

Vad gör vi?

En undersökning av kommunernas
jämställdhetsarbete i Uppsala län



Undersöka



Besluta



Genomföra



Uppnå



LÄNSSTYRELSEN
UPPSALA LÄN

LÄNSSTYRELSENS
MEDDELANDESERIE
2014: 09
SAMHÄLLSUTVECKLINGENHETEN
ISSN 1400-4712

Bilder framsida: LUJ – Länsstyrelserna utvecklar jämställdhet
Författare: Emma Åhman
Handledare: Lina Ploug

Länsstyrelsen i Uppsala län

Hamnesplanaden 3

751 86 Uppsala

Tfn: 010-22 33 000 (vxl)

E-post: uppsala@lansstyrelsen.se

Internet: www.lansstyrelsen.se/uppsala

Länsstyrelsens Meddelandeserie 2014

ISSN 1400-4712

Du hittar rapporten som pdf-fil på vår webbplats www.lansstyrelsen.se/uppsala

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Centrala begrepp	5
Genomförande av undersökningen	7
Resultat av styrdokumentsanalysen	10
Enköping	10
Heby	10
Håbo	11
Knivsta	12
Tierp	12
Uppsala	13
Älvkarleby	14
Östhammar	14
Sammanfattning av styrdokumentsanalysen	16
Resultat av intervjuundersökningen	17
Enköpings kommun	17
Heby kommun	17
Håbo kommun	18
Knivsta kommun	19
Uppsala kommun	20
Älvkarleby kommun	22
Östhammars kommun	23
Avslutande diskussion	25
Referenser	29
Bilaga 1 – Intervjufrågor	31

Sammanfattning

Denna rapport undersöker jämställdhetsarbetet i Uppsala läns kommuner. Syftet är att ta reda på vilket arbete som görs idag och vilket stöd som efterfrågas från Länsstyrelsen. Förhoppningen är att undersökningen ska skapa en bättre bild av länets jämställdhetsarbete, och kunna fungera som ett stöd inför kommunernas och Länsstyrelsens fortsatta arbete.

Undersökningen består av en styrdokumentsanalys och intervjuer. Styrdokument som berör jämställdhet har samlats in från kommunernas hemsidor, och intervjuer har gjorts med representanter från sju av länets åtta kommuner. Analysen utgår från tidigare studier om jämställdhetsintegrering och vad som är viktigt i arbetet med denna metod.

Undersökningen visar att jämställdhetsarbetet skiljer sig åt i de olika kommunerna. I stort sett alla kommuner har någon form av arbete med ett jämställdhetsperspektiv. Vanliga områden att arbeta med frågan inom är barn och ungdom, funktionsnedsättning, kultur och fritid samt folkhälsa. Även om det finns ett jämställdhetsarbete inom olika förvaltningar är det generellt få kommuner som har ett systematiskt arbete med jämställdhet i organisationen. Ett fåtal kommuner har politiskt uppsatta mål och en tjänst med uppdrag att driva eller vara ett stöd i jämställdhetsarbetet. Vanligare är istället att jämställdhetsarbetet är utspritt på olika förvaltningar, och det är ibland otydligt var ansvaret ligger. I länet är det några kommuner som använder sig av metoden jämställdhetsintegrering.

Kunskap om jämställdhet och analys av den egna verksamheten är centrala delar i ett arbete med jämställdhetsintegrering. Få kommuner har jämställdhet som en del i utbildningen för nyanställda, och styrdokumentsanalysen visar att de utpekade åtgärderna ofta inte är baserade på en verksamhetsspecifik analys. Flera intervjupersoner lyfter också att det skulle behövas en närmare granskning av kommunens jämställdhetsarbete för att få en samlad bild av vad som görs.

Kommunerna menar i undersökningen att Länsstyrelsen kan fungera som ett kunskapsstöd, genom att till exempel sprida goda exempel och samordna utbildningar. Flera intervjupersoner efterfrågar en aktör som kan lyfta frågan om jämställdhet till en högre nivå i kommunerna, för att synliggöra på vilket sätt det är relevant i verksamheten och öka frågans prioritet. Avslutningsvis finns också ett behov av att samordna kommunernas jämställdhetsarbete, exempelvis genom ett nätverk för erfarenhetsutbyte.

Inledning

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Så har det nationella målet för jämställdhetspolitiken formulerats sedan 1994 (prop. 2005/06:155). Trots att det har gått framåt sedan 1990-talet är det fortfarande tydligt att vi inte är jämställda – exempelvis tjänar kvinnor 74 procent av en manslön i Uppsala län, och män ägnar mindre tid åt hemarbete och att vara föräldralediga med sina barn.

Kommunerna pekas ofta ut som en viktig arena för praktiskt jämställdhetsarbete. Deras verksamheter påverkar invånarnas vardagsliv, vad gäller allt ifrån gatuarbeten till daglig verksamhet för funktionsnedsatta. Här finns därmed goda möjligheter att jobba för ökad jämställdhet. Samtidigt förbättras kvaliteten i kommunens service, eftersom det är ett sätt att säkerställa att alla får ett likvärdigt bemötande.

Länsstyrelsens jämställdhetsarbete

Länsstyrelsens jämställdhetsarbete utgår från de nationella jämställdhetspolitiska målen. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen utifrån fyra delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra (prop. 2005/06:155)

Länsstyrelsen har i uppdrag att verka för att dessa mål ska få genomslag i länet. Det kan innebära att synliggöra ojämställdhet och att främja ett arbete för ökad jämställdhet. Till exempel tar Länsstyrelsen fram statistik över utvecklingen i länet och skapar forum för samarbete och kunskapshöjning.

På Länsstyrelsen finns en särskilt sakkunnig i jämställdhet som fungerar som ett stöd i det jämställdhetsfrämjande arbetet, både internt på myndigheten och tillsammans med andra aktörer som exempelvis länets kommuner.

Undersökningens bakgrund och syfte

I februari färdigställdes en strategi för jämställdhetsintegrering i Uppsala län 2014-2016, där denna undersökning finns med som en av insatserna. Syftet är att inventera vilket arbete som görs i kommunerna idag och vad det finns för önskemål om stöd från Länsstyrelsen. Undersökningen ska på så sätt skapa en bättre översikt över länets jämställdhetsarbete och förhoppningen är att den ska kunna vara ett stöd i Länsstyrelsens kommande arbete tillsammans med kommunerna.

Undersökningen är gjord av Emma Åhman, praktikant i jämställdhet, under handledning av Lina Ploug, särskilt sakkunnig i jämställdhet.

Centrala begrepp

Jämställdhet

Målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det utgår från vetenskapen om att kvinnor som grupp idag är strukturellt underordnade män som grupp. I ett jämställdhetsfrämjande arbete är det därför viktigt att ifrågasätta samhällets normer kring kön, och möjliggöra för människor oavsett kön att ta plats i samhället på lika villkor. Ett exempel på praktiskt jämställdhetsarbete är att kulturkontoret i Uppsala kommun efter en kartläggning kom fram till att den offentliga konsten bestod av fler verk skapade av män än av kvinnor. För att jämna ut fördelningen bestämde man sig då för att köpa in fler verk av kvinnor.

När vi talar om jämställdhet handlar det ofta om kvinnor och män, men kön är inte någon okomplicerad kategori. Det finns personer som varken definierar sig som kvinna eller man och det finns personer som biologiskt inte kan kategoriseras som kvinna eller man. I samhället finns också andra faktorer som påverkar människors förutsättningar och möjligheter. Som exempel kan nämnas könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Grupperna kvinnor och män ser alltså inbördes mycket olika ut, vilket påverkar individens livssituation på olika sätt. Ändå påverkas alla människor av samhällets normer och värderingar kopplade till kategorierna kvinna och man. I ett arbete med jämställdhet är det därför viktigt att utmana normer kring kön för att inte verka könskonserverande eller utestängande.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den metod som regeringen har valt för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Metoden bygger på insikten om att jämställdhet blir till där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas – det vill säga i det dagliga arbetet. Ett jämställdhetsperspektiv ska därför finnas med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg i processen, från förslag till genomförande och utvärdering (Europarådet 1998).

Skillnaden mellan likabehandlingsarbete och jämställdhetsintegrering

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) finns för att motverka diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter. Lagen gör det förbjudet att diskriminera någon på grund av personens kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuella läggning eller ålder. Den som är arbetsgivare är också skyldig att på olika sätt arbeta för att kvinnor och män ska få lika lön för lika arbete.

Kommunerna har alltså som arbetsgivare ett ansvar för att bedriva ett likabehandlingsarbete för sina anställda. Det syftar till att skydda varje individs rättigheter och garantera dennes frihet från diskriminering. Kommunernas arbete med jämställdhetsintegrering handlar å sin sida om att införliva ett jämställdhetsperspektiv i servicen till invånarna.

Det rör sig alltså om olika uppdrag som kräver olika åtgärder, och den här undersökningen fokuserar i första hand på jämställdhetsarbete i verksamheter riktade mot invånarna. Detta eftersom Länsstyrelsens uppdrag handlar om att arbeta för genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen och med jämställdhetsintegrering.

Den europeiska deklarationen för jämställdhet

CEMR är en samarbetsorganisation för europeiska kommun- och regionförbund, och har antagit en deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Den är inte juridiskt bindande, men den som undertecknar skriver under på deklarationens jämställdhetspolitiska principer, och förbinder sig att arbeta för att de ska uppnås. Det innebär bland annat att kommunen eller regionen ska göra en handlingsplan och avsätta resurser för jämställdhetsarbetet, och som stöd finns i deklarationen 30 artiklar om jämställdhet inom olika områden (CEMR 2009).

Sveriges kommuner och landsting har undertecknat CEMR:s jämställdhetsdeklaration och uppmanar sina medlemmar att göra detsamma (SKL 2013), vilket 89 kommuner och landsting har gjort (2014-02-10). I Uppsala län skrev landstinget och Enköpings kommun under 2008 (CEMR 2014).

Program för hållbar jämställdhet (HÅJ)

Sveriges kommuner och landsting (SKL) har mellan 2008 och 2013 fått statliga medel för att finansiera och stödja olika projekt för att utveckla jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting. Som namnet antyder har målet varit att åstadkomma en hållbar förändring i organisationerna, och ett sjuttiofem olika aktörer har fått pengar till sitt utvecklingsarbete. I länet har Uppsala kommun fått pengar och drivit projekt via Program för hållbar jämställdhet (SKL 2014).

Genomförande av undersökningen

Undersökningen består av en styrdokumentsanalys och en intervjudel. Här följer en beskrivning av hur jag genomfört dessa delar.

Styrdokumentsanalys

Politisk vilja och styrning är centralt i arbetet med jämställdhetsintegrering. Camilla Norrbin och Annika Olsson (2010) har gjort en översikt av den forskning som finns om jämställdhetsintegrering, och identifierar utifrån empiriska studier olika "språngbrädor" för ett framgångsrikt arbete. En av dessa är att politiken måste ta ett stort ansvar för att genomföra jämställdhetsintegreringen. Det krävs politiska åtgärder, styrning och ekonomiska resurser för arbetet. Det behövs också tydligt uppsatta mål anpassade till den egna verksamheten, och ett system för uppföljning (Norrbin och Olsson 2010:49-50).

Politisk vilja och aktivt arbete från ledningen pekas alltså ut som viktiga faktorer bakom ett fungerande jämställdhetsarbete. I kommunerna finns en rad olika styrdokument som formulerar mål och pekar ut riktningen för den kommunala verksamheten. Det är förstås en viktig del i den politiska styrningen, och reglerar hur tjänstemännen och förvaltningarna ska jobba. Därför inleds undersökningen med en styrdokumentsanalys. Det är också ett sätt att se vilket jämställdhetsarbete som finns i länet, och vilka förvaltningar och nämnder som arbetar med frågan.

De styrdokument som berör eller nämner jämställdhet har samlats in från kommunernas hemsidor. I första hand har jag använt nu gällande dokument, och endast den senaste versionen om det funnits flera. Vid en första genomläsning sorterades några dokument ut, eftersom de visade sig inte vara styrdokument eller endast berörde jämställdhet som en del av en historisk bakgrund eller liknande. Dokumenten samlades in i februari och mars 2014, och några ytterligare skickades senare in av intervjupersonerna.

Dokument som rör likabehandling och kommunens arbetsgivaransvar ingår inte i undersökningen. De är visserligen en del av kommunens jämställdhetsarbete, men eftersom de handlar om personalfrågor och inte jämställdhetsintegrering faller de som redogjorts för ovan utanför det som Länsstyrelsen arbetar med inom ramen för sitt uppdrag. En del kommuner har dock dokument som handlar om jämställdhet i relation till både invånare och medarbetare, och de har då inkluderats i undersökningen.

Skolor är enligt diskrimineringslagen skyldiga att ha en likabehandlingsplan för eleverna. Det hade blivit ett alltför omfattande material att ta med alla dessa, varför endast skolplaner som gäller för hela kommunen använts.

Analysverktyg

Som ett första steg i analysen läste jag igenom dokumenten översiktligt, för att sedan börja utforma en analysmall. Tidigare undersökningar av Länsstyrelsen i Södermanland och Västra Götaland, liksom en rapport gjord inom Program Jämi (se Stensöta 2009), fungerade som inspiration i utformningen av analysverktyget.

Inledningsvis tittade jag på vilket område som dokumentet handlar om, exempelvis barn och unga, folkhälsa eller liknande. För att också skapa en bild av om jämställdhetsintegrering används som metod i kommunerna har följande frågor ställts i läsningen av dokumenten:

- Vilket område handlar dokumentet om?
- Nämns jämställdhetsintegrering?

Frågorna har använts för att kunna läsa de olika styrdokumenterna på ett mer enhetligt sätt. Men det stod relativt snart klart att dokumenten sinsemellan är mycket olika. En del är formulerade som allmänna riktlinjer eller en viljeinriktning för hela kommunen, medan andra är kopplade till en särskild nämnd, förvaltning eller verksamhet. Ett politiskt viljedokument innehåller ganska naturligt inte så många konkreta åtgärder jämfört med en handlingsplan, vilket gjorde att det inte hade blivit meningsfullt att jämföra alla dokument med varandra rakt av. Istället har dokumenten delats in i följande kategorier:

- Viljedokument: policyer, visionsdokument och liknande

Dokumentet pekar ut kommunens vilja eller inriktning. De är av övergripande karaktär, och kan innehålla allmänna formuleringar om jämställdhet, men det finns inga specificerade mål eller åtgärder gällande vare sig jämställdhet eller något annat område.

- Dokument utan konkret jämställdhetsarbete

Jämställdhet nämns i dokumentet, men specificeras inte i mål, förslag på åtgärder eller finns med i någon verksamhetsspecifik analys. Dokumentet är dock inte som ovan ett visionsdokument eller liknande, utan det finns mer specifika åtgärder rörande annat än jämställdhet.

- Dokument med konkret jämställdhetsarbete

I dokumenten finns antingen en analys, uttalad åtgärd eller ett mål kopplat till den egna verksamheten. Till exempel kan det vara att öka antalet tjejer som kommer till kommunens fritidsgård, utifrån en mätning av vilka som kommer dit i störst utsträckning.

Uppföljning och utvärdering är också en grundförutsättning för en fungerande jämställdhetsintegrering (Norrbin och Olsson 2010:49). Därför ingår även kommunernas årsredovisningar i undersökningen. Samtliga kommuner beskriver hur läget är kvinnor och män som är anställda av kommunen, vilket dock hör till kommunernas arbetsgivaransvar och faller utanför området för undersökningen. Här redogörs istället för när jämställdhet förekommer kopplat till service gentemot invånarna. Årsredovisningarna är från 2012 eftersom alla kommuner inte hade hunnit lägga upp 2013 års version vid tiden för insamlingen.

Intervjuundersökning

För att fördjupa bilden av kommunens jämställdhetsarbete har intervjuer gjorts med representanter för kommunerna. Tanken var att intervjua personer med ansvar för eller överblick över kommunens jämställdhetsarbete. Organisationen på området skiljer sig givetvis åt mellan kommunerna beroende på bland annat storlek, och medan några har en strateg eller annan ansvarig för jämställdhetsarbetet har det på andra håll inte varit lika tydligt vem som var lämplig att delta i undersökningen.

Inledningsvis informerade jag om undersökningen genom ett brev till kommunernas centrala mejladresser, och en presentation vid en träff med Länsstyrelsens jämställdhetsnätverk, Samråd jämställdhet i Uppsala län. Resultatet blev att ett par intervjuer bokades in. Därefter kontaktade jag de som deltagit i Länsstyrelsens jämställdhetsnätverk, i huvudsak personalchefer. Några av dessa menade att de endast kunde uttala sig om det interna personalarbetet, och synpunkter kom också på att kommuncheferna var mest lämpliga att prata med, eftersom de har ett övergripande ansvar för kommunens verksamhet.

Därför fortsatte jag med att kontakta kommuncheferna. Några av dessa deltog i intervjun, medan andra hänvisade vidare till exempelvis en folkhälsostrateg eller HR-chef. Resultatet har blivit att intervjupersonernas funktion varierar. Det har såklart varit angeläget för undersökningen att intervjua de som kommunen ansåg var lämpligast. Vi ser också detta som en del i processen för att ta reda på mer om kommunernas jämställdhetsarbete och hur ansvarsfördelningen ser ut.

Intervjuerna har gjorts på det sätt som passade intervjupersonen bäst och därför varierat mellan telefon, mejl och ett möte. Alla som deltagit har fått läsa igenom intervjutexten och komma med förslag på tillägg och ändringar. Intervjufrågorna utformades med inspiration från tidigare studier av jämställdhetsintegrering i kommuner och myndigheter (se Länsstyrelsen i Västra Götalands län 2011, Länsstyrelsen i Södermanlands län 2013, Stensöta 2009). De baserar sig också på forskning om jämställdhetsintegrering och vad som krävs för att arbeta framgångsrikt med metoden. Intervjufrågorna finns i bilaga 1.

Intervjuer har gjorts med samtliga kommuner utom Tierp. Jag har sökt kommunchefen men inte fått något svar om deltagande i intervjun.

Reflektion kring genomförandet

Av olika orsaker är det möjligt att en del jämställdhetsarbete i kommunerna inte har kommit med i undersökningen. Kanske finns fler relevanta styrdokument än de som har legat uppe på hemsidan, och det kan också vara så att intervjupersonen inte känt till allt jämställdhetsarbete i kommunens olika verksamheter. Just därför blir det relevant att göra både en styrdokumentsanalys och intervjuer, eftersom de täcker upp för varandra och det som inte finns med i något styrdokument kan framkomma i intervjun och vice versa. Syftet har också varit att skapa en allmän bild av hur jämställdhetsarbetet ser ut i respektive kommun, snarare än att göra en heltäckande granskning eller titta på enskilda verksamheter.

Resultat av styrdokumentanalysen

Politisk vilja, styrning och ledning är viktiga inslag i jämställdhetsintegrering. Tydliga planer för hur metoden ska användas inom olika politikområden är centralt för att komma framåt med jämställdhetsarbetet (Sternner och Biller 2007:42). I följande avsnitt redovisas resultatet av styrdokumentanalysen. Till att börja med kommer en kort genomgång av de dokument som återfunnits på respektive kommuns hemsida, och sedan följer en sammanfattning.

Enköping

Alliansens förslag till strategiska mål 2012-2015 och budget 2012-2014 för Enköpings kommun
Jämställdhetspolicy för Enköpings kommun
Kommunplan 2011
Vision 2030
Årsredovisning 2012

Enköpings kommunplan från 2011 är en sammanställning av samtliga nämnders planer. I kommunstyrelsens del talar man främst om jämställdhet kopplat till arbetsmiljö och personalarbete. I skolnämndens avsnitt under rubriken "vision" står att utbildning ska utformas så att den överensstämmer med mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska ideal, bland annat jämställdhet. I "Vision 2030" skriver kommunen att "Enköping berikas och stärks av jämställdhet, mångfald och en god integration".

Av dokumenten innehåller jämställdhetspolicyn ett konkret jämställdhetsarbete, medan de andra är av typen viljedokument. Exempelvis står det i policyn att jämställdhet ur ett brukarperspektiv ska redovisas i verksamhetsplanen i respektive nämnd. Jämställdhetspolicyn är dock under revidering och en ny version kommer att tas under hösten 2014.

I årsredovisningen beskriver kommunen att man har sett ett större behov av missbruksvård till kvinnor, en relativt stor målgrupp som tidigare inte kommit i kontakt med kommunen i någon större utsträckning. Inom öppenvården pågår därför ett arbete med att ta fram program som är särskilt riktade till kvinnor och unga vuxna med missbruksproblem. Det står också att skolan fortsätter arbetet med entreprenöriellt lärande, och de skolor som har deltagit i ett EU-projekt har uppvisat bättre betygsresultat, särskilt vad gäller pojkar.

Heby

Alkohol- och drogpolitisk plan för Heby kommun
Fritidspolitiskt program för Heby kommun
Lokal agenda 21, Handlingsplan för hållbar utveckling i Heby kommun
Utvecklingsplan för växande Heby kommun
Utbildningspolitisk plan för Heby kommun
Välfärdsbokslut 2013
Årsredovisning 2012

I både det utbildnings- och fritidspolitiska programmet finns det konkreta åtgärder eller mål kopplade till jämställdhet. Fritidspolitiken kan vara ett sätt att främja jämställdhet, och utbildning för dam- och ungdomsledare ska prioriteras enligt programmet. På utbildningsområdet finns mål kopplade till flickors större psykiska ohälsa och pojkars sämre betyg.

De övriga dokumenten innehåller mer allmänna formuleringar om jämställdhet, och passar därför in i kategorin viljedokument. I den alkohol- och drogpolitiska planen skriver man exempelvis att den riktar sig till hela kommunens befolkning, med barn och föräldrar som en tydligt prioriterad målgrupp. Jämställdhetsperspektivet ses också som viktigt, eftersom "flickors och pojkars, mäns och kvinnors problematik" och behov av insatser kan se olika ut.

Årsredovisningen innehåller ingen skrivning om jämställdhet. Däremot gör kommunen ett välfärdsbokslut, som är en analys av verksamheten ur ett välfärdsperspektiv där man bland annat tittar på invånarnas ekonomi, hälsa och utbildning. Jämställdhet liksom kvinnors och mäns olika villkor finns på flera ställen i välfärdsbokslutet. Vad gäller jämställdhetsmålet under "Delaktighet och inflytande" markeras det som att ingen förändring har skett de senaste åren.

Håbo

Folkhälsoplan för Håbo kommun 2005-2006

Fördjupad översiktsplan Bålsta tätort. Antagen av kommunfullmäktige 2010-06-14

Gemensam handlingsplan för ungdomsarbete 2011-2014

Konkretiserat samarbete, mål och åtaganden från 2013 utifrån gemensam handlingsplan för ungdomsarbete 2011-2014

Översiktsplan för Håbo kommun

Årsredovisning 2012

Av de styrdokument från Håbo kommun som har funnits tillgängliga faller den fördjupade översiktsplanen över Bålsta tätort in i kategorin viljedokument, eftersom det är formulerat som en övergripande inriktning för hela kommunen. Planprocessen ska enligt dokumentet utgå från både kvinnor och mäns behov, och man ska också beakta att det finns många andra typer av familjer än den heteronormativa kärnfamiljen. Översiktsplanen innehåller dock inga specifika mål för arbetet.

Utifrån en gemensam handlingsplan för ungdomsarbete har flera aktörer, bland annat polis, skola och socialtjänst, formulerat ett konkretiserat samarbete där en del av den gemensamma problembilden är internetkränkningar, särskilt gällande flickor och kvinnor. Några åtgärder kopplas dock inte till just detta problem.

I de övriga dokumenten finns exempel på en analys av den rådande verksamheten, och konkreta åtgärder som ska vidtas. I översiktsplanen som gäller för hela kommunen ingår exempelvis ett mål om att jämställdhet ska beaktas, och könsuppdelad statistik användas vid planering.

I årsredovisningens avsnitt om räddningstjänsten beskrivs hur Myndigheten för samhällsskydd och beredskap uppmärksammat räddningstjänsterna på brist på jämställdhet och mångfald. Det har vidtagits åtgärder för ökad jämställdhet, och idag finns några anställda brandmän som är kvinnor. Man konstaterar att andelen i framtiden kommer att behöva öka, och rekryteringsbasen breddas.

Håbo Marknads AB är ett kommunägt bolag med uppgiften att sköta kommunens näringslivsservice. Man konstaterar i årsredovisningen att 70 kvinnor under året har deltagit i projektet Främja kvinnors företagande, och att 12 olika utbildningar har hållits.

Knivsta

E-strategi för Knivstas förskolor och skolor 2011-2012

Kommunstyrelsens plan för verksamheten, bibliotek

Reglemente för kommunstyrelse och nämnder m.m. i Knivsta kommun

Årsredovisning 2012

Reglementet för kommunstyrelse och nämnder slår fast att kommunstyrelsen har ansvar över personalpolitiken och jämställdhet i arbetslivet. Det tycks dock röra sig i huvudsak om kommunens arbetsgivaransvar.

Biblioteken har enligt kommunstyrelsens plan ett uppdrag att bidra till att grundläggande samhällsvärden om jämställdhet, mångfald och delaktighet uppnås. Det är dock inte ett av verksamhetens prioriterade områden i just denna plan. På ett liknande sätt pekar E-strategin ut att IT-kunnande i framtiden kommer att vara en fråga om jämställdhet och jämlikhet, men innehåller inga mål kopplade till just det.

Årsredovisningen innehåller ingen skrivning om jämställdhet.

Tierp

Folkhälsopolicy för Uppsala län

Policy för barnkonventionen

Policy för hållbar utveckling 2021

Skolplan för Tierps kommun 2008-2011

Tillgänglighetspolicy

Årsredovisning 2012

Äldre 2020

Översiktsplan 2010-2030

Av dessa dokument innehåller "Folkhälsopolicy för Uppsala län" ett konkret jämställdhetsarbete. Det är som namnet antyder ett länsgemensamt dokument antaget av Tierps kommun, och i policyn finns mål om att se till båda könen möjlighet att leva ett hälsosamt liv. En föreslagen insats är att arbeta med unga kvinnors psykiska ohälsa.

I översiktsplanen finns också exempel på åtgärder kopplade till planens sociala konsekvenser, där kommunen bland annat tar upp betydelsen av en väl fungerande kollektivtrafik för att ge kvinnor och män samma möjligheter att röra sig fritt i samhället.

De övriga dokumenten är av typen viljedokument. Ett exempel är visionsdokumentet "Äldre 2020", där jämställdhet beskrivs som ett övergripande mål för hela verksamheten.

Kommunen skriver i årsredovisningen att meritvärdet för eleverna i årskurs 9 har höjts, men att skillnaderna mellan pojkar och flickor ökar. Flickornas meritvärde har ökat medan det har minskat för pojkarna. Det framgår inte om någon åtgärd specifikt kopplad till detta ska vidtas.

Uppsala

IVE Uppsala kommun. Inriktning, verksamhet, ekonomi. 2014-2017
Uppdragsplan 2014-2017. Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden
Uppdragsplan för namngivningsnämnden 2014-2017
Uppdragsplan för överförmyndarnämnden i Uppsala län 2012-2015
Uppdragsplan 2014-2017. Plan- och byggnadsnämnden
Kulturnämndens uppdragsplan 2014
Uppdragsplan 2014-2017. Miljö- och hälsoskyddsnämnden
Uppdragsplan 2014-2017. Barn- och ungdomsnämnden
Uppdragsplan 2014-2017. Gatu- och samhällsmiljönämnden
Uppdragsplan 2014-2017. Idrotts- och fritidsnämnden Uppsala kommun
Barn- och ungdomspolitiskt program för Uppsala kommun
Drogpolitiskt program för Uppsala kommun
Kulturpolitiskt program för Uppsala kommun
Näringslivsprogram
Naturvårdsprogram för Uppsala kommun, 2006-2009
Översiktsplan 2010
Reglemente för kommunstyrelsen och nämnderna i Uppsala kommun
Handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor för tidsperioden 2013-2015
Årsredovisning 2012

Inriktning, Verksamhet, Ekonomi (IVE) är Uppsala kommuns centrala styrdokument, som fastställs av kommunfullmäktige och innehåller kommunens övergripande policyer och inriktningsmål för verksamheten. Jämställdhet återkommer på ett flertal ställen, framför allt i policy för hållbar utveckling och i avsnittet om politisk ledning och gemensam verksamhet. Kommunen ska bidra till att kvinnor och män i Uppsala har samma makt och möjlighet att forma sina egna liv. Fokus ligger på jämställdhetsintegrering i all kommunalt finansierad service, med syftet att åstadkomma ett mer jämställt och långsiktigt hållbart samhälle. Målet är att jämställdhetsintegrering ska vara en naturlig del inom alla verksamhetsområden och utvecklas kontinuerligt.

Följaktligen innehåller samtliga uppdragsplaner ett mål om att arbeta med jämställdhetsintegrering. Ett exempel är gatu- och samhällsmiljönämnden som liksom flera andra nämnder har ett mål om att minst en verksamhet ska genomgå en jämställdhetsanalys och nämnden ska kunna beskriva hur den har påverkat verksamheten. Namngivningsnämnden har konstaterat att det är fler mans- än kvinnonamn i det offentliga rummet, varför de nu ska arbeta för en jämnare könsfördelning.

De politiska program som ingår i undersökningen är av typen viljedokument. I det drogpolitiska programmet finns en skrivning om att insatser ska anpassas efter kvinnor och mäns skilda missbruksproblematik. De andra programmen pekar på att jämställdhet är viktigt exempelvis för att trygga en fortsatt tillväxt, men innehåller inget mer specifikt jämställdhetsarbete.

Om övriga dokument kan sägas att kommunstyrelsen enligt reglementet ansvarar för det övergripande arbetet med hållbar utveckling, där jämställdhet ingår, samt att översiktsplanen liksom många andra kommuner pekar på hur ett jämställdhetsperspektiv kan användas i samhällsplanering.

I Uppsalas årsredovisning beskrivs arbetet inom HÅJ som då var igång. Det finns beskrivningar av några av de insatser som gjorts, och man konstaterar att metodmaterialet nu är färdigställt och finns tillgängligt. Kommunen följer också upp sitt mål om att arbetet med jämställdhetsintegrering ska utvecklas, så att det är en naturlig del i alla verksamheter. Det kommer att uppnås med ytterligare insatser enligt redovisningen.

Älvkarleby

Folkhälsoprofil Älvkarleby kommun

Reglemente för kommunstyrelsen

Riktlinjer för bidragssystem för föreningar

Riktlinjer för individ- och familjeomsorgens arbete med våld i nära relation

Årsredovisning 2012

Älvkarleby – möjligheternas kommun. Mål och budget 2013 med plan för 2014-2015

Översiktsplan Älvkarleby kommun 2009

I både folkhälsoprofilen och i "Mål och budget" konstateras vikten av jämställdhet i folkhälsoarbetet. I det senare skriver man att ett genusperspektiv behövs eftersom kvinnor och mäns ohälsa skiljer sig åt och "att uppmärksamma genusrelaterade livsvillkor och dess konsekvenser" kan leda till en förbättrad folkhälsa. Grupperna kvinnor och män bör också analyseras i förhållande till andra maktdimensioner, exempelvis sexualitet och etnisk bakgrund. Dokumenten innehåller övergripande mål kopplade till jämställdhet men inga utpekade åtgärder eller specifika mål.

Dokumentet "Riktlinjer för Individ- och Familjeomsorgens arbete med våld i nära relationer" anknyter till det fjärde jämställdhetspolitiska målet, att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, och innehåller bland annat en checklista för socialtjänstemän som möter personer som är utsatta för våld i nära relation.

De dokument som innehåller något mer specifikt i åtgärds- eller målväg är reglementet för kommunstyrelsen och riktlinjer för bidragssystem. Där konstateras att det är kommunstyrelsen som är ansvariga för den nämndgemensamma styrningen kring bland annat jämställdhet, och att föreningsbidrag ska användas till att främja jämställdhet mellan könen.

I årsredovisningen konstaterar kommunen under näringsliv och arbetsmarknad att knappt 25 procent av företagen i kommunen ägs och/eller drivs av kvinnor.

Östhammar

Kommunfullmäktiges prioriterade mål 2013-2014

Reglemente för kommunstyrelsen avseende mandatperioden t o m 2014

Årsredovisning 2012

Översiktsplan

Kommunstyrelsens reglemente slår fast att det är kommunstyrelsens ansvar att leda och samordna personalpolitiken och jämställdhet i arbetslivet. Även i kommunfullmäktiges prioriterade mål ligger fokus på just personalarbetet, där ett av styrtalen under målet att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare sedan 2013 är att mäta jämställdhetsindex.

I översiktsplanen skriver kommunen att planeringen av byggd miljö ska främja jämställdhet och jämlika levnadsförhållanden. Flera exempel listas också på hur en jämställdhetsfrämjande planering kan uppnås.

I årsredovisningen konstaterar Barn- och utbildningsnämnden att arbetet med att minska de traditionella könsmönstren och skillnaderna mellan flickors och pojkars skolresultat varken har gått framåt eller bakåt under året. Något större andel flickor än pojkar i årskurs nio nådde målen i alla ämnen. Under kommande läsår ska ett projekt starta som handlar om entreprenörskap i skolan, vilket förväntas kunna gynna pojkars lärande i högre grad än traditionell undervisning. Socialnämnden har under året tagit fram en handlingsplan med syfte att ge stöd till våldsutsatta kvinnor.

Sammanfattning av styrdokumentsanalysen

Under denna rubrik sammanställs resultaten av styrdokumentsanalysen. Jag utgår här från den analysmall som presenterats ovan, där dokumenten har delats in i olika kategorier; viljedokument samt dokument med och utan konkret jämställdhetsarbete.

Av totalt 52 dokument är det tio som passar in i kategorin viljedokument. Gemensamt är att de som helhet har en övergripande karaktär med allmänna formuleringar om jämställdhet, och inte innehåller några kommunspecifika mål inom varken jämställdhet eller något annat område. Ett exempel är "Policy för barnkonventionen i Tierps kommun", där det står att alla barn i kommunen ska ha samma rättigheter och lika värde, oavsett kön, hudfärg, språk och så vidare. Några mål finns inte med i dokumentet, utan det är helt enkelt en policy med syfte att uttrycka kommunens vilja.

Sammanlagt är det 19 dokument där jämställdhet nämns men dokumentet inte innehåller några konkreta åtgärder, även om sådana finns inom andra områden. Ett exempel är Knivstas biblioteksplan, som konstaterar att biblioteket har en viktig roll för att arbeta med samhällsvärden som jämställdhet och mångfald. Bland kommunstyrelsens prioriterade mål i samma dokument finns dock inget som är särskilt inriktat på jämställdhet.

Någon form av konkret jämställdhetsarbete återfinns i lite mindre än hälften av dokumenten. Av dessa totalt 23 dokument kommer tio från Uppsala kommun, vilket också är den kommun som totalt har flest dokument med i undersökningen. I huvudsak rör det sig om uppdragsplanerna, som exempelvis innehåller krav på att utförarna ska använda sig av jämställdhetsintegrering eller kunna beskriva hur en jämställdhetsanalys påverkat verksamheten. Övriga kommuners dokument i kategorin är ofta reglementen, enligt vilka exempelvis kommunstyrelsen har ansvar för samordningen av kommunens personalrelaterade jämställdhetsarbete.

Styrdokumentsanalysen visar att ett jämställdhetsarbete eller jämställdhetsperspektiv förekommer oftare inom vissa områden än andra. De flesta dokumenten återfinns inom områden som barn och ungdom, folkhälsa, funktionsnedsättning samt kultur och fritid. Samhällsplanering är också ett område där jämställdhet ofta nämns. Det beror på att de flesta kommunerna har med en övergripande skrivning om jämställdhet i sin översiktsplan, exempelvis kopplat till köns skilda behov vid infrastrukturplanering. Utöver dessa verksamheter finns också några enstaka exempel på dokument kopplade till andra områden som räddningstjänst och tillväxt.

Varför vissa typer av verksamheter jämställdhetsintegreras i högre utsträckning än andra är utifrån denna undersökning svårt att svara på. Det är möjligt att det uppfattas som tydligare hur man kan jobba med jämställdhet inom exempelvis barnomsorg än inom räddningstjänsten, och det kan också vara så att det finns en större kunskap i vissa verksamheter än i andra.

Resultat av intervjuundersökningen

Enköpings kommun

Håkan Sandberg, HR-chef, skriver i sitt mejlsvar att det i Enköpings kommun pågår ett arbete med att revidera den gamla jämställdhetspolicyn. Arbetet sker i en projektgrupp som består av HR-chefen tillsammans med en HR-konsult och kommunens folkhälsostrateg. Det finns ett utkast färdigt som HR-chefen fått i uppdrag av kommunstyrelsens personalutskott att utreda vidare, och detta ska nu på remiss hos alla kommunens sju förvaltningar för att inhämta synpunkter.

Policyn ska täcka in såväl medarbetare och brukare som medborgare, och ska vara klar i september 2014. För att implementera policyn kommer det att tas fram mer konkreta riktlinjer och en populärversion av dokumentet. Den senare ska sedan ingå i det "kit" som nyanställda i kommunen får. Tidigare har det inte gjorts någon utbildning av medarbetarna.

Enköpings kommun har skrivit under CEMR-deklarationen, men Håkan Sandberg hade vid intervjutillfället bara varit på kommunen i två månader, och kände därför inte till på vilket sätt kommunen jobbar med den.

Håkan Sandberg menar att jämställdhetsfrågan är en av många viktiga frågor som chefer och medarbetare ska ta till sig, och därför är det viktigt att utbilda och stödja cheferna för att kunna nå en ökad jämställdhet. För att underlätta kommunens arbete skulle Länsstyrelsen kunna lägga upp en bank med goda exempel på olika policydokument, riktlinjer, handlingsplaner och liknande. På så vis behöver man inte uppfinna hjulet varje gång utan kan använda sig av sådant som redan gjorts.

Heby kommun

Peter Lund, kommunchef i Heby kommun, skriver i sitt mejlsvar att jämställdhet varken är eller får vara en isolerad fråga. Eftersom samhället ännu inte är jämställt måste kommunen göra vad den kan, och jämställdhet ska därför vara en del av all kommunal verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla verksamheter och alla beslut, från kommunfullmäktige till förskolan där pedagogerna har det med sig i sin kontakt med barnen. Peter Lund menar att för dem som jobbar i kommunen är det en självklarhet att alla invånare får samma servicegrad oavsett kön.

Peter Lund nämner att SKL har tagit fram en utbildning i strategiskt jämställdhetsarbete tillsammans med Karlstads universitet, som kan vara ett sätt att utbilda en särskild tjänsteman i frågan. I Heby har man dock valt ett bredare angreppssätt, där alla medarbetare, alla beslut och allt handlande ska utgå från ett jämställdhetsperspektiv. Därför är jämställdhet inte heller någon specifik del av introduktionen för nyanställda.

I kommunen finns för närvarande inga speciella projekt eller någon tjänsteman som jobbar bara med jämställdhet. Peter Lund menar att om en enskild person har ansvaret finns det risk att andra lutar sig tillbaka och att man tappar jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet.

Länsstyrelsen skulle kunna ha en samordnande roll för kommunernas jämställdhetsarbete, men Peter Lund ser inte att "det primärt är länsstyrelsen som behöver göra något" eftersom det finns andra som redan arbetar på det sättet. Regionförbundet samordnar i de frågor där kommun och landsting ser behov av det, och SKL har ett stort arbete kopplat till jämställdhet med bland annat statistikdatabasen Kolada. Snarare handlar det således om att respektive kommun behöver ta ansvar i frågan.

Håbo kommun

Kommunens jämställdhetsarbete idag

Ursula Edfast, personalkonsulent, berättar att kommunen håller på att ta fram en jämställdhetspolicy, som behandlar bland annat rekrytering och jämställda löner. Personalavdelningen har det centrala uppdraget att ta fram vägledning och riktlinjer för jämställdhetsarbetet och att revidera jämställdhetspolicyn. Detta ska sedan fungera som stöd till förvaltningarna när de formulerar sina egna planer, som sedan samlas och sammanställs för att tillsammans utgöra den övergripande jämställdhetspolicyn för kommunen. Förhoppningen är att dokumenten på detta sätt ska bli mer kända och lättanvända, eftersom de är utarbetade där de också ska genomföras – i det dagliga arbetet på förvaltningarna.

Ett jämställdhetsperspektiv har funnits med i flera projekt som pågår eller har pågått i kommunen. Europeiska socialfonden har finansierat olika projekt kopplade till kompetensinventering och kompetensförsörjning, som bland annat har resulterat i att rekryteringen av skolmåltidspersonal öppnades upp och blev mer tillgänglig för manliga sökande. Jämställdhet är också en automatisk om än inte uttalad del av kommunens satsning på kompetensbaserad rekrytering, där exempelvis jobbbannonser utformas för att öka bredden på de sökande.

För några år sedan gjordes en stor satsning på jämställdhet i barn- och utbildningsförvaltningen, och erfarenheterna från dessa finns kvar hos personalen. Idag är det dock ingen på förvaltningen som har ett särskilt uppdrag att följa upp eller utveckla detta arbete. Inte heller centralt på kommunen finns någon sådan tjänst, och Ursula Edfast har inte fått några uppgifter om att det finns något jämställdhetsarbete på de andra förvaltningarna. Hon påpekar att det skulle behövas en genomlysning av kommunen, eftersom det är möjligt att det finns insatser i de olika verksamheterna som idag inte synliggörs.

Möjligheter och hinder

I mars antog kommunfullmäktige dokumentet Vision 2030, som utgör kommunens politiska viljeinriktning de kommande åren. Håbo år 2030 beskrivs som en kommun präglad av mångfald och jämlikhet, men jämställdhet mellan kvinnor och män nämns inte. Eftersom beslutet nyligen har klubbats är det ännu inte bestämt hur visionen ska användas i verksamheten. I den process som nu följer menar Ursula Edfast att det finns goda möjligheter att lyfta in frågan om jämställdhet, och på så vis inkludera den i ett förändringsarbete som redan pågår.

Det finns i kommunen en potential att öka medvetenheten om jämställdhet. Ett sätt att skapa intresse är att belysa att jämställdhet kan vara lönsamt, och att det höjer kvaliteten i kommunens service till invånarna. Det är också viktigt att tydliggöra hur jämställdhet gynnar båda könen samt att det finns en koppling till andra mångfaldsfrågor. På så vis kan det bli en angelägenhet för alla.

Ett potentiellt hinder för kommunens jämställdhetsarbete är att det ses som ytterligare ett betungande uppdrag ovanpå allt annat som ska göras. Ursula Edfast tror därför att det är viktigt att göra det till en integrerad fråga i den ordinarie verksamheten.

Länsstyrelsens roll

För ett hållbart jämställdhetsarbete behövs ett driv och en vilja att arbeta med frågan i kommunen. För att ta arbetet vidare från personalavdelningen skulle Länsstyrelsen kunna lyfta frågan hos kommunledningen, och synliggöra hur man konkret kan jobba med jämställdhet i verksamhet riktad mot invånarna. Om politiken ställer krav ökar tjänstemännens möjligheter att jobba med jämställdhet, och likaså om det kommer frågor från en extern aktör som undrar hur arbetet fortlöper. Länsstyrelsen kan också skapa legitimitet för frågan genom att lyfta att man följer upp ett regeringsuppdrag.

Ursula Edfast tror att det mest effektiva är just att lyfta frågan och skapa ett intresse. För att förankra frågan i förvaltningarna och göra det enkelt att föra in ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten skulle det underlätta om det fanns någon form av utbildningsmaterial. Exempelvis skulle Länsstyrelsen kunna bidra med ett av material för att utbilda handledare som sedan sprider kunskapen vidare i organisationen. Det bör i så fall vara konkret och ha fokus på hur man på ett lätthanterligt sätt arbetar med jämställdhet i vardagen.

Knivsta kommun

Kommunens jämställdhetsarbete idag

Stina Desroses är folkhälsosamordnare i Knivsta kommun, och har svarat på frågorna via mejl efter att ha inhämtat information från kommunens förvaltningschefer. Hon skriver att ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv finns med i den ordinarie styrningen och ledningen, genom både kommunens vision och de övergripande målen för social hållbarhet. Jämställdhetsperspektivet är därför en naturlig del av vardagen.

I skolan och framför allt förskolan arbetar man aktivt med ett integrerat jämställdhetsperspektiv, utifrån läroplanens normer och värden. Ett arbete pågår också inom området kultur och fritid, där ungdomsverksamheten fått i uppdrag att öka antalet tjejer som besöker fritidsgården. För socialtjänsten handlar jämställdhetsarbetet bland annat om våld i nära relationer. Kommunanställda har nyligen fått utbildningar från Länsstyrelsen om våldsutsatta äldre kvinnor och personer med funktionsnedsättning, samt socialnämndens ansvar för våldsutsatta.

För kommunens medarbetare finns en lönepolicy, och ansvaret för den ligger liksom övrigt internt personalarbete på personalchefen. Stina Desroses uppdrag som folkhälsosamordnare är att arbeta utifrån de nationella folkhälsomålen samt kommunens egna styrdokument på området. Jämställdhet finns där med som en del i det övergripande målet för god och jämlik hälsa.

CEMR-deklarationen är inte känd i kommunen, och jämställdhet ingår inte i den centrala utbildningen för nyanställda.

Möjligheter och hinder

Stina Desroses skriver att det finns intresse och engagemang för jämställdhetsarbetet, men att tidsbrist kan vara ett hinder. Det finns också en risk att man ser jämställdhet som ett område vid sidan av, när det i själva verket ska genomsyra och påverka all kommunens verksamhet. Det krävs därför ett aktivt arbete för att medvetandegöra och hålla liv i frågan, inte minst inom skolverksamheten.

Ett hinder för det framtida arbetet kan vara att man fokuserar på endast en sida av frågan, skriver Stina Desroses. Även män kan vara utsatta om de utifrån sitt kön automatiskt betraktas som nedvärderande mot kvinnor, vilket riskerar att motverka jämställdhetsarbetet.

En utmaning i det interna mångfaldsarbetet är att skapa en organisation som inte bara har personal med olika kön, bakgrund och kompetens utan också använder sig av dessa resurser. För det krävs en organisationsstruktur och processer som tar tillvara på den nyrekryterade kompetensen. Det kan sedan få effekt på de normer och värderingar som finns med i kontakten med brukare och invånare.

Länsstyrelsens roll

Stina Desroses ger flera exempel på vad Länsstyrelsen skulle kunna göra för att stödja kommunens jämställdhetsarbete. Länsstyrelsen kan driva på arbetet genom att påminna kommunerna, ge utbildningar och synliggöra vad ojämställdhet kostar. Länsstyrelsen kan också ge stöd i form av rådgivning, eventuella medel till utvecklingsarbete och kanske hjälpa till med en kartläggning av kommunens jämställdhetsarbete för att visa på brister och utvecklingsområden. Ett ytterligare sätt att stötta kommunerna är att sprida goda exempel på framgångsrika tillvägagångssätt och metoder från andra kommuner.

Uppsala kommun

Kommunens jämställdhetsarbete idag

Uppsala kommun har under perioden 2010-2013 deltagit i SKL:s Program för hållbar jämställdhet (HÅJ). Inledningsvis arbetade tre pilotenheter – socialtjänsten, fritidsverksamheten och brandförsvaret – med att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Mellan 2011 och 2013 fokuserade kommunen på att utarbeta metoder för jämställdhetsintegrering på sex enheter. Nu finns ett färdigt metodverktyg tillgängligt för alla enheter och på kommunens hemsida.

Under projektet fanns en processledare centralt på kommunen, samt sex delprocessledare på de olika enheterna. Som det ser ut nu har processledaren i uppdrag att arbeta vidare med jämställdhetsintegrering till sommaren, och tanken är att sprida erfarenheterna från HÅJ-projektet. En av delprocessledarna har också fått ett fortsatt uppdrag även efter projektets slut. På kommunledningskontoret finns även en mångfalds- och jämställdhetsstrateg.

Emma Lillskogen är processledare och har tagit fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Där ingår att kommunen ska kartlägga processer för att utreda om de påverkar servicen och tjänsterna som levereras till invånarna på ett ojämställt sätt. Alla kontor och förvaltningar har utsett kontaktpersoner för detta. Handlingsplanen har antagits av kommunledningen under våren och arbetet är nu igång.

Ett av målen med HÅJ-projektet var att skapa hållbara strukturer för jämställdhetsarbetet, så att det fortgår även utan särskilda projekt. För att höja frågans prioritet och för att säkerställa att personer i ledarposition förstår sin roll i arbetet är det viktigt att jämställdhet blir en del i kommunens styrning. Därför har den ordinarie kommunledningsgruppen utsetts till styrgrupp för jämställdhetsarbetet.

För att skapa en hållbarhet i jämställdhetsarbetet var det till en början inriktat på uppdragskontoren. Tanken var att om de som skickar uppdrag till utförarna ställer krav på jämställdhetsintegrering, blir det också en automatisk del av verksamheten. Nu är arbetet utvidgat till att även gälla produktionen,

och Emma Lillskogen understryker att även om processledaren kan fungera som ett stöd är det ute på de olika kontoren som huvuddelen av arbetet kommer att behöva ske. För att arbetet ska bli kontinuerligt och ge effekt måste det vara förankrat hos organisationens chefer. En utmaning i det kommande arbetet är därför att hos dessa skapa en förståelse för vilken betydelse ett jämställdhetsperspektiv kan ha i det ordinarie arbetet samt chefernas roll och ansvar för att driva processen framåt.

Möjligheter och hinder

Jämställdhet som mål och jämställdhetsintegrering som metod finns med i kommunens övergripande styrdokument, "Inriktning, verksamhet, ekonomi" (IVE). Det uppdateras varje år och innehåller inriktningsmål för alla kommunens verksamheter. I kommunen finns också en politisk vilja att jobba med frågan, vilket Emma Lillskogen ser som möjligheter inför framtiden.

Ett potentiellt hinder är att det finns för lite kunskap om metoden jämställdhetsintegrering, vilket gör att det saknas en förståelse för arbetssättet och hur processen går till. Då finns risken att man efterfrågar effekter för tidigt, av sådant som ännu inte är möjligt att uppnå. Då kan hela arbetet underkännas, när det i själva verket är just fortsatt arbete som behövs för att uppnå målen. För att förebygga detta är det viktigt att skapa en god kunskap om jämställdhetsintegrering hos ledning och chefer, så att det finns en förståelse för att arbetet behöver komma uppifrån och ner samt vilka resultat som går att förvänta sig i vilka steg i processen.

Stöd från länsstyrelsen

Emma Lillskogen jämför med den roll som SKL hade under tiden med HÅJ. Hon säger att det säkert finns andra bra modeller, men det som var bra med SKL:s arbetssätt var att det kombinerade stödjande och styrande insatser i en från början uttänkt process. Emma Lillskogen skulle gärna se ett processinriktat arbete på länsnivå, utifrån ett gemensamt mål. En utomstående aktör skulle kunna hjälpa gruppen att hålla fokus på var de är på väg, och sätta arbetet i ett sammanhang. Sedan kan man under tiden följa upp varandras arbete, se vad som har gått bra och både spurras och inspireras av varandra. Ett sätt att göra det kan vara att samarbeta med universitetet och engagera en följeforskare som kan komma med uppföljande kommentarer och stöd under arbetets gång.

Tryck och krav utifrån kan vara ett sätt att åstadkomma förändring, menar Emma Lillskogen. Det är viktigt att den som ställer krav gör det utifrån kunskap om jämställdhetsintegrering, och att man hela tiden pratar specifikt om det som det handlar om. Har statistik tagits fram ska analys av denna efterfrågas, och senare följas upp med frågor om vilka åtgärder som kan bli aktuella och så vidare. Det är också ett sätt att visa att det finns förväntningar på att det faktiskt ska ske ett arbete i kommunen.

Ett sätt att göra det kan vara att föra upp arbetet på en högre nivå. Centralt i SKL:s organisation var den så kallade högnivågruppen, som bestod av den högsta politiska ledningen och tjänstemannaledningen i de organisationer som deltog i HÅJ. Gruppen var till för att utbyta erfarenheter och skapa lokalt och nationellt tryck i jämställdhetsfrågan. Översatt till regional nivå skulle exempelvis en kontakt mellan landshövdingen och kommundirektören ta frågan högre upp i organisationen och ges prioritet.

De nätverksträffar som Länsstyrelsen tidigare ordnat tycker Emma Lillskogen är ett bra forum, och kan vara lämpliga att hållas någon gång per termin. Och visst kan Uppsala sprida exempel från arbetet med HÅJ, men hon ser också en risk i att fastna i bilden av att vara en kommun med ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Då finns risken att man slår sig till ro när det i själva verket finns mycket kvar att göra, och det som skulle behövas är en kravställare som ser att kommunen nu måste fortsätta gå före och utvecklas som alla andra.

Länsstyrelsen skulle också kunna inspirera och stödja genom att ta fram statistik för länet som kan analyseras gemensamt, och lyfta goda exempel från andra län. Det finns också ett behov av att samordna utbildningar. Exempelvis har SKL uppdragsutbildningar inom särskilda områden som är svåra att fylla med personer från en enskild kommun.

Älvkarleby kommun

Kommunens jämställdhetsarbete idag

Intervjun gjordes via telefon med Anna-Karin Jakobsson, kommunchef i Älvkarleby kommun. Vad hon vet finns idag inget arbete särskilt inriktat på jämställdhet i kommunens förvaltningar. Det saknas politiskt uppsatta mål kopplade till frågan, och därför har det inte heller byggts upp någon tjänstemannaorganisation på området. Det har inte hållits någon utbildning om jämställdhet för medarbetarna, och det ingår inte i introduktionen för nyanställda.

Inom ramen för det interna jämställdhetsarbetet har kommunen tidigare gjort en lönekartläggning, och man vet därigenom att kvinnor generellt ligger lägre i lön än män. Dessa lönestrukturer är svåra att bryta menar Anna-Karin Jakobsson, eftersom de har sin grund i att män och kvinnor jobbar inom olika områden. Män jobbar i högre utsträckning inom branscher där det finns fler privata alternativ, och om löneläget hos konkurrerande arbetsgivare är högre trissar det upp lönerna även för kommunalt anställda. Motsvarande alternativ saknas för kvinnor och därför uppstår en ojämsälld lönesättning.

Vissa lönesatsningar har gjorts på olika arbetsgrupper som är kvinnodominerade, exempelvis socialsekreterare och förskolelärare. Det har dock skett efter jämförelse med andra kommuner, och inte utifrån ett jämställdhetsperspektiv. En uppföljning av kartläggningen har varit uppe till diskussion, men någon medveten satsning har inte gjorts utöver att försöka rekrytera män till de verksamheter som är kvinnodominerade om det är möjligt.

Möjligheter och hinder

Anna-Karin Jakobsson menar att kommunen har potential att åstadkomma en förändring, eftersom dess verksamheter har en stor påverkan på människors liv. Förutsatt att ett jämställdhetsperspektiv blir en del i det ordinarie arbetssättet finns alltså goda möjligheter. Men däri ligger också den stora utmaningen, att se till att jämställdhet blir en del av den vardagliga verksamheten och inte blir ytterligare ett perspektiv som man inte mäktar med, och som därför rinner ut i sanden.

Länsstyrelsens roll

Anna-Karin Jakobsson menar att den politiska prioriteringen är central för möjligheten att utveckla jämställdhetsarbetet. Eftersom det inte går att lägga lika stort fokus på alla områden behöver man

inledningsvis göra en bedömning av hur stort problemet är, och det behöver i sin tur vara grundat på fakta och kunskap om hur ojämställdheten ser ut i kommunens verksamheter.

Länsstyrelsen skulle i det arbetet kunna bidra med ett analysmaterial, som kan fungera som underlag för egna utredningar. Det behövs för att ge mer kunskap om hur kommunen jobbar idag, och kan också vara ett sätt att få upp jämställdhetsfrågan på den politiska agendan. För att inte bli för vag och fastna i allmänna diskussioner om jämställdhet är en strategi att arbeta länsgemensamt med en konkret satsning inom ett specifikt område. Som exempel ger Anna-Karin Jakobsson att titta på hur flickor och pojkar bemöts i förskolan, eller om äldre medicineras olika beroende på kön.

Att kvinnor anställda av kommunen har lägre lön än män är en stor fråga som är svår för en enskild kommun att tackla. Anna-Karin Jakobsson tycker att det skulle vara givande att initiera en diskussion mellan kommunernas personalchefer, för att sprida goda exempel och diskutera hur man kan arbeta med frågan.

Östhammars kommun

Kommunens jämställdhetsarbete idag

På kommunkansliet i Östhammar finns en utvecklingsstrategi, som på sitt bord har ett övergripande ansvar för bland annat jämställdhet. I dagsläget finns ingen uppbyggd organisation för kommunens jämställdhetsarbete, förutom det som bedrivs på personalavdelningen. Istället har tanken varit att jämställdhet ska ingå i alla förvaltningars arbete. Men eftersom man ansett att arbetet behövde utvecklas har utvecklingsstrategen fått i uppdrag av kommunchefen att driva frågan.

Just nu pågår därför ett arbete med en strategi för kommunens jämställdhetsarbete, som när intervjun genomfördes fortfarande var på ett utkaststadium. Utvecklingsstrategen Ida Eklöf säger i intervjun att strategin ska fungera som en gemensam utgångspunkt kring vad jämställdhet är och varför det är ett mål för verksamheten, samt skapa former för hur ett jämställdhetsperspektiv kan bli en del av organisationens styrning och ledningssystem. Exempelvis handlar det om att införa könsuppdelad statistik som rutin när kommunfullmäktige beslutar om nyckeltal för de uppsatta målen.

I arbetet med strategin har utgångspunkten varit de nationella jämställdhetspolitiska målen och EU:s jämställdhetsmål. Dessa har sedan anpassats till kommunen. Som det ser ut nu är jämställdhetsintegrering ett viktigt inslag, det vill säga att jämställdhet ska vara en del av det ordinarie arbetet på kommunens förvaltningar. Tanken är sedan att utvecklingsstrategen ska kunna fungera som ett stöd, men att det mesta av arbetet ska ske i förvaltningarna och inte på kommunkansliet.

Tidigare har förskolan jobbat med genuspedagogik i sin verksamhet, och kultur- och fritidsförvaltningen håller på att titta på hur många killar och tjejer som besöker fritidsgårdarna. I övrigt finns vad Ida Eklöf känner till inget pågående jämställdhetsarbete på förvaltningsnivå. Kommunfullmäktige har dock i sina senaste prioriterade mål ett styrtal kopplat till jämställdhet, som främst rör kommunen som arbetsgivare. Målet följs upp genom ett jämställdhetsindex.

Möjligheter och hinder

Ida Eklöf ser stora möjligheter i och med att det finns mycket man skulle kunna göra i kommunen, och flera inledande steg som inte är så svåra att åstadkomma. Könsuppdelade nyckeltal är ett sådant exempel, vilket är konkret och per automatik sätter igång ett arbete på förvaltningarna. En annan framgångsfaktor är att det finns både intresse och efterfrågan hos såväl kommunchef som hos cheferna för stora förvaltningar som skolan och socialförvaltningen.

Det finns en risk att jämställdhetsperspektivet ses som oviktigt eller som ytterligare ett perspektiv att hålla reda på bland många andra. För att undvika det problemet tror Ida Eklöf att det är viktigt att arbetet förankras i organisationen och tid ges till att prata om det. Att en person kommer ut och berättar vid ett tillfälle kanske inte räcker, utan det kan behöva upprepas i flera sammanhang och ges tid för reflektion.

Länsstyrelsens roll

Länsstyrelsens nätverksträffar har en positiv funktion i och med att de samlar länets arbete, samt ger gemenskap och inspiration för dem som sitter ensamma på sina uppdrag. Träffarna tycker hon gärna får vara några gånger per termin och ha ett tydligt program, exempelvis att någon som har gjort någon lyckad insats kan berätta om den. Ett exempel kan vara att komma med konkreta tips om hur man får jämställdhetsintegrering att fungera i praktiken. Ida Eklöf menar också att det är viktigt att sprida goda exempel på ett ärligt sätt, och att förutom det som har gått bra också dela med sig av erfarenheter som är svåra eller komplicerade.

Kunskapen om jämställdhet varierar i organisationen, och utbildning skulle behövas för både tjänstemän och politiker. Det finns både ett behov av kurser om jämställdhet och hur man jobbar med jämställdhetsintegrering. Länsstyrelsen skulle kunna fungera som en samordnare av sådana utbildningar.

Östhammar har inte skrivit under CEMR-deklarationen. Ida Eklöf ser att deklarationen kan vara ett sätt att lyfta frågan på regional nivå, eftersom den har ett politiskt symbolvärde och på så sätt kan skapa mandat att jobba med jämställdhet. För Östhammars del ser hon dock de lokala planerna som viktigare för att komma igång med kommunens arbete.

En väg framåt kan vara att använda universitetet som en resurs. Ida Eklöf har varit i kontakt med Centrum för genusvetenskap vid Uppsala universitet, där en av forskarna eventuellt kommer att inleda ett samarbete med kommunen. Det är också något som skulle kunna göras på regional nivå, där exempelvis forskare eller uppsatsskrivande studenter kan göra utvärderingar av pågående arbete som kan vara relevant för kommunernas fortsatta utveckling.

Avslutande diskussion

Under denna rubrik sammanfattas och analyseras undersökningens resultat. Det görs utifrån olika teman som framkommit i materialet, och som är baserade på några av de faktorer som i tidigare forskning visat sig centrala i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsintegrering

Om metoden jämställdhetsintegrering används eller inte, och i vilken utsträckning, skiljer sig åt mellan kommunerna. I Uppsala finns metoden med i kommunens centrala styrdokument, IVE, och enligt Enköpings jämställdhetspolicy som nu revideras ska kommunen genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. I de övriga kommunerna ingår inte jämställdhetsintegrering i de styrdokument som rör hela kommunens verksamhet.

I intervjuerna berättar flera kommuner att utgångspunkten är att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra all verksamhet. Hebys kommunchef framhåller att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i hela kommunen, och enligt Knivstas intervjusvar ingår det i ordinarie styrning och blir därför en naturlig del i vardagen. I Östhammar finns jämställdhetsintegrering med i den strategi som håller på att tas fram och det finns också ett politiskt beslut om att jämställdhets- och genusfrågor ska finnas med i all kommunal verksamhet.

Jämställdhetsintegrering kan alltså inte sägas vara en brett spridd metod på central nivå i kommunerna. Både intervjuer och styrdokument visar dock att det finns flera exempel på jämställdhetsarbete i enskilda verksamheter. I styrdokumentsanalysen framkommer att de flesta kommuner har eller har haft särskilda jämställdhetsprojekt i olika delar av kommunen.

Exempelvis finns i Hebys utbildningspolitiska program mål om att förbättra arbetet med pojkars sämre betyg och flickors psykiska ohälsa. Tierp har jämställdhet som mål för sin äldreomsorg, och i Älvkarleby har man utarbetat riktlinjer för att arbeta med mäns våld mot kvinnor. Gemensamt för de flesta kommuner är just att jämställdhetsarbetet sker i särskilda satsningar snarare än att vara en del av ett systematiskt arbete i hela kommunen. Det innebär också att arbetet främst bedrivs på förvaltningsnivå, snarare än att vara placerat på en strategisk nivå.

Organiseringen av jämställdhetsarbetet

I flera av kommunerna är jämställdhetsarbetet utspritt på olika förvaltningar, och det är ibland otydligt om någon har ett sammanhållet ansvar. I Östhammar och Uppsala finns en strategisk tjänst med uppdrag att samordna och driva jämställdhetsarbetet. I Knivsta hänvisades jag till kommunens folkhälsostategi, som arbetar med frågan utifrån folkhälsomålen. I kontakten med flera andra kommuner tycks dock det jämställdhetsarbete som sker vara koncentrerat till personalavdelningen. Undantaget Enköpings HR-chef som har ett bredare uppdrag handlar personalchefernas jämställdhetsarbete främst om interna personalfrågor, och inte utåtriktat arbete mot invånarna. Det var också något som flera personalchefer själva påpekade.

Som tidigare beskrivits finns det en skillnad mellan arbete utifrån kommunens arbetsgivaransvar, som handlar om exempelvis jämställda löner och regleras av diskrimineringslagen, och jämställdhetsintegrering som syftar till att åstadkomma en jämställd service till invånarna. Även om både likabehandling och jämställdhetsintegrering förstås handlar om jämställdhet, och ibland går in i

varandra, är det alltså i första hand jämställdhetsintegrering som Länsstyrelsen arbetar med utifrån de jämställdhetspolitiska målen.

Själv tanken med jämställdhetsintegrering är att alla ska ta ansvar för att i vardagen arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det är metodens styrka men kan också bli en fallgrop, eftersom det riskerar att landa i att ingen egentligen jobbar med frågan. I en studie av svenska myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering visar Helena Olofsdotter Stensöta att en särskilt sakkunnig minskar risken för att frågan faller mellan stolarna eller blir beroende av enskilda engagerade tjänstemän (Stensöta 2009). Samtidigt kan förekomsten av en särskilt sakkunnig leda till att arbetet stannar hos denna och inte sprids i organisationen. Även andra studier visar dock att experter som använder sig av etablerad kunskap för att implementera de politiska jämställdhetsmålen kan vara en framgångsfaktor för jämställdhetsintegrering (Sternier och Biller 2007:42).

En särskilt sakkunnig eller expert som tas in utifrån kan således vara viktigt för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering. Sammantaget visar undersökningen att det finns en otydlighet kring vem som jobbar med frågan, och att jämställdhetsarbetet vilar på enskilda förvaltningschefer eller verksamheter snarare än att vara centralt styrt och samordnat. Möjligheterna att ha en särskild tjänst varierar förstås från kommun till kommun. Men utan någon med tydligt ansvar att arbeta med frågan kan det bli svårt att driva ett målmedvetet och långsiktigt jämställdhetsarbete som får fäste utöver särskilda projekt. Detta avspeglas också i undersökningens resultat. Uppsala och Östhammar har tjänstemän som arbetar specifikt med jämställdhet, vilket möjliggör ett strategiskt och samlat jämställdhetsarbete i kommunen.

Politisk vilja

Flera intervjupersoner lyfter att anledningen till att något samlat grepp inte tagits i jämställdhetsarbetet är att det inte finns några politiska mål på området. I Östhammar har det nyligen fattats ett beslut om att jämställdhet ska genomsyra hela kommunens verksamhet, och en strategi håller på att arbetas fram. I Uppsala finns en politisk vilja att arbeta med frågan vilket kommunens processledare ser som en möjlighet inför framtiden. Vanligare är dock att politiska mål saknas, vilket förstås gör det svårt för tjänstemännen att driva frågan. Så är exempelvis fallet i Älvkarleby, där kommunchefen förklarar att det saknas en tjänstemannaorganisation just för att politiken inte formulerat några konkreta jämställdhetsmål.

Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förändringsarbete, vilket innebär att det behövs både politisk vilja och styrning för att kunna genomföra strategin (Silvell 2000:5). Sternier och Biller har studerat EU-ländernas arbete med jämställdhetsintegrering, och pekar ut jämställdhetspolitiska mål och politisk vilja som en av tre grundförutsättningar (Sternier och Biller 2007:35). Om jämställdhet prioriteras av politiken blir det lättare för tjänstemännen att arbeta med frågan. Men även om politiska mål finns behöver organisationens ledning och chefer ta ansvar och driva arbetet. I intervjun med Uppsala kommun lyfts exempelvis att det är en utmaning att förankra jämställdhetsarbetet hos ledning och chefer.

Kunskap om jämställdhet i organisationen

För att arbeta med jämställdhetsintegrering behövs kunskap, både om metoden i sig och om ojämställdheten i samhället och kommunen. En vanlig invändning mot jämställdhetsintegrering som

metod är att den inte lyckas med att åstadkomma en verklig förändring, just för att den grundas på bristande kunskap om maktstrukturer och genus. Det räcker inte med att tillfoga ett "kvinnoperspektiv" i den ordinarie verksamheten, utan de normer och föreställningar som skapar ojämställdhet måste ifrågasättas och utmanas. Flera studier pekar på att organisationens kunskapsnivå om genus är avgörande för att åstadkomma en verklig förändring (se t.ex. Woodward 2008). Breda utbildningsinsatser för tjänstemännen är ett sätt att förbättra jämställdhetsarbetet, och det är en fördel om jämställdhet ingår i ordinarie introduktionsutbildning och fortbildning (Sternier och Biller 2007:42-43).

I Enköping kommer den nya jämställdhetspolicyn att sammanfattas i en kortversion som ska ingå i informationen till nyanställda. Inom ramen för olika jämställdhetsprojekt har flera kommuner arrangerat utbildningar, men överlag är det ovanligt att det ingår i introduktionen för nyanställda eller har varit en del av en utbildning för samtliga medarbetare.

Analys och kunskap om den egna verksamheten

Att ha kunskap om den egna verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv pekas ofta ut som en förutsättning för jämställdhetsintegrering. I en rapport om jämställdhetsintegrering i europeisk arbetsmarknadspolitik konstaterar författarna att en nulägesanalys är grunden för att utforma åtgärder som kan förändra verksamheten (Europeiska kommissionen 2008:9).

Sternier och Biller ser könsuppdelad statistik och kunskap om den egna organisationen som förutsättningar i arbetet (Sternier och Biller 2007:35) och kartläggning är en viktig del i metodverktyg som fokuserar på jämställdhetsintegrering. Den statliga utredningen JämStöd hade i uppdrag att utveckla metoder för hur man jämställdhetsintegrerar i praktiken, och kallar sin metod för Trappan. Där listas just inventering, kartläggning och analys av verksamheten som viktiga steg innan man kan gå vidare till konkreta åtgärder (se SOU 2007:15).

I några styrdokument finns en analys av verksamheten, eller krav på att en sådan ska göras. Miljö- och hälsoskyddsnämnden i Uppsala har till exempel gjort en kartläggning av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv, och utifrån denna ska mål formuleras under 2014. Flera av Uppsalas andra uppdragsplaner ställer krav på att en jämställdhetsanalys ska göras, och att utföraren ska kunna visa på hur en sådan har påverkat verksamheten. Några kommuner använder könsuppdelad statistik, exempelvis Älvkarleby som i sin folkhälsoprofil beskriver situationen för kvinnor respektive män. Heby gör varje år ett välfärdsbokslut, som både tar upp jämställdhet som en egen punkt och som genomgående analyserar läget för kvinnor och män separat.

Överlag är det dock mindre vanligt att de styrdokument som innehåller ett konkret jämställdhetsarbete baseras på en analys av den egna verksamheten, åtminstone inte vad som framgår i texten. Det tycks generellt vara ett utvecklingsområde, och flera intervjupersoner lyfter också att det är viktigt att utgå från kommunens lokala förutsättningar för att skapa ett hållbart jämställdhetsarbete. Exempelvis menar både Håbo och Älvkarleby att det skulle behövas en genomlysning av hur kommunen arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv, och en ökad kunskap om hur ojämställd verksamheten är inom olika områden. Älvkarlebyns kommunchef påpekar att det också är ett sätt att kunna ta med frågan till politiken.

Länsstyrelsens roll

En del av undersökningens syfte har varit att ta reda på vilket stöd från Länsstyrelsen som efterfrågas av kommunerna. Svaren sammanfattas här under tre rubriker.

Länsstyrelsen som kunskapsstöd

Flera av intervjupersonerna menar att det finns ett behov av ökad kunskap hos kommunens medarbetare. Länsstyrelsen skulle enligt dem kunna bidra till att öka kunskapen om jämställdhet och jämställdhetsintegrering genom att samordna utbildningar och sprida utbildningsmaterial som kommunerna själva kan använda.

Några intervjupersoner påpekar att det skulle behövas en genomlysning av hur den egna kommunen jobbar med jämställdhet, för att kunna utgå från hur ojämställdheten ser ut just där. De föreslår att Länsstyrelsen kan tillhandahålla ett analysverktyg eller hjälpa till med en sådan undersökning. Det kan också vara värdefullt för kommunerna att Länsstyrelsen sprider goda exempel, och en av intervjupersonerna föreslår en kunskapsbank med exempel på riktlinjer och handlingsplaner att utgå ifrån i det egna arbetet.

Generellt framstår det som viktigt för kommunerna att stödet är konkret, och att få tydliga verktyg för att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Det är värdefullt att synliggöra hur jämställdhet är relevant inom olika områden, förbättrar kommunens service och kan bli en del av medarbetarnas vardag. Det är också ett sätt att förankra arbetet och undvika att det upplevs som ytterligare ett betungande perspektiv.

Länsstyrelsen som regional samordnare

Några av intervjupersonerna har tidigare deltagit i Länsstyrelsens jämställdhetsnätverk, Samråd jämställdhet. De tycker att det är ett bra forum för att utbyta erfarenheter och ge stöd till dem som sitter ensamma på sina uppdrag. De kan med fördel hållas några gånger per termin, och bör ha ett tydligt program med syftet att ta länets jämställdhetsarbete vidare. Exempelvis kan man dela med sig av erfarenheter från olika projekt, eller gemensamt inspireras av insatser från något annat län.

I intervjun med Uppsala kommun efterfrågas ett tydligt processinriktat arbete, med ett gemensamt mål där Länsstyrelsen kan fungera som samordnare och hjälpa till att driva jämställdhetsarbetet framåt. Två intervjupersoner ger också som förslag att engagera en följeforskare från Uppsala universitet. Det skulle ge en möjlighet att få kontinuerlig påfyllning av kunskap samt utvärdering och tips i arbetet.

Länsstyrelsens möjlighet att lyfta frågan

För att skapa ett hållbart jämställdhetsarbete krävs att det prioriteras av politiker, kommunledning och chefer. Flera kommuner menar att det finns behov av en aktör som tar upp frågan på en högre nivå än idag. Vissa kommuner skulle behöva att frågan lyfts och prioriteras för att kunna initiera ett arbete, medan andra efterfrågar en utomstående aktör som ställer frågor om resultat utifrån de satsningar som gjorts. Länsstyrelsen skulle i kraft av sitt regeringsuppdrag kunna vara pådrivande i arbetet. Att frågan lyfts i en kontakt mellan landshövdingen och kommuncheferna skulle kunna vara ett sätt att höja prioriteten för jämställdhet, menar en av intervjupersonerna.

Referenser

- CEMR (2009). Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (översatt till svenska av Sveriges kommuner och landsting). Tillgänglig online: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/observatoire-europeen-en.html> [2014-03-15]
- CEMR (2014). "Find a Signatory". Tillgänglig online: <http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html> [2014-02-10]
- Europarådet (1998). *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS)*, Strasbourg.
- Europeiska kommissionen (2008). *Gender mainstreaming of employment policies: a comparative review of thirty European countries*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg. Tillgänglig online: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf [2014-05-22]
- Länsstyrelsen i Västra Götalands län (2011). *Hur ser det ut? Jämställdhetsintegrering i Västra Götalands läns kommuner*, Rapport 2011:74.
- Länsstyrelsen Södermanlands län (2013). *Jämställdhetsintegrering – kartläggning av kommuner och Landstinget i Södermanlands län 2013*, Rapport 2013:7.
- Norrbin, Camilla och Olsson, Annika (2010). *Forskning saknas: en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering: program Jämi*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Regeringens proposition 2005/06:155, Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.
- Silvell, Monica (red) (2000). *Gender mainstreaming i Norden: en strategi för jämställd arbetsmarknads- och ungdomspolitik: slutrapport från det Nordiska mainstreamingsprojektet*, Nordiskt Ministerråd, Köpenhamn.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.
- SOU 2007:15, *Jämstöds praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*. Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten.
- Stensöta, Helena Olofsdotter (2009). *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet: hur långt har myndigheterna nått? Vad beror det på? Hur kan arbetet utvecklas vidare?*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Sterner, Gunilla och Biller, Helene (2007). *Gender mainstreaming in the EU member states: progress, obstacles and experiences at governmental level*, Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet.

SKL (2013). "Europeisk deklARATION för jämställdhet". Tillgänglig online:
http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstallldhet/internationellt/cemr-deklarationen [2014-03-20]

SKL (2014). "Program för hållbar jämställdhet". Tillgänglig online:
http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstallldhet/jamstallld-verksamhet/hallbar-jamstallldhet [2014-05-05]

Woodward Alison (2008). "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy", i *Review of Policy Research* 2008:1.

Bilaga 1 – Intervjufrågor

Finns det något arbete med jämställdhet i kommunen idag och hur ser det i så fall ut?

Hur ser organisationen och ansvaret för jämställdhetsarbetet ut i din kommun? Finns det någon som har ett särskilt uppdrag att jobba med frågan? Vem i så fall?

Finns ett jämställdhetsperspektiv med i utbildningen för nyanställda eller har det gjorts någon utbildning av medarbetarna som rör jämställdhet?

Vad ser du för möjligheter och eventuella hinder för kommunens framtida jämställdhetsarbete?

Finns det något som du tänker att länsstyrelsen skulle kunna göra för att stödja ert arbete med jämställdhet?

Är det något ytterligare du vill tillägga?

Denna rapport undersöker jämställdhetsarbetet i Uppsala läns kommuner. Syftet är att ta reda på vilket arbete som görs idag och vilket stöd som efterfrågas från Länsstyrelsen. Förhoppningen är att undersökningen ska skapa en bättre bild av länets jämställdhetsarbete, och kunna fungera som ett stöd inför kommunernas och Länsstyrelsens fortsatta arbete.

Undersökningen, som består av en styrdokumentsanalys och intervjuer, visar att jämställdhetsarbetet skiljer sig åt i de olika kommunerna. I stort sett alla kommuner har någon form av arbete med ett jämställdhetsperspektiv. Vanliga områden att arbeta med frågan inom är barn och ungdom, funktionsnedsättning, kultur och fritid samt folkhälsa. Även om det finns ett jämställdhetsarbete inom olika förvaltningar är det generellt få kommuner som har ett systematiskt arbete för jämställdhet.

MEDDELANDESERIEN 2014



LÄNSSTYRELSEN
UPPSALA LÄN

POSTADRESS 751 86 Uppsala GATUADRESS Hamnesplanaden 3
TEL 010-22 33 000 (vxl) FAX 010-22 33 010
E-POST uppsala@lansstyrelsen.se WEBBPLATS www.lansstyrelsen.se/upsala