



Länsstyrelsen
GOTLANDS LÄN

Kunskap är makt?

Halvtidsuppföljning av
Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018-2023



Rapportnr: 2021:11



Kunskap är makt?

En halvtidsuppföljning av Jämställdhetsstrategi för
Gotland 2018 – 2023

Titel: Kunskap är makt? Halvtidsuppföljning av Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018 - 2023

Utgiven av: Länsstyrelsen i Gotlands län

Diarienummer: 4962-2021

Författare: Caisa Skoggren

Foto | omslagsbild: Mostphotos

Tryckår: 2021

Tryckeri: Länsstyrelsen i Gotlands län, Visby

Rapporten finns att hämta i PDF-format på Länsstyrelsens webbplats: www.lansstyrelsen.se/gotland

Innehåll

Att göra jämställdhet	4
Jämställd makt.....	5
Mål.....	5
Utgångspunkter 2017	5
Ett urval av insatserna – och dess effekter.....	5
Hur ser det ut nu?.....	6
Jämställd ekonomi	8
Mål.....	8
Utgångspunkter 2017	8
Ett urval av insatserna – och dess effekter.....	8
Hur ser det ut nu?.....	9
Jämställd utbildning	11
Mål.....	11
Utgångspunkter 2017	11
Ett urval av insatser – och dess effekter.....	11
Hur ser det ut nu?.....	12
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	13
Mål.....	13
Utgångspunkter 2017	13
Ett urval av insatser – och dess effekter.....	13
Hur ser det ut nu?.....	14
Jämställd hälsa.....	16
Mål.....	16
Utgångspunkter 2017	16

Ett urval av insatser – och dess effekter.....	16
Hur ser det ut nu?.....	17
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	18
Mål.....	18
Utgångspunkter 2017	18
Ett urval av insatser – och dess effekter.....	18
Hur ser det ut nu?.....	19
Att göra jämställdhet – om metoden	21
Med blicken framåt.....	24

Att göra jämställdhet

Enligt instruktionen för länsstyrelserna ska länsstyrelsen verka för att nationella mål får genomslag i länet. Man ska också integrera ett jämställdhetsperspektiv på sin verksamhet samt genomgående använda och analysera könsuppdelad statistik. I de årliga uppdragen, som formuleras i regleringsbrev, har det varit ett återkommande uppdrag att ta fram länsstrategier för jämställdhet. Den senaste strategin för Gotland togs fram 2017 och gäller perioden 2018 – 2023.

Den här rapporten är en första uppföljning och samtidigt ett underlag inför en eventuell revidering av strategin inför de två avslutande åren i strategiperioden. Arbetet med uppföljningen har spänt över ett helt år, och har inneburit ett stort antal kontakter med både personer på och utanför Länsstyrelsen. Det speglar på så sätt i mångt och mycket arbetet med strategin i stort, där kontakter, dialog och kunskapsarbete varit högt prioriterat.

Vad har vi då kunnat se, när vi nu tittat i backspegeln? Frågan är intressant för att den möjligen kan besvara i vilken mån intentionerna i strategin också blev det som faktiskt genomfördes. Strategin som vägledande dokument står på två ben – den innefattar både prioriterade sakområden och en modell för hur arbetet ska bedrivas. De prioriterade områden syns inte minst i de handlingsplaner som tagits fram under strategins fyra första år. Ofta har valda aktiviteter haft en tydlig koppling till dessa områden, framför allt i de områden där Länsstyrelsen har en tydligare rådgivning. Det har dock visat sig mycket svårt att kvantitativt följa upp vilka effekter våra insatser kan ha haft på dessa områden¹. Kanske är det därför mer intressant att ge en kvalitativ bild av vad arbetet hittills gett?

I de följande avsnitten kommer arbetet kring vart och ett av de jämställdhetspolitiska målen att presenteras var för sig, i den mån det är möjligt och relevant. Sedan följer en kort beskrivning av hur arbetet genomförts utifrån ett metodperspektiv. Slutligen finns ett avsnitt om framtiden. Drygt två år kvarstår av strategiperioden när detta skrivs. Vilka mått och steg är lämpliga utifrån det som uppföljningen visar? Är kunskap verkligen makt? Om inte – hur går vi från att kunna jämställdhet till att göra jämställdhet?

¹ De statistikuppgifter som förekommer i denna rapport har hämtats från fickboken "Kön spelar roll" (Länsstyrelsen i Gotlands län 2019) och från SCB:s webbdatabas med regional jämställdhetsstatistik (<https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstallldhet/jamstallldhet-i-lan-och-kommuner>), om inget annat anges.

Jämställd makt

Mål

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva beslutsfattare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Utgångspunkter 2017

- Formellt kvantitativt jämställt (60/40) i regionfullmäktige och regionstyrelse.
- I det närmaste kvantitativ jämställdhet i chefskapet i offentlig sektor – 61/39 till kvinnors fördel, men en vertikal ojämställdhet med betydligt fler män på de riktigt höga positionerna.
- 32 % kvinnliga chefer i näringslivet.

Vägvalen för arbetet inriktades på att verka för jämställdhetskompetens bland chefer, sprida goda exempel, skapa struktur för kompetenspåfyllnad internt, genom jämställdhetsintegrering av regionala tillväxtsatsningar bidra till jämn representation, jämställdhetsintegrera länsstyrelsen styrningsprocesser samt länsstyrelsens externa kommunikation.

Ett urval av insatserna – och dess effekter

Ett stort antal aktiviteter har genomförts med bäring på målet om jämställd makt. Chefsutbildningen i jämställdhet har nått nästan 100 gotländska chefer och fått genomgående goda betyg i utvärderingar. Utbildningen har också följts upp med intervjuer, där en deltagare från pilotomgången och en deltagare från den senaste omgången intervjuats. Båda de intervjuade deltagarna framhåller särskilt värdet av att få resonera med andra chefer om utmaningar och förhållningssätt. Det de framför allt tagit med sig är nya perspektiv och en önskan om att få arbeta mer med frågorna till exempel genom att få finnas i forum där samtalen kan föras. Både de intervjuade cheferna beskriver att de efter utbildningen vidtagit olika steg för att bland annat öka inkluderingen på sina arbetsplatser. Ett exempel är förändringar i rekryteringsprocessen.

Länsstyrelsen har också på förfrågan genomfört ett stort antal riktade utbildningsinsatser (bland annat till flera företags ledningsgrupper och till flera av nyhetsredaktionerna i länet), föreläsningar och frukostmöten.

Internt på Länsstyrelsen har stöd bland annat getts inom området arkeologi. Det har resulterat i att jämställdhetsperspektivet kommer vara ett av tio perspektiv i det nya arkeologiska handlingsprogrammet, som är under framtagande. Även stödet till projektet Hållbara transporter har gett positiva effekter, där projektledningen rapporterar att medlemsföretagen fått både ökad kunskap och nya verktyg för att arbeta med jämställdhet i sina verksamheter.

Stödet till statliga myndigheter, genom det så kallade JiM-nätverket, har enligt deltagarna varit mycket positivt och gett nya idéer och en ökad kunskap. Internt på Länsstyrelsen har utbildning och workshops hållits med kommunikationsgruppen, och de gör nu en årlig uppföljning av bland annat de bilder som publiceras i Länsstyrelsens kanaler. Mycket resurser har också lagts på stöd till utvecklingsatsningen för totalförsvaret, där jämställdhet och mänskliga rättigheter är en integrerad del av hela satsningen.

Hur ser det ut nu?

Kvantitativt har inte så mycket hänt sedan strategins framtagande. Det val som genomfördes 2018 innebar inga stora förändringar i könsfördelningen i regionfullmäktige eller regionstyrelse – det är fortsatt inom 40/60-spannet. Bland chefer i offentlig sektor var det år 2018 också formellt jämställt; 58 % kvinnor och 42 % män. Bland chefer i näringslivet hade andelen kvinnor 2018 ökat till från 32 % till 35 %. Förändringar i hur statistiken förs gör det svårt att göra jämförelser kring den vertikala ojämställdheten, men det är fortfarande tydligt att kvinnor och män är chefer inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Exempelvis var 2018 65 % av cheferna inom hälso- och sjukvård kvinnor men bara 17 % inom IT och bygg.

Vad vill vi med Sveriges jämställdhetspolitik idag? Den har marginaliserats till att mest handla om våld i allmänhet och heder i synnerhet. Maktordningen som behöver ändras är det huvudsakliga problemet, men ingen talar om det.²

De personer som intervjuades inför strategins framtagande 2017 bekräftar hösten 2020 bilden av att inga stora kliv tagits. Trots goda intentioner upplevs det som svårt att åstadkomma faktisk förändring. Oskar Lindehejd, som vid strategins framtagande var kontorschef på Swedbank men som numer arbetar på GEAB, lyfter svårigheten i att hålla arbetet levande i vardagen. Han kan se att det kanske tillkommit en del "kontrollstationer" men har ändå bilden av det på det stora hela

² Kicki Scheller, Länsstyrelsen

inte hänt så mycket. Karin Fager på Länsstyrelsen resonerar kring coronapandemin, och hur den kan ha påverkat människors möjlighet till inflytande negativt. Mycket arbete återstår, är hennes slutsats.

Jämställd ekonomi

Mål

Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Utgångspunkter 2017

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män i de tio vanligaste yrkena ökade mellan 2012 och 2014.
- Nyanlända kvinnor är en av de grupper som har det allra svårast på arbetsmarknaden. På Gotland är det statistiska underlaget för litet för att bryta ner på kön men på nationell nivå är det endast 21 % av de kvinnor som lämnar etableringsuppdraget som 90 dagar senare är i arbete eller utbildning (40 % av männen).
- 26 % av de gotländska kvinnorna och 5 % av männen arbetar inom vård och omsorg.
- 12 % av de gotländska männen och mindre än 1 % av kvinnorna arbetar som byggnadsarbetare/byggnadshantverkare.
- 35 % av de sysselsatta gotländska kvinnorna och 17 % av männen arbetar deltid.
- Både gotländska kvinnor och gotländska män har ett högre ohälsotal än riksgenomsnittet, men kvinnors är 43 % högre än mäns.

Vägvalen för målet riktades in på att främja en jämlik och jämställd rekryteringsprocess hos gotländska arbetsgivare, att verka för utbildning som en väg till stabil ekonomisk självständighet för kvinnor, att motverka de strukturer som kan verka hindrande för utrikes födda kvinnor att få ett arbete, att göra jämställdhetsanalyser av de stöd som Länsstyrelsen beslutar om samt att jämställdhetsintegrera återrapporteringar även då det inte är ett krav.

Ett urval av insatserna – och dess effekter

I många delar är genomförandet av insatser som svarar mot målet om jämställd ekonomi överlappande med de som svarar mot målet om jämställd makt, med chefsutbildningen i jämställdhet och andra utbildningar till ledningsgrupper som

några av de tyngre satsningarna. Bland annat har Region Gotlands ledningsgrupp för regional utveckling fått en riktad utbildningsinsats som resulterat i önskemål om fortsatta utbildningsinsatser till bredare grupper av medarbetare. Länsstyrelsen har också bidragit i framtagandeprocessen för ny regional utvecklingsstrategi.

Utöver detta har ett samarbete med Länsstyrelsens integrationsstrategier utvecklats, där projektägare av olika integrationsprojekt fått ett riktat stöd i syfte att stärka och utveckla jämställdhetsperspektivet i integrationsprojekten. Enligt ansvarig integrationsstrateg har de successivt kunnat se förbättringar genom att följa projektens slutrapporter. Det kunskapsstöd som erbjudits har varit uppskattat av projektägarna och flera av projekten har haft ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Länsstyrelsen har beviljat statlig ersättning för särskilda satsningar riktad till utrikesfödda kvinnor inom områdena hälsofrämjande- och förberedande arbetsmarknadsinsatser.

Länsstyrelsen har också kartlagt situationen vad gäller utrikes födda kvinnors etableringsprocess genom att besöka relevanta aktörer och utifrån detta erbjudit projektmedel för att utveckla nya arbetsmetoder. Hittills har inget nytt projekt etablerats utifrån denna satsning.

Processtöd har getts till bland annat Länsstyrelsens landsbygdsenhet, som utifrån detta kunnat göra jämställdhetsanalyser av sina stöd och insatser. Det stöd inför återrapporteringar som getts har resulterat i en högre kvalitet i texterna men det finns fortsatt utrymme för utveckling och breddning.

Hur ser det ut nu?

Vår mest prioriterade jämställdhetsfråga just nu är utan tvekan arbetssökande kvinnor som inte har med sig språket. Då deras utanförskap riskerar att växa i en allt mer digital vardag där språket spelar större roll än tidigare.³

De utmaningar som fanns vid strategins framtagande är i stort sett samma idag, vilket syns inte minst i citatet från Arbetsförmedlingen ovan. Trots goda satsningar när det gäller nyanlända kvinnors etablering har skillnaden i förvärvsfrekvens mellan utrikes och inrikes födda kvinnor snarare ökat under

³ Roger Björkegren, Arbetsförmedlingen

perioden. Enligt Sirie Fosselius på Arbetsförmedlingen, som också intervjuades vid strategins framtagande, har coronapandemin inneburit att de som redan stod långt från arbetsmarknaden hamnat ännu längre bak i kön.

Vad gäller löneskillnader mellan kvinnor och män är statistiken inte fullt jämförbar på grund av förändringar i mätetal. Skillnaden i disponibel medelinkomst har i stort sett inte ändrats mellan åren 2015 och 2019 utan kvinnor har fortsatt ungefär 85 % av mäns inkomst och det är fortfarande betydligt fler kvinnor som arbetar deltid.

Vid en uppföljande kontakt hösten 2020 lyfter Johan Gråberg på Länsstyrelsen just behovet av tillförlitlig statistik. Utan relevanta siffror är det omöjligt att följa utvecklingen och få träffsäkra åtgärder.

Jämställd utbildning

Mål

Jämställd utbildning. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Utgångspunkter 2017

- Fyra av femton gymnasieprogram hade läsåret 2013/2014 en jämn könsfördelning (40/60) bland eleverna med slutbetyg.
- Tre av gymnasieprogrammen – bygg och anläggning, el och energi respektive VVS och fastighet – var helt "enkönade".
- Bland de gotländska elever som gick ut nionde klass 2016 var det 85,3 % av flickorna och 82,7 av pojkarna som uppnådde kunskapskraven i alla ämnen.
- De största skillnaderna i skolresultat finns mellan barn som har svensk respektive utländsk bakgrund samt mellan barn vars föräldrar har respektive inte har eftergymnasial utbildning.
- 252 gotlänningar examinerades ut från högskolans grundutbildning läsåret 2013/2014. Av dessa var 70 % kvinnor.
- Den vanligaste högskoleutbildningen bland kvinnor var utbildningar inom hälso- och sjukvård samt social omsorg. Bland männen var utbildningar inom teknik och tillverkning vanligast.

Vägvalen för målet inriktades på att främja normbrytande arbete med unga, att minska könssegregeringen inom skolan samt att verka för jämställdhet i de nätverk Länsstyrelsen deltar i kopplat till utbildning och omställning.

Ett urval av insatser – och dess effekter

Målet om jämställd utbildning är ett av de mål där Länsstyrelsens egen rådighet är som minst, vilket blir tydligt både i vägval och i de insatser som sedan genomförts. Få insatser under dessa år kan direkt härledas till dessa vägval, och av de insatser som initierats har det ofta varit svårt att nå hela vägen. Bland annat har Länsstyrelsen under 2018 och 2019 tagit flera kontakter och initiativ som syftat till att få igång så kallade "killmiddagar" utan att lyckas. Återkommande

försök att få in jämställdhetsfrågan på agendan hos externa nätverk har också misslyckats.

Inom ramen för arbetet med delmål sex har dock Länsstyrelsen kunnat delfinansiera och lämna processtöd åt ett projekt inom den gotländska förskolan. Projektet, som ska slutrapporteras i september 2021, har syftat till att främja jämställdhetsarbetet i förskolan samt ha en våldsförebyggande ansats. Bland annat har det resulterat i att förskolorna förändrat sitt bokutbud, ändrat lekmiljöer och skapat nya rutiner för utomhuslek. Även arbetet med våldspreventiva insatser på högstadienivå kan antas komma få effekter på detta mål på medellång och lång sikt (mer om dessa insatser under avsnittet om delmål sex). Också insatserna inom ramen för delmål ett och två (till exempel chefsutbildningar och föreläsningar) kan antas ha viss effekt på målet även om det är svårt att värdera och kvantifiera.

Hur ser det ut nu?

Läsåret 2017/2018 hade antalet gymnasieprogram som var kvantitativt jämställda (40/60) ökat till fem men antalet enkönade program var nu fyra (hantverk, bygg och anläggning, el och energi samt VVS och fastighet). Av de flickor som avslutade grundskolan 2018 var 88 % behöriga till gymnasiet men bara 79 % av pojkarna. Bland avgångna från gymnasiet samma år var 80 % av kvinnorna och 60 % av männen behöriga till högre studier.

Hr-chef Jenny Frölich på Länsstyrelsen, som intervjuades i underlaget till delmålet 2017, tycker dock hösten 2020 att hon ser en förändring i vilka som söker tjänster på Länsstyrelsen, att andelen män ökat. Fortfarande är det dock kvinnorna (som grupp) som är bättre utbildade. Roger Björkegren på Arbetsförmedlingen resonerar kring eventuella jämställdhetsproblem som kan uppstå till följd av pandemi och distansstudier:

”Det finns från min sida en oro att skolan påverkas på fel sätt. Med mindre närvaro av vuxna fysiskt i livet och mer online-tid så hamnar mycket av ansvaret på den enskilde ungdomen. Detta tror jag kan påverka kommande generations möjlighet till lika lön och lika villkor negativt. Allra helst om man följer den pågående debatten om unga mäns beteende mot kvinnor i skolan.”⁴

⁴ Roger Björkegren, Arbetsförmedlingen.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Mål

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanvändningen och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Utgångspunkter 2017

- På Gotland tar kvinnor ut 69 % av föräldraledigheten, män tar 31 %.
- Av den tillfälliga föräldrapenningen tar kvinnor ut 59 %, män 41 %.
- SCB:s nationella tidsanvändningsundersökning från 2012 visar bland annat att kvinnor ägnar nästan två timmar per dag åt hushållsarbete medan män ägnar en timme, men att män lägger cirka 40 minuter per dag på underhållsarbete och kvinnor ungefär 20 minuter.
- Bland sammanboende småbarnsföräldrar ägnar kvinnor 2,2 timmar per dag åt omsorg om barnen medan män ägnar 1,35 timmar.
- Bland gotländska 27-åringar bor 31 % av männen och 17 % av kvinnorna kvar hos sina biologiska föräldrar.

Vägvalen inriktades på att uppmuntra ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen, att öka gotländska chefers jämställdhetskunskap, främja framväxten av initiativ som syftar till att öka medvetenheten om könsnormer samt att verka för ett jämställt föräldraskap inom Länsstyrelsens uppdrag om föräldraskapsstöd.

Ett urval av insatser – och dess effekter

I likhet med delmål 1 och 2 är den stora externa satsningen hittills under strategiperioden chefsutbildningen i jämställdhet och riktade föreläsningar till ledningsgrupper. Fakta och reflektioner om hur arbetet fördelas och vilka normer som styr detta har fått ta stor plats på bland annat pass två i chefsutbildningen, som berör arbetsgivarfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Effekterna är svårbedömda, men utvärderingarna visar att deltagare framför allt har uppskattat att få diskutera och reflektera med andra chefer. Ämnet har också mött en del

motstånd och ifrågasättanden – vilken roll ska en arbetsgivare egentligen ta när det gäller hur de anställda organiserar sitt privata liv?

Utöver detta har Länsstyrelsen spridit en nationell kampanj om att öka jämställdheten i uttaget av föräldraförsäkring. Inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering i myndigheter har Försäkringskassan varit en mycket aktiv part och på sätt kunnat ta dubbla roller – både som deltagare men till viss del också som expert i frågan om jämställt uttag av föräldraförsäkringen.

Inom ramen för projektet om processtöd till förskolan har frågor om normer varit en central fråga. De effekter som lyfts ovan (vad gäller jämställd utbildning) svarar också mot vägvalen om att öka medvetenheten om könsnormer, hos både barn och personal.

Hur ser det ut nu?

Fördelningen av uttagna dagar av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning har i stort sett inte ändrats sedan strategin skrevs. Gotland är fortsatt något bättre än riksgenomsnittet men det är långt kvar till formell jämställdhet.

Vad gäller den nationella tidsanvändarundersökningen har ingen ny sådan gjorts sedan 2010. SCB har aviserat att den kommer att genomföras under 2021 men i förändrad form.

Sedan underlagsintervjuerna till delmålet gjordes hösten 2017 har mycket hänt som har påverkat utvecklingen av delmålet. Coronapandemin tvingade fram ett nytt sätt att arbeta, med ökat distansarbete men också ökat tryck på kvinnodominerade delar av arbetsmarknaden. Enhetschef Kicki Scheller reflekterar kring just detta när hon säger att

"...pandemin just satt fingret på detta, att det obetalda arbetet, att vårda hemma, eller det lågt värderade arbetet, att vårda på institution, till stor del utförs av kvinnor med osäkra arbetsförhållanden och låga löner. I en pandemi kunde detta leda till höga dödstal. Vad hade hänt om vi alla, inklusive myndigheterna, hade haft ett jämställdhetsperspektiv på hanteringen av pandemin? Hade vi identifierat utmaningar redan från början?"⁵

⁵ Kicki Scheller, enhetschef Länsstyrelsen i Gotlands län

Enhetschef Karin Fager som intervjuades på tema jämställd makt ser också att pandemin påverkat arbetet, inte minst när det gäller delmålet om det obetalda arbetet:

*"Jag får höra att kvinnor med skolbarn tycker livet blivit lättare med att jobba hemifrån emellanåt. Jag är osäker på om detta är bra eller dåligt."*⁶

⁶ Karin Fager, enhetschef Länsstyrelsen i Gotlands län

Jämställd hälsa

Mål

Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Utgångspunkter 2017

- Sjukpenningtalet för kvinnor på Gotland var i augusti 2017 12,2 dagar per år medan mäns sjukpenningtal samma månad var 6,5 dagar, skillnaden är 88 %.
- Förekomsten av psykiatriska diagnoser bland gotländska flickor och kvinnor är högre än bland pojkar och män. Mäns självmordstal är å andra sidan högre än kvinnors, både på Gotland och i riket.
- Nationella undersökningar visar att gruppen HBTQ-personer skattar betydligt sämre psykisk hälsa än befolkningen i stort. Särskilt utsatta är transpersoner; i en nationell studie från Folkhälsomyndigheten över transpersoners hälsoläge svarade 36 % av respondenterna att de minst en gång under de senaste 12 månaderna allvarligt övervägt att ta sitt eget liv. Motsvarande siffra i en undersökning riktad till ett urval från hela befolkningen var 6 %.
- På lokal nivå saknas i princip statistik över HBTQ-gruppens hälsoläge.

Vägvalen inriktades på att stödja arbete med att förebygga och motverka psykisk ohälsa, att verka kunskapsförmedlande om jämställd hälsa, att säkerställa ett intersektionellt perspektiv i Länsstyrelsens folkhälsoarbete samt att vässa jämställdhetsaspekterna i arbetet med skyddade områden, friluftsliv och kulturmiljö.

Ett urval av insatser – och dess effekter

Liksom delmålet om jämställd utbildning är detta ett mål där Länsstyrelsen har relativt liten rådighet, vilket syns både i vägval och i genomförda insatser. Under strategiperioden har dock några insatser genomförts externt. Till exempel har Länsstyrelsen gett stöd till Region Gotland i deras initiativ till att förebygga psykisk ohälsa. Det arbete som bedrevs gemensamt resulterade till sist i att Region Gotland tillsammans med några andra aktörer bildade en lokalförening

för ändamålet (MindShift Gotland) som bland annat breddutbildat kring psykisk ohälsa (Första hjälpen vid psykisk ohälsa).

Länsstyrelsen har också arrangerat ett frukostmöte på temat, för att nå ut med kunskap och statistik. Mötet nådde ungefär 50 personer, varav majoriteten var kvinnor. Internt har Länsstyrelsens jämställdhetsstrateger lämnat processtöd och synpunkter i ett stort antal ärenden om skyddade områden och friluftsliv, vilket resulterat i ökat jämställdhetsfokus i flera skötselplaner och strategier.

Hur ser det ut nu?

Sedan strategins framtagande har sjukpenningtalet för både kvinnor och män sjunkit. I juli 2021 var gotländska kvinnors sjukpenningtal 11,1 och gotländska mäns 6,0 vilket gör att kvinnors sjukpenningtal nu är 85 % högre än mäns⁷. Det är fler kvinnor än män som upplever nedsatt psykiskt välbefinnande – 17 % av kvinnorna och 11 % av männen, vilket är i nivå med riket. Det är vanligare på Gotland än i övriga Sverige att personer har en registrerad diagnos för psykisk sjukdom eller funktionsnedsättning.⁸

Marie-Louise Sehlgård, folkhälsostrateg på Länsstyrelsen, speglar intervjun från 2017, och berättar att hälsan är fortsatt god på befolkningsnivå men också fortsatt ojämnt fördelad mellan socioekonomiska grupper. Till viss del har ojämlikheten till och med ökat. Den ökning i medellivslängd som syns under 2000-talet är ojämnt fördelad; den genomsnittliga ökningen är två år medan bland kvinnor med förgymnasial utbildning är ökningen bara 0,3 år.

⁷ Siffrorna är hämtade från www.forsakringskassan.se

⁸ Uppgifterna hämtade från www.gotland.se/bildpsykiskohalsa

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mål

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Utgångspunkter 2017

- 38 kvinnor och 7 män på Gotland anmälde 2016 att de utsatts för misshandel i en nära relation.
- 28 kvinnor och 0 män på Gotland anmälde 2016 att de våldtagits.
- Enligt Brås bedömning är det 80 % av våldet mot kvinnor som aldrig anmäls.
- 12 % av de gotländska kvinnorna och 4 % av de gotländska männen uppgav i NTU 2014 att de kände en oro för att utsättas för våld.
- Förekomsten av hedersrelaterat våld och förtryck ökar på Gotland, enligt yrkesverksamma inom flera sektorer. Inga tillförlitliga siffror på omfånget finns tillgängliga men enligt statistik från nationella kompetensteamet i Östergötland tog de under perioden mars-september 2017 emot 20 samtal på temat från Gotland.

De vägval som gjordes för delmålet hade i stort sin utgångspunkt i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, samt i länsstyrelsens särskilda regeringsuppdrag i frågan.

Ett urval av insatser – och dess effekter

Arbetet med delmål sex är mer omfattande och många gånger mer operativt än arbetet med de övriga delmålen, eftersom Länsstyrelsen har ett särskilt uppdrag och en särskild roll i genomförandet av den nationella strategin. Arbetet har också redovisats ingående varje år, varför denna sammanställning är på mer övergripande nivå. Några av de insatser som genomförts är:

- Sammankallandet och ledandet av det regionala nätverket Samverkan mot våld, som samlar representanter från Region Gotland, statliga myndigheter och ideell sektor. Nätverket har sammanträtt minst fyra gånger per år under strategiperioden och uppföljningar visar att samverkan stärkts till följd av detta. Under pandemin har nätverket, på Länsstyrelsens initiativ, också haft

täta digitala uppföljningar för att nära kunna följa utvecklingen. Under 2020 fick nätverket samordningsförbundets pris för god samverkan och innovation.

- Utvecklandet av en processkartläggningsmodell som utgår från case, för att stärka samordning och samverkan. Persona Linda, som var det första caset inom ramen för arbetet, har fått stor spridning i länet och materialet har bland annat använts av aktörer som Polisen och Region Gotland, i deras arbete med medborgarlöften.
- Utbildningar, information och spridning av kunskapsstöd till ett stort antal aktörer, om bland annat våld i nära relationer, hedersrelaterat våld, prostitution och människohandel samt sambandet mellan våld mot djur och våld mot människor. Länsstyrelsens bedömning är att kunskapen om våld stadigt ökat i länet till följd av dessa insatser.
- Formerande och ledning av en regional arbetsgrupp för det universellt våldsförebyggande arbetet, som bland annat lett fram till att två skolor i länet fått utbildning i metoden Mentorerna i våldsprevention och att de inför detta på schemat under hösten 2021.
- Finansiering av ett projekt för att testa en ny modell för våldspreventivt arbete i förskolan och fortsatt process- och kompetensstöd till förskoleorganisationen, vilket bland annat lett till att minst en pedagog på varje kommunal förskola på Gotland fått ökad kunskap om jämställdhet och våldsprevention.
- Inom integrationsområdet har statlig ersättning (medel) beviljats till Region Gotland för två projekt: Familjecoach integration för familjestödande insatser samt föräldracirklar där en del av innehållet består av att öka kunskapen om samt stödande insatser vid våldsutsatthet.
- Spridning av ett antal kampanjer, finansiering av informationsfilmer inklusive översättning av filmerna till flera olika språk samt produktion och spridning av trycksaker på flera olika språk. Effekterna av detta är mycket svårbedömda men bland annat har lokala media återkommande uppmärksammat frågan.

Hur ser det ut nu?

De årliga lägesbilder som Länsstyrelsen rapporterar till regeringen visar inga större förändringar under de år denna uppföljning omfattar. Det är mycket svårt att säkert bedöma omfattningen av våldet i länet, med tanke på det omfattande mörkertalet. Vi kan inte säkert säga om en ökning av antalet anmälningar innebär

en faktisk ökning av våldet, eller om det snarare är tecken på en ökad anmälningsbenägenhet. Med detta sagt kan det ändå vara värt att lyfta att Polisen under den senare delen av år 2020 flaggade för ett större antal ärenden om våld i nära relation. Möjligen var ökningen en effekt av pandemin, då fler individer varit mer isolerade under en längre tid. Sambandet är dock inte säkerställt utan ökningen kan likväl ha andra orsaker. Socialtjänsten såg under 2020 ett ökande antal orosanmälningar om barn som far illa, men rapporterar i övrigt ingen större förändring av antalet våldsutsatta som söker deras stöd.

I en uppföljande intervju med socialsekreterare Marie Larsson hösten 2020 berättade hon att hennes bild är att allt fler av de unga kvinnor som söker stöd och hjälp för sin våldsutsatthet också har en psykiatrisk sjuklighet, och att detta medför ett stort behov av god samverkan med hälso- och sjukvården. Hon såg dock att samverkan på Gotland i stort sett är välfungerande men flaggade för att det förekommit problem i kontakten med Migrationsverket när asylsökande kvinnor eller kvinnor utan uppehållstillstånd behöver söka skydd från sin förövare. Ett annat stort problem är den gotländska bostadsmarknaden:

*”Bostäder är fortsatt den stora utmaningen och kvinnor blir kvar
”för länge” i skyddat boende eller väljer att återvända till
förövaren p g a att de inte har någonstans att ta vägen.”⁹*

Enhetschef Kjell Norman på Länsstyrelsens landsbygdsenhet, som var den andra intervjupersonen för delmålet, uppgav i sin uppföljande intervju att samverkan och samarbete mellan socialtjänst, polis och länsstyrelsens djurskydd utvecklats men fortfarande inte fungerar helt optimalt i enskilda ärenden. Myndigheternas olika sekretessnivåer kan ställa till det, och det behöver finnas ett ömsesidigt förtroende. Samverkan måste vara både uthållig och nära.

⁹ Marie Larsson, Region Gotland

Att göra jämställdhet – om metoden

I jämställdhetsstrategin finns utöver delmål och tillhörande vägval ett metodavsnitt, en cirkulär modell som ska ge vägledning i hur arbetet är tänkt att bedrivas. I modellen är samordningen motorn och kunskap, mötesplatser och uppföljning är de valda arbetssätten.

Många av de insatser som genomförts handlar just om kunskap. Samla kunskap, sprida kunskap, utveckla ny kunskap – en stor del av resurserna har använts till detta. Statistikprodukten Kön spelar roll, en fickbok med regional jämställdhetsstatistik som Länsstyrelsen tagit fram med några års intervall har ofta legat till grund för vägval som Länsstyrelsen gjort men har också i sig varit en viktig del av den kunskap Länsstyrelsen spridit i länet.

Att ha kunskap om jämställdhet och ojämställdhet har setts som en förutsättning för ett träffsäkert förändringsarbete. I grunden har det funnits ett delvis uttalat antagande om att aktörer, om de får kunskap om den ojämställdhet som finns i deras verksamheter, också kommer att agera mot den. Länsstyrelsen har under perioden nått framgångar inom detta område, omfattande kunskapsinsatser har genomförts och antalet aktörer som nåtts av stödet har ökat för varje år.

De genomgångar av nu-läge som återfinns tidigare i denna rapport visar dock inte på några större förändringar under strategins första period. Av de indikatorer som följts har några förbättrats, andra försämrats och ytterligare andra stått stilla. I intervjuer och uppföljningssamtal har flera av de tillfrågade lyft att de fått en ökad kunskap men att de fortfarande efterlyser stöd kring hur arbetet ska bedrivas.

Vad är då detta hur? För att skapa bredd i uppföljningen formerades inför 2021 en intern grupp, bestående av medarbetare från i stort sett samtliga enheter på Länsstyrelsen. Gruppen fick veta att deras uppdrag var att skugga uppföljningen och komma med inspel inför en eventuell revidering av strategin, men ett delsyfte var också att i en tillåtande miljö få veta mer om vilket stöd som faktiskt behövs för den som vill göra jämställdhet. Gruppen har sedan samlats tre gånger för samtal och gemensamt arbete, och också haft i läxa att hämta in inspel från sina kollegor.

Arbetet med gruppen visade sig ge många viktiga inspel, inte minst i frågan om metod, och gav konkreta svar på vilket stöd om efterfrågas. Gruppen, och deras arbetskamrater via läxan lyfte bland annat behov av:

- Stöd att göra en analys av sakområden, gå igenom arbetsuppgifter och identifiera områden som arbete med jämställdhet skulle passa in.
- Metodstöd i mötesledning/mötesstyrning; hur se till att kvinnors röster inte försvinner?
- Stöd i att jämställdhetsintegrera texter, och veta att de är jämställdhetsintegrerade.
- Vad innebär det att arbeta normkritiskt och intersektionellt?

De tidigare deltagarna i chefsutbildningen i jämställdhet är delvis inne på samma spår, att stödet behöver vara konkret och handgripligt för att skapa skillnad:

”Stödet behöver vara på en nivå som är greppbar – vad kan jag göra i min lilla värld? Få tips och trix och skapa mod att agera på individnivå. Ingen kan ensam få mäns våld mot kvinnor att upphöra men om alla gör något blir det effekt på totalen.”¹⁰

I de skriftliga utvärderingarna från chefsutbildningens olika omgångar återkommer ofta möjligheten att diskutera och reflektera med andra som en av de saker som skapat mest värde i utbildningen, något som också framkommit i intervjuerna:

”Det behöver finnas forum för mjukare frågeställningar, där det också finns tid för reflektion. Stödet behöver vara både inspirerande och faktabaserat.”¹¹

Region Gotland har under många år drivit ett aktivt arbete för att integrera jämställdhet i samtliga förvaltningar. Vilka lärdomar har de dragit kring frågor om metod och process? I ett samtal med Region Gotlands jämställdhetsstrateg Katrin Rindlaug i september 2021 lyfter hon vikten av att ha ett nästa steg. Att inte stanna vid kunskapsöverföring utan också ha en plan för ett mera praktiskt orienterat stöd:

¹⁰ John Gambe, *Leader Gute, gick chefsutbildningens pilotomgång.*

¹¹ Henrik Beijer, *Gotlands Åkericentral, gick chefsutbildningens fjärde omgång.*

"Att ha kunskap om ojämställdhet är en grundförutsättning för att kunna se jämställdhetsproblem, men för att kunna välja insats krävs också instrument i form av metod och process. Det måste vara nästa steg! Jag tror på samtalet, på den lilla trygga gruppen, på att få handledning. Att i ett sådant sammanhang få stöd i att titta sig omkring, vad finns i min vardag? Vad kan jag utveckla och förbättra om jag lägger på ett jämställdhetsperspektiv?"¹²

¹² *Katrin Rindlaug, Region Gotland*

Med blicken framåt

Som framgår av inledningen till denna rapport har uppföljningen av strategin spänt över en lång tid och omfattat en rad olika kontakter och möten. Under denna tid har också det omgivande samhället genomgått en kris och mycket har ändrats, som på många sätt påverkar kvinnors och mäns möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Att coronapandemin varit en utmaning också för jämställdhetsarbetet står idag mer eller mindre klart men hur mycket och på vilka sätt vet vi kanske inte förrän om flera år.

Däremot visar den här uppföljningen tydligt att trots att Länsstyrelsens arbete med strategin på många sätt får ses som framgångsrikt har ganska lite hänt vad gäller de jämställdhetspolitiska målen. De resultat och effekter som kan utläsas är framför allt ökade kunskapsnivåer, bättre samverkan, mer medvetenhet. Det är också mycket svårt att se huruvida de (få) kvantitativa förbättringar som finns på något sätt kan härledas till arbetet med strategin.

Strategins vägval har gett goda möjligheter till prioriteringar och idégenerering. De har möjliggjort stora satsningar, såsom chefsutbildningen i jämställdhet. Ur ett uppföljningsperspektiv har de dock en uppenbar svaghet, som framkommer ovan. Eftersom de inte beskriver vare sig ett tydligt utgångsläge eller en tydlig målsättning är det i stort sett omöjligt att bedöma hur långt arbetet kommit.

Länsstyrelsens uppfattning är därför att det inför en eventuell revidering av strategin, alternativt inför nästa strategiperiod, skulle kunna vara mer fruktbart att utgå från tydligt definierade, befintliga jämställdhetsproblem och sedan anlägga ett processtödjande och handledande perspektiv. Satsningar på kunskap och samverkan kan givetvis även fortsättningsvis vara av värde men i den arbetsmodell som styr arbetet med jämställdhetsstrategin behöver element av ett mera operativt stöd också finnas med. Om denna uppföljning gjort något tydligt, så är det att kunskap i sig vare sig är makt eller förflyttar makt. Det är först när vi agerar utifrån vår kunskap som något verkligen händer. Om Länsstyrelsen kan utforma sitt stöd på ett sådant sätt att det ger vägledning även för handling, kan Länsstyrelsen bidra till att det både talas om den maktordning som behöver ändras och att verktygen som behövs för denna ändring blir tillgängliga för fler.

Kontakta oss

Länsstyrelsen i Gotlands län

621 85 VISBY

Besöksadress: Visborgsallén 4

Telefon: 010-223 90 00

E-post: gotland@lansstyrelsen.se

www.lansstyrelsen.se/gotland