annan utbildning för anställda. Detta kan bero på att introduktion och utbildning kan skilja sig mellan olika delar av organisationen. Tre aktörer uppgav att jämställdhet ingår i introduktion för nyanställda eller annan utbildning medan en aktör uppgett att det inte finns.

Kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering är nödvändigt för att förstå varför verksamheten ska jämställdhetsintegreras och kunna använda de verktyg som finns.²⁰ Därför är det ett problem att åtminstone delar av de flesta undersökta aktörerna inte har fått någon utbildning i frågan. Det kan antas att arbetet med jämställdhetsintegrering försvåras om personalen inte har säkerställd kunskap om jämställdhetsfrågor.

Tabell 3. Har kommunen/Landstinget genomfört något projekt rörande jämställdhet med extern finansiering?

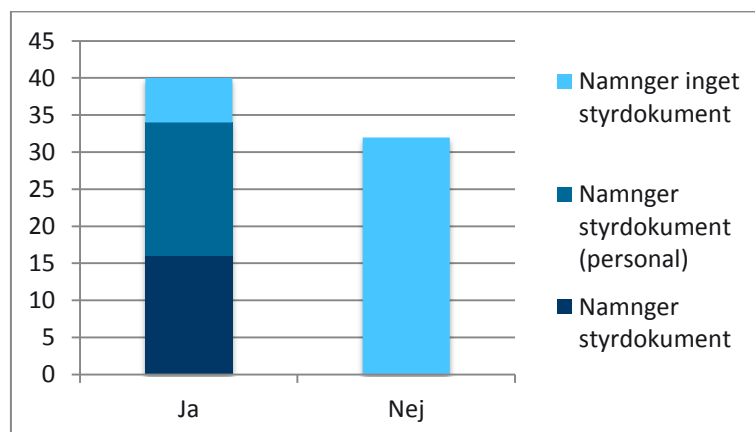


En stor andel respondenter, 48 procent, har besvarat frågan om projekt med extern finansiering med svarsalternativet vet ej. Det är enbart två aktörer som inte har någon respondent som svarat vet ej medan många aktörer har en stor andel som svarat vet ej. Detta tyder på att kunskapen om sådana projekt inte är spridd inom aktörernas organisationer. En anledning skulle kunna vara att det genomförts externt finansierade projekt som enbart har berört enskilda förvaltningar eller verksamheter och att informationen då inte spridits till övriga delar av organisationen. En önskvärd effekt av externt finansierade projekt vore att information och kunskap överfördes även till de delar av kommunen/Landstinget som inte varit direkt berörda av projektet.

Fem organisationer uppger att de har/har haft projekt medan tre organisationer uppger att de inte har haft något projekt. De aktörer (4 kommuner) som har haft projekt finansierade genom Sveriges Kommuner och Länstings projekt för hållbar jämställdhet (HÅJ) har samtliga svarat ja.

²⁰ SOU 2007:15 Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering, s. 52; SOU 2007:15 JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering, s. 27.

Tabell 4. Känner du till något/några styrdokument i kommunen/Landstinget som berör eller nämner jämställdhet?



Hos sju av tio aktörer uppger alla respondenter att de känner till styrdokument som berör jämställdhet. Av samtliga respondenter svarar 87 procent (40 individer) ja på frågan. Av dessa namnger 34 respondenter ett sådant dokument. Med tanke på att en stor andel inskickade styrdokument har berört personalfrågor och två aktörer enbart skickat in sådana är det intressant att över hälften av de som namngett dokument enbart nämner personaldokument. Det verkar som att kunskapen om att all verksamhet ska vara jämställdhetsintegrerad kan vara bristfällig eftersom personalfrågor är det som de flesta i första hand tänker på.

Prioritering

Respondenterna har besvarat frågan: ”Hur prioriterad är frågan om jämställdhetsintegrering i kommunen/Landstinget?”. Frågans svarsalternativ är 1-5 där 1 motsvarar lågt och 5 motsvarar högt. Aktörernas totala medelvärde²¹ 3,47 motsvarar alltså ett resultat mellan medel och högt, spridningen är dock stor (den aktör som har lägst medelvärde har 2,3 och den med högst medelvärde 4,67). Aktörer som enligt styrdokumentsanalysen kommit långt med jämställdhetsintegrering och arbetar aktivt med frågan uppger ett högre värde medan organisationer som inte kommit lika långt uppger något lägre värden. Det finns dock undantag med aktörer som uppger ett högt värde som inte stämmer med bilden från dokumentsanalysen. Det ska dock understrykas att det är respondenternas uppfattning och åsikter som framkommer i enkätundersökningen. En anledning till att enstaka aktörer uppger värden som inte speglas i dokumentsanalysen kan vara att de som inte arbetat ingående med jämställdhetsintegrering kan ha svårare att se i vilken grad frågan behöver prioriteras och hur stort arbete som återstår.

Jämställd service

På frågan, ”I hur stor utsträckning anser du att kommunens/Landstingets verksamheter erbjuder jämställd service till medborgarna?”, är aktörernas totala medelvärde 3,6 vilket motsvarar ett resultat mellan medel och högt. Sambanden mellan resultaten för styrdokumentsanalysen och enkätfrågan är inte lika starkt för denna fråga. Aktörer som arbetar mycket med frågan har uppgett relativt höga siffror. Aktörer som inte kommit lika långt har uppgett de två högsta värdena medan andra uppgett låga värden. En anledning kan vara att de som inte arbetat med frågan kan antas ha mindre kunskap och insikt i vad som krävs för att säkerställa att verksamheten erbjuder jämställd service. Utan kunskap om jämställdhetsintegrering är det svårt att se hur den egna verksamheten påverkar jämställdheten. Många antar att verksamheten är jämställd tills en analys pekar på delar av verksamheten som inte är det.

²¹ Medelvärdet är beräknat genom att addera respektive aktörs medelvärde delat på antalet aktörer.

Respondenterna har svarat på en öppen fråga: ”Vilka fördelar ser du för medborgarna med att kommunens/Landstingets verksamheter är jämställda?” Svaren redovisas i tabellen nedan. Ett svarsalternativ kan vara en sammanfattning av flera svar med liknande innebörd. Varje person kan ha gett flera svar.

Tabell 5. Vilka fördelar ser du för medborgarna med att kommunens/Landstingets verksamheter är jämställda?

Svar	Antal
Service till båda könen efter lika förutsättningar	22
Rättighetsfråga/ värna allas lika värde	9
Resurser fördelas jämställt	6
Kommunen/Landstinget ska vara föregångare/förebild	5
Jämställd service utvecklar verksamheten	5
Jämställd service ger större välbefinnande, bättre upplevd hälsa, ökad tillväxt och trygghet	4
Bättre arbetsmiljö/arbetsplats	4
Det finns enbart fördelar, inga nackdelar	4
Jämställd service är en förutsättning för demokrati	3
Servicen ska återspegla samhället	3
Jämställd service är en förutsättning för god verksamhet	2
Sparar pengar	2
Underlättar strävan mot jämställdhetspolitiska målen	1

Hinder för jämställdhetsintegrering

Respondenterna har uppgett i vilken grad de upplever att ett antal aspekter är ett hinder för kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering. Konkurrens med andra perspektiv uppges som det största hindret. De flesta alternativens medelvärde skiljer sig dock inte från varandra i någon stor utsträckning. Fyra alternativ har ett medelvärde motsvarande att de upplevs som ett hinder i medelhög grad eller strax över medan två alternativ har ett medelvärde motsvarande att de upplevs som ett hinder mellan låg och medelhög grad.

Tabell 6. I vilken grad upplever du att följande är ett hinder för kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering?

Hinder	Medelvärde	Spridning
Konkurrens med andra perspektiv	3,33	2,5-4,5
Tid	3,23	2,5-4,5
Prioritering	3,21	2,5-3,7
Kunskap hos medarbetarna	3	2-3,5
Kunskap hos ledningen	2,81	2-3,2
Ekonomiska resurser	2,36	2-3,7

Det finns dock stora variationer mellan de olika kommunerna/Landstinget både vad gäller medelvärde samt rangordning av hindren. Störst skillnader kan noteras beroende på aktörens storlek.²² Små kommuner uppger att de upplever aspekterna som hinder i något högre grad än de

²² För information om hur aktörerna delats upp se bilaga 5.

stora aktörerna. Detta är intressant eftersom det i nästa fråga och i samtal med ett flertal kommuner nämnts att det finns andra sorts svårigheter för små kommuner att arbeta med frågan.

Tabell 7. I vilken grad upplever du att följande är ett hinder för kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering? Svar uppdelade efter aktörernas storlek.

Stora aktörer		Medelstora aktörer		Små aktörer	
Hinder	Medel	Hinder	Medel	Hinder	Medel
Prioritering	3,13	Konkurrens*	3,45	Tid	3,6
Konkurrens*	3,12	Tid	3,23	Konkurrens*	3,4
Medarbetare**	3,07	Medarbetare**	3,17	Prioritering	3,37
Ledning***	2,82	Ledning***	3,11	Ekonomi	3,15
Tid	2,63	Ekonomi	3	Medarbetare**	2,9
Ekonomi	2,10	Prioritering	2,95	Ledning***	2,68
Totalt	2,81		3,15		3,18

* Konkurrens med andra perspektiv ** Kunskap hos medborgarna *** Kunskap hos ledningen

Utöver de hinder som nämnts i ovanstående fråga har respondenterna själva uppgett andra hinder. Dessa kan sammanfattas som:

- Negativa attityder, ovillighet att arbeta med frågan samt att personer kan förlora makt nämns av sex respondenter
- Speciella problem för en liten kommun beroende på personella resurser samt att enskilda personer blir nyckelpersoner och svåra att ersätta nämns av två respondenter.

Behov

Respondenterna har svarat på en öppen fråga: "Vilka insatser eller vilket stöd från Länsstyrelsen eller andra aktörer skulle underlätta kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering?" Svaren har delats upp i grupper med liknande svar som redovisas i tabell 8. Varje respondent kan ha uppgett flera svar.

En stor andel av enkätens respondenter har svarat att man önskar utbildning eller goda exempel. Efterfrågan på goda exempel är något som återkommer i undersökningar av jämställdhetsintegrering eftersom det annars kan uppfattas som teoretiskt och svårt att omsätta i praktiken. Även andra av de efterfrågade insatserna återkommer i tidigare studier såsom samordning/samarbete, utbildning samt kunskapsspridning.²³

²³ Se t.ex. Länsstyrelsen i Östergötlands län, 2012, Förstudie inför framtagandet av Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering, s. 16, 19; Länsstyrelsen i Gotlands län, 2013, Jämställdhet i alla län – förstudie om en utvecklingssatsning för att stärka länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering i länen, s. 33.

Tabell 8. Vilka insatser eller vilket stöd från Länsstyrelsen eller andra aktörer skulle underlätta kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering?

Efterfrågade insatser och stöd	Antal
Utbildning/Kunskapsspridning	14
Goda exempel/erfarenhetsutbyte	10
Ekonomiska medel	6
Regionala projekt/nätverk	4
Dialog	3
Inget	3
Personella resurser	1
Utbildning till medborgare	1
Minska antalet perspektiv	1
Inspiration	1
Tvingande åtgärder	1

Flera av de insatser som har efterfrågats anges även som högt efterfrågade av länsstyrelsernas särskilt sakkunniga i förstudien ”Jämställdhet i alla län”. En majoritet av de särskilt sakkunniga anger höga siffror (4-5 på en 5-gradig skala) för nätverk/arbetsgrupper, erfarenhetsutbyte samt utbildning.²⁴ Samtliga av dessa insatser uppger även många av denna enkätundersöknings respondenter.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan konstateras att kunskapen om den egna organisationens arbete med jämställdhet som t.ex. särskilt anställda som arbetar med jämställdhet, intern utbildning samt medverkan i projekt hos ett flertal aktörer är bristfällig. På dessa frågor ger flera aktörer motstridiga svar samtidigt som en stor andel respondenter svarat vet ej. Även kunskapen om styrdokument som rör jämställdhet i verksamhet riktad mot medborgarna är begränsad då enbart 35 procent av respondenterna namngav ett dokument som inte är ett personaldokument.

När respondenterna ska uppge i hur stor utsträckning aspekter upplevs som ett hinder blir resultatet medelvärden mellan 2,36–3,33 (1= låg, 3 = medel, 5 = hög). Undersökningen visar alltså att aspekterna inte upplevs som särskilt stora hinder. De behov som flest uppger att de har är utbildning/kunskapsspridning samt goda exempel/erfarenhetsutbyte.

Intervjuer

Fyra kommuner har kontaktats och ombetts att medverka i fördjupande intervjuer. Dessa fyra kommuner har valts ut för att de representerar kommuner i olika stadier av arbetet med jämställdhetsintegrering. Två kommuner besvarade förfrågan och har deltagit i intervjuer. Intervjuerna har fokuserat på tre områden; Hur väl förstår man begreppen jämställdhet och jämställdhetsintegrering, processen – hur kommunen arbetar med jämställdhet och vilket behov av stöd för att utveckla arbetet med jämställdhet som finns i kommunen. Nedan presenteras de viktigaste resultaten från intervjuerna under respektive frågeområde.

Förstår man begreppen jämställdhet och jämställdhetsintegrering?

- Utbildning om jämställdhet på alla nivåer skapar en kommun där politiker, chefer och övrig personal talar samma språk när det gäller jämställdhet.

²⁴ Länsstyrelsen i Gotland, 2013, Jämställdhet i alla län – förstudie om en utvecklingssatsning för att stärka länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering i länen, s. 38.

- Har man arbetat länge med jämställdhet i kommunen har man en djupgående förståelse för begreppen och förstår skillnaderna mellan jämställdhet/jämlikhet/jämställdhetsintegrering.
- Det finns en tendens att blanda ihop begreppen jämställdhet och jämlikhet där man inte byggt upp system för att integrera jämställdhet i det ordinarie arbetet.

Processen – hur kommunen arbetar med jämställdhet

- Prioritering är en nyckelfråga.
- När jämställdhet är en prioriterad fråga har man byggt upp system för hur jämställdhet ska finnas med som en självklar del i allt arbete från kommunövergripande beslut, beslut på förvaltningsnivå och arbetssätt för att medborgarna ska få en jämställd service.
- Exempel på framgångsfaktorer är tydlig styrning, utbildning, kontinuitet samt tydliga strukturer för arbetet.
- När jämställdhetsintegrering blir en del av det ordinarie styrsystemet måste enskilda förvaltningar arbeta aktivt med frågan.
- Viktigt med politisk enighet för att nå framgång – politiskt skifte stoppar då inte processen.
- Kunskap på alla nivåer är viktigt. Det räcker inte att ha eldsjälarna på verksamhetsnivå i kommunen om inte politiken och tjänstemannaledningen är med på banan.
- I kommuner som inte har prioriterat jämställdhet lika högt kan fristående projekt vara en möjlighet att väcka frågan samt en ögonöppnare.
- Exempel på hinder är internt motstånd grundat i okunskap, brist på kunskap samt brist på resurser framför allt i form av tid.
- Kunskap om metoder för att genomföra djupare analyser utifrån konsuppledd statistik behöver fördjupas.
- Kommuner som arbetar aktivt med jämställdhet berör de jämställdhetspolitiska målen för att motivera och förklara bakgrunden.
- Har jämställdhet inte prioriterats i kommunen saknar man kunskap om att regering och riksdag har beslutat om nationella jämställdhetsmål.

Behov av stöd

- Utbyte av kunskap och idéer med andra aktörer. Se praktiska exempel på hur andra har gjort och löst olika problem.
- Medvetandegörande om hur jämställdhet påverkar olika verksamhetsgrenar.
- Kontakt med vad som händer på nationell nivå genom Länsstyrelsen.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns stora skillnader mellan de båda kommunerna. Den kommun som har arbetat länge med frågan verkar ha större insikt i vilka problem och hinder som finns i arbetet och även inse fördelarna med jämställdhetsintegrering jämfört med den kommun som inte kommit lika långt. Detta är inte överraskande eftersom en ofta nämnd förutsättning för att arbeta med jämställdhetsintegrering är just kunskap. Utan kunskap är det svårt att identifiera brister i den egna verksamheten och den service man utför. Aktörer antar ofta att verksamheten är jämställd fram tills att den analyseras och aspekter som aktören tidigare inte sett som potentiella problem belyses.

Flera av de framgångsfaktorer som har lyfts fram i intervjuerna, t.ex. tydlig styrning, engagemang på högsta ledningsnivå samt utbildning anges även som centrala framgångsfaktorer i regeringens skrivelse 2011.²⁵

²⁵ Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014, s. 16.

Diskussion och slutsatser

I kartläggningen samt i den muntliga kontakten med de undersökta aktörerna framträder en bild av att många fortfarande ser jämställdhet främst som en personalfråga. En stor andel av de exkluderade styrdokumenterna berör personalfrågor och två aktörer har enbart skickat in personaldokument. När enkätundersökningens respondenter uppmanas att namnge styrdokument som berör jämställdhet namnger över hälften av de som kan namnge ett dokument enbart personaldokument. Framför allt handlar det om de aktörer som inte kommit lika långt i arbetet med jämställdhetsintegrering. En möjlig förklaring är att aktörerna enligt lag är skyldiga att arbeta med personalfrågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv medan arbetet med jämställdhetsintegrering uppfattas som valfritt. Det verkar som att kunskapen om att all verksamhet ska vara jämställdhetsintegrerad är bristfällig hos flera aktörer. Medvetenheten om jämställdhetsintegrering överlag samt om den egna organisationens styrdokument har under insamlingsprocessen visat sig vara begränsad hos ett flertal.

Att det trots allt finns flera exempel på styrdokument inom områden som inte traditionellt har förknippats med jämställdhet är glädjande eftersom det visar att arbetet med jämställdhetsintegrering har kommit längre hos vissa aktörer. Med tanke på den efterfrågan på erfarenhetsutbyte och goda exempel som förts fram finns det stor potential för spridning av denna medvetenhet och kunskap om hur det genomförs i praktiken. Länsstyrelsen kan vara ett stöd i denna process av kunskapsspridning och överföring av goda exempel genom sina kontakter med aktörerna i länet samt redan existerande samverkan till exempel via länets jämställdhetskommitté (JÄMKOM).

En allvarlig brist som framkommit är att en stor andel av de undersökta styrdokumenterna saknar en analys av verksamheten. Anledningen till att det är ett stort problem är att det får stora konsekvenser för arbetet med jämställdhetsintegrering. Utan en analys av verksamheten är risken att de mål och åtgärder som formuleras inte motsvarar de problem som finns eftersom det inte går att förutsäga problemen i den egna verksamheten. Det blir även svårt att utvärdera åtgärdernas effekter. Enbart tre av de undersökta aktörerna har en analys i samtliga styrdokument medan tre saknar analys i en stor andel av sina dokument. Av de styrdokument som innehåller en analys bedöms en tredjedel ha en analys som inte berör den egna verksamheten. En tänkbar anledning till detta problem kan vara att den kunskap som krävs för att utföra analyser baserade på den egna verksamheten saknas. Det kan även bero på att flera aktörer inte kommit så långt i arbetet att de har utvecklat metoder som krävs för att få fram underlag till en analys. Om bristerna beror på avsaknad av kunskap och inte beror på en ovilja finns stort potential för förbättringar. I sådant fall är det glädjande att den mest efterfrågade insatsen är utbildning och kunskapsspridning eftersom detta visar på en vilja att lära för att kunna göra bättre.

Det är dock problematiskt att det verkar saknas utbildning till personalen, antingen i hela eller delar av organisationen, hos flera aktörer. Kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering är nödvändigt både för att förstå varför jämställdhetsintegrering är nödvändigt och för att kunna använda de verktyg som finns. Möjligheten att uppnå målet att medborgarna får ta del av en jämställd service försvåras om den personal som ska utföra servicen inte har grundläggande kunskaper om jämställdhet.

Vi kan konstatera att enkätrespondenterna inte upplever de flesta av de vanliga utpekade potentiella hindren som särskilt stora. Alla hinder har i kartläggningen fått ett värde som ligger nära ”medel” (värde 3). Det hinder som upplevs som störst har värde 3,33 vilket ligger närmare

medel än högt. Nyckelpersoner i organisationerna (ledning och förvaltningschefer) anser alltså inte att de angivna aspekterna är några stora problem. Något som dock är tydligt är att det finns stora variationer mellan aktörerna. Framför allt kan en stor skillnad noteras mellan stora och små aktörer. Mindre kommuner uppger att de olika aspekterna är ett hinder i något högre grad än de stora aktörerna och rangordningen av hindren varierar.

Många av respondenterna har uppgett att utbildning/kunskapsspridning och goda exempel/erfarenhetsutbyte skulle underlätta deras arbete med jämställdhetsintegrering. Kartläggningens resultat i övrigt visar även på att det verkar finnas ett behov av dessa insatser för att få de aktörer som inte påbörjat arbetet att komma igång samt för att stötta de som arbetar med frågan med handfast hjälp och vägledning med strategin för att kunna förbättra de brister som framkommit.

Referenser

Länsstyrelsen i Gotland (2013) Jämställdhet i alla län – förstudie om en utvecklingssatsning för att stärka länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering i länen.

Länsstyrelsen i Östergötland (2012) Förstudie inför framtagandet av Länsstyrelsen strategi för jämställdhetsintegrering.

Regeringens proposition 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.

Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014.

SOU 2007:15 Jämstöds Praktika. Medtodbok för jämställdhetsintegrering.

SOU 2007:15 Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering.

Sveriges Kommuner och Landsting (2008) En kunskapsöversikt. Jämställdhetsarbete: en utmaning för kommuner och landsting.

Bilaga 1. Analysmall

- 1) Behandlar styrdokumentet extern verksamhet riktad mot medborgarna?
- 2) Framgår det vem/vilka som har tagit beslut om styrdokumentet?
 - a. Vem/vilka har tagit beslutet?
- 3) Vilka verksamheter berörs av styrdokumentet?
- 4) Vilket ämnesområde behandlar styrdokumentet?
- 5) Nämns jämställdhet?
 - a. Hur är det formulerat?
 1. Begreppet berör/nämns med kort formulering
 2. Begreppet berörs/nämns med förklaring eller fördjupning
 3. Begreppet berörs/nämns med väl utvecklad förklaring eller fördjupning
- 6) Nämns jämställdhetsintegrering?
- 7) Nämns de jämställdhetspolitiska målen?
- 8) Finns det någon uttalad analys av problem/läge?
 - a. Hur är den formulerad?
 1. Analys som inte berör kommunen specifikt (t.ex. enbart baserat på nationell statistik)
 2. Kortfattad analys om förhållanden i kommunen (t.ex. grundat på nationell eller regional statistik med tydlig koppling till kommunen)
 3. Väl utvecklad analys grundad på faktisk kunskap/utförd utredning om kommunen specifikt (t.ex. specifika problem pekas ut och grundas i lokal statistik eller egna utredningar)
- 9) Finns det ett mål?
 - a. Hur är det formulerat?
 1. Mycket allmänt och/eller övergripande mål
 2. Tydligt formulerat mål
 3. Mycket tydligt mål som kan bedömas uppfyllelse av (t.ex. tydliga delmål)

10) Finns det en handlingsplan eller liknande som leder till målet?

a. Hur är den formulerad?

1. Mycket allmän och/eller övergripande plan (t.ex. XX ska verka för en jämställd skola)
2. Formulerade handlingar (t.ex. detta ska göras)
3. Mycket tydliga åtgärder (t.ex. detta ska göras, vem ska göra det, när det ska vara gjort)

Bilaga 2. Enkätundersökning

Ange i vilken kommun eller vilket landsting du arbetar: _____

Arbetar du på:

Ledningskontor eller motsvarande

Förvaltning eller motsvarande

Annat

Ange den förvaltning/enhet där du arbetar: _____

Ange din yrkestitel: _____

Finns det i kommunen/Landstinget någon som är särskilt anställd för att arbeta med jämställdhetsfrågor?

Ja

Nej

Vet ej

Hur många heltidstjänster totalt är avsatta för att arbeta med jämställdhetsfrågor? Exempel: En person som arbetar heltid = 1 heltidstjänst. En person som arbetar heltid och en person som arbetar halvtid = 1,5 heltidstjänst. _____

Finansieras ovanstående tjänst/tjänster med kommunens/Landstingets ordinarie budget?

Ja

Delvis

Nej

Vet ej

Finns jämställdhet med vid introduktion för nyanställda eller som utbildning riktad till anställda?

Ja

Nej

Vet ej

Känner du till något/några styrdokument i kommunen/Landstinget som berör eller nämner jämställdhet?

Ja

Nej

Om du kan, namnge ett eller flera styrdokument. _____

Har kommunen/Landstinget genomfört något project rörande jämställdhet med extern finansiering?

Ja, pågående

Ja, tidigare

Nej

Vet ej

Hur prioriterad är frågan om jämställdhetsintegrering i kommunen/Landstinget?

	Mycket lågt	Lågt	Medel	Högt	Mycket högt	Ingen uppfattning
	☐	☐	☐	☐	☐	☐

I hur stor utsträckning anser du att kommunens/Landstingets verksamheter erbjuder jämställd service till medborgarna?

	Mycket låg	Låg	Medel	Hög	Mycket hög	Ingen uppfattning
	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Vilka fördelar ser du för medborgarna med att kommunens/Landstingets verksamheter är jämställda? _____

I vilken grad upplever du att följande är ett hinder för kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering?

	Mycket låg	Låg	Medel	Hög	Mycket hög	Ingen uppfattning
Tid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomiska resurser	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kunskap hos ledning	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kunskap hos medarbetarna	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prioritering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Konkurrens med andra perspektiv	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Finns det några andra hinder du vill nämna? _____

Vilka insatser eller vilket stöd från Länsstyrelsen eller andra aktörer skulle underlätta kommunens/Landstingets arbete med jämställdhetsintegrering? _____

Finns det något övrigt som du vill tillägga? _____

Bilaga 3. Intervjuguide

Övergripande frågeområden:

- Förstår man begreppen jämställdhet och jämställdhetsintegrering?
- **Processen**
 - Prioriteringar
 - Möjligheter och hinder
 - Jämställdhetspolitiska målen
- **Behov av stöd**

Bilaga 4. Inkomna dokument

Inkluderade i analysen:

Eskilstuna kommun:

1. Hållbar jämställdhet
2. Eskilstuna kommun årsplan 2013
3. Eskilstuna kommun kompletteringar till årsplan 2013
4. På spaning efter jämställdheten Rapport och handlingsplan 2011-2015
5. Eskilstuna kommun strategisk inriktning 2012-2015
6. Styrsystemet i Eskilstuna kommunkoncern
7. Din kommun i backspegeln sammanfattning av verksamhetsåret 2012
8. Eskilstuna – en FriStad för kvinnor. Rapport: Mäns våld mot kvinnor med mål och åtgärder
9. CEMR-deklaration
10. Eskilstuna rör sig
11. Handlingsplan för Kultur- och fritidsförvaltningen

Flens kommun:

12. Handlingsplan mot hedersrelaterat våld i Flens kommun
13. Handlingsplan mot våld i nära relation
14. Kvinnofridsplan för Flens kommun

Gnesta kommun:

15. Övergripande likabehandlingsplan 2012 barn och utbildningsförvaltningen
16. Framtidsplan 2013
17. Arbetsplan för jämställd studie- och yrkesvägledning

Katrineholms kommun:

18. Styrsystemet i Katrineholms kommun
19. Jämställdhets- och jämlikhetsplan. Kultur- och turismförvaltningen.
20. För Katrineholms bästa. Kommunplan 2011-2014
21. Ansvar och framtidstro. Övergripande plan med budget 2013-2015.
22. Vision 2025

Nyköpings kommun:

23. Budgetanvisningar nämnder 2014-2016
24. Budgetanvisningar 2013-2015
25. Strategi mot hot och våld i nära relationer

Strängnäs kommun:

26. Rapport från Strängnäs kommun. Genusprojekt 2011-2012, med handlingsplan för fortsatt genusarbete
27. Strategisk plan 2011-2014.
28. Årsplan 2013 med budget 2014-2015.
29. Mål och budget 2013. Nämnden för hållbart samhälle.
30. Likabehandlingsplan förskolor

31. Likabehandlingsplan mall + instruktion

Södermanlands landsting:

- 32. Mål och Budget 2013
- 33. Strategi för jämställdhetsarbetet i Landstinget Sörmland
- 34. Europeisk deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.
- 35. Bidrag till handikapporganisationer. Villkor.
- 36. Villkor för friluftsförfrämjande, förebyggande, offerstödjande organisationer.
- 37. Dammsdals likabehandlingsplan läsåret 2013/14

Trosa kommun:

- 38. Trafikstrategi
- 39. Översiktsplan 2010

Exkluderade från analysen:

Berör ej verksamhet riktad mot medborgarna:

Flens kommun:

- 40. Handlingsplan för jämställdhet 2009-2011. Socialförvaltningen Flens kommun
- 41. Handlingsplan för jämställdhet 2010-2012 Barn- och utbildningsförvaltningen
- 42. Jämställdhetsplan 2007 för Flens kommun
- 43. Jämställdhetspolicy för Flens kommun
- 44. Lokalt kollektivavtal. Samverkan i Flens kommun
- 45. Personalpolitiskt program för Flens kommun
- 46. Policy mot kränkande särbehandling i Flens kommun
- 47. Åtgärdsprogram i PA-frågor

Gnesta kommun:

- 48. Jämställdhetsplan för kommunledningskontoret
- 49. Jämställdhetsplan för kultur- och teknikförvaltning 2008
- 50. Jämställdhetsplan samhällsbyggnadsförvaltningen.
- 51. PPP Gnesta kommuns personalpolitiska program

Katrineholms kommun:

- 52. Jämställdhetsplan med inriktning på likabehandling för Kommunledningsförvaltningen (KLF) 2009/2010
- 53. Personalpolitiskt program

Nyköpings kommun:

- 54. Riktlinjer för mångfald ur ett medarbetarperspektiv 2013-2015
- 55. Personalpolicy för Nyköpings kommun

Oxelösunds kommun:

- 56. Handlingsplan för jämställdhetsintegrering i projekt "Kompetenshöjning genom validering"
- 57. Jobbpusslet projektplan
- 58. Jämställdhetsplan 2012-2015

Strängnäs kommun:

- 59. Välkommen som medarbetare
- 60. Samverkan i Strängnäs kommun
- 61. Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014
- 62. Rekryteringsguide

Södermanlands landsting:

- 63. Mångfaldsplan 2012-2014 Habilitering och hjälpmedel
- 64. Jämställdhetsplan - mål och aktiviteter 2011-2013 för Folktandvården Sörmland AB
- 65. Plan för jämställdhet och mångfald. Personalperspektivet. Kultur- och utbildningsförvaltningen.
- 66. Jämställdhetsplan för hälso- och sjukvården 2011-2013

Trosa kommun:

- 67. Befattningsgrupper
- 68. Jämställdhetsplan för Trosa kommun 2012-2015
- 69. Lön på goda grunder i Trosa kommun
- 70. Lön på goda grunder i Trosa kommun 2008
- 71. Trosa kommuns policy mot sexuella trakasserier

Vingåkers kommun:

- 72. Personalpolicy
- 73. Jämställdhetsplan 2011-2014
- 74. Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling
- 75. Lönepolicy för Vingåkers kommun
- 76. Policy och riktlinjer för pensionshantering i Vingåkers kommun

Ej styrdokument:**Gnesta kommun:**

- 77. Beskrivning av utvecklingsarbetet
- 78. Ansökan utvecklingsmedel

Nyköpings kommun:

- 79. Genomlysning av arbetet med hot och våld i nära relationer i Nyköpings kommun

Trosa kommun:

- 80. Jämställdhet, förslag från arbetsgrupp riktat till kommunfullmäktige daterat 940202

Berör ej jämställdhet:**Eskilstuna kommun:**

- 81. STOPP samverkan mot våld i nära relationer
- 82. Mäns hot och våld mot kvinnor En vägledning för alla som möter våldsutsatta kvinnor och deras barn

Gnesta kommun:

- 83. Handlingsplan för kvinnofridsfrågor

Trosa kommun:

- 84. Gång och cykelvägsanalys
- 85. Likabehandlingsplan Skärlagsskolan

Nyköpings kommun:

- 86. Internöverenskommelse för 2011
- 87. Stöd för unga brottsoffer samt medlingsverksamhet

Ej ännu antagna 2013-05-17:**Flens kommun:**

- 88. Handlingsplan jämställdhet/mångfald
- 89. Likabehandlingsplan. En plan för lika rättigheter och möjligheter för medarbetare i Flens kommun. Arbetsmaterial.

Katrineholms kommun:

- 90. Katrineholms kommuns kommunikationspolicy
- 91. Idrottspolitiskt program
- 92. Kostpolitiskt program

Ej kommunens styrdokument:

Trosa kommun:

- 93. utdrag ur läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmen

Bilaga 5. Uppdelning av aktörer efter storlek

Uppdelningen av aktörer efter storlek baseras på antalet invånare som organisationerna ansvarar för. Storleksgrupperna har delats in på följande sätt:

Stora aktörer (>50 000 invånare)

Södermanlands landsting
Eskilstuna kommun
Nyköpings kommun

Medelstora aktörer (20 000 – 50 000 invånare)

Strängnäs kommun
Katrineholms kommun

Små aktörer (<20 000 invånare)

Flens kommun
Trosa kommun
Oxelösunds kommun
Gnesta kommun
Vingåkers kommun

‘



LÄNSSTYRELSEN
Södermanlands län

www.lansstyrelsen.se/sodermanland