



Länsstyrelsen

GOTLANDS LÄN

Kicki Scheller

Särskilt sakkunnig jämställdhet

Promemoria

2004-10-20

dnr 100-946-05

Underbilaga till handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland 2004- 2009 (följer tidsintervallen med regeringens handlingsplan för jämställdhetsintegrering)

Bakgrund

I 2004 års regleringsbrev står att länsstyrelsen skall ha en handlingsplan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Den bör omfatta den interna styrningen, kompetensutveckling, metoder för jämställdhetsintegrering, samordning och uppföljning för arbetet.

Handlingsplanen ska innefatta såväl länsstyrelsens interna arbete med jämställdhetsintegrering samt hur länsstyrelsen avser stödja arbetet med den externa jämställdhetsintegreringen mot centrala aktörer i länet. Centrala dokument som använts som utgångspunkter för framtagandet av handlingsplanen är

- regeringens skrivelse för Ds 2001: 64 Ändrad ordning, "
- regeringens skrivelse "Jämt och Ständigt" 2002/2003: 140
- resultaten av den enkätundersökning bland medarbetarna som länsledningen, tillsammans med särskilt sakkunnig i jämställdhet genomförde november 2003.
- handlingsplanen för "Nya länsstyrelsen 2006" (pågående utvecklingsarbete på länsstyrelsen Gotland)
- regionala tillväxtprogrammet för Gotland

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet skall genomsyra alla delar av regeringens politik och ingå som en integrerad del i alla led av planeringen, utförandet och uppföljningen av verksamheten. En definition av jämställdhetsintegrering, utarbetad av Europarådet, och som används flitigt är; 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.

Jämställdhet handlar om att synliggöra förhållandet mellan män och kvinnor (pojkar och flickor) såväl på en individuell nivå som på en strukturell nivå. Jämställdhet ska inte likna jämlikhet eller mångfald som är en bredare definition för att synliggöra förhållandet mellan olika grupper av människor t ex människor med olika etnicitet, ålder, klass, invånare i tätort respektive landsbygd osv. Enkelt uttryckt skulle man kunna säga att jämställdhet är en av jämlikhetsfrågorna eftersom bakom de olika ovan nämnda variablerna finns ett "kön", en kvinna eller man. Jämställdhet innefattar både kvalitativa och kvantitativa aspekter. Den kvantitativa aspekten syftar på lika representation mellan kvinnor och män medan den kvalitativa perspektivet handlar om att se kvinnor och mäns respektive kunskaper och erfarenheter och värderingar som likvärdiga.

Samtidigt som samtliga Länsstyrelser arbetar med att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering pågår ett omfattande arbete med att stötta jämställdhetsintegreringen inom regeringskansliet och dess olika departement. Därefter kommer också statliga myndigheter att omfattas av intensifiering av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Ett arbete med jämställdhet finns också på länsstyrelsen ur det personalpolitiska perspektivet, där jämställdhetslagen är i fokus och målgruppen är de som är anställda på länsstyrelsen Gotland. Samordnade för detta arbete är personalchefen på myndigheten och till sitt stöd finns kommittén för jämställdhet och mångfald samt utsedda kontaktpersoner på enheterna.

Arbetet med jämställdhetsintegrering har målgruppen medborgaren, kvinnor, flickor, män och pojkar på Gotland. Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering omfattar *inte* arbetet med jämställdhetslagen, eftersom jämställdhetslagen har ett annat syfte än att jämställdhetsintegrera de olika politikområdena. Följande bild skulle kunna illustrera de olika uppdragen och vad som är i fokus i respektive uppdrag.

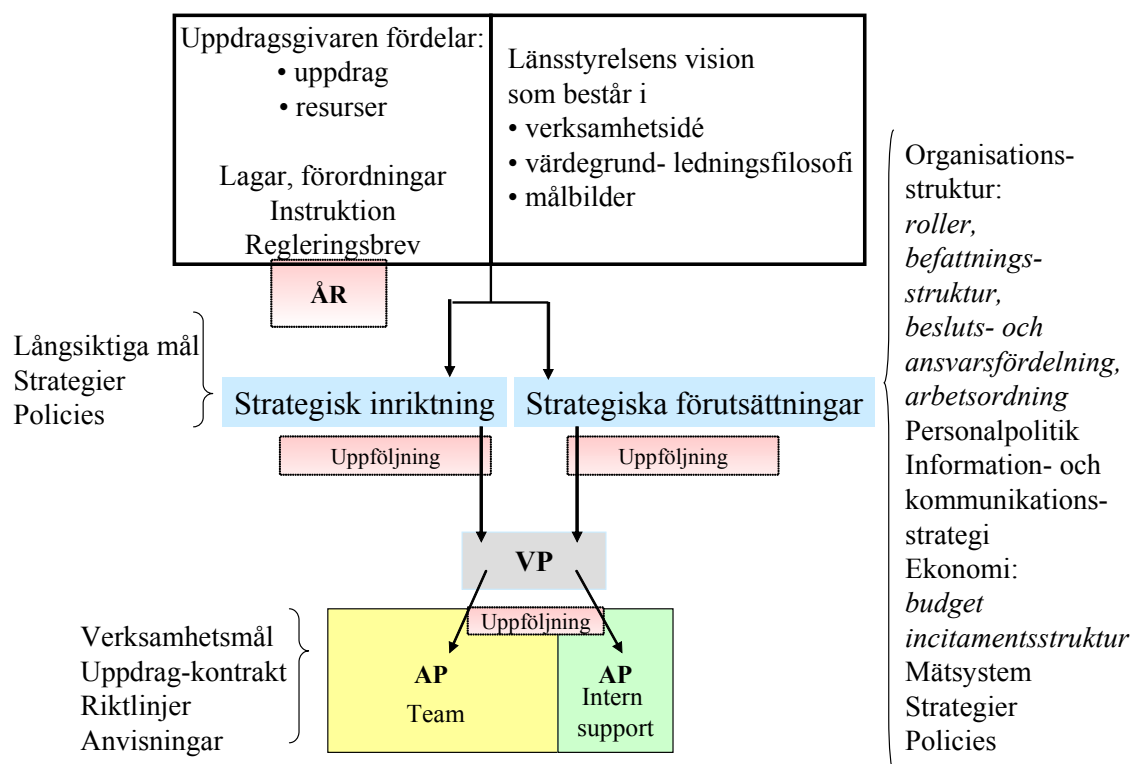


Bild J. Elo

Kommentar: uppdraget med jämställdhetsintegrering av olika politikområden finns schematiskt att se i strategisk inriktning medan arbetet med jämställdhetslagen och dess uppgift finns att se i strategiska förutsättningar för myndigheten.

Länsledningen vill dock påpeka att viss samordning och framförallt mervärde finns att dessa två perspektiv och arbete ibland samordnas och har stöd i varandra.

Något om centrala aktörer i länet bör också nämnas. Utvalda centrala aktörer i länet är de som Länsstyrelsen bedömer har stora möjligheter att utifrån jämställdhetspolitiken påverka de funktioner i människors vardag där kvinnor, män, flickor och pojkars finns. De centrala aktörerna är

- Statliga myndigheter på Gotland utifrån Länsstyrelsens samordningsansvar
- Gotlands kommun som är regionens största arbetsgivare, har ansvar för många verksamheter där kvinnor och män berörs som medborgare, samt ansvarar för delar av regionalpolitiken
- Olika partnerskap som finns för att arbeta med regionens hållbara tillväxt
- Utvalda delar av näringslivet som bl a kan fungera som förebilder för jämställdhetsarbetet
- Ideella organisationer, t ex idrottsrörelsen och tjej- och kvinnojourer
- Media
- Nätverk som arbetar med olika frågor kring kvinnofrid
- Utbildningsanordnare eller andra organisationer som genomför utvecklingsarbeten för företag och myndigheter på Gotland

Ansvarsfrågor på Länsstyrelsen Gotland

Landshövdingen och länsrådet har som myndighetschefer det övergripande ansvaret för att jämställdhetsarbetet på Länsstyrelsen når resultat. Detta gäller såväl arbetet med jämställdhetsintegrering i de olika politikområdena samt jämställdhetsarbetet utifrån jämställdhetslagen.

Strategisk ledningsgrupp har ansvaret att handlingsplanen för jämställdhetsintegrering följs och att medarbetarna får det stöd som behövs för att nå resultat. I ansvaret ligger också att informera länsledningen kontinuerligt i såväl framgång som motgång samt när befogenheterna inte räcker för att nå resultat.

Teamledare har ansvaret för att operativt leda arbetet med jämställdhetsintegrering. I ansvaret ligger också att informera den strategiska ledningsgruppen (sin egen strategiska ledare) när arbetet når framgång som motgång.

Varje anställd har ett personligt ansvar att känna till handlingsplanen för jämställdhetsintegrering och att driva och följa arbetet med jämställdhetsintegrering.

Särskilt sakkunnig i jämställdhet skall vara ett konsultativt stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering framförallt till länsledning, den strategiska ledningsgruppen och teamledarna. Särskilt sakkunnig ska även samordna arbetet med jämställdhetsintegrering inom myndigheten, vilket kan innebära, strategisk utveckling, genomföra utbildning eller ordna andra aktiviteter för att stötta arbetet med jämställdhetsintegrering i det interna uppdraget som externt. En viktig del i detta arbete är också att synliggöra ny kunskap inom ramen för kunskapsuppbyggnad, ta fram underlag och rapporter som visar på aktuella frågor inom ramen för hållbar utveckling.

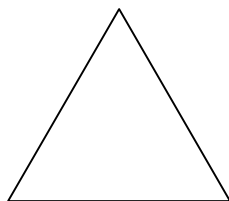
Handlingsplanens tre utgångspunkter

Svensk jämställdhetspolitik innehåller tre delar som skulle kunna sammanfattas och illustreras i följande tre punkter

- 1 Vad är det som ska genomföras?
- 2 Varför ska det genomföras?
- 3 Hur ska det genomföras?

POLITIK

1 Vad är det som ska genomföras?



TEORI

2 Varför ska det genomföras?

STRATEGI

3 Hur ska det genomföras?

1 POLITIK/Nationella målen med jämställdhetspolitiken; *Vad är det som ska genomföras?*
De nationella målen med jämställdhetspolitiken ligger fast sedan 1994. Men det bör i detta sammanhang påpekas att det i skrivande stund pågår en översyn (Översyn av jämställdhetspolitiken, Dir 2 004: 18) av jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Utredaren skall redovisa uppdraget till regeringen senast 1 juni, 2005.

I den jämställdhetspolitiska propositionen Delad makt delat ansvar (prop. 1993/94: 147) angavs att det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Utifrån detta övergripande mål formulerades sex delmål:

- En jämt fördelning av makt och inflytande
- Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende
- Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet,
- Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger
- Delat ansvar för hem och barn
- Frihet från könsrelaterat våld

Delmålen motsvarar de delar som ansetts centrala för att kunna uppnå det övergripande målet om samma möjligheter rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män. Tillämpningen av strategin Jämställdhetsintegrering innebär emellertid att jämställdhetsperspektivet skall tas i beaktande inom samtliga politikområden. Det betyder att det finns områden och verksamheter som inte specifikt nämns i delmålen, men som kan ha indirekta effekter på delmålen eller bidra till uppfyllelsen av det övergripande målet.

2 TEORI; Könsmaktsordningen, *Varför ska det genomföras?*

Under 1990 talet har ökad kunskap vunnits om ojämställdhetens mekanismer. Genus- och jämställdhetsforskningen har fördjupats och utvecklats. Maktutredningen - Demokrati och makt i Sverige (SOU 1990: 4) och Kvinnomaktutredningen (SOU1998: 6) har bl a. bidragit till ökade insikter om hur olikheter på grund av kön skapas och upprätthålls.

Teorier kring genussystemet och könsmaktsordningen, som en teori, bidrar till att förklara bristen på jämställdhet och förstå varför ojämställdheten reproduceras. Utmärkande för genussystemet är, som det beskrivs av bl a. Yvonne Hirdman i Maktutredningen, principerna om könets I-särhållande och om mäns överordning och kvinnors underordning. Det finns otaliga exempel på könets I-särhållande, d.v.s. där kvinnor och män finns på samhällets olika

arenor såväl vertikalt som horisontellt. Uppdelningen, mellan könen på arbetsmarknaden är kanske det tydligaste exemplet på I-särhållande. Den manliga överordningen och hierarkin yttrar sig på att bl.a. män tjänar mer, har mer makt än kvinnor och att mannen är norm, kvinnor undantag och avvikande.

Dessa könsmonster skapas och upprätthålls både på det personliga planet och det strukturella planet av såväl kvinnor som män. Teorierna kring könsmaktsordningen innebär också att regeringen betraktar manligt och kvinnligt som "sociala strukturer" d v s könsmonster som skapas utifrån uppfostran, kultur, ekonomiska ramar, maktstrukturer och politik ideologi. Utmaningen i arbetet med jämställdhet är att bryta könsmaktsordningen, först då kommer vi att uppnå ett jämställt samhälle på alla nivåer.

3 STRATEGI; Jämställdhetsintegrering *Hur ska det genomföras?*

1994 antog den svenska regeringen jämställdhetsintegrering som strategi för arbetet med jämställdhet. Jämställdhetsintegrering är ett medel, en strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. *Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av en verksamhet.* Strategin anger inget om vilka frågor man ska fokusera på utan den anger endast var och hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas, av vem, samt vem som bär ansvaret för att det genomförs och når resultat.

Jämställdhetsintegrering är nödvändig därför att jämställdhetspolitiken inte ska formos isolerad från andra politikområden. Med andra ord måste ett jämställdhetsperspektiv läggas på alla politikområden och inom ramen för berörda organs ordinarie verksamhet. Den politiska dimensionen av jämställdhetsintegrering handlar om att formulera ojämställdheten som ett problem och om vilja att göra något åt den. Med andra ord så ska varje politikområde utmana den manliga normen, bryta segregeringen och jämställdhetsintegreringen kan sägas innebära att eventuella skillnader i intressen mellan kvinnor och män ska synliggöras, ta ställning till, förhandlas och övervägas. Olika metoder behövs för att göra dessa eventuella skillnader och mönster synliga och då är könskonsekvensanalyser, med bl.a. könsuppdelad statistik det viktigaste redskapet för att genomföra detta.

Framgångsfaktorer för att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering är tydliga mål och uppföljning av resultat, kunskap om jämställdhet i teori som metod samt naturligtvis en vilja att genomföra förändringen.

Kort nulägesbeskrivning på Länsstyrelsen Gotland

- Länsstyrelsen Gotland har den unika situation att ansvara för arbetsmarknadspolitiken samt skogspolitiken i länet. Vilket ger oss unika möjligheter att sammantaget representera och påverka de tre perspektiven i hållbar utveckling i länet. Arbetsmarknadspolitiken skulle kunna representera den hållbara tillväxten i länet och skogsfrågorna den ekologiska dimensionen och slutligen den sociala dimensionen innefattas av jämställdhetspolitiken.
- Under de två senaste åren har Länsstyrelsen Gotland genomgått och genomgår ett utvecklingsarbete som berör vårt uppdrag, vårt inre arbete, ledarskap och organisation. Olika arbetsgrupper, med medarbetare har varit aktiva och är aktiva i förändringsprocessen. Detta arbete pågår fortfarande med ett stort antal aktiviteter. I den mån ett jämställdhetsperspektiv är relevant ingår även handlingsplanen för "Nya länsstyrelsen 2006" i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering
- Under 2003 genomfördes en enkätundersökning bland medarbetarna kring nuläget av jämställdhetsintegreringen samt tankar inför framtiden. Frågorna omfattade mål och styrning, utbildning, metoder samt stöd och samordning. Resultatet av denna

undersökning ligger bl a till grund för de insatser och aktiviteter som återfinns i handlingsplanen.

- Länsstyrelsen Gotlands senaste två årsredovisningar, med bedömningar från regeringskansliet givit positiva resultat, vilket ger oss anledning att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i den andan som påbörjats.
- Eftersom länet är förhållandevis litet och att det finns en närhet till centrala aktörer ger det länsstyrelsens alla medarbetare goda möjligheter att stötta arbetet med jämställdhetsintegrering mot viktiga. aktörer i länet.
- Länsstyrelsen Gotland har de senaste två åren märkt en efterfrågan på olika stödåtgärder för jämställdhetsintegrering från viktiga och centrala aktörer i länet, vilket bör ge oss bra förutsättningar att driva de nationella målen med regeringens jämställdhetspolitik.

Syftet med handlingsplanen är att på ett sammanhållet och överblickbart sätt visa vilka mål som skall uppnås och vilka insatser som skall genomföras inom en viss tid. Planen ska vara vägledande i arbetet med jämställdhetsintegrering på Länsstyrelsen Gotland och utgöra det måldokument gentemot vilket resultat och effekter skall följas upp och utvärderas. Planen består av ett övergripande mål samt effektmål som kommer att ligga fast under hela planens giltighetstid, såvida inte det finns särskilda skäl som motiverar att ändra dem. En del av planen kommer att tas fram ny för varje år, utifrån de aktiviteter som genomförts och dess resultat. Detta gör att en del av handlingsplanen är flexibel. För insatser i handlingsplanen som numreras med

- 1 gäller hög prioritet, varav det mesta redan idag genomförs löpande
- 2 mindre prioritet
- 3 kan prioriteras om utrymme finns.