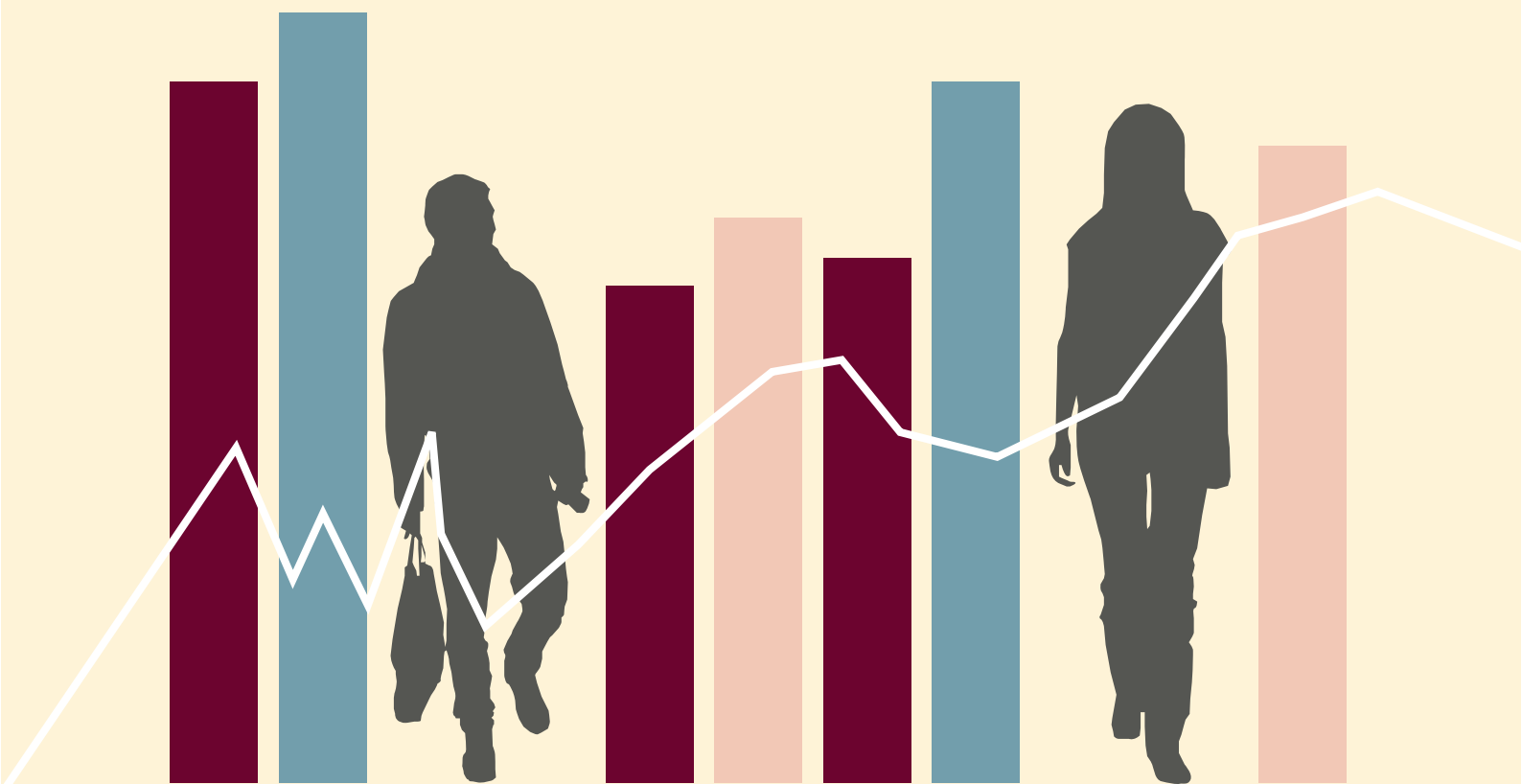


Ett jämställt Skåne

Handlingsplan för Länsstyrelsen Skåne
2024-2027



Länsstyrelsen
Skåne

Titel: Ett jämställt Skåne
Länsstyrelsens handlingsplan 2024-2027

Författare: Marianne Östlihn, Länsstyrelsen Skåne

Diarienummer: 876-2024

Utgivningsår: 2024

Omslagsbild: Mats Runvall, Länsstyrelsen Skåne

Förord

Länsstyrelsen ska bidra till jämställdhet i Skåne. För vår del innebär det att de cirka 70 000 beslut som tas varje år och de 4,5 miljarder vi investerar årligen ska bidra till att kvinnor och män, flickor och pojkar får samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet. Länsstyrelserna är en viktig del av jämställdhetspolitikens organisering, och vi har stora möjligheter att bidra till ett jämlikt och jämställt Skåne genom den egna verksamheten. För att det ska ske behöver vi veta vad våra beslut får för konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar och icke-binära. Det betyder att vi som arbetar på Länsstyrelsen Skåne måste känna till och bidra till de jämställdhetspolitiska målen genom vår verksamhet.

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete styrs från, och är förankrat hos, ledningen. Alla chefer och medarbetare har också ett ansvar att arbeta utifrån principerna i 5 § länsstyrelseinstruktionen i sitt dagliga arbete. Handlingsplanen bidrar också till uppfyllandet av målsättningarna i Agenda 2030.

I denna handlingsplan, som är kopplad till jämställdhetsstrategin för Skåne, *Ett Jämställt Skåne*, lyfts ett antal prioriterade områden fram som på sikt har stor potential att bidra till mer jämställda livsvillkor och ett jämställt samhälle. Områdena har valts utifrån att det är viktig verksamhet som på många sätt redan är prioriterade på Länsstyrelsen, och att de kan bidra till Länsstyrelsen Skånes strategiska inriktning. Genom exempelvis socialt hållbara upphandlingar, jämställt ekonomiskt stöd och att synliggöra våld som arbetsgivarfråga bidrar vi till ett mer jämlikt och jämställt Skåne.

Malmö, 15 december 2023



Anneli Hulthén
Landshövding

Innehåll

ETT JÄMSTÄLLT SKÅNE	1
FÖRORD	3
1. LÄNSSTYRELSENS JÄMSTÄLLDHETSUPPDRAG	5
1.1 Strategi för att uppnå nationella mål	5
1.2 Det regionala uppdraget.....	5
1.3 Förutsättningar för arbetet.....	9
1.4 Hur kan handlingsplanen användas?	10
2. OJÄMSTÄLLDHETSPROBLEM	11
2.1 Civil beredskap	11
2.2 Ekonomiska stöd.....	12
2.3 Inköp och upphandling	13
2.4 Våld som arbetsgivarfråga.....	14
2.5 Socialt hållbar samhällsplanering	15
2.6 Jämlik kommunikation och bemötande	16
3. FRÅN INTERNT TILL EXTERNT	17
3.1 Hur ska förflyttningen gå till?.....	17
4. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I PRAKTIKEN	21
4.1 Vilka processer är centrala?	21
4.2 En metod för arbetet.....	22
Bilaga 1: Jämställdhetsanalys.....	24

1. Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag

1.1 Strategi för att uppnå nationella mål

Jämställdhetsintegrering är sedan 1994 den huvudsakliga strategin i Sverige för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter. Jämställdhetsintegrering betyder att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra all verksamhet och alla beslut som fattas. Jämställdhetsintegrering ska leda till en jämställd kärnverksamhet där kvinnor och män, flickor och pojkar – och de som identifierar sin könsidentitet på annat sätt – får likvärdiga insatser och åtgärder.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas ska jämställdhetsarbetet ingå i ordinarie styr- och uppföljningssystem. Det har alltså koppling både till den interna och den externa verksamheten i en organisation.

1.2 Det regionala uppdraget

Länsstyrelserna har ett regeringsuppdrag att verka för att främja jämställdhetsarbetet i länet¹ och för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får regionalt genomslag.² Inom ramen för uppdraget ska länsstyrelserna bedriva, samordna och stödja det övergripande arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå³. Som en del i det arbetet ska länsstyrelserna ta fram regionala strategier för jämställdhetsintegrering för 2024-2027. Strategierna ska omfatta länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering såväl i den egna verksamheten som i det utåtriktade arbetet i länet. Strategierna bör särskilt fokusera på ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap⁴

¹Instruktionen och från skrivelsen "Jämt och ständigt" 2002/2003:140

²Förordning 2017:868 med länsstyrelseinstruktion

³Regeringsskrivelse 1996/97:41

⁴Regleringsbrev: 3B15

Länsstyrelsen Skåne har utifrån uppdraget tagit fram strategin för *Ett jämställt Skåne* som ett stöd och riktning för aktörer i länet. För arbetet i den egna verksamheten har denna handlingsplan tagits fram utifrån vad Länsstyrelsen Skåne bedöms ha rådighet över. Handlingsplanen har som syfte att fokusera på Länsstyrelsens verksamhet för att bidra till ökad jämställdhet genom att beskriva övergripande prioriteringar och hur arbetet ska bedrivas utifrån ansvarsfördelning, samordning och uppföljning.

1.2.1 Att verka för nationella mål

Utöver de uppdrag som Länsstyrelsen får via regleringsbrevet framgår det också av länsstyrelseinstruktionens (2017:868) §2 att *länsstyrelserna ska verka för att nationella mål får genomslag i länet samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar.*

Länsstyrelsen ska, utifrån ett statligt helhetsperspektiv, samordna olika samhällsintressen inom myndighetens ansvarsområde. Länsstyrelsen har även till uppgift att främja länets utveckling och noga följa läget i länet.

Länsstyrelserna ska vidare enligt §5 1 p. i länsstyrelseinstruktionen integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnor och mäns samt flickor och pojkars villkor. Det betyder att jämställdhet ska integreras i hela länsstyrelsens verksamhet, till exempel genom konsekvensanalyser, i beslut, åtgärder och projekt. Utöver det ska länsstyrelserna också enligt §5 2 p. genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta. I jämställdhetsarbetet är det viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv eftersom gruppen kvinnor och gruppen män inte är homogena.⁵ Det finns också individer som inte definierar sig som man eller kvinna. Att ha ett intersektionellt perspektiv innebär att undersöka hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka och också förstärka varandra. Att i länsstyrelsens verksamheter genomgående utgå från länsstyrelseinstruktionens §2 och §5 förstärker länsstyrelsens kapacitet att verka för de jämställdhetspolitiska målen. Uppgifterna som beskrivs i övriga punkter i §5, om barnkonsekvensanalyser, att integrera mänskliga rättigheter och att verka för delaktighet för personer med funktionsnedsättning kommer också att främjas av ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

Myndigheternas resultatredovisningar ska även innehålla analyser och bedömningar av verksamhetens resultat och dess utveckling.⁶ Det

⁵ Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion

⁶ Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag

innebär att, utöver att samla in och dela upp statistik efter kön, måste resultaten också leda till analyser, mål och åtgärder för att vara relevant och meningsfull för verksamheten. Ekonomistyrningsverket framhåller att det behövs analyserande resonemang om verksamhetens resultat där exempelvis skillnader, trender och förändringar mellan könen analyseras. I samband med detta bör även en bedömning göras av vad myndigheten kan påverka inom ramen för sin verksamhet.⁷

1.2.2 Det nationella jämställdhetspolitiska målet

I Sverige finns ett övergripande mål för jämställdhetspolitiken: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det övergripande målet har sex delmål:

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Gemensamt för samtliga områden är makt eftersom omfördelning av makt och resurser är centralt för att skapa ett jämställt samhälle. I jämställdhetsarbete är det därför viktigt att ha med ett maktperspektiv och en förståelse för hur olika ojämställdhetsproblem i samhället hänger ihop. Delmålen är ömsesidigt beroende, de förstärker och förutsätter varandra och tillsammans bildar de en helhet.

⁷ Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv (2021). SOU: Delredovisning av Kommissionen för jämställda för jämställda livsinkomster (Komm2021/00077/A 2020:01-1).

1.2.3 Nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

För att stärka förutsättningarna att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra har en nationell tioårig strategi tagits fram.⁸ Strategin betonar särskilt våldsförebyggande insatser och inkluderar frågor om hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Länsstyrelsen har sedan 2011 ett särskilt uppdrag att samordna insatser utifrån ovan och ska stödja genomförandet och uppföljningen av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

1.2.4 Olika delar av det interna jämställdhetsarbetet på Länsstyrelsen Skåne

Det uppdrag som regeringen har gett länsstyrelserna handlar om att integrera jämställdhet i kärnverksamheten och stödja andra i det arbetet. Jämställdhetsarbete kan och ska också bedrivas inom ramen för länsstyrelsernas ansvar som arbetsgivare. Det regleras i diskrimineringslagstiftningen och ska inte sammanblandas med vår stödjande och samordnande roll inom jämställdhetspolitiken. Det är olika uppdrag, med olika insatser och uppföljning. Frågan om diskriminering av individer kan ibland förväxlas med uppdraget att utveckla verksamheten så att den motsvarar en jämställd medborgarservice. Det första handlar om att undvika diskriminering och främja likabehandling av individer utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Det andra handlar om en bred samhällsutveckling för jämställdhet vilket är ett främjande uppdrag för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen genom att länsstyrelserna ska integrera jämställdhet i kärnverksamheten. Uppdelningen kan liknas vid uppdelningen i arbetet med miljöledning och miljömål. En förutsättning för att jämställdhetsuppdraget ska kunna genomföras och målen nås är att länsstyrelsen engagerar sig i genomförandet, såväl ledning som chefer och medarbetare.

1.2.5 Mänskliga rättigheter och jämställdhet

Mänskliga rättigheter reglerar förhållandet mellan individ och stat. De utgör en begränsning av statens makt över individen och slår samtidigt fast vissa skyldigheter för staten gentemot individen. FN:s kvinnokonvention (CEDAW) syftar till att eliminera alla former av diskriminering mot kvinnor. Diskrimineringslagen (2008:567) har som

⁸ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (2016). Regeringens skrivelse Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid (Skr. 2016/17:10).

ändamål att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön och könsöverskridande identitet eller uttryck. FN:s konvention om barnets rättigheter artikel 2 fastställer bland annat att alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter oavsett kön.

1.2.6 Agenda 2030 och jämställdhet

Agenda 2030 består av 17 mål för hållbar utveckling. Ett av syftena med agendan är att uppnå jämställdhet och egenmakt för kvinnor och flickor och mål fem handlar specifikt om jämställdhet. Till målet hör också ett antal delmål som bland annat handlar om representation och delaktighet, ekonomi och ägande och att avskaffa diskriminering och våld mot kvinnor. Att ingen får lämnas utanför är en av de övergripande principerna i Agenda 2030. Det betyder att de globala målen inte kan anses uppfyllda om de inte har nått alla människor. Ambitionen är också att de mest sårbara grupperna ska nås av de globala målen först. De som riskerar att lämnas utanför är inte minst flickor och kvinnor. Jämställdhet ska således integreras i samtliga mål för Agenda 2030.

1.2.7 Klimat och jämställdhet

Enligt länsstyrelseinstruktionen ska Länsstyrelsen samordna arbetet med anpassningen till ett förändrat klimat. Klimatförändringar kommer att drabba alla, men framför allt sårbara grupper. Faktorer som sämre ekonomiska tillgångar, brist på politisk makt, ojämsställd arbetsfördelning och normer om kön gör att skillnaderna kan bli olika för kvinnor och män. Rättviseperspektivet blir allt viktigare i arbetet med klimatanpassning och Länsstyrelsen har med sin breda verksamhet möjlighet att väva samman dessa viktiga strategiska verksamhetsområden.

1.3 Förutsättningar för arbetet

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete styrs från, och är förankrat hos, ledningen. För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska ge resultat krävs att tid och resurser avsätts i organisationen och att kunskap finns. Tydliga prioriteringar och målsättningar ger bättre förutsättningar för förändringsarbete och genom att länsstyrelsernas ledning visar på vikten av jämställdhetsarbetet skapas bättre förutsättningar för att genomföra länsstrategierna både internt och externt. Detta fastslås i Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av länsstyrelsernas strategier för jämställdhet. Vidare pekar uppföljningen på att ledningens engagemang och betoning av att jämställdhetsintegrering är ett prioriterat område påverkar förutsättningarna för genomförandet. I de fall där ledning och chefer på alla nivåer har ett aktivt och synligt intresse fungerar också

förändringsarbetet bättre.⁹

För att öka träffsäkerheten i jämställdhetsarbetet är det ofta nödvändigt att beakta fler maktordningar, perspektiv och faktorer än kön. Länsstyrelsen arbetar utifrån ett intersektionellt perspektiv genom att synliggöra hur olika maktordningar och identitetskategorier såsom exempelvis könsidentitet, sexualitet, etnicitet, socioekonomi eller funktionsnedsättning är sammanflätade och kan förstärka varandra. Det är också viktigt att ha i åtanke att en binär syn på kön, alltså att samhället delar in människor i två kön, kan vara problematisk för de som inte identifierar sig som kvinna eller man. Kön ska inte ha betydelse för enskildas möjligheter att forma samhället och sina egna liv men i det praktiska arbetet utgör könsuppdelad statistik, kartläggningar och jämställdhetsanalyser en förordningsstyrd förutsättning för att synliggöra ojämställdhet och bedriva ett effektivt förändringsarbete.

1.4 Hur kan handlingsplanen användas?

Handlingsplanen är ett övergripande dokument som beskriver hur och varför vi på Länsstyrelsen Skåne ska arbeta med jämställdhetsintegrering i den dagliga verksamheten. Handlingsplanen ska fungera vägledande och pekar också ut prioriterade områden och nyckelfunktioner i det interna arbetet. Syftet är att verksamheter ska kunna ta stöd av den interna handlingsplanen i arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie planering, verksamhet och uppföljning. Handlingsplanen vänder sig till samtliga chefer och medarbetare på Länsstyrelsen Skåne.

⁹ Uppföljningen av länsstrategier 2017-2021, Jämställdhetsmyndigheten.

2. Ojämställdhetsproblem

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska ge resultat har erfarenhet visat att det är viktigt att prioritera områden i kärnverksamheten som kan bidra till att lösa de ojämställdhetsproblem som finns, både inom den egna myndigheten och i samhället¹⁰. För att tydligare kunna få till en styrning och uppföljning där vi också kan se effekter av det arbete som genomförs, lyfts följande områden fram som prioriterade utifrån att arbete inom dessa på sikt kan bidra till mer jämställda livsvillkor och ett jämställt samhälle. Områdena ska ses som en riktning i myndighetens jämställdhetsarbete och pekas ut utifrån att vi inom dessa områden har goda förutsättningar att bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen. Arbete med att integrera jämställdhet kan och ska ske även inom andra områden, men nedan områden kommer att följas upp särskilt:

- Civil beredskap
- Ekonomiska stöd
- Inköp och upphandling
- Våld som arbetsgivarfråga
- Socialt hållbar samhällsplanering
- Jämlik kommunikation och bemötande

Områdena ligger också i linje med regeringens prioriteringar i länsstyrelsens arbete med jämställdhetsstrategierna för länet samt att de kan bidra till Länsstyrelsen Skånes kraftsamlingsområden; **energiproduktion och distribution, livsmedelsproduktion, civil beredskap och förvaltningskultur**. Under respektive område beskrivs närmare vilka ojämställdhetsproblem som motiverar varför dessa områden särskilt lyfts fram. Förhoppningen är att de prioriterade områdena ska kunna underlätta i styrning, planering och uppföljning och kunna vara ett stöd i organisationens verksamhetsplanering.

2.1 Civil beredskap

Vid kriser förstärks många gånger redan existerande utsatthet och diskriminering. Vidare påverkar ojämlikheter i kvinnor och mäns livsvillkor samhällets beredskap att hantera samhällsstörningar. Olika grupper har olika förutsättningar och möjligheter att klara av en kris. Det kan handla om resurser, inflytande över beslut eller att olika grupper utsätts för olika typer av risker. Män och kvinnor har historiskt haft

¹⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2020), Vägledning – Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering

skilda roller i den svenska krisberedskapen och i det civila försvaret. Att jämställdhetsintegrera myndighetens verksamhet innebär att tillse att vårt uppdrag kan genomföras så att länets invånare, oavsett kön, på likvärdiga villkor omfattas av och görs delaktiga i arbetet vad gäller skydd mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar, både som aktörer och mottagare. Myndigheten ska i den civila beredskapen planera och genomföra arbetet utifrån de olika förutsättningar och behov som kvinnor och män, flickor och pojkar och icke-binära har i de kontexter som vi verkar i. Utifrån ett beredskapsperspektiv och ökad förmåga att klara av livsmedels- och dricksvattenförsörjning vid kris och krig, är även Skånes livsmedelsstrategi ett arbete som civil beredskap får bäring på. Länsstyrelsen ska i sitt arbete med ledning av länet i fredstida kriser och under höjd beredskap säkerställa att jämställdhetsperspektiv och frågor om mänskliga rättigheter beaktas i alla relevanta delar av det civila försvaret och i krisledningen.¹¹

Det prioriterade området om civil beredskap ligger i linje med Länsstyrelsen Skånes övergripande områden *civil beredskap*, *livsmedelsproduktion* och *elproduktion och distribution* och har potential att påverka *samtliga jämställdhetspolitiska delmål*.

2.2 Ekonomiska stöd

Jämställd regional tillväxt handlar om ett jämställt företagande och jämställd resursfördelning av tillväxtmedel. Stereotypa föreställningar om tillväxt och innovation gynnar vissa branscher och företag och det finns en ojämn fördelning gällande vilka grupper i samhället som ekonomiska stöd kommer till gagn. Det kan exempelvis handla om vem som har makt och tillträde till program- och strukturfondsmedel och vilka branscher och företag som gynnas. Ett exempel på sektor som är kraftigt könssegregerad är livsmedelssektorn som till stor del präglas av en obalanserad könssammansättning där vissa yrken är kraftigt mansdominerade och andra yrken är kvinnodominerade.¹²

Länsstyrelsen Skåne betalar ut olika former av ekonomiskt stöd, till bland annat kommuner, företag och civilsamhällesorganisationer. Att handlägga, besluta om och/eller betala ut ekonomiska stöd och bidrag ingår i ett flertal enheters uppdrag och är således ett viktigt styrmedel för att nå målet om ekonomisk jämställdhet. Ett exempel är bidrag för småhusägare för att energieffektivisera sin bostad där förordningen är utformad så att det räcker att en person som delvis äger småhuset kan

¹¹ Det arbete som görs inom ramen för regleringsbrevsuppdraget "Rätt att försvara"¹⁹, där Länsstyrelserna i sitt arbete med ledning av länet i fredstida kriser och under höjd beredskap, ska utveckla metoder för att tillgodose att jämställdhetsperspektiv och frågor om mänskliga rättigheter beaktas i alla relevanta delar av krisledningen. Resultatet ska implementeras i krisledningsorganisationen under strategiperioden.

¹² Attraktiv och jämställd livsmedelssektor, Tillväxtverket 2022

söka bidrag utan godkännande från eventuella delägare. Ett annat exempel är stöd för att korta livsmedelskedjan där stöd riskerar att bli ojämnt fördelade utifrån kön på grund av att det är en obalanserad könssammansättning inom livsmedelsyrkena.

Ur ett styrningsperspektiv är dels själva handläggprocessen intressant oavsett om Länsstyrelsen är den myndighet som betalar ut medel eller inte. Integrering av jämställdhet när information ges om krav som gäller i en bidragsprocess kan öka förutsättningarna att söka om medel för fler grupper. Att vara medveten om att vi alla har stereotypa föreställningar som kan påverka vår handläggning kan synliggöra ojämlika handlägningsprocesser och beslut för att fler ska kunna ta del av de ekonomiska stöd som det beslutas om. Förutom att jämställdhetsintegrera processen för vem som får stöd, behöver vi också arbeta med att följa upp fördelning av medel utifrån kön samt att stödja/kräva ett jämställdhetsperspektiv i användningen av medel. Genom att bland annat använda oss av könsuppdelad statistik kan vi få en bild av och påverka vilka som gynnas av stödet och de insatser som genomförs.

Det prioriterade området om ekonomiska stöd ligger i linje med Länsstyrelsen Skånes övergripande områden *energiproduktion och distribution* och *livsmedelsproduktion* och kan på sikt bidra till de *jämställdhetspolitiska delmålen om jämn fördelning av makt och inflytande* och *ekonomisk jämställdhet*.

2.3 Inköp och upphandling

Offentlig upphandling är ett viktigt styrmedel för att bidra till ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. Under 2022 gjorde Länsstyrelsen Skåne inköp för kostnader motsvarande ca 200 miljoner. För perioden 2019-2022 finns 351 upphandlingar registrerade i organisationens upphandlingssystem¹³. Utöver det är det fler genomförda avrop ute i organisationen som sker utifrån befintliga ramavtal. Upphandling är således ett område där vi har förmåga att ställa sociala krav som tillgodoser jämställda och jämlika villkor.

Upphandling ska stödja utvecklingen av näringslivet och för ett socialt hållbart samhälle. Det handlar om vilka vi upphandlar för och vilka som genomför det som vi upphandlar. Sociala krav på offentliga inköp kan främja exempelvis skäligena arbetsvillkor, tillgänglighet och universell utformning, sysselsättningsmöjligheter, social inkludering och jämställdhet. Vidare kopplar upphandling an till Agenda 2030 mål 12 om hållbar konsumtion och produktion. Upphandling och inköp är således ett område där det finns goda möjligheter till utveckling och resultat.

¹³ Siffror hämtade från upphandlingssystemet.

När upphandlade organisationer tar social hänsyn i upphandlingar medverkar de till att använda skattemedel på ett ansvarsfullt sätt, vilket är en del i en god förvaltningskultur.

Ett viktigt redskap är Länsstyrelsens upphandlingspolicy och rutin för inköp och upphandling. I de rutiner som finns kan jämställdhetskrav och uppföljning vad gäller social hållbarhet utvecklas. Detta genom tydligare efterfrågan och krav gentemot leverantörer samt utformat stöd gentemot Länsstyrelsens medarbetare för att skapa bättre förutsättningar att ställa sociala krav.

Genom att göra socialt hållbara upphandlingar bidrar vi direkt till Länsstyrelsen Skånes övergripande område vad gäller god *förvaltningskultur* samt framför allt till de jämställdhetspolitiska delmålen om *jämn fördelning av makt och inflytande* och *ekonomisk jämställdhet*.

2.4 Våld som arbetsgivarfråga

Statistiken talar för att nästan alla arbetsplatser har medarbetare som lever eller har levt med våld eller hot om våld i en nära relation. Arbetsgivaren har ett ansvar enligt arbetsmiljölagen att förebygga ohälsa och sjukskrivning och att utreda en medarbetares behov av arbetsanpassning och rehabilitering vid nedsatt arbetsförmåga. Våld i en medarbetares nära relation kan vara en dold orsak till ohälsa som påverkar arbetsförmågan. Det kan även medföra konsekvenser för individens ekonomiska situation såväl som samhällsekonomiska konsekvenser.

Länsstyrelsen Skåne deltar sedan tidigare i Jämställdhetsmyndighetens pilot om våld som arbetsgivarfråga och ett påbörjat arbete bedrivs sedan tidigare av HR-enheten. 2021 genomfördes en enkätundersökning¹⁴ på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten på fem svenska myndigheter, däribland Länsstyrelsen Skåne. Undersökningen syftade till att undersöka hur våld i nära relationer påverkar arbetet. Totalt besvarades enkäten av 859 personer. Över en tredjedel av de anställda som svarade på enkäten hade påverkats av våld i nära relation. Ungefär var femte kvinna och var tionde man uppgav sig ha erfarenhet av våld i nära relation. Ungefär var åttonde uppgav att de misstänkte att en kollega kunde ha utövats våld. Av de som uppgav att de hade utsatts för våld i nära relation uppgav över hälften att våldet hade påverkat deras prestation på arbetsplatsen. Endast en fjärdedel av respondenterna som hade utsatts hade berättat om våldet för någon på arbetsplatsen.

Merparten av organisationens chefer har deltagit i en utbildning om våld

¹⁴ Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen; Western Education 2021.

som arbetsgivarfråga. Jämställdhetsmyndigheten har i sitt uppdrag också tagit fram ett vägledande material "Gör det pratbart – att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet" som ett fortsatt stöd i chefers arbete framåt.¹⁵ Vidare har arbetsgivaren genomfört kompetensutvecklingsinsatser för skyddsorganisationen kring våld i nära relationer som en arbetsgivarfråga.

Genom att öka kunskapen om våld i nära relationer i verksamheten och från ett arbetsgivarperspektiv arbeta med frågan på olika sätt, exempelvis genom att genomföra insatser i arbetsmiljöarbete, skapar vi dels förutsättningar för Länsstyrelsen Skånes övergripande område för en god förvaltningskultur, dels bidrar vi till det sjätte jämställdhetspolitiska målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Arbetet kan även ge resultat för de jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet och jämställd hälsa.

2.5 Socialt hållbar samhällsplanering

För att förebygga segregation och utanförskap krävs en inkluderande planering som ser till alla människors rättigheter och förutsättningar. Länsstyrelsen har också ett uppdrag från regeringen att genomföra målen i Agenda 2030 där flera av dessa mål har kopplingar till socialt hållbar samhällsplanering. Boende och närmiljö är också ett av målområdena inom folkhälsopolitiken som syftar till att åstadkomma mer jämlika livsvillkor och därmed möjligheter för jämlik hälsa. Vidare har Länsstyrelsen i uppdrag att stödja den regionala samordningen av det brottsförebyggande arbetet där en särskild satsning görs under 2024 för att integrera jämställdhet i det brottsförebyggande arbetet. Jämställdhetsperspektivet i samhällsplaneringen är en viktig fråga som behöver uppmärksammas och tas med i den regionala och kommunala planeringen. Jämställd fysisk planering ska baseras på både kvinnors och mäns samt flickors och pojkers behov och förutsättningar. I detta är kommunernas översiktsplaner en viktig och långsiktig strategi när det gäller användningen av mark- och vattenområden samt hur den bebyggda miljön ska utvecklas och bevaras. Beroende på socioekonomiska skillnader, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder ser människors vardag och livsvillkor olika ut. Alla har inte samma möjlighet att leva i och kunna använda sig av olika fysiska miljöer. Beslut om hur mark ska användas är därför grundläggande för många villkor som styr vår vardag.

Social hållbarhet i samhällsplaneringen handlar om att säkerställa att invånare och alla som finns i ett samhälle upplever en jämställd och

<https://jamstalldetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/arbetsplatsens-roll-mot-vald-i-nara-relationer/>

jämlik tillgång till social service. En utmaning är att hantera prioriteringar i situationer när resurser inte räcker till för alla åtgärder. Ett exempel planering av energiproduktion samt distribution där vi behöver analysera hur olika grupper påverkas utifrån den planering som görs. Ett ytterligare exempel är hur vi behöver skapa förutsättningar för alla vad gäller att få tillgång till våra naturmiljöer och utöva friluftsliv på lika villkor.

Könsuppdelad statistik inom samhällsplaneringen är ett bra verktyg för att kunna analysera förhållanden utifrån kön och kan komplettera mer kvalitativa analyser. Genom att utveckla det initiala stödet gentemot kommuner i framtagande av bland annat översiktsplaner kan vi säkerställa att perspektiven finns med i ett tidigare skede i den fysiska planeringen. Vidare behöver vi ha en normmedvetenhet för att kunna inkludera fler grupper i arbetet med våra friluftslivsplattformar och titta på vilka förutsättningar olika grupper av män respektive kvinnor har i den planering vi gör.

Arbetet kan direkt ha bäring på Länsstyrelsens övergripande områden *energiproduktion* och *distribution* och *civil beredskap* samt ge resultat för *samtliga jämställdhetspolitiska delmål* och för *folkhälsopolitiken*.

2.6 Jämlik kommunikation och bemötande

Inkluderande kommunikation handlar om att använda jämställdhet och jämlikhet som utgångspunkt för hur vi ser och framställer människor. Alla människor har rätt att beskrivas och porträtteras utan att fördomar och normer reproduceras och förstärks. Ett sätt att öka jämställdheten är att utmana, ifrågasätta och synliggöra könsroller och strukturer, också i vår kommunikation. Kommunikation kan handla om hur vi förmedlar något i text och bild men det har också med bemötande att göra. Bemötande, både internt gentemot våra kollegor och externt gentemot medborgarna och de aktörer vi arbetar ut mot, ska vara lika gott oavsett vem det är vi möter. Ett jämställt och jämlikt bemötande är fritt från härskartekniker, inkluderar personer oavsett kön, etnicitet, hudfärg, ålder, funktionsförmåga och utmanar begränsande normer. Det kan också handla om representation och att vi vid exempelvis möten, nätverksträffar och konferenser är medvetna om hur representationen ser ut och vad vi förmedlar.

Kommunikation och bemötande är något vi alla gör i hela organisationen. Genom att tänka på hur och vad vi kommunicerar kan vi skapa större förtroende som myndighet och öka möjligheten till att attrahera kompetens genom våra rekryteringsprocesser. Det kan exempelvis

handla om hur vi arbetar med klarspråk i vår information¹⁶ och hur vi uttrycker oss mer jämställt och jämlikt.¹⁷

I arbetet med jämlik kommunikation och bemötande bidrar vi dels till Länsstyrelsen Skånes övergripande område *förvaltningskultur* och till *de jämställdhetspolitiska målen jämn makt och inflytande och mäns våld mot kvinnor ska upphöra*.

3. Från internt till externt

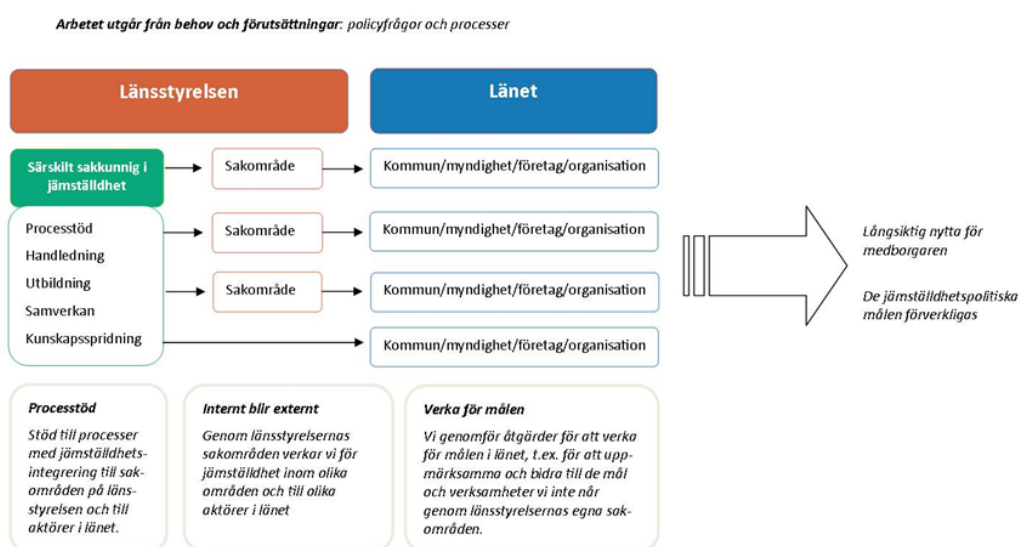
3.1 Hur ska förflyttningen gå till?

Länsstyrelsen Skåne har stora möjligheter att bidra till ett jämlikt och jämställt Skåne genom den egna verksamheten. Därför behöver vi analysera vår verksamhet utifrån dels vad vi har faktisk möjlighet att påverka, dels vad vi redan gör och vad vi kan utveckla. Genom nulägesbeskrivningar kan vi identifiera de utmaningar som vi behöver ta oss an i det interna arbetet. Dessa ska vara konkreta, verksamhetsrelevanta och bidra till måluppfyllelse i form av ökad jämställdhet. Viktigt är att vi i arbetet tar steg från att fokusera på aktiviteter till att fokusera på vilka ojämställdhetsproblem vårt arbete ska bidra till att lösa och därmed vad arbetet ska resultera i. De problem som identifieras kan utgöra en del av verksamhetsplaneringen i form av operativa mål och aktiviteter, vilket följs upp i ordinarie uppföljningsprocess.

Bilden nedan illustrerar hur det arbete som bedrivs internt på länsstyrelsen i de olika sakområdena ska påverka andra aktörer och bidra till ökad jämställdhet. På så sätt blir det möjligt att för länsstyrelserna både direkt och indirekt påverka för ökad jämställdhet i en mängd områden. Om vi till exempel vill driva på arbetet med jämställd samhällsplanering, bör jämställdhet tydligt integreras i det externa stöd som Länsstyrelsens planhandläggare ger kommunernas samhällsplanerare.

¹⁶ Klarspråk | Intranet (lansstyrelsen.se)

¹⁷ Bli bättre på att uttrycka dig jämställt och jämlikt | Intranet (lansstyrelsen.se)



Sakkunniga i jämställdhet, enhetskoordinatörer och ansvariga chefer kan vara ett stöd i arbetet, men jämställdhet behöver integreras i ordinarie arbetssätt för att nå största möjliga måluppfyllelse. Stödande verksamheter som kommunikation, kansli, juridik och verksamhetsstöd har också en central roll i arbetet. Sakkunskap i jämställdhet bör också kopplas till interna, tvärssektoriella beredningsprocesser för att nå den konkretisering som efterfrågas.

3.1.1 Ansvar, organisation och samordning

I enlighet med jämställdhetsintegrering som strategi har alla chefer på Länsstyrelsen Skåne ansvar för att bidra till jämställdhet inom sina verksamhetsområden. Det innefattar även ett ansvar för att se till att det finns tillräcklig kunskap om jämställdhetspolitiken på avdelningarna för att kunna genomföra sina uppdrag. Länsledningen är ytterst ansvarig för genomförandet av denna handlingsplan.

3.1.2 Länsledningens ansvar

Länsledningen har ett övergripande samordnings- och uppföljningsansvar för arbetet med jämställdhetsintegrering. Länsledningen ansvarar för genomförandet genom att:

- efterfråga resultat och effekter.
- efterfråga könsuppdelad statistik samt jämställdhetsanalyser i alla beslutsunderlag.
- följa upp arbetet med könsuppdelad statistik, jämställdhetsanalyser och arbetet med jämställdhetsintegrering i samband med tertialredovisningar och årsredovisningen.

3.1.3 Avdelningar och enheters ansvar

Avdelnings- och enhetschefer har i ansvar att skapa förutsättningar i sin verksamhet och bedriva arbetet genom att:

- på ett strukturerat och systematiskt sätt arbeta med könsuppdelad statistik, jämställdhetsanalyser och jämställdhetsintegrering av enhetens verksamhet. Detta ska vara synligt utifrån mål och/eller aktiviteter i verksamheternas verksamhetsplaner och följas upp.
- efterfråga könsuppdelad statistik samt jämställdhetsanalyser i alla beslutsunderlag.
- följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering som en del av ordinarie uppföljningsprocess.
- ta stöd av enhetskoordinatören för mänskliga rättigheter och jämställdhet på sin avdelning eller enhet.

3.1.4 Enhetskoordinatörer

Varje enhet eller avdelning har en enhets- eller avdelningskoordinator. Det är chefens ansvar att jämställdhet och mänskliga rättigheter integreras i det egna verksamhetsområdet, i enlighet med länsstyrelseinstruktionens §5. Enhetskoordinatören verkar som ett stöd i det arbetet. Enhetskoordinatören får kompetensutveckling i jämställdhet och mänskliga rättigheter av sakkunniga i organisationen och är en viktig stödfunktion i arbetet med att integrera jämställdhet i kärnverksamheten. Uppdraget som koordinator ingår som en del i den ordinarie tjänsten. Rollen innebär att 5% av en heltidstjänst är avsatt till att vara ett kunskapsstöd i att operationalisera de jämställdhetspolitiska målen utifrån avdelningens/ enhetens verksamhet och mål.¹⁸

3.1.5 Enheten för mänskliga rättigheter och jämställdhet

Sakkunnig i jämställdhet tillhandahåller stöd för arbetet med jämställdhetsintegrering inom Länsstyrelsen Skåne. Detta sker till exempel genom utbildningar och spridande av exempel på hur jämställdhet kan integreras i verksamheten. Sakkunnig i jämställdhet utgör en rådgivande och stödjande resurs för ledningens arbete och uppföljning av handlingsplanen. Sakkunnig finns som ett stöd för enhets- och avdelningscheferna att använda sig av i sitt arbete med jämställdhetsintegrering och kan medverka i utvecklingsarbeten som är enhets- och avdelningsspecifika.

Särskilt sakkunnig i jämställdhet ansvarar för genomförandet av denna

¹⁸ Beslut om Beskrivning av enhetskoordinatorsuppdraget 2023-01-17

handlingsplan genom att:

- stödja avdelningscheferna inför uppföljningar.
- samordna enhetskoordinatorerna för mänskliga rättigheter och jämställdhet för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling.
- medverka vid tertialuppföljningarna
- ansvara för sammanställning av rapportering till årsredovisning – där även effekterna av denna handlingsplan redovisas i enlighet med regleringsbrevet.
- rapportera till ledningsgruppen

3.1.6 Uppföljning

Handlingsplanen följs upp årligen genom årsredovisningen till regeringen. Enheternas och avdelningarnas arbete följs upp löpande genom tertialuppföljningar och mötena med avdelningscheferna inför tertialuppföljningarna. I dialog med chefer kommer uppföljning av arbetet utifrån prioriterade områden att göras. Särskilt sakkunnig rapporterar till Länsledningen om handlingsplanens genomförande.

Den årliga uppföljningen genomförs som en del av en lärandeprocess där Länsstyrelsen Skånes erfarenheter av arbetet med jämställdhetsintegrering utgör underlag för fortsatt utvecklingsarbete och utformning av internt stöd. Uppföljning av länsstrategierna och därav också den interna handlingsplanen ska delredovisas till Jämställdhetsmyndigheten med kopia till Regeringskansliet den 1 mars 2025 och slutredovisas 1 mars 2028.¹⁹

¹⁹ Regleringsbrev: 3B15

4. Jämställdhetsintegrering i praktiken

4.1 Vilka processer är centrala?

I arbetet med jämställdhetsintegrering är könsuppdelad statistik en grundläggande förutsättning. All individbaserad statistik ska därför redovisas efter kön²⁰. Länsstyrelsen ska vidare analysera²¹ statistiken och verksamhetens resultat utifrån påverkan på gruppen kvinnor respektive män där skillnader och likheter, förändringar och dylikt lyfts fram och förklaras.

Följande processer är centrala för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- **Budgetprocesser**

Jämställdhetsintegrering av budgetprocesser handlar om att synliggöra hur offentliga resurser fördelas och hur de möter olika behov.

Länsstyrelsen ska fördela och prioritera resurser så att de främjar jämställdhet i så stor utsträckning som möjligt.

- **Verksamhetsstyrning och planering- och uppföljningsprocessen**

Verksamhetsstyrningen ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, så att verksamheten bidrar till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.²² Jämställdhetsintegrering i dessa processer innebär att underlag, prioriteringar, planering, genomförande och uppföljning analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

- **Internt styrande ramverk och beredningar**

Styrande dokument som beskriver hur länsstyrelsens verksamhet ska bedrivas och styras som policys, riktlinjer och rutiner, ska beakta ett jämställdhetsperspektiv.

En väg framåt är att belysa frågor inom de tre spår som nämns ovan. Möjliga uppslag är exempelvis jämställdhetsanalys av budget eller utveckling av ärendehantering genom den gemensamma länsstyrelseberedningen.

²⁰ Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktionen.

²¹ Läs mer hur du gör en analys i Bilaga 1.

²² Läs mer om de jämställdhetspolitiska målen i avsnittet om "Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag; Det nationella jämställdhetspolitiska målet.

4.2 En metod för arbetet

En användbar metod för att identifiera och åtgärda bristande jämställdhet är att genomföra dessa fem steg, med fördel som del av ordinarie verksamhetsplanering:

1. Nulägesbeskrivning

Börja med att göra en nulägesbeskrivning. Ta hjälp av befintliga kartläggningar, utredningar och forskning.

- Vilka är våra strategiska mål?
- Vilka utmaningar finns inom vår verksamhet? Vad har tidigare utvärderingar visat?
- Vilka övergripande ojämställdhetsproblem har kopplingar till vår kärnverksamhet och kärnuppdrag?

2. Analys och problemformulering²³

Utifrån nulägesanalysen, analysera verksamheten och era uppdrag. *Ytterligare stöd för att göra en analys finns i bilaga 1.* Analysen kan behöva göras på aggregerad nivå för att synliggöra olika villkor för kvinnor och män på grupp- och systemnivå. Det vill säga att ojämställdhet eventuellt inte syns i varje enskilt ärende.

- Finns det ojämställdheter som vi upprätthåller genom den egna verksamheten? Utgå gärna från de jämställdhetspolitiska delmålen.
- Hur fördelas resurser utifrån kön och möter resursfördelningen kvinnor, män och olika gruppers behov?
- Finns det andra faktorer än kön som kan vara relevanta för att fördjupa analysen (till exempel klass, funktionsvariation, ålder, etnicitet eller sexualitet)?

Analysen ska resultera i att identifiera ett eller flera ojämställdhetsproblem som finns inom den egna verksamheten, och som arbetet ska bidra till att lösa.

- Vilka ojämställdhetsproblem finns inom den egna verksamheten/uppdraget?

3. Målbild

Det är viktigt att ha konkreta mål uppsatta för att kunna mäta och följa upp arbetet. Målbilden arbetas fram i samverkan med berörd

²³ Läs mer om hur du gör en analys steg för steg, finns i bilaga 1.

verksamhet.

- Har vi satt upp konkreta mål för arbetet? Speglar målen den övergripande inriktningen för arbetet på Länsstyrelsen och har sin utgångspunkt i ett ojämställdhetsproblem?
- Hur hänger målbilden ihop med Länsstyrelsen Skånes strategiska mål?

4. Förslag på åtgärder och verksamhetsplanering

Utifrån uppsatta mål tas förslag på åtgärder fram och integreras i ordinarie verksamhetsplanering. Eftersom jämställdhetsarbete sällan är avgränsat till en verksamhet behöver åtgärder ofta samplaneras.

- Vilka aktiviteter ska vi prioritera och genomföra?
- Har vi planerat för åtgärder som bidrar till att motverka ojämställdhetsproblemen vi identifierat?
- Vilka strategiska initiativ behöver vi ta?
- Är prioriteringarna i arbetet, ansvar och återrapportering för de olika delarna tydliga?

5. Uppföljning

Arbetet med jämställdhet behöver följas upp för att identifiera utvecklingsområden och möjliga förbättringar.

- Kan vi genom vår löpande uppföljning av verksamheten svara på om kvinnor och män får likvärdig tillgång till verksamheten? Hur kan vi följa upp arbetet eller mäta förflyttning?
- På vilket sätt ska vi löpande följa upp planerade åtgärder för ökad jämställdhet? Kan vi synliggöra fler perspektiv än kön i uppföljningen?
- Vilka resultat får vårt arbete? Bidrar arbetet till de nationella jämställdhetspolitiska målen? Det kan vara så att vi i viss mån behöver göra rimliga antaganden.



Bilaga 1: Jämställdhetsanalys

Det här exemplet visar hur en analys av olika potentiella effekter på kvinnor respektive mäns situation inom det berörda området kan göras. En jämställdhetsanalys ska göras innan viktiga beslut fattas om mål, strategier och resurstilldelning för att se vilka konsekvenser beslutet har för olika grupper av män och kvinnor. Att utgå från de jämställdhetspolitiska målen kan hjälpa till att hålla riktningen i analysarbetet.

1. Berör ärendet människor? Ja/Nej

Kan ärendet få konsekvenser som gör att det är viktigt med en jämställdhetsanalys? Ja/Nej

Om nej-varför inte?

2. HUR ser situationen ut för kvinnor respektive män? Använd könsuppdelad statistik om det finns.

- » Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män i vår målgrupp?
- » Vilka möjligheter har kvinnor respektive män att påverka?
- » Har både kvinnors och mäns behov och erfarenheter legat till grund för hur myndighetsutövning och myndighetens utvecklingsarbete ser ut?
- » Har kvinnor och män lika möjlighet till påverkan och inflytande inom verksamheten?

3. VAD blir konsekvenserna av beslutet för kvinnor, män, flickor och pojkar och icke-binära?

Undersöker både kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.

Synliggör konsekvenserna av beslut för kvinnor, män, flickor och pojkar och icke-binära.

- » Om resultatet är **lika** för kvinnor och män – ska det vara det? Finns det någon motivering utifrån forskning, erfarenhet eller politisk prioritering?
- » Om resultatet är **olika** för kvinnor och män – på vilka grunder är det olika? Finns det en anledning eller är det bara gammal vana?
- » Om det inte görs några åtgärder som motverkar ojämställdhet, vad blir konsekvenserna i förlängningen? På kort och på lång sikt?

VARFÖR ser det ut som det gör?

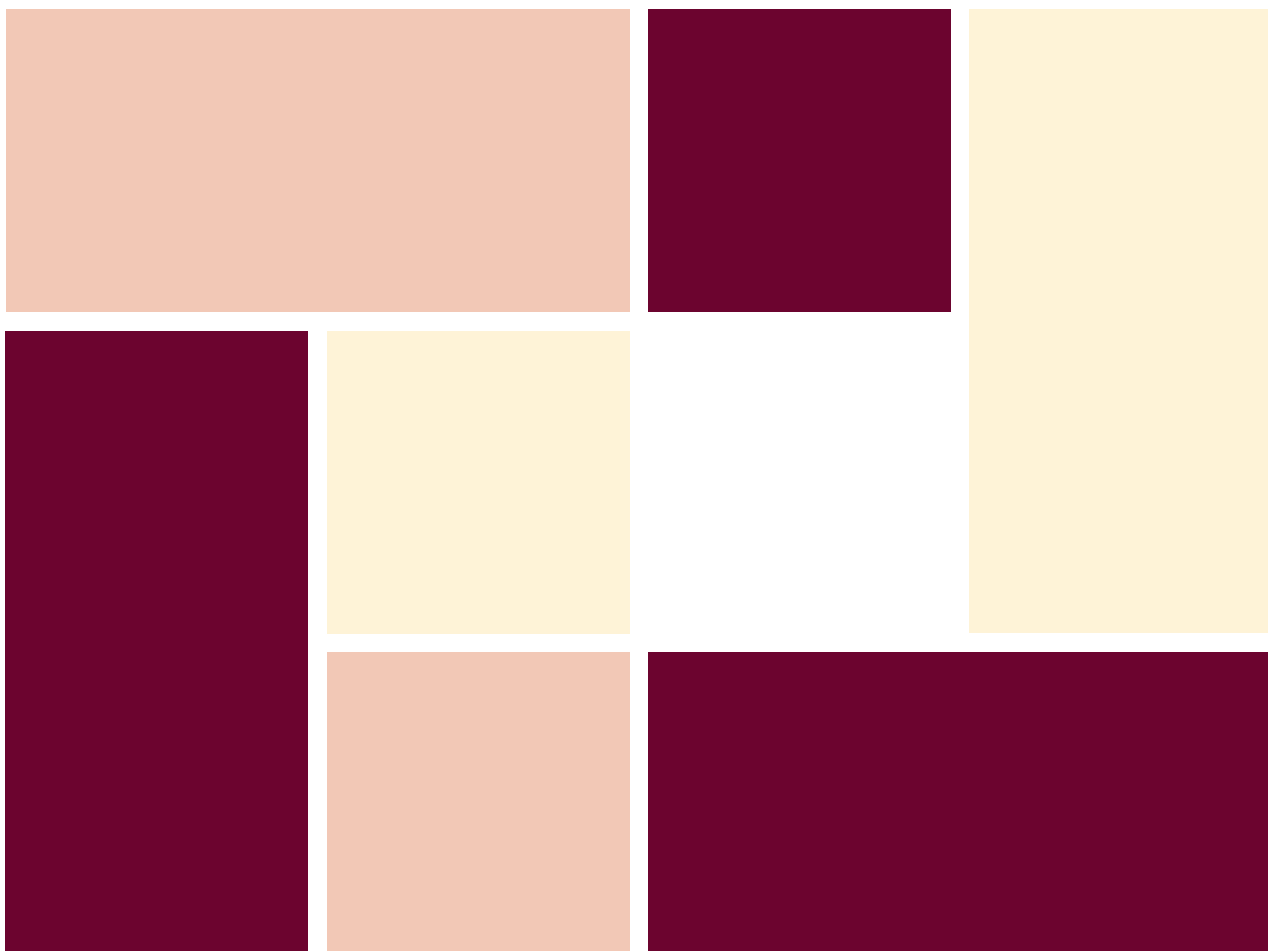
4. MOTVERKA:

- » Hur kan verksamheten bidra till att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv?
- » Vad kan Länsstyrelsen göra för att motverka eventuell ojämställdhet?
- » Bidrar föreslagna beslut till att nå verksamhetsmål och jämställdhetsmål?

Detta ska säkerställa att lagar och förordningar efterlevs och bidra till effektiv och säker verksamhet.

Jämställdhet i beslut och ärendehantering

Steg
1. Berör beslutet kvinnor och män, flickor och pojkar?
2. Är individbaserad statistik uppdelad på kön?
3. Beskriver underlaget beslutets konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar?
4. Finns det förslag på åtgärder i underlaget för att komma till rätta med omotiverade skillnader mellan kvinnor och män?
5. Innehåller underlaget en analys av hur de föreslagna åtgärderna bidrar till organisationens jämställdhetsmål?



Länsstyrelsen
Skåne

www.lansstyrelsen.se/skane