



Länsstyrelsen  
GOTLANDS LÄN

2012:1

# Jämställdhetsintegrering på Gotland

– redovisning och analys av en enkät hösten 2011



Länsstyrelsen i Gotlands län

Publiceringsår: 2012, rapport nummer 1 (2012:1)

Diarienummer: 800-174-2012

Titel: Jämställdhetsintegrering på Gotland – redovisning och analys av en enkät hösten 2011

Text: Elin Turesson, särskilt sakkunnig i jämställdhet på Länsstyrelsen i Gotlands län

## Inledning

Som en del av Länsstyrelsen i Gotlands läns regeringsuppdrag om att främja arbetet med jämställdhet i länet, skickades hösten 2011 en enkät ut till 93 aktörer i länet med frågor om hur de arbetar med jämställdhetsintegrering i sina verksamheter. I denna rapport redovisas resultatet av de svar som kom in och en kort analys görs.

Sammanfattningsvis visar resultaten av enkäten på

- ett fortsatt kunskapsbehov om vad jämställdhetsintegrering handlar om
- vissa konkreta exempel på insatser, men fortsatt behov av dokumentation, spridning och koppling mellan insats och resultat.
- en önskan om stöd i form av erfarenhetsutbyte, goda exempel och utbildning.

Resultatet är ett viktigt underlag för länsstyrelsen fortsatta utveckling av arbetet med att verka för de jämställdhetspolitiska målen och stödja länets aktörer i sitt arbete.

Länsstyrelsen i Gotlands län vill tacka alla de som tog sig tid att svara på frågan och tar nu med resultatet in i planeringen av det fortsatta arbetet.

*Elin Turesson*

Särskilt sakkunnig i jämställdhet  
Visby 2011

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag och insatser</b> .....                 | <b>5</b>  |
| <b>2. Så här gjorde vi</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>3. Resultatet av svaren</b> .....   | <b>8</b>  |
| 3.1. Vilka svarade på enkäten? .....   | 8         |
| 3.2. Vilka arbetar med jämställdhetsintegrering? .....                           | 11        |
| 3.3. Vilka insatser genomförs? .....   | 13        |
| 3.4. Hur framgångsrikt bedöms arbetet vara? .....                                | 15        |
| 3.5. Vilka tidigare erfarenheter av jämställdhetsintegrering finns?.....         | 16        |
| 3.6. Varför arbetar några inte med jämställdhetsintegrering? .....               | 18        |
| 3.7. Vilka planer finns för framtiden?.....                                      | 18        |
| 3.8. Vilket stöd vill aktörerna ha för att utveckla sitt arbete? .....           | 19        |
| 3.9. Vilken är den viktigaste jämställdhetsfrågan för Gotlands utveckling? ..... | 21        |
| <b>4. Hur kan vi tolka resultaten?</b> .....                                     | <b>23</b> |
| 4.1. Behov av kunskap om vad jämställdhetsintegrering innebär .....              | 23        |
| 4.2. Konkreta exempel på insatser och resultat .....                             | 23        |
| 4.3. Framtida behov av stöd .....  | 23        |
| <b>Bilagor</b>   |           |
| Bilaga 1 – Enkät.....  | <b>25</b> |
| Bilaga 2 - Sändlista .....   | <b>34</b> |
| Bilaga 3 – Sammanfattning resultat.....  | <b>36</b> |
| Bilaga 4 – Ett urval av länsstyrelsens insatser under åren 1995-2011 .....       | <b>40</b> |

# 1. Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag och insatser

*I detta avsnitt sätts enkäten och resultaten från den i ett sammanhang genom att Länsstyrelsens uppdrag inom jämställdhetspolitiken presenteras. Målen som styr arbetet och ett urval av de insatser som länsstyrelsen har genomfört under åren beskrivs också.*

Enkäten och denna rapport är en del av länsstyrelsens regeringsuppdrag att främja utvecklingen av jämställdhetsarbetet i länet. Sedan mitten av 90-talet har länsstyrelserna ett särskilt uppdrag att stödja aktörer i länet och det är de nationella jämställdhetspolitiska målen som är utgångspunkten för arbetet.

## Mål och strategi för jämställdhetspolitiken i Sverige

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det innebär:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren i beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska 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 ska 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 ska ha samma rätt till kroppslig integritet.

Strategin för jämställdhetsarbetet i Sverige är jämställdhetsintegrering, vilket enligt Europarådets definition innebär:

(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.

Länsstyrelserna ska bedriva, samordna och stödja det övergripande arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå. Vi ska verka för de nationella målen och stödja aktörer i länet. Som ett stöd i arbetet finns en särskilt sakkunnig i jämställdhet vid varje länsstyrelse. Arbetet formaliserades 1995 då en person anställdes som jämställdhetsexpert på länsstyrelsen. Året efter tog länsstyrelsen fram en länsstrategi för jämställdhet under åren 1996- 2001. Nedan redovisas ett urval av de olika insatser som länsstyrelsen har genomfört under åren 1995-2011. sammanfattningsvis går det att se hur insatserna har ändrats från separata projekt till integrering och insatser som förväntas ha mer av strategisk effekt. I bilaga 4 går det att se en mer detaljerad översikt indelad efter varje år.

### Initiering och samordning av nätverk för erfarenhetsutbyte:

- Nätverk för kvinnor som studerar teknik på Högskolan på Gotland,
- Nätverk för skolpersonal för att öka jämställdhetsarbetet i skolans olika verksamheter,
- nätverk för jämställdhetshandläggare-/ansvariga i företag och organisationer,

- Samordning av Familjevårdsgruppen för information och erfarenhetsutbyte om mäns våld mot kvinnor och barn samt våld i nära relationer.
- Nätverk för de statliga myndigheterna för erfarenhetsutbyte och gemensam kompetensutveckling.

**Genomförande av utbildningar, konferenser och seminarier för en mängd olika yrkesgrupper, myndigheter och organisationer:**

- Seminarium om jämställdhet för män.
- Seminarium för kvinnor i det mansdominerade arbetet med risk- och sårbarhetsanalyser.
- Två seminarier under Almedalsveckan om jämställdhet och innovationer och samhällsplanering ur ett jämställdhetsperspektiv.
- En konferens om hur vi kan skapa jämställda förutsättningar för kvinnors och mäns företagande.

**Initiering och stöttning av projekt:**

- IT-projekt för kvinnor, "Tjelvars döttrar" och "Gotlandsgallerian",
- Komhuset.
- BRYT-projekt för fler män i vård och omsorg.
- Växt-huset för att fler kvinnor skulle starta företag.
- FOCUS-projektet för unga män med inriktning på utbildning och värderingar kring kön.
- ESJ-jämt för att stödja ESF-projekten med jämställdhetsintegrering.

**Kunskapsunderlag och broschyrer:**

- Informationsfolder om mäns våld mot kvinnor och övergrepp mot barn.
- Mediagranskning; "Bara Bilder?" av de lokala tidningarna samt flertalet av årets turistbroschyrer.
- Folder med regional könsuppdelad statistik (2005, 2007, 2009)
- En skrift av vårt eget arbete med jämställdhetsintegrering, "Så här gör vi!"
- En rapport om könsfördelningen mellan kvinnor och män i näringslivets styrelser på Gotland, "Makt och inflytande 2007 – en fråga om kompetens?"
- Kartläggning om arbetet med jämställdhetsintegrering i de olika förvaltningarna i Gotlands kommun
- En studie om gotländska aktörers erfarenheter och kunskap om hur man kan motverka människohandel för sexuella ändamål och prostitution på Gotland.
- En uppföljning av regeringens satsning på att främja kvinnors företagande, "Kvinnorna på ön".

## 2. Så här gjorde vi

*Efter flera års insatser inom jämställdhetsområdet finns behov av både reflektion och lärande. För att kunna fortsätta utveckla länsstyrelsens roll i arbetet med att stödja jämställdhetsarbetet i länet, är det viktigt att få veta mer om vad som görs och vilket stöd olika aktörer behöver. I detta avsnitt beskrivs hur arbetet med enkäten gick till.*

Som ett led i jämställdhetsuppdraget skickade Länsstyrelsen i Gotlands län under hösten 2011 ut en enkät till 93 aktörer i länet om hur de arbetar med att integrera jämställdhet i sina verksamheter och vilket stöd de skulle vilja ha för att utveckla sitt arbete. Enkäten fokuserade på jämställdhet i verksamheter (jämställdhetsintegrering) och inte det jämställdhetsarbetet som regleras i diskrimineringslagen, t.ex. lönekartläggningar och rekryteringar. Se bilaga ett för hela enkäten med alla frågor. Enkäten innehöll bland annat frågor om:

- vilka insatser som har gjorts?
- vilka insatser aktörerna planerar att genomföra?
- vilket stöd aktörerna skulle vilja få i sitt arbete?
- vilken som är den viktigaste jämställdhetsfrågan för Gotland?

Även de som inte arbetar med jämställdhet i sin verksamhet idag ombads svara för att kommentera varför de inte gör det och vad de skulle behöva för att utveckla sitt arbete. Resultatet av enkäten kommuniceras genom denna rapport, men också genom spridning på utbildningar, nätverk och andra aktiviteter.

Respondenterna valdes ut baserat på några olika kategorier; statliga myndigheter, kommunala förvaltningar, utbildningsaktörer (t.ex. studieförbund), frivilligorganisationer, politiska partier, religiösa samfund/föreningar, företag och näringslivsaktörer (t.ex. utvecklingsbolag). Den kompletta listan med alla aktörer finns i bilaga två. Ambition var att få ett brett spann av aktörer för att få en bred bild av vad som görs i länet, men också för att visa på hur jämställdhet berör en stor variation av verksamheter.

Enkäten var i elektronisk form och besvarades via en länk på Internet. I första hand skickades enkäten till chefer eller personer i annan ledningsfunktion och när det inte var möjligt skickades den till en gemensam e-postadress eller annan kontaktperson. Enkäten skickades ut via mejl den 15 september 2011 och respondenterna hade fram till och med 25 oktober på sig att svara. Ursprungligt sista svarsdatum var den 14 oktober, men sköts fram för att ge respondenterna mer tid på sig att kunna svara. Tre påminnelser gick ut via mejl till dem som inte hade påbörjat eller avslutat enkäten. Enkäten sändes till 93 aktörer och besvarades av 51 (ytterligare 16 påbörjade enkäten men slutförde den inte). Om vi räknar på dem som slutförde enkäten ger det en svarsfrekvens på 55 procent, vilket i statistiska sammanhang inte är tillfredsställande. Men eftersom denna enkät inte syftar till att göra statistiska analyser baserat på en viss målgrupps storlek och att varje aktörs svar är viktigt för sig är inte svarsfrekvensen avgörande för analysen. Det kan dock vara en indikation på hur viktigt och prioriterat jämställdhetsområdet anses vara.

Data har hanterats genom webbprogrammet (Relationwise), som skapar diagram och tabeller. Vissa respondenter har, som tidigare nämnts, påbörjat men inte slutfört hela enkäten och för att kunna jämföra svaren redovisas resultaten enbart baserat på dem som slutfört enkäten.

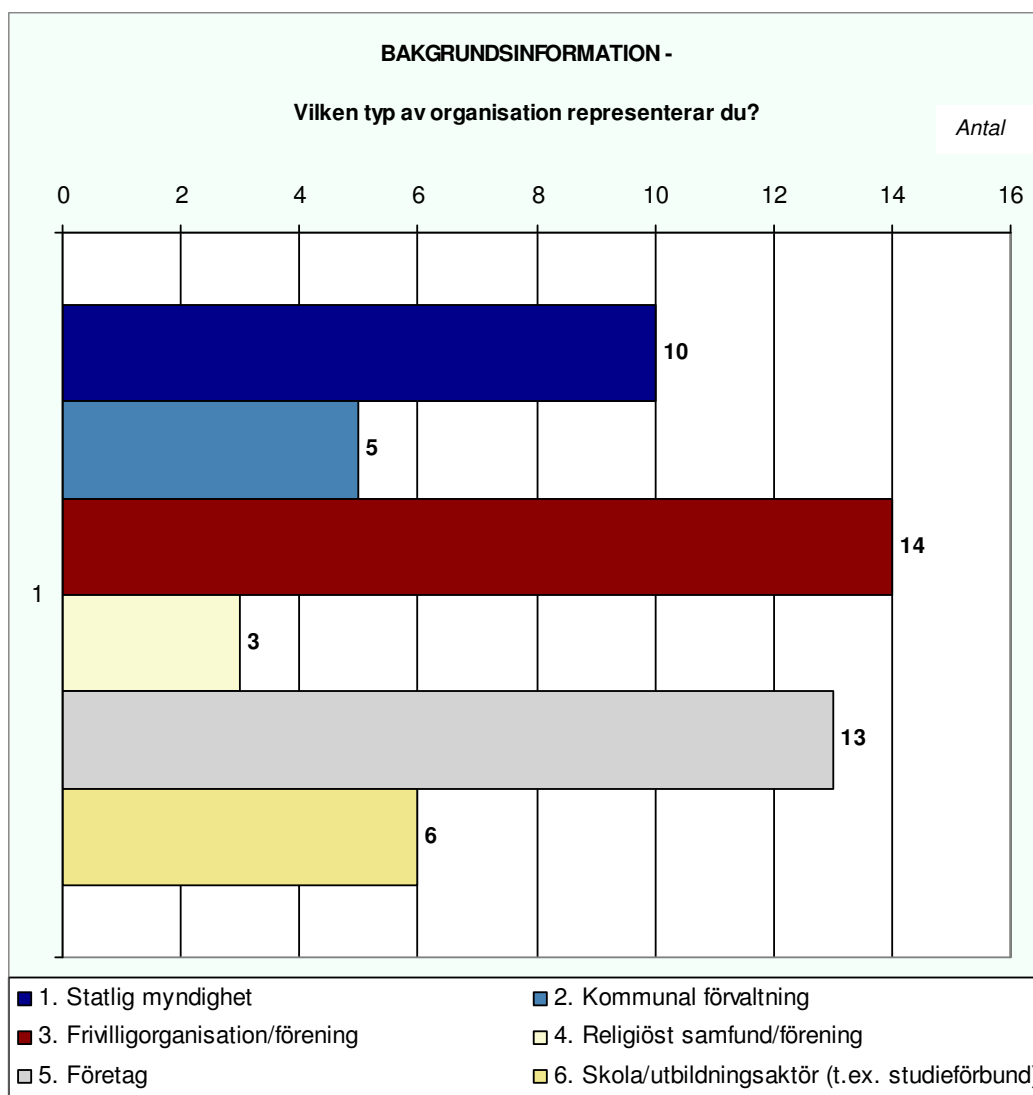
### 3. Resultatet av svaren

I detta avsnitt presenteras resultaten av respondenternas svar i enkäten. Svaren presenteras i diagram och tabeller och kommenteras i text. Resultatet i diagrammen redovisas i antal.

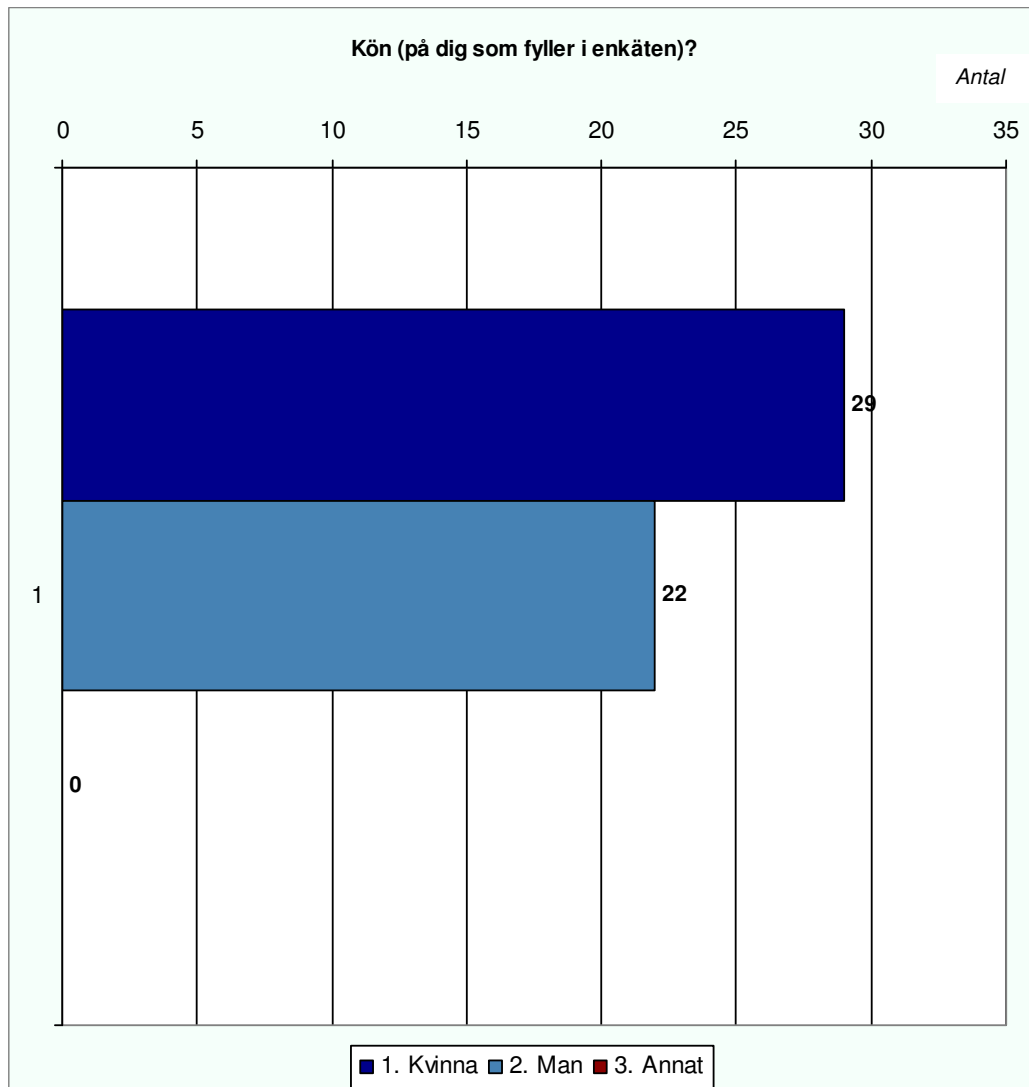
#### 3.1. Vilka svarade på enkäten?

Majoriteten av dem som svarade på enkäten tillhörde en frivilligorganisation/förening och därefter kommer kategorin företag och sedan statlig myndighet. I förhållande till hur många som har fått enkäten inom kategorin är skolor/utbildningsaktörer de som har lägst svarsfrekvens och kommunala förvaltningar har högst.

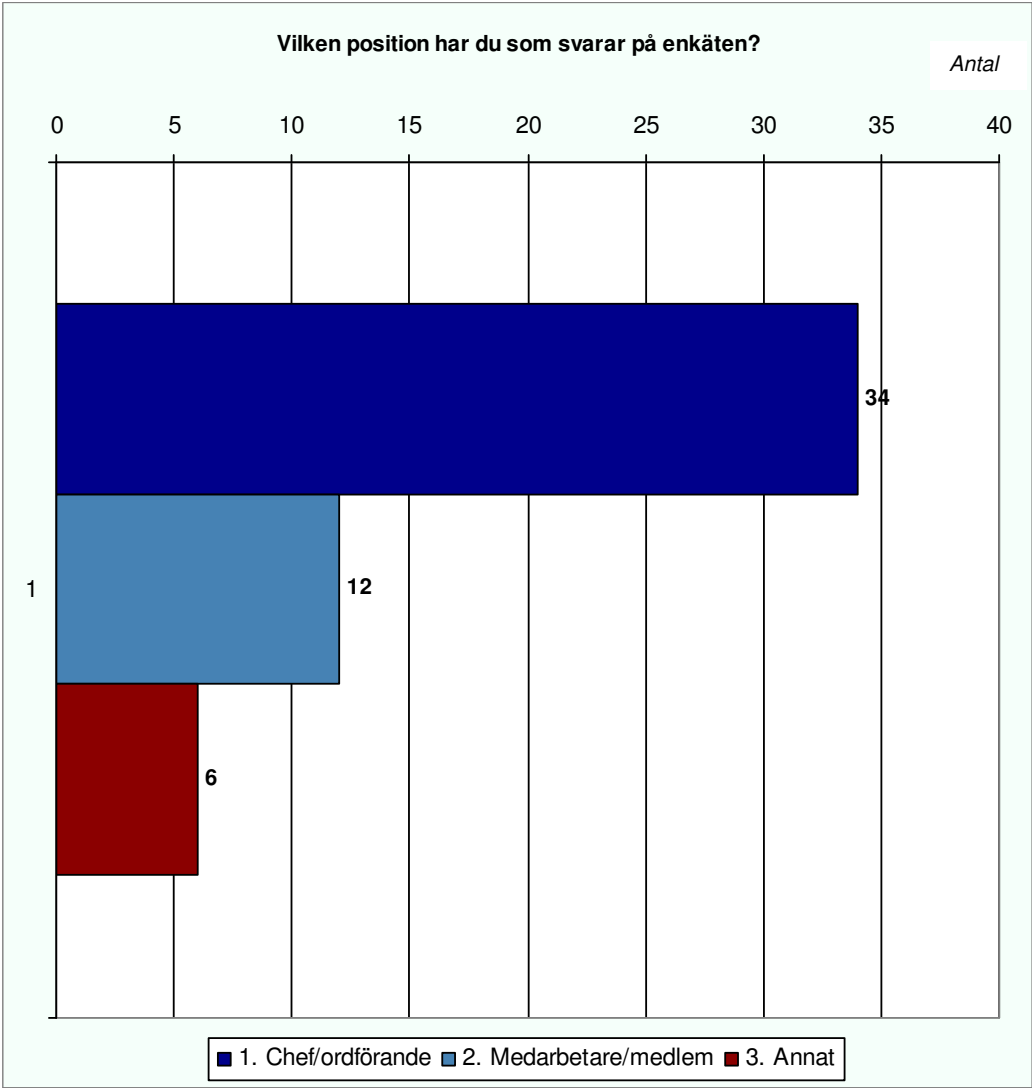
|  | Antal som fått enkäten | Antal som svarat | Svarsfrekvens |
|--|------------------------|------------------|---------------|
| Statlig myndighet                            | 13                     | 10               | 77 %          |
| Kommunal förvaltning                         | 6                      | 5                | 83 %          |
| Frivilligorganisation/förening               | 30                     | 14               | 47 %          |
| Religiöst samfund/förening                   | 5                      | 3                | 60 %          |
| Företag                                      | 24                     | 13               | 54 %          |
| Skola/utbildningsaktör (t.ex. studieförbund) | 15                     | 6                | 40 %          |
| TOTALT                                       | 93                     | 51               | 55 %          |



I enkäten frågades efter kön på den person som fyllde i enkäten. Det var fler kvinnor (57 procent) än män (43 procent) som svarade på enkäten, men fördelningen var relativt jämn och inom 40/60-spannet.

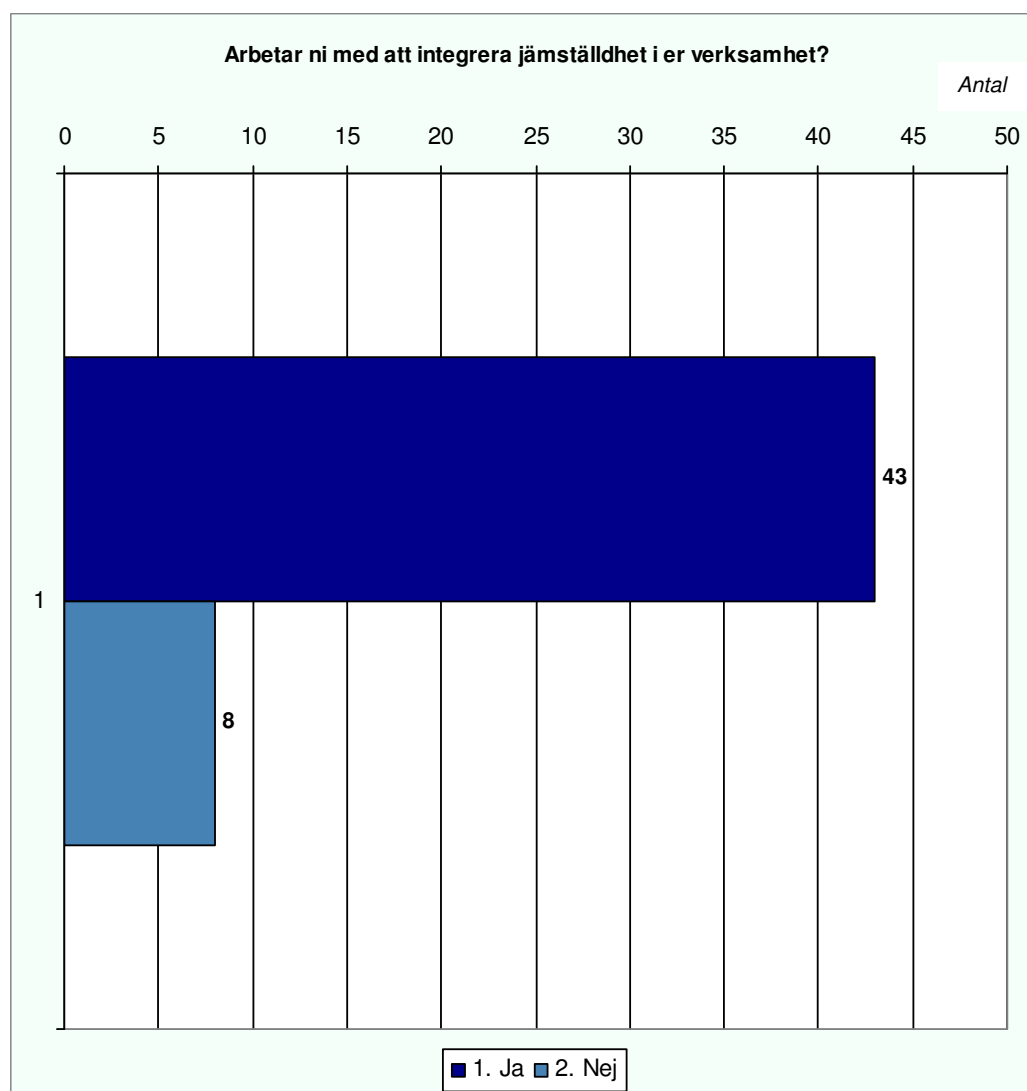


En framgångsfaktor för ett bra jämställdhetsarbete är ledningens inställning och insatser. Det kan därför vara intressant att se vilken position de som svarade på enkäten har. Majoriteten av dem som fyllde i enkäten är chefer/ordförande, 67 procent, och 24 procent var medarbetare. De som har kryssat in alternativet "annat" har alla angett någon form av ledningsposition (personalchef, biträdande rektor, kanslichef, vide ordförande, vd och fd. ordförande).



### 3.2. Vilka arbetar med jämställdhetsintegrering?

84 procent anger att de arbetar med att integrera jämställdhet i sina verksamheter och 16 procent svarar att de inte gör det. De som svarade ja ombads beskriva hur de gör det.



Flera beskriver vid flertalet tillfällen i enkäten hur det arbetar med rekryteringar, arbetsmiljö, jämställdhetsplaner, lönerevision etc. Det är inte är fokus för denna rapport så fokus kommer att ligga på de svar som handlar om verksamhetsintegrering. Flera beskriver också hur de arbetar med att integrera jämställdhet i sina verksamheter. Nedan följer några citat från fritextsvaren.

Vi arbetar systematiskt genom att utbilda personalen kontinuerligt. [...] Vi har samordnare inom varje område som ska fördjupa sig och vara uppdaterad och dela information i organisationen. [...] (Statlig myndighet)

I allt vi gör ligger jämställdhetsperspektivet. (Statlig myndighet)

Vi har tagit fram en broschyr [...]. För att försöka inarbeta ett tänk även i den verksamhet som bedrivs med våra aktörer ute i landet. Samt att göra det känt inom enheten. (Statlig myndighet)

Jämlikhetsområdet är ett område som vi endast har påbörjat arbetet med att förbättra. Det krävs ett systematiskt och långsiktigt arbete för att dels få en bra bild av vilka insatser som krävs och dels hur vi planerar för förbättringar. [...] (Kommunal förvaltning)

Jämn könsfördelning i styrelsen, strävan efter en jämn könsfördelning i deltagarkåren. (Utbildningsaktör)

Vi kartlägger hur vår verksamhet riktar sig till både män och kvinnor. (Utbildningsaktör)

Eftersom detta är en skola arbetar vi med värdegrundfrågor hela tiden, och jämställdhet är en av dessa. Det ska genomsyra verksamheten, både bland elever och personal. Det är alltså inte så att vi uttalat säger; ”nu ska vi arbeta med jämställdheten” utan den ska bara finnas där. (Utbildningsaktör)

För oss är det en självklarhet att både i praktisk mening såsom varvade listor som i mer strukturell mening med genomtänkta utbildningar, verksamhet som upphäver patriarkala strukturer. Vi arbetar med att medvetandegöra strukturer. (Politiskt parti)

Av dem som valt att ge någon form av beskrivning av deras arbete (47 av 51) är det flera som enbart beskriver internt jämställdhetsarbete utifrån diskrimineringslagen.

Vi tänker det vid rekrytering och har en plan för hur vi önskar arbeta med dessa frågor. (Företag)

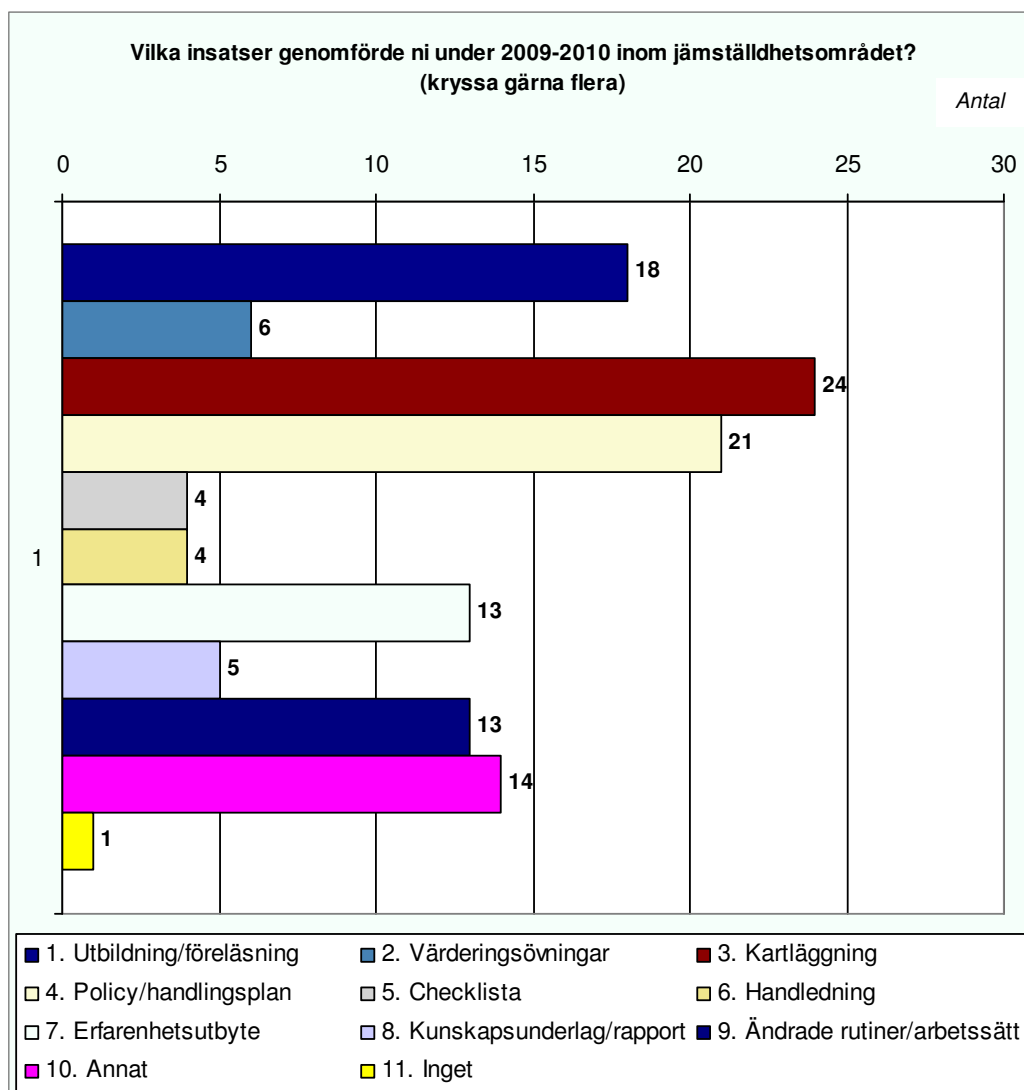
Enligt vår Jämställdhetsplan i det Systematiska arbetsmiljöarbetet. (Företag)

Vårt bolag har en diskrimineringspolicy som uppdateras enligt vårt kvalitetssäkringssystem. Denna policy omtalar jämställdhet, arbetsförhållanden, utbildning/kompetensutveckling, rekrytering, löneutveckling och förvärvsarbete/föräldraskap. (Företag)

[...] Vid likvärdig skicklighet bland sökande bör personer av det underrepresenterade könet prioriteras vid anställning. Ansvar ligger hos enhetscheferna. Vid chefsrekryteringar ska uppmärksamhet ägnas åt hur könsfördelningen ser ut i chefsgruppen vid rekryteringstillfället för att jämna ut eventuella snedfördelningar. [...] (Statlig myndighet)

### 3.3. Vilka insatser genomförs?

I en fråga ombads respondenterna att svara på vilka typer av insatser de har genomfört.



Kartläggning är den allra vanligaste insatsen. Eftersom flera i tidigare svar har nämnt internt jämställdhetsarbete kan det antas att några av svaren här handlar om lönekartläggningar eller andra typer av kartläggningar om personalen/arbetsplatsen och inte om verksamheten.

Topp-5 med de vanligaste svaren:

1. Kartläggning
2. Policy/handlingsplan
3. Utbildning/föreläsning
4. Annat
5. Erfarenhetsutbyte och Ändrade rutiner/arbetsätt (delad femteplats)

Under alternativet 'annat' anges sådant som information till allmänheten, påverka politiker, förhållningssätt, bemötande och jämn fördelning på möten.

Alla kurser ska på ett självklart sätt innehålla ett genusperspektiv – inga särskilda insatser bara ett naturligt förhållningssätt. (Utbildningsaktör)

Vi betraktar jämställdhet som en basvärdering som ligger som en självklar grund i allt vi gör. (Religiöst samfund/förening)

Vi har som ideell förening verksamhet i form av olika möten och då eftersträvar vi jämställd sammansättning. (Ideell förening)

En viktig del av enkäten var att få veta mer om det arbete som bedrivs av olika aktörer runt om på Gotland. Flera har beskrivit vilka insatser de genomför och här följer några exempel:

Vi har som mål att fördelningen mellan kvinnor och män vad gäller nystartande ska vara inom 40/60 (för närvarande ca 50/50). Undervisningsmaterial är genomgången; bilder, exempel m.m. All resultatstatistik är fördelad på kön. Vi erbjuder särskilda satsningar för det underrepresenterade könet, t ex "köpa företag för kvinnor" (Företag)

Skogsägare som är kvinnor försöker vi få mer engagerade i brukandet av skogen genom rådgivning. Oftast är det mannen man har kontakt med men vi försöker även få kontakt med kvinnan. Vid brevtuskick försöker vi alltid skriva kvinnans namn först. (Statlig myndighet)

Utbildning på nämndnivå/politiker, utbildning all personal som möter ungdomar i yrket, attitydarbete för fritidsledare - hur bemöter vi brukaren, samt vilka signaler sänder vi och lokalerna som skall välkomna unga människor på sin fritid. Bidragsöversyn, hur fördelar vi bidrag. (Kommunal förvaltning)

Jämlikhetsområdet är ett område som vi endast har påbörjat arbetet med att förbättra. Det krävs ett systematiskt och långsiktigt arbete för att dels få en bra bild av vilka insatser som krävs och dels hur vi planerar för förbättringar. Pågående och genomförda arbeten idag: [...]

- Påbörjar framtagande av uppföljningskriterier för de nationella riktlinjerna för sjukdomsförebyggande åtgärder och då också ur ett jämställdhetsperspektiv.
- "Våga fråga", nationell satsning om frågor gällande våldutsatthet
- Plan för kvinnofrid
- Uppföljning patientenkäter och medborgarenkäter ur ett genusperspektiv. (Kommunal förvaltning)

Arbetar i projektform med att utveckla jämställda tjänster sedan 2010. Sker med nationellt stöd via SKL. Fokusområden:

- Ungdomsverksamhet, jämställdhetsintegrering i ungdomsgårdarnas arbete
- Jämställd samhällsplanering, genom medborgarkommunikation och sociotopkartläggning i stadsmiljö.
- Utveckling av jämställd styrning o uppföljning med könsuppdelad statistik. (Kommunal förvaltning)

Vi ser att lagar o undersökningar om mat o hälsa har friska män som utgångspunkt. Vi tar fram annan forskning och erfarenhet som handlar om barn, kvinnor, och svaga personer. Vi sprider kunskapen med föredrag och utställningar. Föreningens syfte är att öka kunskapen om hur mat, hälsa o miljö hänger samman. (Skola/utbildningsaktör)

Vi arbetar med jämställdhet med vår personal och med våra elever. Med personalen har vi haft en grupp som arbetat med jämställdhetsfrågor. [...]. Idag har vi istället med frågorna i vår ledningsgrupp. Med eleverna arbetar vi både med elevmedverkan och genusfrågor. Förra årets enkätundersökningar, främst bland skolans äldre elever visade att eleverna upplever skolan och dess innehåll olika beroende på vilket kön de tillhör. Dessa frågeställningar har vi lyft upp

och tanken är att vi skall arbeta mer med genusperspektivet än tidigare. (Skola/utbildningsaktör)

Mer män i styrelsen, balans mellan pojkar och flickor i våra aktiviteter. 0-tolerans mot könsdiskriminering i våra internationella projekt. Ibland aktiviteter särskilt riktade mot flickor eller pojkar om den sociala situationen så kräver. (Frivilligorganisation)

Valberedningen har uppdraget att föreslå jämn könsfördelning. I de olika ideella arbetsuppgifterna vi har är det så långt möjligt vår ambition att både man och kvinna gör samma saker (Religiöst samfund/förening)

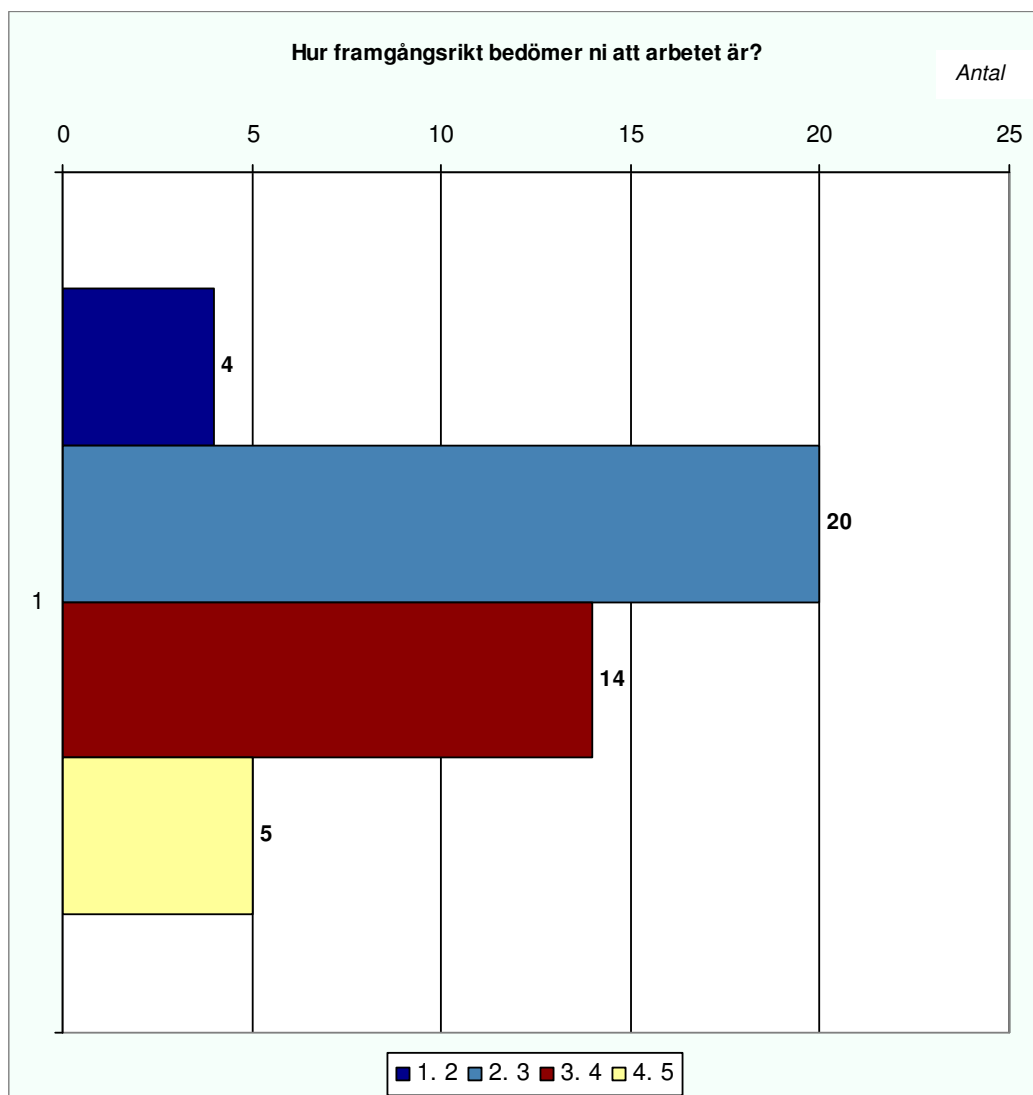
Vi registrerar kön, om man är svenskfödd och från vilken bakgrund som idébärare och företag kommer för att utvärdera hur vi på ett bra sätt kan korrigera vår verksamhet för att bli mer jämställd. (Näringslivsaktör)

Vi eftersträvar lika del män och kvinnor i styrelser och arbetsutskott/projekt. I projekten har ofta en uttalad och nedtecknad policy. I vårt nuvarande Elbilsprojekt har vi uttryckt det på följande sätt: Elfordon står för en ren och tyst framtid inom transportsektorn. Electric Mobility verkar för att antalet elbilar på Gotland skall öka. Detta syfte utmanar den nuvarande synen på bilen som statussymbol. Eftersom det gäller att sprida intresse och att utmana och förändra värderingar är det av största vikt att engagera och vända sig till både kvinnor och män i detta projekt. Vår erfarenhet är att tekniska projekt mestadels vänder sig till en manlig målgrupp, ofta för att projektgrupper inom tekniska områden vanligtvis består av män. För att förvissa oss om att detta projekt kommer att tilltala och verka för ett ökat intresse för elbilar, såväl bland kvinnor som män, kommer följande åtgärder att vidtas: projektets styrgrupp består av hälften kvinnor och hälften män, dialogmötenas upplägg kommer inte att innehålla för mycket traditionellt "teknik-nörderi" utan också öppna för dialog i ett större perspektiv, dialogmötenas annonsering kommer att utformas så att både kvinnor och män känner sig välkomna, de kvinnliga företagsledarna [...] kommer att bjuda in till projektets möten genom sina egna nätverk, vid Expertföreläsningarna kommer majoriteten av föreläsarna vara kvinnor. (Frivilligförening)

Exemplen visar att det finns flera aktörer som bedriver ett arbete. Ingen specifik fråga ställdes om resultat av genomförda insatser och ingen beskriver något resultat av insatserna.

### *3.4. Hur framgångsrikt bedöms arbetet vara?*

För att få en bild av hur aktörerna själva uppfattar sitt arbete med jämställdhet ställdes en fråga om hur framgångsrikt aktörerna själva bedömer att deras arbete är. De fick värdera sig själva på en skala från 1 till 5 (där 1 betyder inte alls framgångsrikt och 5 betyder mycket framgångsrikt). 48 procent gav betyget 3 och 9 procent gav betyget 2. Enbart 11 procent gav det högsta betyget.



De flesta aktörerna bedömer alltså själva att deras arbete är bra eller ganska bra. Flera beskriver arbetet utifrån medvetenhet, kunskap och variationer inom organisationen.

Det finns en hög medvetenhet om frågorna i organisationen. (Statlig myndighet)

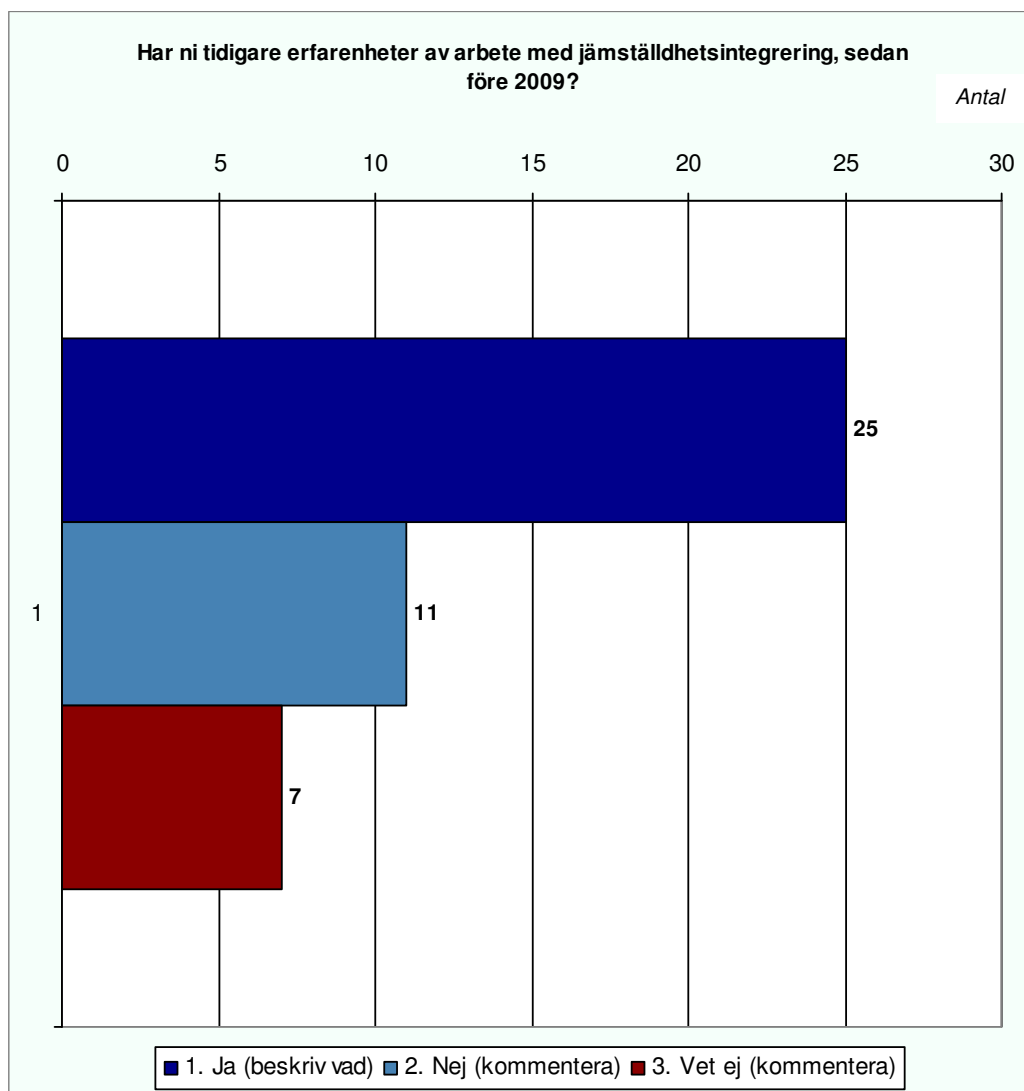
Några avdelningar är läget mycket bra medan vi har avdelningar som kan klassas som förbättringsområden. (Kommunal förvaltning)

Det är svårt att bedöma sitt eget arbete i detta. Min känsla är dock att vi kan göra mer än vad vi gör idag. (Utbildningsaktör)

Vissa konkreta åtgärder har genomförts, och styrelsen har lyft upp det som ett prioriterat område. Kunskapsnivån hos medlemmar/aktiva är dock fortfarande förhållandevis låg, och det är ibland svårt att få gehör för problemen med jämställdhet. (Politiskt parti)

### *3.5. Vilka tidigare erfarenheter av jämställdhetsintegrering finns?*

En fråga ställdes om aktörerna hade tidigare erfarenheter, före 2009, av arbete med att integrera jämställdhet i sina verksamheter. Det är intressant dels för att se om det finns goda exempel och dels för att se om det har bedrivits arbete tidigare men som nu stannat av.



Många av respondenterna har erfarenheter av tidigare arbete.

Utredning av genusperspektiv i utbildningar. Ny likabehandlingsplan. Stor satsning på att stödja kvinnliga spelstudenter. (Statlig myndighet)

Jämställdhetsföreläsningar med specialist inom området. Vi var engagerade i jämställdhetskonferensen tillsammans med Gotl. kommun där man hade föreläsningar om jämställdhet [...]. (Statlig myndighet)

Folkhögskolan har under ca 10 år aktivt arbetat med Jämställdhet i styrning, beslutsprocesser och verksamhet. [...] (Skola/utbildningsaktör)

Ja, vi hade ett par anställda som ingick i en jämställdhetsgrupp. (Skola/utbildningsaktör)

Vår ambition är att i det dagliga arbetet integrera jämställdhet och mångfald och på så sätt både vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Därmed kan vi attrahera den kompetens som behövs för att möta våra långsiktiga behov. (Företag)

Några som har svarat att de har tidigare erfarenheter har sedan beskrivit ett mer begränsat arbete idag.

### 3.6. Varför arbetar några inte med jämställdhetsintegrering?

De som svarade nej på frågan om de arbetar med att integrera jämställdhet i sin verksamhet, ombads svara varför de inte gör det. Det är framförallt aktörer inom kategorierna 'företag' och 'näringslivsaktör' som anger att de inte arbetar med jämställdhetsintegrering.

Det finns ingen som driver frågorna. (Företag)

Det har ännu så länge inte varit en aktuell fråga för oss. (Företag)

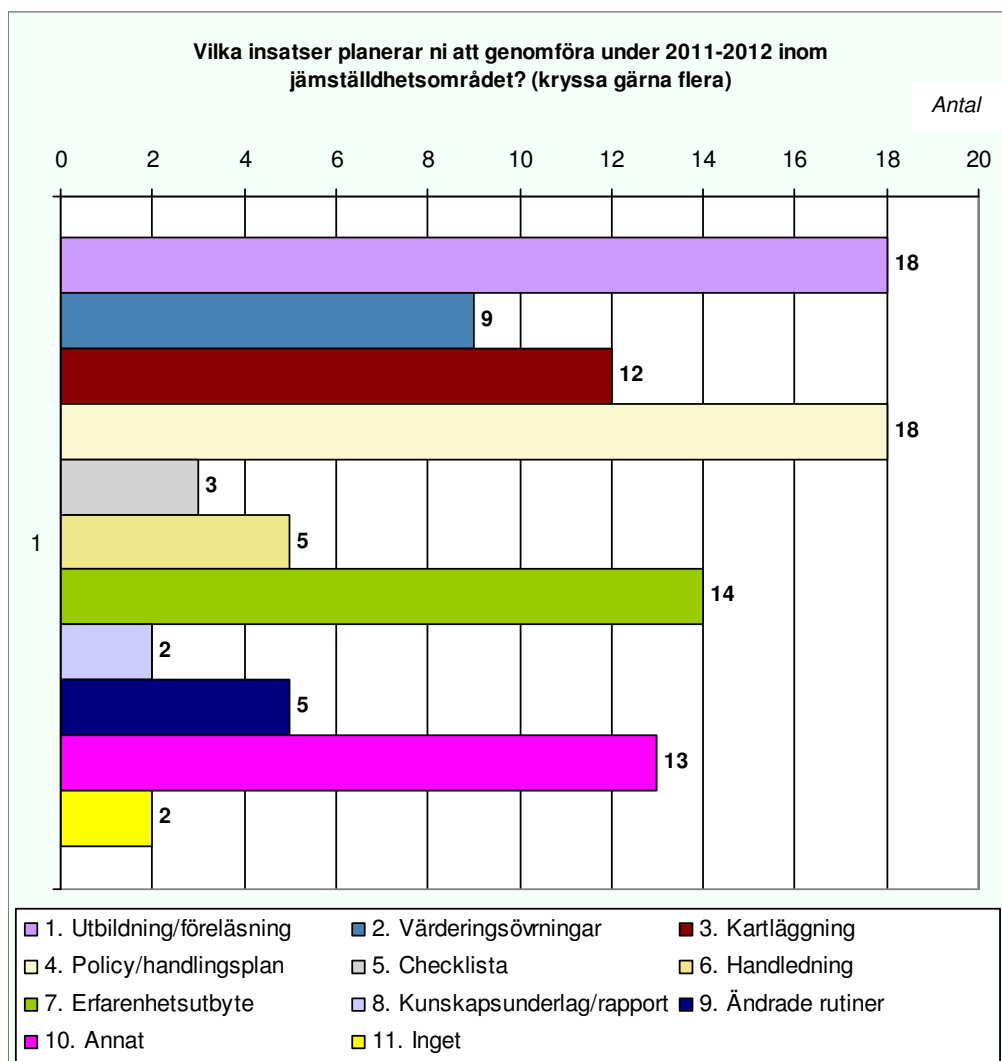
Vi är en liten organisation och vi uppfattar att vi arbetar jämställt. (Företag)

Vet egentligen inte varför. [...] (Företag)

Verksamheten är nystartad. Vi har inte sett att jämställdhet är något som är angeläget att fokusera på i nuläget. Dock är vi medvetna om att vi arbetar med verksamhet som korsar traditionella gränser. (Näringslivsaktör)

### 3.7. Vilka planer finns för framtiden?

För länsstyrelsens planering framöver är det intressant att veta om det finns aktörer i länet som planerar vissa aktiviteter framöver. Frågan är också viktig för att fånga upp dem som kanske än så länge inte kommit så långt i sitt arbete, men som har planer att genomföra insatser framöver.



Topp-5 med de vanligaste svaren:

1. Utbildning/föreläsning och Policy/handlingsplan
2. Erfarenhetsutbyte
3. Annat
4. Kartläggning
5. Värderingsövningar

Flera hänvisar till kommande verksamhetsplanering som ännu inte har inletts och andra skriver om att nuvarande arbete ska fortsätta eller utvecklas. Någon hänvisar också till uppdrag och krav utifrån.

Kommer att diskutera detta under VP-processen 2011-11. (Statlig myndighet)

Fortsätta kvalitetsutveckla i ledningssystemet som ger förändring i arbetsgrupper och arbetssätt. (Företag)

Delvis beroende på vilka nationella och regionala insatser som kommer att erbjudas och kanske också ställas krav på. (Kommunal förvaltning)

### *3.8. Vilket stöd vill aktörerna ha för att utveckla sitt arbete?*

Enligt en modell för att förstå hur ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering kan bedrivas krävs fyra olika områden (MUMS): mål och styrning, utbildning, metoder och stöd. Det är vanligt att en handlingsplan antas och att avgränsade utbildningsinsatser genomförs, men att det inte finns något stöd för arbetet. Därför är den stödfunktion som länsstyrelsen utgör en viktig del för att svensk jämställdhetspolitik ska förverkligas. Därför är det av stort intresse för länsstyrelsens roll och uppdrag är att veta mer om vilket stöd de olika aktörerna önskar för att komma vidare i sitt arbete.



Topp-5 med de vanligaste svaren:

1. Erfarenhetsutbyte/nätverk och Goda exempel
2. Utbildning/föreläsning
3. Pengar
4. Inget
5. Kunskapsunderlag

Relativt få kommentarer specificerar konkreta önskemål om vilket stöd som behövs. När önskemål anges är de ofta i mer av generella termer.

[...] Vi behöver komma överens om vilka mål vi ska ha för jämställdhetsarbetet innan vi kan definiera ev behov av stöd. (Kommunal förvaltning)

Nätverk för jämställdhetsintegrering i länet, öppet för såväl företag som ideella organisationer och offentliga verksamheter vore värdefullt. Möjligen krävs inte täta möten men kunskapspridning/erfarenhetsutbyte/inspirationsdagar varje halvår skulle vara värdefullt. Länsstyrelsens särskilt sakkunnige är en viktig kompetensresurs i länet. (Kommunal förvaltning)

Finns det medel att söka för ett fördjupa arbetet inåt och utåt så gör vi gärna det. (Politiskt parti)

Sjäklart krävs det mer utbildning i samhället för att förståelsen ska öka. (Näringslivsaktör)

Det är vanligt att jämställdhetsarbetet är något som prioriteras ner när arbetsbelastningen är hög och/eller ekonomin är dålig. Flera svarar att just tid är något som behövs för att kunna jobba vidare.

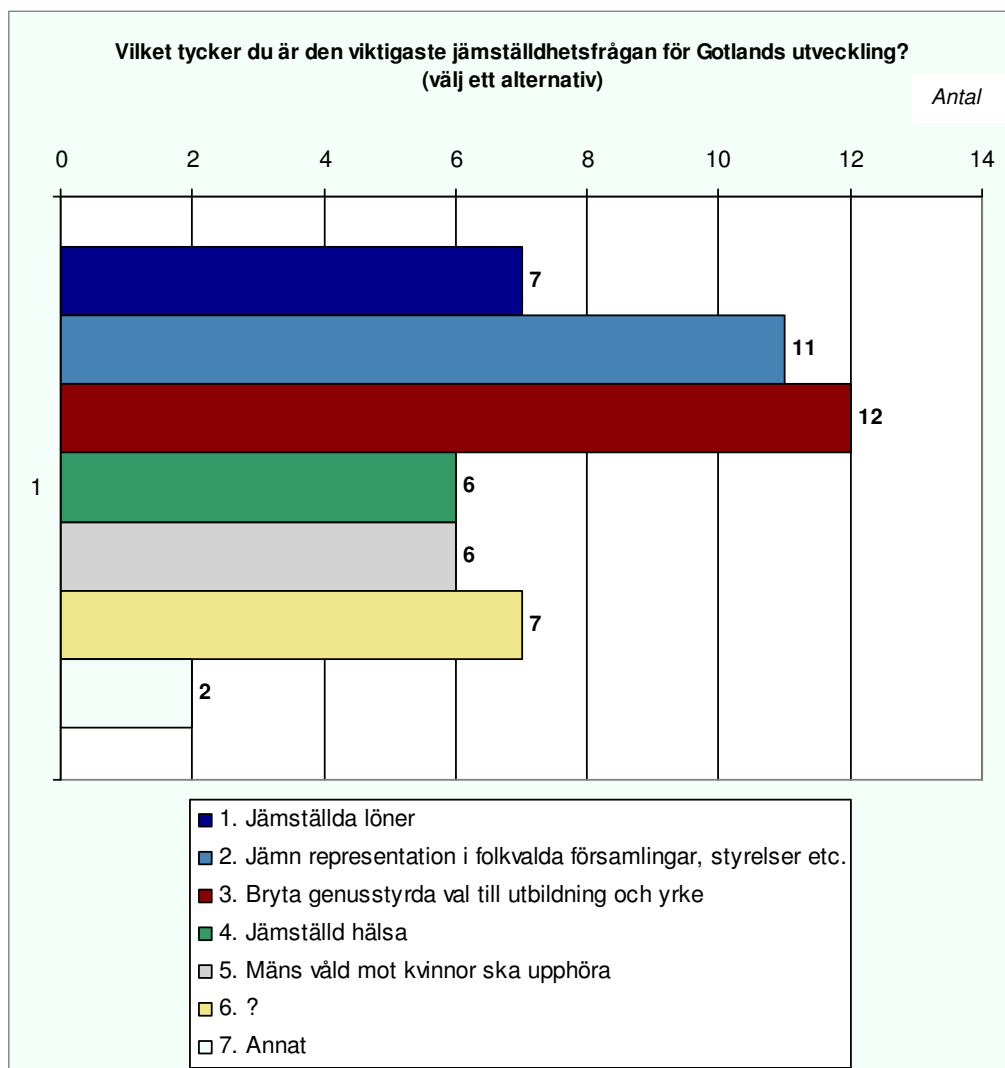
Även med bra stöd kan det bli svårt att få genomslag för arbetet med jämställdhet. Det största problemet är att få enskilda medlemmar att avsätta tid till utbildningar/föreläsningar eller annat arbete, men om länsstyrelsen riktade utbildningsinsatser eller stöd specifikt till föreningar skulle vi försöka engagera våra medlemmar att delta. (Politiskt parti)

För att uppmuntra och stödja män och kvinnor, killar och tjejer handla (sic!) det om att kunna skapa tid. Tid är pengar eftersom vi samtliga är företagare. (Näringslivsaktör)

Mycket av jämställdhetsarbetet är i själva processen. Det gäller att ge tid och resurser på alla nivåer för att föra en diskussion. Jämför med begreppet rättvisa. Vad är jämställdhet och hur kan en hålla diskussionen levande. (Statlig myndighet)

### *3.9. Vilken är den viktigaste jämställdhetsfrågan för Gotlands utveckling?*

Slutligen ställdes en fråga om vilken fråga som aktörerna tycker är viktigast inom jämställdhetsområdet för att Gotland ska utvecklas. Det kan dels vara en indikation för vilka områden som är viktiga att satsa på framöver men också vilka frågor som intresserar de olika aktörerna.



Topp-5 med de vanligaste svaren

1. Bryta genusstyrda val till utbildning och yrke
2. Jämn representation i folkvalda församlingar, styrelser etc.
3. Jämställda löner och eget förslag
4. Jämställd hälsa och Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Flera påpekar att det inte går att välja bara ett av alternativen och att de menar att allt hänger ihop och att allt är viktigt.

Jag tycker inte man kan välja bara ett, alla är viktiga [...]

Tycker att allt hänger ihop.

## 4. Hur kan vi tolka resultaten?

*I detta avsnitt analyseras och tolkas resultaten av svaren på enkäten. De viktigaste slutsatserna dras för vad vi kan lära om arbetet med jämställdhetsintegrering på Gotland och hur länsstyrelsen kan utveckla sitt arbete framöver. Efter pilarna anges insatser som länsstyrelsen kan arbeta vidare med.*

### 4.1. Behov av kunskap om vad jämställdhetsintegrering innebär

Precis som tidigare erfarenheter av länsstyrelsens insatser för att driva på arbetet med jämställdhetsintegrering i länet, visar denna enkät att det finns en bristande kunskap av vad jämställdhetsintegrerad verksamhet handlar om. Även om skillnaden förklarades i början av enkäten och det stod att insatser inom ramen för diskrimineringslagen såsom lönekartläggningar och rekryteringar inte berörs i denna enkät har många respondenter beskrivit det arbetet ändå.

Det finns ett uppenbart behov av att diskutera hur vi arbetar med jämställdhet på arbetsplatserna, i lönekartläggningar och rekryteringar och det är en mycket viktig del av arbetet för ökad jämställdhet, men det uppdrag som länsstyrelsen har fokuserar på jämställdhet i verksamheter. Det finns alltså ett stort behov av att fortsätta förklara och tydliggöra vad olika typer av jämställdhetsarbete handlar om.

- Fortsätta erbjuda basutbildningar om jämställdhet, genus och jämställdhetsintegrering

### 4.2. Konkreta exempel på insatser och resultat

Även om vissa exempel ges på insatser finns det ett behov av att koppla dem till resultat och sprida dem. Goda och lärande exempel är något som många efterfrågar och önskar som ett stöd för att komma vidare i sitt arbete. De som faktiskt jobbar med jämställdhetsintegrering behöver bli bättre på att se, formulera, dokumentera och sprida sina insatser och resultat. En insats som länsstyrelsen kan bidra med är att stödja aktörer i att formulera och dokumentera sitt arbete och sedan sprida det till fler.

- Sprida kunskap om vikten av dokumentation och hur det kan göras.
- Sprida de goda exempel som finns.

### 4.3. Framtida behov av stöd

Utifrån enkäten går det att se att det dels krävs fortsatta basutbildningar om vad jämställdhetsintegrering är, varför det är viktigt och hur det kan gå till och dels insatser för att stödja dem som redan är igång och arbetar genom t.ex. erfarenhetsutbyte. Eftersom flera hänvisar till tidsbrist, krav och styrning och verksamhetsplanering kan det även krävas påverkan på en mer strategisk nivå att ge mandat och resurser till arbetet.

- Lyfta vikten av jämställdhetsintegrering i de strategiska nätverk länsstyrelsen deltar i.
- Delta i den samverkan som alla länsstyrelser har med andra aktörer på nationell nivå och lyfta behov av styrning och stöd.

Det är även värt att notera att på frågan om vilket stöd som önskas kommer alternativet 'Inget' på plats nummer fyra, före kunskapsunderlag. Det kan tyda på flera saker; brist på intresse, brist på resurser för att ta till sig stöd eller också en okunskap om vilket stöd som skulle behövas för att komma vidare.

- Vid planering av insatser ta hänsyn till om det finns intresse och förmåga att ta till sig det stöd som erbjuds.
- Sprida kunskap om vikten av stöd på olika nivåer vid arbete med jämställdhetsintegrering.

Länsstyrelsen bedömer också att formerna för erfarenhetsutbyte bör utformas så att de på ett effektivt sätt utgör ett stöd i form av handledning och "pådrivare" för att arbetet ska komma framåt med konkreta resultat för att inte bli ett allmänt forum för att bara diskutera frågan. Det finns en tendens att tro att det räcker att säga att frågan ska genomsyra allt som görs. Vetskap om vikten av konkreta insatser och resultat och effekter bör spridas.

- Hitta lämpliga former för erfarenhetsutbyte mellan aktörer i Gotlands län.

Länsstyrelsen kommer nu att ta med sig resultatet in i den planering av fortsatt insatser som görs.

## Bilaga 1 – Enkät

Länsstyrelsen har ett uppdrag verka för att de jämställdhetspolitiska målen förverkligas i länet. Vi ska samordna, stödja och följa upp utvecklingen.

För att få vet mer om vad som görs inom jämställdhetsområdet på Gotland skickar vi nu ut en enkät till olika myndigheter, företag och organisationer i länet. Syftet med enkäten är att kartlägga arbetet i länet. Resultatet kommer att sammanställas och publiceras på Länsstyrelsens hemsida och är ett värdefullt underlag för planering av kommande insatser.

Observera att frågorna om jämställdhet i enkäten inte avser arbete inom ramen för diskrimineringslagstiftningen, riktat till anställd personal, såsom jämställdhetsplaner, lönekartläggningar och rekryteringar. Vi undrar istället hur ni arbetar med att integrera jämställdhet i er verksamhet.

Jämställdhetsintegrering är den strategi som både FN och Sveriges riksdag har bestämt för jämställdhetsarbetet.

"Jämställdhetsintegrering innebär (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."

Exempel på jämställdhetsintegrering:

En kommuns fritidsförvaltning analyserar hur fördelningen av ekonomiska bidrag kommer flickor och pojkar, kvinnor och män till del.

En tidning försöker rapportera lika mycket om mäns och kvinnors sportresultat.

En förening ser till att ha en jämn fördelning av kvinnor och män i styrelsen och verkar för att både kvinnor och män får tala ungefär lika mycket på mötena.

En skola arbetar med att ett bemötande som så att pojkar och flickor få lika mycket utrymme i klassrummet.

En arbetsförmedling presenterar könsuppdelad statistik över arbetsmarknaden och arbetar för att få fler personer av underrepresenterat kön på utbildningar och inom branscher.

Ett företag som säljer kläder har reklam som bryter mot typiska könsroller och visar både flickor och pojkar som aktiva personer.

Era svar är värdefulla för oss och vi vill gärna ha dem senast den 14 oktober. Observera att vi är tacksamma om ni går igenom enkäten även om ni inte bedriver något arbete med jämställdhetsintegrering just nu, då vi gärna vill veta vilken typ av stöd ni skulle vilja ha.

Om ni har frågor om enkäten får ni gärna höra av er till [elin.turesson@lansstyrelsen.se](mailto:elin.turesson@lansstyrelsen.se), tfn. 0498-292003

Med vänliga hälsningar

Elin Turesson

Särskilt sakkunnig i jämställdhet

**BAKGRUNDSINFORMATION -  
Vilken typ av organisation representerar du?**

- Statlig myndighet
- Kommunal förvaltning
- Frivilligorganisation/förening
- Religiöst samfund/förening
- Företag
- Skola/utbildningsaktör (t.ex. studieförbund)

**Vad heter den organisation/det företag som du representerar?**

---

**Kontaktuppgifter (frivilligt) för eventuella följdfrågor.**

E-postadress

---

Telefon

---

**Kön (på dig som fyller i enkäten)?**

- Kvinna
- Man
- Annat

**Vilken position har du som svarar på enkäten?**

- Chef/ordförande
  - Medarbetare/medlem
  - Annat
- 

**Arbetar ni med att integrera jämställdhet i er verksamhet?**

- Ja
- Nej

**Beskriv hur ni arbetar med jämställdhetsintegrering.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Beskriv varför ni inte arbetar med jämställdhetsintegrering**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Vilka insatser genomförde ni under 2009-2010 inom jämställdhetsområdet? (kryssa gärna flera)**

- Utbildning/föreläsning
- Värderingsövningar
- Kartläggning
- Policy/handlingsplan
- Checklista
- Handledning
- Erfarenhetsutbyte
- Kunskapsunderlag/rapport
- Ändrade rutiner/arbetssätt
- Annat

---

---

- Inget

**Kommentar**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Har ni tidigare erfarenheter av arbete med jämställdhetsintegrering, sedan före 2009?**

Ja (beskriv vad)

---

---

---

---

Nej (kommentera)

---

---

---

---

Vet ej (kommentera)

---

---

---

---

**Kommentar**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Vilka insatser planerar ni att genomföra under 2011-2012 inom jämställdhetsområdet? (kryssa gärna flera)

- Utbildning/föreläsning
- Värderingsövningar
- Kartläggning
- Policy/handlingsplan
- Checklista
- Handledning
- Erfarenhetsutbyte
- Kunskapsunderlag/rapport
- Ändrade rutiner
- Annat

---

---

- Inget

Hur framgångsrikt bedömer ni att arbetet är? (med framgångsrikt arbete menas att arbetet har stöd hos ledningen och är prioriterat, medarbetarna/aktiva medlemmar har kunskap om jämställdhet och genus samt att det görs konkreta verksamhetsförbättringar)

1 = Inte alls framgångsrikt

5 = Mycket framgångsrikt

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Kommentar

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Har ni en handlingsplan eller liknande för ert arbete med jämställdhetsintegrering? (om ja, skicka den gärna till [elin.turesson@lansstyrelsen.se](mailto:elin.turesson@lansstyrelsen.se))

- Ja
- Nej
- Vet ej

Hur bedömer ni nivån på kunskapen i er organisation om jämställdhets- och genusfrågor? (1 = mycket låg, 5 = mycket hög)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**Kommentar**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Vilket stöd skulle ni vilja ha för att utveckla ert arbete med jämställdhetsintegrering? (välj max 3)**

- Utbildning/föreläsning
- Pengar
- Goda exempel
- Handledning
- Erfarenhetsbyte/nätverk
- Kunskapsunderlag
- Annat

---

---

---

---

---

- Inget

**Kommentar**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Övriga kommentarer

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Vilket tycker du är den viktigaste jämställdhetsfrågan för Gotlands utveckling? (välj ett alternativ)

- Jämställda löner
- Jämn representation i folkvalda församlingar, styrelser etc.
- Jämställt uttag av föräldraledigheten
- Bryta genusstyrda val till utbildning och yrke
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- ?

---





- Annat

## Bilaga 2 - Sändlista

ABF  
ALMI Företagspartner  
Arbetsförmedlingen  
Atheneskolan AB  
Attendo (Visby, Burgsvik)  
Bilda  
Brottsofferjouren  
Cementa  
Centerpartiet  
CSN  
Destination Gotland  
Donnergymnasiet AB  
Ekströms kläder  
Exportrådet  
Feministiskt initiativ  
Folkpartiet  
Folkuniversitetet  
Frälsningsarmén  
Fårö/Fårösunds Företagarförening  
Företagarna  
Försäkringskassan  
Gotland Montessori-Friskola  
Gotlands Energi AB  
Gotlands folkhögskola  
Gotlands idrottsförbund  
Gotlands Industrihus AB  
Gotlands Konstskola  
Gotlands länsbibliotek  
Gotlands museum  
Gotlands sjukhem (stiftelse)  
Gotlandshem Ab  
Guteskolan AB  
Gymnasie- och  
vuxenutbildningsförvaltningen  
Hansa utbildning AB  
Hansahälsan  
Hassela  
Hattstugan När  
Hoburgs Näringslivs Intresseförening  
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen  
Högskolan Gotland  
Julia Hultgren  
Katolska församlingen  
Kriminalvården  
Kristdemokraterna  
Kultur- och fritidsförvaltningen  
Ledningskontoret  
LRF  
Medborgarskolan

Metodistkyrkan på Gotland  
Miljöpartiet  
Moderata samlingspartiet  
Nykterhetsrörelsens bildningsverksamhet  
Payex  
Pensionsmyndigheten  
Pingstförsamlingen  
Polisen  
Praktikertjänst AB  
Produkt Gotland  
RFSL  
RFSU  
Riksantikvarieämbetet  
Riksutställningar  
Romaföretagarna  
Rädda barnen  
Röda korset  
Samhällsbyggnadsförvaltningen  
Science Park Gotland  
Sensus  
Sida  
Skarphäll City Intresseförening  
Skatteverket  
Skogsstyrelsen  
Slite Utveckling AB  
Socialdemokraterna  
Socialförvaltningen  
Solrosen Visby (Skåningegård)  
St:Clements Hotell  
Stiftelsen Gotlandsmusiken  
Stiftelsen Orionskolan  
Studieförbundet  
Studieförbundet vuxenskolan  
Suderbys Herrgård  
Svenska spel  
Svenskt näringsliv  
Sverigedemokraterna  
Tillväxt Gotland  
UNG (Utveckling Norra G)  
Virudden Utveckling AB  
Visby Hotell  
Visby Missionsförsamling  
Visby Stift  
Wisby Strand Congress  
Vänsterpartiet

## Bilaga 3 – Sammanfattning resultat

|                   |  |   |  |
|-------------------|--|---|--|
| Avslutade:        |  |   | 51   |
| <b>1</b>          | <b>TEXT / BILD INNEHÅLL</b>  |   |  |
|                   | N/A  | N/A   | N/A  |
| <b>2</b>          | <b>BAKGRUNDSINFORMATION - Vilken typ av organisation representerar du?</b> | <b>Antal</b>  | <b>Procent</b> <b>Grafisk illustration</b> |
| 1                 | 1. Statlig myndighet   | 12  | 20,00%                                     |
| 2                 | 2. Kommunal förvaltning  | 6   | 10,00%                                     |
| 3                 | 3. Frivilligorganisation/förening  | 17  | 28,33%                                     |
| 4                 | 4. Religiöst samfund/förening  | 3   | 5,00%                                      |
| 5                 | 5. Företag   | 14  | 23,33%                                     |
| 6                 | 6. Skola/utbildningsaktör (t.ex. studieförbund)                            | 8   | 13,33%                                     |
| <b>Totalt</b>     |  | <b>60</b>   | <b>100%</b>                                |
| <b>Medelvärde</b> |  | <b>3,42</b>   |  |
| <b>3</b>          | <b>Vad heter den organisation/det företag som du representerar?</b>        |   |  |
|                   | 1.   |    |  |
| <b>4</b>          | <b>Kontaktuppgifter (frivilligt) för eventuella följdfrågor.</b>           |   |  |
|                   | 1. E-postadress  |    |  |
|                   | 2. Telefon   |    |  |
| <b>5</b>          | <b>Kön (på dig som fyller i enkäten)?</b>                                  | <b>Antal</b>  | <b>Procent</b> <b>Grafisk illustration</b> |
| 1                 | 1. Kvinna  | 34  | 57,63%                                     |
| 2                 | 2. Man   | 25  | 42,37%                                     |
| 3                 | 3. Annat   | 0   | 0,00%                                      |
| <b>Totalt</b>     |  | <b>59</b>   | <b>100%</b>                                |
| <b>Medelvärde</b> |  | <b>1,42</b>   |  |
| <b>6</b>          | <b>Vilken position har du som svarar på enkäten?</b>                       | <b>Antal</b>  | <b>Procent</b> <b>Grafisk illustration</b> |
| 1                 | 1. Chef/ordförande   | 39  | 65,00%                                     |
| 2                 | 2. Medarbetare/medlem  | 15  | 25,00%                                     |
| 3                 | 3. Annat   | 6  | 10,00%                                     |
| <b>Totalt</b>     |  | <b>60</b>   | <b>100%</b>                                |
| <b>Medelvärde</b> |  | <b>1,45</b>   |  |
| <b>7</b>          | <b>Arbetar ni med att integrera jämställdhet i er verksamhet?</b>          | <b>Antal</b>  | <b>Procent</b> <b>Grafisk illustration</b> |
| 1                 | 1. Ja  | 51  | 86,44%                                     |
| 2                 | 2. Nej   | 8   | 13,56%                                     |
| <b>Totalt</b>     |  | <b>59</b>   | <b>100%</b>                                |

|           |   |              |                |                             |
|-----------|---|--------------|----------------|-----------------------------|
|           | <b>Medelvärde</b>   | <b>1,14</b>  |                |                             |
| <b>8</b>  | <b>Beskriv hur ni arbetar med jämställdhetsintegrering.</b>   |              |                |                             |
|           | 1.  |              |                |                             |
| <b>9</b>  | <b>Beskriv varför ni inte arbetar med jämställdhetsintegrering</b>  |              |                |                             |
|           | 1.  |              |                |                             |
| <b>10</b> | <b>Vilka insatser genomförde ni under 2009-2010 inom jämställdhetsområdet? (kryssa gärna flera)</b>             | <b>Antal</b> | <b>Procent</b> | <b>Grafisk illustration</b> |
| 1         | 1. Utbildning/föreläsning   | 21           | 15,91%         |                             |
| 2         | 2. Värderingsövningar   | 7            | 5,30%          |                             |
| 3         | 3. Kartläggning   | 26           | 19,70%         |                             |
| 4         | 4. Policy/handlingsplan   | 21           | 15,91%         |                             |
| 5         | 5. Checklista   | 4            | 3,03%          |                             |
| 6         | 6.Handledning   | 4            | 3,03%          |                             |
| 7         | 7. Erfarenhetsutbyte  | 15           | 11,36%         |                             |
| 8         | 8. Kunskapsunderlag/rapport   | 6            | 4,55%          |                             |
| 9         | 9. Ändrade rutiner/arbetsätt  | 13           | 9,85%          |                             |
| 10        | 10. Annat   | 14           | 10,61%         |                             |
| 11        | 11. Inget   | 1            | 0,76%          |                             |
|           | <b>Totalt</b>   | <b>132</b>   | <b>100%</b>    |                             |
|           | <b>Medelvärde</b>   | <b>5,02</b>  |                |                             |
| <b>11</b> | <b>Kommentar</b>  |              |                |                             |
|           | 1.  |              |                |                             |
| <b>12</b> | <b>Har ni tidigare erfarenheter av arbete med jämställdhetsintegrering, sedan före 2009?</b>                    | <b>Antal</b> | <b>Procent</b> | <b>Grafisk illustration</b> |
| 1         | 1. Ja (beskriv vad)   | 25           | 55,56%         |                             |
| 2         | 2. Nej (kommentera)   | 13           | 28,89%         |                             |
| 3         | 3. Vet ej (kommentera)  | 7            | 15,56%         |                             |
|           | <b>Totalt</b>   | <b>45</b>    | <b>100%</b>    |                             |
|           | <b>Medelvärde</b>   | <b>1,60</b>  |                |                             |
| <b>13</b> | <b>Kommentar</b>  |              |                |                             |
|           | 1.  |              |                |                             |
| <b>14</b> | <b>Vilka insatser planerar ni att genomföra under 2011-2012 inom jämställdhetsområdet? (kryssa gärna flera)</b> | <b>Antal</b> | <b>Procent</b> | <b>Grafisk illustration</b> |
| 1         | 1. Utbildning/föreläsning   | 18           | 17,48%         |                             |
| 2         | 2. Värderingsövningar   | 9            | 8,74%          |                             |
| 3         | 3. Kartläggning   | 12           | 11,65%         |                             |
| 4         | 4. Policy/handlingsplan   | 19           | 18,45%         |                             |

|                   |                             |             |             |
|-------------------|-----------------------------|-------------|-------------|
| 5                 | 5. Checklista               | 3           | 2,91%       |
| 6                 | 6.Handledning               | 5           | 4,85%       |
| 7                 | 7. Erfarenhetsutbyte        | 14          | 13,59%      |
| 8                 | 8. Kunskapsunderlag/rapport | 2           | 1,94%       |
| 9                 | 9. Ändrade rutiner          | 5           | 4,85%       |
| 10                | 10. Annat                   | 14          | 13,59%      |
| 11                | 11. Inget                   | 2           | 1,94%       |
| <b>Totalt</b>     |                             | <b>103</b>  | <b>100%</b> |
| <b>Medelvärde</b> |                             | <b>4,99</b> |             |

|    |   |       |         |                      |
|----|---|-------|---------|----------------------|
| 15 | Hur framgångsrikt bedömer ni att arbetet är? (med framgångsrikt arbete menas att arbetet har stöd hos ledningen och är prioriterat, medarbetarna/aktiva medlemmar har kunskap om jämställdhet och genus samt att det görs konkreta verksamhetsförbättringar) 1 = Inte alls framgångsrikt 5 = Mycket framgångsrikt | Antal | Procent | Grafisk illustration |
|----|---|-------|---------|----------------------|

|                   |      |             |             |  |
|-------------------|------|-------------|-------------|--|
| 1                 | 1. 1 | 0           | 0,00%       |  |
| 2                 | 2. 2 | 4           | 9,09%       |  |
| 3                 | 3. 3 | 21          | 47,73%      |  |
| 4                 | 4. 4 | 14          | 31,82%      |  |
| 5                 | 5. 5 | 5           | 11,36%      |  |
| <b>Totalt</b>     |      | <b>44</b>   | <b>100%</b> |  |
| <b>Medelvärde</b> |      | <b>3,45</b> |             |  |

|    |           |  |  |  |
|----|-----------|--|--|--|
| 16 | Kommentar |  |  |  |
|    | 1.        |  |  |  |

|    |   |       |         |                      |
|----|---|-------|---------|----------------------|
| 17 | Har ni en handlingsplan eller liknande för ert arbete med jämställdhetsintegrering? (om ja, skicka den gärna till elin.turesson@lansstyrelsen.se) | Antal | Procent | Grafisk illustration |
|----|---|-------|---------|----------------------|

|                   |           |             |             |  |
|-------------------|-----------|-------------|-------------|--|
| 1                 | 1. Ja     | 15          | 34,09%      |  |
| 2                 | 2. Nej    | 26          | 59,09%      |  |
| 3                 | 3. Vet ej | 3           | 6,82%       |  |
| <b>Totalt</b>     |           | <b>44</b>   | <b>100%</b> |  |
| <b>Medelvärde</b> |           | <b>1,73</b> |             |  |

|    |   |       |         |                      |
|----|---|-------|---------|----------------------|
| 18 | Hur bedömer ni nivån på kunskapen i er organisation om jämställdhets- och genusfrågor? (1 = mycket låg, 5 = mycket hög) | Antal | Procent | Grafisk illustration |
|----|---|-------|---------|----------------------|

|   |      |    |        |  |
|---|------|----|--------|--|
| 1 | 1. 1 | 0  | 0,00%  |  |
| 2 | 2. 2 | 5  | 9,62%  |  |
| 3 | 3. 3 | 19 | 36,54% |  |
| 4 | 4. 4 | 22 | 42,31% |  |

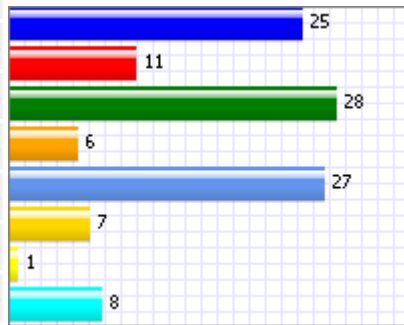
|                   |      |             |             |
|-------------------|------|-------------|-------------|
| 5                 | 5. 5 | 6           | 11,54%      |
| <b>Totalt</b>     |      | <b>52</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Medelvärde</b> |      | <b>3,56</b> |             |

#### 19 Kommentar

|    |  |
|----|--|
| 1. |  |
|----|--|

#### 20 Vilket stöd skulle ni vilja ha för att utveckla ert arbete med jämställdhetsintegrering? (välj max 3)

|                              | Antal | Procent                |
|------------------------------|-------|------------------------|
| 1 1. Utbildning/föreläsning  | 25    | 22,12%                 |
| 2 2. Pengar                  | 11    | 9,73%                  |
| 3 3. Goda exempel            | 28    | 24,78%                 |
| 4 4.Handledning              | 6     | 5,31%                  |
| 5 5. Erfarenhetsbyte/nätverk | 27    | 23,89%                 |
| 6 6. Kunskapsunderlag        | 7     | 6,19%                  |
| 7 7. Annat                   | 1     | 0,88%                  |
| 8 8. Inget                   | 8     | 7,08%                  |
| <b>Totalt</b>                |       | <b>113</b> <b>100%</b> |
| <b>Medelvärde</b>            |       | <b>3,57</b>            |



#### 21 Kommentar

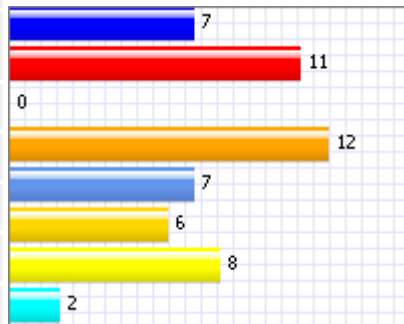
|    |  |
|----|--|
| 1. |  |
|----|--|

#### 22 Övriga kommentarer

|    |  |
|----|--|
| 1. |  |
|----|--|

#### 23 Vilket tycker du är den viktigaste jämställdhetsfrågan för Gotlands utveckling? (välj ett alternativ)

|   | Antal | Procent               |
|---|-------|-----------------------|
| 1 1. Jämställda löner   | 7     | 13,21%                |
| 2 2. Jämn representation i folkvalda församlingar, styrelser etc. | 11    | 20,75%                |
| 3 3. Jämställt uttag av föräldraledigheten                        | 0     | 0,00%                 |
| 4 4. Bryta genusstyrda val till utbildning och yrke               | 12    | 22,64%                |
| 5 5. Jämställd hälsa  | 7     | 13,21%                |
| 6 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra                            | 6     | 11,32%                |
| 7 7. ?  | 8     | 15,09%                |
| 8 8. Annat  | 2     | 3,77%                 |
| <b>Totalt</b>   |       | <b>53</b> <b>100%</b> |
| <b>Medelvärde</b>   |       | <b>4,15</b>           |



## Bilaga 4 – Ett urval av länsstyrelsens insatser under åren 1995-2011

1995

- En person anställdes som jämställdhetsexpert på länsstyrelsen.
- Länsstyrelsen startade ett nätverk för jämställdhetsansvariga inom företag och organisationer.
- Länsstyrelsen startade en tidning om jämställdhet. Den fick namnet Tema K&M.
- "Damkraft" - ett regionalt resurscentrum (RRC) för kvinnor startades av länsstyrelsen.

1996

- Länsstyrelsen fick i uppdrag av regeringen att ta fram en länsstrategi för jämställdhet, vilket också genomfördes. Strategin gällde för åren 1996- 2001.
- Länsstyrelsen tog fram en folder med statistik om "Kvinnor och män i Gotlands län".
- Länsstyrelsen gav i uppdrag åt ALMI att utreda problem och möjligheter för kvinnor att starta företag.

1997

- En omfattande studie genomfördes av Stockholms universitet på uppdrag av länsstyrelsen, "Från ord till handling". Studien beskrev uppfattningar om jämställdhet och kön i tre Gotländska organisationer.
- Länsstyrelsen tog initiativ till ett Östersjöprojekt med Lettland, vars syfte är att bilda ett nätverk för kvinnor länderna emellan.

1998

- Länsstyrelsen genomförde tillsammans med Gotlands kommun en stor konferens om jämställdhet. Målgruppen var medarbetare inom kommunen och länsstyrelsen.
- Länsstyrelsen tog initiativ till och stöttade två IT-projekt för kvinnor, "Tjelvars döttrar" samt "Gotlandsgallerian".
- I september inrättades en särskild projektverksamhet, Komhuset, av länsstyrelsen. Syftet var att bedriva jämställdhetsarbete i projektform inom olika samhällsområden.
- Länsstyrelsen tog initiativet till ett nätverk för kvinnor som studerar teknik på Högskolan på Gotland.

1999

- Länsstyrelsen var stödjande aktör för de kvinnor och tjejer som ville starta en tjejjour i länet. Detta skedde inom ramen för projektet "Unga kvinnors villkor". Tjejjouren blev sedermera en ideell förening.
- Länsstyrelsen genomförde ett antal utbildningar i jämställdhet, t.ex. för personal på statliga arbetsplatser såsom Högskolan, Skattemyndigheten samt vår egen personal. Sammanlagt fick cirka 1000 personer någon utbildning i jämställdhet under året.
- Länsstyrelsen tog initiativ till ett nätverk med skolpersonal för att öka jämställdhetsarbetet inom skolans olika verksamheter.
- Länsstyrelsen arrangerade ett seminarium om jämställdhet för män, som besöktes av cirka 250 deltagare. En projektledare anställdes för fortsatt arbete kring män och jämställdhet.

- Länsstyrelsen tog initiativ till ett BRYT-projekt för män, vars syfte är att öka antalet anställda inom vård och omsorg.

## 2000

- Länsstyrelsen tog initiativet till en omfattande informationsfolder om mäns våld mot kvinnor och övergrepp mot barn.
- Länsstyrelsen startade projektet "Växthuset" för att konkret medverka till att fler kvinnor startar företag.
- Länsstyrelsen, i samarbete med Barn- och utbildningsförvaltningen, startade ett värdegrundsprojekt för lärare inom Gotlands kommun. Projektet fick namnet "Värdegrunden jämt".
- Ett övergripande jämställdhetsråd mellan länsstyrelsens ledning och ledningen i Gotlands kommun bildades.

## 2001

- Länsstyrelsen startade det första jämställdhetsprojektet för unga män, det s.k. "Focus-projektet", med inriktning på utbildning och värderingar kring kön.
- Länsstyrelsen tog initiativ till ett nätverk för kvinnor vars män är fiskare. Idag kallas nätverket "Fiskarkvinnorna" och utvecklar produkter i fiskskinn.
- Ett projekt startades av länsstyrelsen för att stötta upp och införliva jämställdhetsperspektivet i Strukturfonderna för Mål 2 öarna samt Växtkraft Mål 3.
- Projektet "Kvinnor på norr" startades av Länsstyrelsen, vars syfte var att involvera fler kvinnor i strukturuomvandlingen på Norra Gotland.

## 2002

- Länsstyrelsen startade ett omfattande utbildningsprojekt, "Gotland Jämt", som vände sig till företag och organisationer som beviljats Växtkraft Mål 3-medel.
- Ett antal utbildningstillfällen rörande mäns våld mot kvinnor genomfördes av länsstyrelsen tillsammans med Gotlands kommun.

## 2003

- Länsstyrelsen tog initiativ till ett nätverk för kvinnor som äger skog. Nätverket fick namnet "Skogskällingarna".
- Länsstyrelsen startade ett lokalt nätverk för jämställdhetshandläggare/-ansvariga i företag och organisationer, som ansågs vara viktiga aktörer för regional utveckling.
- Länsstyrelsen medverkade aktivt för att Gotlands kommun skulle delta i den nationella satsningen att varje kommun ska en Genuspedagog som resurs inom kommunen.
- Länsstyrelsen tog initiativ till en kartläggning, den första i sitt slag i länet, som påvisade representationen av kvinnor och män i företagsstyrelser med fler än 25 anställda på Gotland. Representationen av kvinnor och män i offentliga nämnder, partnerskap och ideella organisationer undersöktes också.

## 2004

- På uppdrag av länets jämställdhetsråd genomfördes en konferens om jämställdhet för personal inom Gotlands kommun och Länsstyrelsen. 200 personer deltog jämnt fördelat mellan kvinnor och män.
- Jämställdhetsrådet mellan Gotlands kommun och länsledningen avslutades.
- Länsstyrelsen genomförde ett särskilt seminarium för kvinnor i det mansdominerade arbetet med risk- och sårbarhetsanalyser i länet.
- Länsstyrelsen genomförde en kartläggning av mäns våld mot kvinnor på Gotland.
- Länsstyrelsen genomförde en mediagranskning, "Bara Bilder?" av de lokala tidningarna samt flertalet av årets turistbroschyrer.

#### 2005

- Länsstyrelsen tog fram en regional statikfolder med könsuppdelad statistik om kvinnor och män på Gotland, Kön spelar roll. Över 1000 exemplar spreds under året till aktörer i länet
- En kvalitativ undersökning genomfördes av Länsstyrelsen på ett urval av de arbetsplatserna om ingick i jämställdhetsprojektet Gotland Jämt.
- Länsstyrelsen stöttade Gotlands kommun med ett antal utbildningstillfällen i jämställdhet bl.a. för missbrukarvården inom socialtjänsten, gymnasieskolan och ledningskontoret.
- Länsstyrelsen stöttade Gotlands kommun på olika sätt i sitt framtagande av ett kommunalt handlingsprogram för kvinnofrid

#### 2006

- Nätverket Aktivt jämställdhetsarbetet, som Länsstyrelsen bedrev, som stöd till viktiga aktörer i länet, tog fram ett värderingsmaterial om jämställdhet i form av en kortlek, Leka jämt.
- Ett kunskapsunderlag kring den fysiska planeringen vid tre stora arbetsplatser arbetades fram av Länsstyrelsen.
- Länsstyrelsen genomförde ett antal utbildningsinsatser i jämställdhet för Gotlands kommun. Exempel på föreläsningar: inom barn och utbildningsförvaltningen och inom regional utveckling för ledningskontoret i framtagandet av ett regionalt utvecklingsprogram.
- En konferens om jämställdhet genomfördes tillsammans med Gotlands kommun. Ca 100 personer deltog, flest kvinnor. Frågor som var aktuella på konferensen var vikten av att arbeta med jämställdhetsintegrering, arbetet med jämställdhetslagen samt hur sjukvård och stadsplanering kan bli mer jämställd.

#### 2007

- Ett jämställdhetsprojekt inom Gotland kommuns gymnasieskola, som Länsstyrelsen stöttade med handledning, avslutades under året. Projektnamnet var Jämt gymnasium.
- Länsstyrelsen genomförde ett antal utbildnings- och informationsinsatser om jämställdhet i länet för olika myndigheter, organisationer och Gotlands kommun.
- Länsstyrelsen tog under året fram en skrift av vårt eget arbete med jämställdhetsintegrering, Så här gör vi!
- En rapport om könsfördelningen mellan kvinnor och män i näringslivets styrelser på Gotland gavs, Makt och inflytande 2007 – en fråga om kompetens?
- Länsstyrelsen beviljade sex olika projekt medel för att främja kvinnors företagande. Det var medel för den särskilda satsningen för att öka andelen företag som drivs av kvinnor.

## 2008

- Länsstyrelsen stöttade Högskolan Gotland i sitt arbete med att arbeta för ökad jämställdhet i sin organisation. Arbetet har resulterat i ett underlag med förslag på hur organisationen kan arbeta vidare med jämställdhetsintegrering.
- En kartläggning med att inventera arbetet med jämställdhetsintegrering i de olika förvaltningarna i Gotlands kommun avslutades och rapporterades till förvaltningsledningen.
- Ett nationellt länsstyrelsegemensamt Socialfondsprojekt startades (ESF-jämt). Projektets syfte är att vara en stödorganisation för projektsökande och projektägare inom socialfonden.

## 2009

- Länsstyrelsen tog fram olika kunskapsunderlag som uppmärksammade olika delar av jämställdhetspolitiken: fickbok med könsuppdelad statistik, Kön spelar roll, och en studie om gotländska aktörers erfarenheter och kunskap om hur man kan motverka människohandel för sexuella ändamål och prostitution på Gotland.

## 2010

- För att följa upp utvecklingen i länet utifrån de jämställdhetspolitiska målen gjorde Länsstyrelsen en analys av den regionala könsuppdelade statistik som har tagits fram sedan 2005. Analysen utgör ett kunskapsunderlag och stöd med praktiska övningar och diskussionsfrågor om jämställdhet på Gotland.
- Länsstyrelsen inledde ett arbete med att stödja de statliga myndigheterna i länet genom att starta upp ett nätverk för erfarenhetsutbyte och gemensam kompetensutveckling.
- Ett fokusområde under året var det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Länsstyrelsen utvecklade arbetet med att fördela statsbidrag, samordnade samverkansgruppen Familjevåldgruppen, spred information och arrangerade utbildningsinsatser, t.ex. om våld i samkönade relationer.
- Länsstyrelsen publicerade en uppföljning av regeringens satsning på att främja kvinnors företagande, Kvinnorna på ön. En konferens arrangerades om hur vi kan skapa jämställda förutsättningar för kvinnors och mäns företagande.

## 2011

- Länsstyrelsen genomförde flera utbildningar under året, t.ex. utbildning på Arbetsförmedlingen, utbildning för chefer inom Region Gotland om chefens roll vid jämställdhetsintegrering och basutbildningar i jämställdhet och genus.
- Utbildningar arrangerades om hedersrelaterat våld och förtryck mot HBT-personer och chefens roll vid arbete mot mäns våld mot kvinnor.
- Länsstyrelsen tillsatte en utredning om resultaten av de utvecklingsmedel som har beviljats sedan 2006 inom området mäns våld mot kvinnor.
- Två seminarier arrangerades under Almedalsveckan om jämställdhet och innovationer och samhällsplanering ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Länsstyrelsens projekt ESF-jämt, som stödjer ESF-projekten förlängdes.