



2022:22

PÅ VÄG MOT JÄMSTÄLLDHET

Uppföljning av länsstyrelsernas länsstrategier
för jämställdhet 2017–2021

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, september 2022

Rapport 2022:22

Dnr: ALLM 2021/111

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Annika Karlsson

Telefon 070-784 75 04

INNEHÅLL

Förord	5
Sammanfattning	6
Länsstrategierna har stärkt länsstyrelsernas arbete med jämställdhet, men det behövs mer resurser och tydligare prioriteringar	6
1. Inledning	8
Jämställdhetsmyndighetens uppdrag	8
Kort om hur uppföljningen har genomförts	8
Rapportens upplägg	9
2. Länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag	10
Jämställdhetsuppdraget i länsstyrelseinstruktionen	10
Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering	10
Regionalt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor	11
4. Genomförandet av 21 länsstrategier för jämställdhet	13
Kort om vad länsstrategierna är	13
Länsstyrelserna har valt olika sätt att organisera genomförandet av strategierna	14
Utbildning och stöd har varit en stor del av verksamheten	15
Samverkan i genomförandet	18
Uppföljning är ett utvecklingsområde	20
5. Förutsättningar att genomföra länsstrategierna	23
För lite resurser och otydliga prioriteringar påverkar förutsättningarna	23
Länsstyrelsernas ledning kan påverka förutsättningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering	24
6. Slutsatser och förslag	25
Framgångsfaktorer och utmaningar i genomförande av länsstrategierna 2017-2021	25
Mer resurser och tydligare prioriteringar och kan ge länsstyrelserna bättre förutsättningar .	29
11. Referenser	31
Bilaga 1	33
Jämställdhetsmyndighetens systematiska samverkan med länsstyrelserna under uppdragets genomförande	33
Tolkning och planering av uppföljningsuppdragen	33
Analysstöd till uppföljningarna	33
Utveckling tillsammans med länsstyrelsernas sakkunniga under processen- nätverk, analysseminarier och referenspersoner	34

Bilaga 2 intervjuade	35
Intervjuade på länsstyrelserna.....	35

FÖRORD

I regleringsbrevet för 2021 fick Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att följa upp genomförandet av de länsstrategier för jämställdhetsintegrering som tagits fram vid varje länsstyrelse. Denna redovisning omfattar åren 2017–2021 och har skett i samverkan med länsstyrelserna.

Länsstyrelserna har sedan länge en central roll i genomförandet av regeringens jämställdhetspolitik. De kan sägas utgöra navet för att genomföra jämställdhetspolitiken i länen. Sedan Jämställdhetsmyndighetens inrättande 2018 har det funnits en tät och nära samverkan med länsstyrelserna. I Jämställdhetsmyndighetens instruktion står bland annat att myndigheten ska främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället, såväl nationellt som regionalt och lokalt. Och det är inte bara inom ramen för det, som en nära samverkan med länsstyrelserna är central, utan det gäller för i princip allt vårt arbete. Till exempel i att ta fram indikatorer för uppföljning av jämställdhetspolitiken på regional och lokal nivå.

Det är ute i länen, regionerna och kommunerna som det konkreta arbetet att uppnå de jämställdhetspolitiska målen sker. Det är ett systematiskt och viktigt arbete som pågår, men som denna rapport visar, krävs tydligare målsättningar och prioriteringar, inklusive resurser, för att ge arbetet bättre förutsättningar framöver.

Lena Ag

Generaldirektör

September 2022

SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten har på uppdrag av regeringen följt upp och analyserat hur länsstyrelserna har genomfört länsstrategierna för jämställdhetsintegrering åren 2017 - 2021. Myndigheten har kartlagt hur länsstyrelserna har organiserat genomförandet, vilken verksamhet de bedrivit och hur de arbetat med samverkan och uppföljning. I studien har Jämställdhetsmyndigheten också tittat på vilka förutsättningar länsstyrelserna har haft för att genomföra länsstrategierna. Myndigheten har analyserat framgångsfaktorer och utmaningar i genomförandet av länsstrategierna samt bedömt hur arbetet kan utvecklas i framtiden.

Länsstrategierna har stärkt länsstyrelsernas arbete med jämställdhet, men det behövs mer resurser och tydligare prioriteringar

Jämställdhetsmyndigheten bedömer sammantaget att **länsstrategierna har förstärkt länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering** såväl internt i den egna verksamheten som externt i utåtriktat arbete i länet. Det finns inte en modell för genomförandet av länsstrategierna som passar alla länsstyrelser, men det finns generella framgångsfaktorer att bygga vidare på, liksom utmaningar att lösa.

Länsstyrelserna har valt **olika sätt att organisera genomförandet** av länsstrategierna. Flera länsstyrelser har en modell där aktörer i länet kan ansluta sig till strategin och bidra till att genomföra den. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att modellen med anslutning har gett en formell ram för genomförandet och skapat förutsättningar för samarbete mellan olika aktörer mot gemensamma mål. Några länsstyrelser har tagit fram handlingsplaner till länsstrategierna. Handlingsplaner är ett annat sätt att konkretisera hur strategierna ska genomföras och vilket ansvarsområde varje aktör har.

Kunskapshöjande aktiviteter har varit den vanligast förekommande aktiviteten i genomförandet av länsstrategierna. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det **är en effektiv metod** att nå ut till en stor målgrupp, givet länsstyrelsernas resurser. Det finns dock samordningsvinster att göra mellan länsstyrelserna och med andra aktörer såsom Jämställdhetsmyndigheten.

Arbetet med **jämställdhetsintegrering internt på länsstyrelserna** har i viss mån återspeglats i det externa arbetet inom andra verksamhetsområden, men arbetet **behöver ske mer systematiskt**. Alla länsstyrelser har inte arbetat med att stödja myndigheters verksamhet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå, utifrån det uppdrag¹ som länsstyrelserna fått. Det finns **behov av en större likhet i länsstyrelsernas stöd i jämställdhetsintegrering till myndigheter**. Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna behöver också förtydliga sina respektive roller i stödet, vilket kan ske inom ramen för befintlig samverkansstruktur.

Länsstyrelserna har arbetat väl med samverkan mellan relevanta aktörer. **Samverkan** vilar i stor utsträckning på frivillighet, men **underlättas om aktörerna arbetar**

¹ Fi2020/00609 m.fl.

tillsammans i ett gemensamt uppdrag. Länsstyrelsernas nationella samordnartjänster som har tillsatts under strategiperioden har bidragit till bättre samsyn och kunskapsutbyte mellan länsstyrelserna.

Uppföljning är ett utvecklingsområde och länsstyrelserna har svårare att följa upp effekter av jämställdhetsarbetet i länen. De har också behov av stöd i framtagande och analys av statistik för regional uppföljning. Jämställdhetsmyndigheten bedriver ett utvecklingsarbete i samarbete med länsstyrelserna för att ta fram indikatorer och nya datakällor för uppföljning på regional och lokal nivå.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att **länsstyrelsernas resurser för att genomföra länsstrategierna**, utifrån uppdragen i förordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion, **tycks ha varit underdimensionerade under strategiperioden.** Personalresurserna behöver motsvara omfattningen av arbetet bättre. Därtill skulle **tydligare prioriteringar och målsättningar för alla jämställdhetspolitiska delmål** ge länsstyrelserna bättre förutsättningar. Genom att visa på vikten av jämställdhetsarbetet kan länsstyrelsernas ledning skapa bättre förutsättningar att genomföra länsstrategierna både internt och externt. Länsstyrelserna skulle kunna samverka mer systematiskt kring frågorna på lednings- och chefsnivå.

1. INLEDNING

Regeringen gav 2016 Sveriges 21 länsstyrelser i uppdrag att ta fram strategier på länsnivå för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten har på uppdrag av regeringen följt upp och analyserat hur länsstyrelserna har genomfört länsstrategierna. Syftet med denna rapport är att ge en samlad bild av framgångsfaktorer och utmaningar i genomförandet av strategierna under åren 2017 – 2021. Länsstrategierna ska stärka det regionala och lokala arbetet för jämställdhet ytterligare och förbättra förutsättningarna för samverkan mellan relevanta aktörer. Med hjälp av länsstrategierna ska länsstyrelserna arbeta för att jämställdhetspolitiken får genomslag på regional och lokal nivå, genom att stödja, samordna och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i länen.²

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag av regeringen att följa upp genomförandet av de länsstrategier för jämställdhetsintegrering som tagits fram vid varje länsstyrelse. Uppföljningen ska enligt uppdragsbeskrivningen omfatta åren 2017–2021 och ske i samverkan med länsstyrelserna i syfte att bidra till ett gemensamt lärande. Redovisningen ska omfatta slutsatser rörande lokal, regional och nationell nivå.³

Kort om hur uppföljningen har genomförts

Jämställdhetsmyndigheten i huvudsak använt följande frågor för att följa upp och analysera genomförandet av länsstrategierna har:

- Hur har länsstyrelsernas genomförande av länsstrategierna sett ut 2017–2021?
- Hur har länsstyrelserna organiserat arbetet med att genomföra länsstrategierna?
- Vilken verksamhet har länsstyrelserna bedrivit för att genomföra länsstrategierna?
- Vilka verktyg har de använt för att stärka det regionala och lokala arbetet för jämställdhet inom ramen för strategin?
- Hur har länsstyrelserna samverkat med relevanta aktörer för att genomföra länsstrategierna?
- Hur har länsstyrelserna arbetat med uppföljning av genomförandet?
- Hur har länsstyrelsernas förutsättningar att genomföra länsstrategierna sett ut?
- Vilka framgångsfaktorer och utmaningar kan identifieras?
- Vilka åtgärder skulle kunna förbättra förutsättningarna för länsstyrelserna att utveckla det framtida förändringsarbetet?

Underlaget till rapporten utgörs främst av länsstyrelsernas årsredovisningar för åren 2017–2021 och länsstyrelsernas så kallade särskilda redovisningar av genomförandet av länsstrategierna till regeringen för år 2021. Jämställdhetsmyndigheten har också gjort

² S2016/07873/JÄM (delvis).

³ A2020/02655, A2020/02621 (delvis).

intervjuer med nyckelpersoner på länsstyrelserna.⁴ Det har inte varit möjligt i undersökningen att ta med erfarenheter från aktörer som länsstyrelserna riktar sitt arbete mot, exempelvis kommuner, regioner, regionala myndigheter, organisationer i civila samhället och näringslivet.

Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna har haft flera möten och gemensamma diskussioner under uppdragets genomförande. Hur denna samverkan har sett ut redovisas i bilaga 1.

Avgränsningar

I rapporten beskriver Jämställdhetsmyndigheten resultat av genomförandet av länsstrategierna, men det har inte ingått i uppdraget att utvärdera vilka effekter på samhällsnivå som länsstrategierna har lett till.

Det varit svårt att göra jämförelser eftersom länsstyrelsernas årsredovisningar spänner över fem års tid och ser olika ut från år till år och mellan de olika länen.

Jämställdhetsmyndigheten har i rapporten *Våldsförebyggande insatser ger resultat*, som lämnades in till regeringen i april 2022, beskrivit och analyserat länsstyrelsernas arbete med att vara det regionala navet i genomförandet av regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor åren 2018 – 2020. Denna rapport innehåller därför ingen beskrivning och analys av länsstyrelsernas särskilda uppdrag inom det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Rapportens upplägg

Rapporten inleds med en sammanfattning av Jämställdhetsmyndighetens uppföljning. Därefter beskrivs länsstyrelsernas jämställdhetsuppdrag, som ligger till grund för genomförandet av länsstrategierna för jämställdhet. Kapitel fyra beskriver och analyserar hur genomförandet av länsstrategierna har sett ut under perioden 2017 - 2021. Följande kapitel tittar på vilka förutsättningar länsstyrelserna har haft för genomförandet. Rapporten avslutas med Jämställdhetsmyndighetens slutsatser och förslag

⁴ Se bilaga 2 för en lista av de som intervjuats.

2. LÄNSSTYRELSEARNAS JÄMSTÄLLDHETSUPPDRAG

Länsstyrelserna har under flera decennier haft en viktig roll i genomförandet av regeringen jämställdhetspolitik.

Jämställdhetsuppdraget i länsstyrelseinstruktionen

Länsstyrelsernas uppdrag och uppgifter i att genomföra regeringens jämställdhetspolitik finns bland annat fastställda i länsstyrelsernas förordning med länsstyrelseinstruktion.

Enligt förordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion (§5) ska länsstyrelserna:

- integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkers villkor,
- genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsbakgrund

Därtill ska länsstyrelserna enligt förordningen med länsstyrelseinstruktion (§2):

- verka för att nationella mål får genomslag i länet, samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar,
- inom sin verksamhet främja samverkan mellan kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer i länet⁵

Länsstyrelserna genomför sitt förordningsuppdrag genom att samordna, stödja och följa upp arbetet för att nå de jämställdhetspolitiska målen på regional nivå. De utgör därmed utgör navet i genomförandet av jämställdhetspolitiken i länen. Högst ansvarig för arbetet är respektive läns landshövding. Fram till att Jämställdhetsmyndigheten bildades 2018 var länsstyrelserna enda förvaltande myndigheten för jämställdhetspolitiken.

Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering

2016 gav regeringen länsstyrelserna i uppdrag att ta fram så kallade länsstrategier för sitt arbete med jämställdhetsintegrering för perioden 2018–2020 i respektive län.⁶ Detta var den andra strategiperioden; länsstyrelserna hade 2013 utvecklat länsstrategier för åren 2014–2016. Länsstrategierna för 2018–2020 redovisades till regeringen 2017.⁷

Regeringen skriver att uppdraget om regionala strategier stärker det regionala och lokala arbetet för jämställdhet ytterligare och förbättrar förutsättningarna för samverkan mellan relevanta aktörer. Genom länsstrategierna ska länsstyrelserna konkretisera och verka för att jämställdhetspolitiken får genomslag på regional nivå och stödja, samordna

⁵ Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.

⁶ S2016/07873/JÄM (delvis).

⁷ S2016/07873.

och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Regeringen beslutade därefter att länsstyrelserna skulle förlänga länsstrategierna för jämställdhetsintegrering till 2022.⁸

Enligt regeringsuppdraget ska utgångspunkterna för länsstrategierna vara länsstyrelsernas uppgifter enligt förordningen med länsstyrelseinstruktion, och därmed regeringens jämställdhetspolitiska mål.⁹

I uppdraget till länsstyrelserna att ta fram länsstrategier för jämställdhetsintegrering framgår att länsstyrelserna ska:

- ta utgångspunkt i regeringens jämställdhetspolitiska mål,
- göra en intersektionell analys vid uppdragets genomförande för att synliggöra hur olika maktordningar samspelar med kön,
- säkerställa att strategierna omfattar länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering såväl internt i den egna verksamheten som externt utåtriktat arbete,
- förankra strategierna bland strategiska aktörer i länet,
- förankra med andra relevanta regionala strategier, samt
- i möjligaste mån inkludera områden där länsstyrelsen har uppgifter eller uppdrag som har bäring på de jämställdhetspolitiska målen.¹⁰

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen och av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Enligt regeringen är jämställdhetsintegrering ett av de viktigaste verktygen för att kunna genomföra jämställdhetspolitiken.

Regeringen anger som skäl för sitt beslut om uppdraget om länsstrategier att länsstyrelserna har en viktig roll genom att stödja lokala och regionala aktörer med ansvar för verksamheter med bäring på de jämställdhetspolitiska målen. Länsstyrelserna ska också, enligt regeringsbeslutet från 2020 om förlängning av länsstrategierna till slutår 2022, stödja myndigheters verksamhet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå.¹¹

Regionalt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

Sedan 2004 har länsstyrelserna även haft uppdrag inom området mäns våld mot kvinnor. Regeringen beslutade 2017 att ge länsstyrelserna i uppdrag att inom sina respektive län stödja genomförande och uppföljning av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2017–2026.¹² I länsstyrelsernas uppdrag för perioden 2017–2020 har det ingått sex deluppdrag: regionala strategier och handlingsplaner, främjande av samverkan, regionala resurscentra för våldsutsatta, utveckling av förebyggande arbete, kompetensstöd samt regional lägesrapportering.

⁸ Fi2020/00609 m.fl.

⁹ Dåvarande förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion.

¹⁰ S2016/07873/JÄM (delvis).

¹¹ Fi2020/00609 m.fl.

¹² S2017/07420/JÄM (delvis).

Regeringsbeslutet innebär att länsstyrelserna har i uppdrag att bistå kommuner och regioner inom länen genom kunskap och metodstöd i deras arbete med mäns våld mot kvinnor samt främja samverkan mellan kommuner, regioner, myndigheter på regional nivå och civilsamhället.

4. GENOMFÖRANDET AV 21 LÄNS-STRATEGIER FÖR JÄMSTÄLLDHET

I detta kapitel beskriver och analyserar Jämställdhetsmyndigheten hur länsstyrelsernas genomförande av länsstrategierna har sett ut. Genom länsstrategierna ska länsstyrelserna verka för att jämställdhetspolitiken får genomslag på regional nivå och stödja, samordna och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

Kort om vad länsstrategierna är

Jämställdhetsmyndigheten har i rapporten *Ett uppdrag – 21 strategier* (2018:1) beskrivit och analyserat länsstrategierna för jämställdhet. Rapporten konstaterar att de 21 länsstrategierna för jämställdhet har olika upplägg, men att samtliga strategier på olika sätt beskriver regionala målsättningar för arbetet med att få genomslag för de jämställdhetspolitiska målen i länen. Majoriteten av strategierna har beskrivningar av regionala jämställdhetsutmaningar i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. I några fall finns regional statistik uppdelad på kön. Flera strategier förklarar vad jämställdhetsintegrering är, men det saknas ofta konkreta beskrivningar av hur arbetet ska gå till. Det som lyfts fram är att länsstyrelserna stödjer andra aktörer i länet genom kunskapshöjande aktiviteter, stöd och samordning.

Arton länsstyrelser har valt att integrera arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor i länsstrategin, andra har valt att ha detta arbete i en separat strategi. Vissa länsstyrelser valde att göra separata strategier för det externa, utåtriktade arbetet respektive det interna arbetet med jämställdhetsintegrering.¹³

Slutsatser från Jämställdhetsmyndighetens tidigare rapport om länsstrategierna

De huvudsakliga slutsatserna i Jämställdhetsmyndighetens rapport från 2018 *Ett uppdrag – 21 strategier* är att länsstyrelserna bedrivit ett ambitiöst arbete med att ta fram strategierna, men att det saknas en övergripande och sammanhållen struktur för strategierna och tydlighet i vad dessa strategier ska syfta till. Trots att länsstyrelserna fått samma uppdrag så skiljer sig syfte, definitioner, förankringsprocesser och innehåll mycket åt mellan länen. Myndigheten bedömer i rapporten att skillnaderna inte fullt ut kan motiveras av olika regionala förutsättningar relaterade till ojämställdhet i länen. Jämställdhetsmyndigheten pekar i rapporten på ett behov av en sammanhållen, stödjande och

¹³ Jämställdhetsmyndigheten (2018). *Ett uppdrag – 21 strategier. Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020.*

uppföljande struktur för länsstyrelsernas arbete med jämställdhet och att länsstyrelsernas arbete med länsstrategierna samordnas i större utsträckning.¹⁴

Länsstyrelserna har valt olika sätt att organisera genomförandet av strategierna

I detta avsnitt beskriver och analyserar Jämställdhetsmyndigheten hur länsstyrelserna har organiserat genomförandet av länsstrategierna.

Olika verktyg för att organisera genomförandet

Länsstyrelserna ska verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet, men de har ingen möjlighet att styra andra aktörers arbete inom jämställdhetsområdet. Som Jämställdhetsmyndigheten konstaterat tidigare så har det externa arbetet under strategiperioden snarare handlat om stöd till, samverkan med och samordning av frivilligt anslutna regionala aktörer.¹⁵ Stödet är en möjlighet för aktörerna att komma längre i sitt jämställdhetsarbete, men förpliktigar inte att användas. Det finns därmed en inneboende svårighet i länsstyrelsernas roll att arbeta stödjande gentemot aktörer som i många fall inte har i uppdrag, eller personalresurser för, att ta emot stödet. Av materialet som Jämställdhetsmyndigheten gått igenom framgår att länsstyrelserna använt olika strategier och verktyg för att omsätta uppgiften att verka för jämställdhetspolitikens genomslag i länet med de utmaningar som finns i länsstyrelsernas roll.

Aktörer kan ansluta sig till länsstrategierna och bidra till att genomföra dem

Ett antal länsstyrelser har en modell där aktörer i länet som vill kan ansluta sig till strategin och bidra till att genomföra den, till exempel genom så kallade anslutningssidor för länsstrategierna som finns på länsstyrelsernas webbplatser. Exempelvis har länsstrategin i Värmland *Ett jämställt Värmland – strategi 2018–2027* cirka 350 anslutna organisationer, däribland regionala myndigheter.¹⁶ De aktörer som ansluter sig till länsstrategin förbinder sig på olika sätt att bidra till att genomföra strategin i den egna verksamheten. Ett exempel på detta är i Västra Götaland där 60 aktörer i länet har skrivit under en avsiktsförklaring knuten till länsstrategin.¹⁷ Aktörerna som är anslutna till länsstrategierna kan också få kompetensutveckling samt möjlighet till erfarenhetsutbyte.

Handlingsplaner konkretiserar hur strategierna ska genomföras

Ett tiotal länsstyrelser har under strategiperioden tagit fram någon form av handlingsplan till länsstrategierna. Det finns både externa och interna handlingsplaner. Exempelvis har Länsstyrelsen Skåne en intern handlingsplan till strategin som fokuserar på länsstyrelsens verksamhet och tar fasta på den interna och externa verksamhet som länsstyrelsen

¹⁴ Jämställdhetsmyndigheten (2018). *Ett uppdrag – 21 strategier. Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020.*

¹⁵ Jämställdhetsmyndigheten (2018). *Ett uppdrag – 21 strategier. Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020.*

¹⁶ Länsstyrelsen Värmland (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

¹⁷ Länsstyrelsen Västra Götaland (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

själv styr över, även om också andra mål också finns med.¹⁸ Det finns också exempel på län där de aktörer som länsstyrelsen samverkar med i genomförandet av strategierna tar fram egna handlingsplaner. I Kalmar län är kravet på de som ansluter sig till strategin att de ska arbeta fram både strategier och handlingsplaner för ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering.¹⁹ Samtliga länsstyrelser har också tagit fram handlingsplaner för det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra (delmål 6) och genomförandet av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Utbildning och stöd har varit en stor del av verksamheten

I detta avsnitt beskriver och analyserar Jämställdhetsmyndigheten vilken verksamhet länsstyrelserna har bedrivit i länen för att genomföra strategierna.

Kunskapshöjande aktiviteter har varit den vanligaste insatsen i arbetet för ökad jämställdhet i länet

Av materialet framgår att olika former av kunskapshöjande insatser och utbildningar har varit den vanligaste insatsen som länsstyrelserna har genomfört för att stödja det regionala och lokala arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Detta gäller både i den interna och den externa verksamheten. Majoriteten av länsstyrelserna har redovisat att de har genomfört kunskapshöjande aktiviteter, exempelvis interna utbildningar för nyanställda, anställda och chefer i länsstyrelsen, behovsanalyser och kartläggningar av särskilda sakområden, workshops, erfarenhetsutbyten och seminarier i samverkan med externa aktörer samt informationskampanjer. Insatsernas utformning och målgrupp har skiljt sig åt beroende på de olika behov som finns i länen och hur många aktörer som anslutit sig till länsstrategin. I sina redovisningar har länsstyrelserna beskrivit att dessa aktiviteter har ökat kunskapen om och intresset för de specifika områdena bland aktörerna som har deltagit.

Flertalet aktiviteter har fokuserat på att integrera ett jämställdhetsperspektiv i olika processer eller projekt, bland annat i länens strategier för regional utveckling (RUS), ANDTS-arbete (alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel), föräldraskapsstöd och skogsindustri.

Flest aktiviteter är relaterade till det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Vissa länsstyrelser har skrivit att insatserna inom just området mäns våld mot kvinnor är lättare att genomföra eftersom det finns en nationell strategi att luta sig mot. Jämställdhetsmyndigheten har i rapporten *Våldsförebyggande insatser ger resultat* beskrivit och analyserat länsstyrelsernas arbete åren 2018 – 2020 i rollen som det regionala navet i genomförandet av regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I rapporten konstaterar myndigheten att

¹⁸ Länsstyrelsen Skåne (2018). *Ett jämställt Skåne. Länsstyrelsens handlingsplan 2018 – 2020*.

¹⁹ Länsstyrelsen Kalmar län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering*.

olika former av kompetensstöd varit den vanligast förekommande insatsen inom det förebyggande arbetet under tidsperioden.²⁰

Av intervjuerna framgår att länsstyrelserna har svårt att själva tillgodose det behov av utbildningssatsningar om jämställdhet som finns regionalt och lokalt. Samtidigt menar informanterna att webbutbildningar har fungerat bra.

Jämställdhetsintegrering av den egna verksamheten ger visst avtryck i länsstyrelsernas utåtriktade arbete inom andra områden

Jämställdhetsmyndigheten har tittat särskilt på hur arbetet med jämställdhetsintegrering internt har omsatts i det externt utåtriktade arbetet inom länsstyrelsernas olika ansvarsområden. Av materialet bedömer Jämställdhetsmyndigheten att arbetet med jämställdhetsintegrering internt på länsstyrelserna till viss del har återspeglats i det externa arbetet, men med stor variation mellan verksamhetsområden och länsstyrelser. Mest framträdande har det varit i närliggande områden inom social hållbarhet, såsom integration och folkhälsa samt inom samhällsskydd och beredskap.

Materialet visar att flertalet länsstyrelser har integrerat ett jämställdhetsperspektiv inom området integration, exempelvis i tidiga insatser för asylsökande och nyanlända. Inom området integration syns detta särskilt i länsstyrelserna uppdrag att fördela medel (statsbidrag) inom integrationsområdet till kommuner och ideella organisationer i civila samhället, så kallade 37 §-, 37a §- och TIA-medel. Till exempel har länsstyrelserna bedömt ansökningarna om medel utifrån ett rättighetsperspektiv, där jämställdhet, lika rättigheter och barnets bästa ingått.²¹ Länsstyrelserna har också haft i uppdrag i sina regleringsbrev under perioden att redovisa en bedömning av i vilken utsträckning insatserna som beviljats statlig ersättning enligt 37 och 37 a §§ når kvinnor respektive män.²²

Flera länsstyrelser har haft ett aktivt jämställdhetsarbete i krishanteringen av coronapandemin som länsstyrelserna har ansvarat för. Till exempel har Länsstyrelsen i Kronobergs län arbetat med jämställdhetsanalyser när de tittat på möjliga konsekvenser av coronapandemin. Inom ramen för krisledningsarbetet för pandemin har länsstyrelserna rapporterat om en risk för ökat våld i nära relationer, men också effekter på skolresultat och psykisk hälsa när skolorna stängdes under pandemin.²³ Även på Länsstyrelsen i Norrbottens län har jämställdhet och jämställdhetsintegrering varit en del i arbetet inom krisledningsorganisationen för hanteringen av coronapandemin. Det medförde att de regelbundet har belyst hur coronapandemin kan tänkas påverka flickor och pojkar, kvinnor och män.²⁴

Därtill har flera länsstyrelser verkat för jämställd representation i olika råd som länsstyrelserna samordnar. Till exempel har Länsstyrelsen i Jönköpings län arbetat för att främja en jämnare representation i viltvårdsdelegationen och älgförvaltningsgrupperna,

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Våldsförebyggande arbete ger resultat. Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra 2017 – 2021.*

²¹ Exempelvis Länsstyrelsen i Uppsala län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

²² Exempelvis Fi2019/04079/SFÖ m.fl.

²³ Länsstyrelsen i Kronobergs län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

²⁴ Länsstyrelsen Norrbotten (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

vilket resulterat i att andelen kvinnor har ökat.²⁵ Länsstyrelserna har sedan 2009 arbetat för att få en jämn könsfördelning inom viltförvaltningsdelegationen som landshövdingen är ordförande i.

Alla länsstyrelser stödjer inte myndigheter i jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå

Länsstyrelserna har sedan 2021 i uppdrag att stödja myndigheters verksamhet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå, i enlighet med Jämställdhetsmyndighetens uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.²⁶ Enligt länsstyrelsernas särskilda rapportering till regeringen för år 2021 har inte alla länsstyrelser gett särskilt stöd i jämställdhetsintegrering till myndigheter på regional och lokal nivå. En delförklaring till detta är att länsstyrelserna i vissa fall har myndighetsnätverk som omfattar mer än ett län.

Av materialet framgår att länsstyrelsernas stöd i huvudsak har skett genom nätverk och erfarenhetsutbyten mellan statliga myndigheter inom jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU). Det finns också exempel på nätverk för offentliga aktörer generellt. Ett sådant är Fyrlänsnätverk, som har fokus på kompetenshöjning och erfarenhetsutbyte för tjänstepersoner som arbetar med jämställdhetsfrågor i de fyra nordligaste länen (Jämtland, Västernorrland, Västerbotten och Norrbotten).²⁷

Länsstyrelserna har arbetat olika mycket med en intersektionell analys i genomförandet av länsstrategierna

Jämställdhetsmyndigheten har tittat särskilt på intersektionalitet i analysen av materialet. Myndigheten bedömer att vissa länsstyrelser har arbetat mer genomgående med en intersektionell analys än andra och att det finns utrymme för utveckling. Myndighetens konstaterade i rapporten *Ett uppdrag – 21 strategier* att de allra flesta strategierna, utom en, har med en beskrivning av vad det innebär att göra intersektionella analyser och varför det är viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv i jämställdhetsarbetet. I rapporten pekar myndigheten dock på att i regionaliserade mål, insatser, aktiviteter och indikatorer tenderar det intersektionella perspektivet ofta att försvinna i fallande ordning.²⁸ Elva länsstyrelser beskriver i sina länsstrategier att de har tillämpat en intersektionell analys vid läges- och problembeskrivningarna av respektive län samt vid valen av prioriterade områdena för länets planerade jämställdhetsarbete. Majoriteten av de intersektionella analyserna fokuserar på utrikesfödda kvinnor, hbtqi-personer, funktionsnedsättning och hälsa.

²⁵ Länsstyrelsen i Jönköpings län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering*.

²⁶ ”Länsstyrelserna ska vidare, i enlighet med Jämställdhetsmyndighetens uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (A2020/02041), stödja myndigheters verksamhet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå”. Fi2020/00609 m.fl.

²⁷ Länsstyrelsen Norrbotten (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering*.

²⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2018). *Ett uppdrag – 21 strategier. Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018–2020*.

Knappt hälften av länsstyrelserna har haft en intersektionell analys i sitt externa jämställdhetsarbete

I länsstyrelsernas särskilda redovisningar har åtta länsstyrelser uppgett att de genomfört en intersektionell analys som grund för det interna arbetet. Nio länsstyrelser har rapporterat att det ligger till grund för det externa arbetet. Färre länsstyrelser har alltså redovisat att de haft en intersektionell analys i genomförandet i förhållande till vad som står skrivet i länsstrategierna. Det går dock inte att utläsa varför analyserna inte har genomförts.

Av materialet framgår att de länsstyrelser som använt intersektionella analyser för att kunna urskilja vilka områden och grupper som bör prioriteras i länet också har lyft fram att detta haft en positiv inverkan på länets jämställdhetsarbete. Flera länsstyrelser har i de särskilda redovisningarna betonat vikten av att använda sig av intersektionella analyser i arbetet med jämställdhet i länen. Exempelvis har Länsstyrelsen Uppsala skrivit i sin särskilda redovisning att "Under 2020–2021 har länsstyrelsen arbetat aktivt med att tydligt sammankoppla frågor inom jämställdhet och jämlikhet. Detta betyder att intresserade enheter har haft möjlighet att ta del av ett intersektionellt stöd från samordnare inom jämställdhet, mänskliga rättigheter, funktionshinderuppdrag samt barnrätt".

Samverkan i genomförandet

I detta avsnitt beskriver och analyserar Jämställdhetsmyndigheten hur länsstyrelserna har arbetat med samverkan på olika nivåer för att genomföra strategierna.

Gemensamma uppdrag är en framgångsfaktor för samverkan med relevanta aktörer i länet

Materialet visar att samverkan har sett olika ut i olika län; länsstyrelserna har arbetat med olika aktörer och i olika omfattning. Samverkan mellan de olika relevanta aktörerna i länet vilar i stor utsträckning på frivillighet från aktörernas sida. Av materialet framgår att samverkan kring strategiernas genomförande har fungerat bra när det redan har funnits ett nätverk som har samarbetat om att göra strategiernas problembeskrivningar och målsättningar.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att samverkan mellan myndigheter som finns på regional nivå fungerar väl när den utgår ifrån regeringsuppdrag, exempelvis länsstyrelsernas uppdrag att stödja myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. Ett annat exempel är samverkan med Skogsstyrelsen i arbetet med en jämställd skogssektor. Det mest strukturerade samarbetet mellan länsstyrelserna och länets aktörer sker dock inom arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Där har samverkan och kompetenshöjning finansierats med särskilda anslag av regeringen, och där har regeringens olika åtgärder på området även berört samverkansparterna. Informanterna lyfter att regeringen, genom den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, tagit ett samlat grepp om området mäns våld mot kvinnor och skapat ett ramverk med gemensamma begrepp och målsättningar.²⁹ Det ger en pedagogisk och kommunikativ plattform och visar samtidigt på den vikt regeringen lägger på området. Den nationella strategin för att förebygga och

²⁹ Regeringens skrivelse 2016/17:10

bekämpa mäns våld mot kvinnor visar också på kopplingen mellan regeringsuppdragen som styr vad länsstyrelserna och andra myndigheter gör inom området. Det framkommer även i intervjuerna att många länsstyrelser ser att det vore en fördel för det regionala jämställdhetsarbetet om andra myndigheter oftare fick inskrivet i regeringsuppdrag att samverka med länsstyrelserna. Detta, menar informanterna, skulle underlätta samverkan med myndigheterna.

Bra att lyfta jämställdhet i andra samarbetsområden

En annan framgångsfaktor som framkommer i materialet är när jämställdhet integreras i samverkansstrukturer för andra sakområden. Exempelvis samordnar vissa länsstyrelser nätverk och samverkansarbeten om skolfrågor där både delmålet om jämställd utbildning och delmålet om mäns våld mot kvinnor är i fokus. Det finns också exempel på större regionala satsningar på strategier och handlingsplaner för jämställd och jämlik folkhälsa som inrymmer de jämställdhetspolitiska delmålen om jämställd hälsa, ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning. Ett annat sätt för länsstyrelserna att genomföra sitt jämställdhetsuppdrag genom samverkan är att delta i andra aktörers nätverk, exempelvis nätverk av kommuner som har undertecknat och arbetar utifrån den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN).³⁰

Kommunerna har olika förutsättningar att samverka och ta emot länsstyrelsernas stöd

Av materialet gör Jämställdhetsmyndigheten bedömningen att länsstyrelsernas samverkan med kommuner har sett olika ut och fungerat olika bra. Länsstyrelserna bedömer att kommunernas förmåga att ta emot stödet ser olika ut och att deras möjlighet till samverkan kan påverkas av om det finns personalresurser avsatta för att arbeta med jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten har i rapporten *Våldsförebyggande arbete ger resultat* skrivit om att kommunerna har olika förutsättningar att ta emot det kunskaphöjande stöd i arbetet mot mäns våld mot kvinnor som länsstyrelserna erbjuder.³¹

Nationell samordning bidrar till lärande och utveckling

Den samlade bilden är att samverkan mellan länsstyrelserna har fungerat bra och varit till nytta för genomförandet av länsstrategierna, men att det även finns en utvecklingspotential i en utökad gemensam problemanalys och samarbete om metod och uppföljning. Detta gäller även för samverkan mellan Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna. Att det har tillsatts nationella samordnare för mäns våld mot kvinnor (2019) samt för särskilt sakkunniga inom jämställdhet (2020) har bidragit till samverkan och lärande mellan länsstyrelserna.

De nationella samordnarna ska främja utveckling genom att samordna erfarenhetsutbyte och samverkan mellan länsstyrelserna. Materialet visar att den nationella samordningen har lett till att länsstyrelserna har börjat arbeta mer tillsammans, vilket upplevs som positivt. I tjänsten ingår även dialog med ansvariga chefer och att bereda underlag.

³⁰ CEMR:s europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Enligt SKR har 115 av 290 kommuner och alla regioner utom två skrivit under deklARATIONEN.

³¹ Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Våldsförebyggande arbete ger resultat. Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra 2017 – 2021*.

Av intervjuerna framgår att de nationella samordnarna har förbättrat samverkan och lärandet mellan de sakkunniga och de olika chefsnivåerna i länsstyrelsernas nationella samverkansstruktur. De nationella samordnarnas samarbete har även möjliggjort ömsidigt lärande och utveckling mellan länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering inom alla delmål och länsstyrelsernas uppdrag utifrån den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. De nationella samordnarna har också kunnat föra en närmare dialog med Jämställdhetsmyndigheten, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Regeringskansliet. De har även arbetat med att skapa en mer sammanhållen och likvärdig rapportering från länsstyrelserna.

I flera intervjuer lyfts att det finns ett behov av en gemensam länsöverskridande syn i arbetet med jämställdhetsintegrering, genom ökad samverkan mellan länen. Av materialet gör myndigheten därtill bedömningen att det inte finns en gemensam analys av de jämställdhetspolitiska målen, som tar avstamp i lokala och regionala ojämställdhetsproblem. Det finns en stark önskan från länsstyrelserna att det utarbetas en nationell samsyn och nationella strategiska prioriteringar.

Samverkan mellan Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna har bidragit till att samla genomförandet av jämställdhetspolitiken

Av materialet framkommer att länsstyrelserna ser att samverkansstrukturen mellan länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten bidrar till att samla jämställdhetspolitiken samt utveckla arbetet med mäns våld mot kvinnor, jämställdhetsintegrering och samtliga jämställdhetspolitiska delmål på nationell, regional och lokal nivå. Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna samarbetar inom ramen för *Myndighetsgemensam arbetsgrupp mellan länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten för nationell och regional samordning inom jämställdhetspolitiken* (MAJ-strukturen). MAJ-strukturen syftar till att främja nationell och regional samordning och utveckling av de jämställdhetspolitiska uppdragen för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Målsättningen är att utveckla samarbeten och koordinera insatser. Samverkan inom strukturen sker på tre nivåer: högsta ledningsnivå, enhetschefsnivå och sakkunnignivå. Därutöver har representanter för länsstyrelserna, Jämställdhetsmyndigheten och SKR samverkansmöten några gånger per år. En gemensam analys av jämställdhetsområdets utveckling och behov på dessa nivåer kan även bidra till att ge en mer samlad bild av läget till regeringen.

Uppföljning är ett utvecklingsområde

Detta avsnitt beskriver och analyserar länsstyrelsernas egen uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering och länsstrategiernas genomförande. Uppföljning är ett verktyg för att kunna se vad som är gjort och vilka direkta resultat det gett, men kan också ligga till grund för framtida planering och beslut.

Av materialet bedömer Jämställdhetsmyndigheten att länsstyrelserna har använt tillgängliga system, verktyg och metoder för uppföljning av genomförandet av strategierna, men att arbetet kan utvecklas. Av materialet framgår att aktiviteter, såsom nätverksträffar, följs upp systematiskt med utvärderingar. Det är svårare för länsstyrelserna att följa upp effekter i länet bortom det konkreta resultatet av aktiviteterna.

Behov av stöd i att ta fram statistik och analysera data

I materialet framkommer att det finns ett behov hos länsstyrelserna av stöd i framtagandet och analys av statistik och data för uppföljning på regional nivå. Informanterna pekar på att funktioner som arbetar med statistik och analys på länsstyrelserna inte finns i den utsträckningen som skulle behövas. Det lyfts att det skulle vara möjligt att göra intersektionella analyser av data, men att resurser för detta saknas idag.

I intervjuerna framkommer är att det är svårt att göra en jämförbar uppföljning mellan länen och över tid. Här efterfrågas en mer likvärdig uppföljning på länsnivå, vilket också hör ihop med utvecklingen av indikatorer och statistik.

Tillgång till statistik och Indikatorer på regional och lokal nivå

Det framkommer i samtliga intervjuer att indikatorer och statistik är ett problem som länsstyrelserna behöver stöd och hjälp att lösa. En del av den jämställdhetsstatistik som idag tillhandahålls av Statistiska centralbyrån (SCB) är inte nedbrytbar på regional eller lokal nivå. Det får till följd att många länsstyrelser inte har tillgång till nödvändiga indikatorer för uppföljning av det lokala och regionala arbetet. Detta beror bland annat på att många datakällor bygger på urvalsundersökningar där urvalet är för litet för att resultaten ska kunna presenteras på en lägre nivå än den nationella. Därför utreder Jämställdhetsmyndigheten möjligheterna att genomföra datainsamlingar på regional och lokal nivå i samverkan med länsstyrelserna. En möjlig lösning kan vara att samla in mer data på kommunal nivå, då detta möjliggör lokal statistik samtidigt som en sådan insamling, om den sker representativt, också kan utgöra nationella data.

Länsstyrelserna har genom de nationella samordnarna varit involverade i dialoger med SCB och Jämställdhetsmyndigheten för att förbättra möjligheterna att ta fram jämställdhetsstatistik på den regionala och lokala nivån. Länsstyrelsen Stockholms har redovisat att de påbörjat en dialog med SCB om hur den regionala statistiken kan utvecklas för att kunna användas för uppföljningen av de jämställdhetspolitiska delmålen.

Majoriteten av länsstyrelserna har beskrivit i sina särskilda redovisningar att de har redovisat könsbaserad statistik inom flertalet sakområden. Utöver detta har även några av länsstyrelserna publicerat länsspecifik könsbaserad statistik i kartläggningar eller studier som har genomförts inom särskilda områden. Flera länsstyrelser har pekat på svårigheter gällande det interna jämställdhetsarbetet i att könsuppdelad statistik inte fungerar i ärendehanteringssystemet Platina.

Rapporteringen kan utvecklas

Länsstyrelserna ska enligt regeringens beslut om förlängning av länsstrategierna redovisa genomförandet av länsstrategierna årligen. Länsstyrelserna pekar i intervjuerna på att årliga uppföljningar av länsstrategierna är för kort period för att se resultat samt kräver en stor arbetsinsats. Det finns därför en önskan om längre uppföljningsperioder. Ett förslag som framkommer i intervjuerna är att ett år följa upp ett delmål och nästkommande år ett annat delmål samt att alla länsstyrelser gör samma uppföljning baserad på den regionala lägesbilden. Med en sådan process kan varje länsstyrelse samla de aktörer i länet som arbetar med det aktuella delmålet för en gemensam analys inför rapporteringen. På så sätt skulle varje jämställdhetspolitiskt delmål få större fokus och den regionala lägesbilden av utvecklingen inom delmålet fördjupas.

Den särskilda redovisningen till regeringen riktar ljuset rätt

Länsstyrelserna har gjort en särskild redovisning av genomförandet av länsstrategierna 2021 till regeringen. Denna uppfattas, enligt informanterna, som bra och man ser att den kommer att vara ett stöd för det fortsatta arbetet. Redovisningarna leder till att man kan arbeta mer långsiktigt och strategiskt. Den särskilda redovisningen är ett sätt att få en mer likartad redovisning från länsstyrelserna, som ger bättre förutsättningar att få en samlad, nationell bild av arbetet och kunna göra jämförelser.

Jämställdhetsarbetet följs inte upp systematiskt

Av materialet framgår att länsstrategierna inte alltid följs upp inom ramen för ordinarie uppföljningssystem vid flera länsstyrelser. Jämställdhetsintegrering ingår hos vissa länsstyrelser i den interna uppföljningen inom andra områden, exempelvis tertiärluppföljningar, men inte alltid. Det framkommer i intervjuerna att det finns en bristande systematik i uppföljningen av jämställdhet och att det kan vara beroende av att enskilda anställda driver frågan. Informanterna föreslår att det interna arbetet med jämställdhet ska följas upp i samma system och på liknande sätt som andra mål och områden. Idag finns en sådan struktur på några länsstyrelser. Exempelvis följer Länsstyrelsen Skåne upp jämställdhet i samma system och på liknande sätt som övriga mål.³² För Länsstyrelsen i Västmanland finns det interna jämställdhetsintegreringsarbetet med i myndighetens planerings- och uppföljningsverktyg. I den särskilda redovisningen skriver Länsstyrelsen i Västmanland att jämställdhetsperspektivet därmed finns med i vägledningar för bland annat uppföljning.³³

³² Länsstyrelsen Skåne (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering*.

³³ Länsstyrelsen i Västmanland (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering*.

5. FÖRUTSÄTTNINGAR ATT GENOMFÖRA LÄNSSTRATEGIERNA

I detta kapitel beskriver och analyserar Jämställdhetsmyndigheten hur länsstyrelsernas förutsättningar att genomföra länsstrategierna har sett ut under perioden 2017 – 2021. Myndigheten har tittat på styrning på två nivåer: regeringens styrning av jämställdhetspolitiken i relation till länsstyrelserna och länsstyrelsernas styrning i länen. Utgångspunkten för analysen är att ett förändringsarbete behöver tydlig styrning och konkreta mål och krav.

För lite resurser och otydliga prioriteringar påverkar förutsättningarna

Det finns strukturella skillnader i länens storlek och kommunsammansättning samt i storleken på länsstyrelsernas respektive organisation som påverkar deras förutsättningar att arbeta med jämställdhetsuppdraget. Av materialet framgår dock att det för i princip alla länsstyrelser, oavsett storlek, finns en upplevelse av att resurserna inte är tillräckliga för att genomföra länsstrategierna på bästa sätt. I intervjuerna uttrycks önskemål om mer resurser och tydligare prioriteringar. Detta fränsett arbetet inom området mäns våld mot kvinnor som länsstyrelserna fått särskilda resurser för att arbeta med. Inom området mäns våld mot kvinnor finns också en tydlig styrning genom den nationella strategin. Sammantaget ger det goda förutsättningar att jobba med detta jämställdhetspolitiska delmål.

Personalresurserna motsvarar inte alltid omfattningen av arbetet

Av materialet gör Jämställdhetsmyndigheten bedömningen att länsstyrelsernas personalresurser för att genomföra länsstrategierna tycks ha varit underdimensionerade under strategiperioden. Den personal som är anställd för att arbeta med jämställdhetsintegrering ska ofta arbeta både med det externt utåtriktade arbetet i länet, såsom utbildningar och samverkan, och med det interna jämställdhetsarbetet. Bemanningsgraden skiljer sig också åt mellan olika länsstyrelser och tjänsterna har ofta ett delat ansvar för dels jämställdhet, dels andra områden inom social hållbarhet. Det framkommer i intervjuerna att dessa tjänster många gånger har svårt att fullfölja sitt arbete eftersom de har en stor mängd olika arbetsuppgifter. Informanterna menar även att tjänster med deltidsansvar för jämställdhetsarbetet på några tiotal procent inte är en hållbar förutsättning för att kunna ge några resultat. Det är därtill svårt att rekrytera personer med rätt kompetens till tjänster som är uppdelade på flera kompetensområden. Bemanningsgraden ger signaler om prioritet och hur viktigt förändringsarbetet bedöms vara.

Länsstyrelserna efterlyser tydligare prioriteringar i vad som ska göras

När det gäller omfattningen av uppdraget att verka för jämställdhetspolitikens genomslag på regional nivå så lyfter informanterna att det är lättare att arbeta med delmål 6, där det finns en nationell strategi och ett åtgärdsprogram, och att det finns en otydlighet i vad det är som ska lösas och av vem då det gäller de fem övriga delmålen. Regeringens styrning av delmål 6 om mäns våld mot kvinnor ser annorlunda ut än styrningen av

resterande fem jämställdhetspolitiska delmål. Länsstyrelserna uppfattar att regeringen styr delmål 6 separat från de övriga delmålen och att en avsaknad av samordning mellan delmålen på nationell nivå får konsekvenser på regional nivå. Informanterna menar att det exempelvis saknas en tydlig nationell prioritering inom varje jämställdhetspolitiskt delmål. Det är upp till länsstyrelserna att prioritera utifrån den regionala kontexten. Det framkommer också en önskan om och ett behov av att resurserna riktas mot ett begränsat antal strategiskt viktiga frågor. På så sätt får länsstyrelserna möjlighet att prioritera och fokusera sitt arbete.

Länsstyrelsernas ledning kan påverka förutsättningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering

Materialet pekar mot att ledningens engagemang i frågorna kan ha påverkat förutsättningarna för att genomföra länsstrategierna internt och externt under perioden. Det framgår att det är viktigt att ledningen visar engagemang för frågorna och betonar att jämställdhetsintegrering är ett prioriterat område både internt och externt. I de fall när ledning och chefer har ett aktivt och synligt intresse fungerar också förändringsarbetet bättre, bedömer informanterna. Det kan skilja sig i hur drivande ansvariga chefer är i frågorna.

Som lyfts tidigare i rapporten har länsstyrelserna begränsad möjlighet att direkt styra arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering hos de aktörer som de ska stödja i länet. Av materialet framgår att sju länsstyrelser har jämställdhetsråd eller strategiska råd för jämställdhetsintegrering eller motsvarande som leds av landshövdingen. Dessa råd kan bestå av representanter från länets kommuner, statliga myndigheter, regionen, arbetsmarknadens parter och aktörer i civila samhället. I de genomförda intervjuerna framfördes förslag om att det bör bildas ett strategiskt råd i samtliga län och att detta beslut är en ledningsfråga. Jämställdhetsmyndighetens bedömning är att strategiska råd kan vara ett sätt för länsstyrelsernas ledning att visa vikten av jämställdhetsarbetet och bidra till samverkan mellan relevanta aktörer, men att varje län behöver få hitta sin modell.

6. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag av regeringen att följa upp genomförandet av de länsstrategier för jämställdhetsintegrering som tagits fram vid varje länsstyrelse. I uppdraget har ingått att redovisa slutsatser rörande lokal, regional och nationell nivå. I detta kapitel presenteras slutsatserna från uppföljningen och myndighetens förslag.

Framgångsfaktorer och utmaningar i genomförande av länsstrategierna 2017–2021

Jämställdhetsmyndighetens samlade bedömning är att länsstrategierna för jämställdhet har förstärkt länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering, såväl internt i den egna verksamheten som i det externa, utåtriktade arbetet. Det finns framgångsfaktorer att bygga vidare på, även om en modell inte kan passa alla länsstyrelser. Samtidigt finns det utmaningar och utvecklingsområden som behöver åtgärdas för att det framtida arbetet ska ge bättre resultat och länsstrategierna ska få större genomslag.

Länsstyrelserna har valt olika sätt att organisera genomförandet av länsstrategierna

Länsstyrelserna har valt att organisera arbetet med genomförandet av länsstrategierna på olika sätt. Flera länsstyrelser har en modell där aktörer i länet som vill kan ansluta sig till strategin och bidra till att genomföra den. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att denna modell med anslutning har varit ett strategiskt verktyg som gett en formell ram för genomförandet av länsstrategierna under perioden. För den aktör som ansluter sig finns det tydliga mål att bidra mot, som kan användas i den egna verksamheten. Myndigheten gör också bedömningen att modellen med anslutning har kunnat skapa ett sammanhang för aktörerna och bidragit till kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte. Detta sammanhang bör ge bra förutsättningarna för ett samarbete mellan aktörerna med målet att gemensamt lösa problem och uppnå mål för jämställdhet regionalt och lokalt.

Ett mindre antal länsstyrelser har tagit fram någon form av handlingsplan till länsstrategierna. Det finns både externa och interna handlingsplaner. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att handlingsplaner är ett verktyg som har konkretiserat genomförandet av länsstrategierna utifrån varje aktörs mandat, förtydligat ansvarsfördelningen och kunnat bidra till en större systematik i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Utbildning och stöd har varit en stor del av verksamheten, men det finns samordningsvinster att göra

Olika former av kunskaphöjande aktiviteter har varit den vanligaste insatsen som länsstyrelserna har genomfört för att stödja det regionala och lokala arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Detta gäller både i den interna och den externa verksamheten. Flest aktiviteter har varit relaterade till det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Länsstyrelserna har rapporterat att aktiviteterna har ökat kunskapen om och intresset för de specifika områdena bland aktörerna som har deltagit. Det framkommer också i materialet att länsstyrelserna har svårt att själva tillgodose det behov av utbildningssatsningar som finns i länen.

Jämställdhetsmyndighetens bedömning är att kunskapshöjande insatser är en effektiv metod att nå ut till en stor målgrupp, givet de resurser som länsstyrelserna har haft för att genomföra länsstrategierna. Länsstyrelserna bör på detta sätt få en naturlig roll som kunskapsnav för jämställdhet i länen. Myndigheten ser dock att det bör finnas möjlighet till mer samordning av utbildningsinsatser mellan länsstyrelserna och med andra aktörer, såsom Jämställdhetsmyndigheten. Samordning är generellt ett sätt att få mer gemensam nytta för begränsade resurser. Exempelvis kan webbutbildningar ha potential att kunna användas av många och få nationell spridning, vilket skulle kunna bidra till samordningseffekter för länsstyrelserna och andra relevanta aktörer. Detta kan dock oftast inte ersätta ett verksamhetsnära stöd i jämställdhetsintegrering, där det är viktigt med diskussion om organisationens specifika förutsättningar och att stödet anpassas efter verksamhetens behov.

Jämställdhetsintegrering av den egna verksamheten kan ge större avtryck i länsstyrelsernas utåtriktade arbete inom andra områden

Myndighetens samlade bedömning är att arbetet med jämställdhetsintegrering internt på länsstyrelserna i viss mån har återspeglats i det externa arbetet, men med stor variation mellan länsstyrelser och verksamhetsområden. Jämställdhet har framför allt integrerats i närliggande områden inom social hållbarhet, såsom integration och folkhälsa samt inom samhällsskydd och beredskap. Flera länsstyrelser har haft ett aktivt jämställdhetsarbete i krishanteringen av coronapandemin. Jämställdhetsmyndigheten gör bedömningen att arbetet med att omsätta det interna jämställdhetsintegreringsarbetet i den externa verksamheten inte skett systematiskt. Det har inte heller varit någon systematisk samordningen mellan länsstyrelserna i detta arbete. För att uppnå systematik i arbetet behöver ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamhetens planering, genomförande och uppföljning. Detta kan underlättas av att krav på jämställdhetsperspektiv i genomförandet finns inskrivet i länsstyrelsernas regeringsuppdrag inom andra ansvarsområden.

Stöd i jämställdhetsintegrering till myndigheter på regional och lokal nivå behöver förtydligas och förstärkas

Alla länsstyrelser har inte arbetat med att stödja myndigheters verksamhet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. Av materialet framgår att länsstyrelsernas stöd, när ett sådant finns, i huvudsak har skett genom nätverk och erfarenhetsutbyten mellan myndigheter.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det finns behov av en större likhet i länsstyrelsernas stöd till myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Myndigheten ser också att det kan finnas ett behov av att förtydliga och konkretisera Jämställdhetsmyndighetens respektive länsstyrelsernas roll i att stödja myndigheter i jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. Detta eftersom statliga myndigheter, oavsett om det är huvudkontor eller lokala kontor, alltid ligger placerade i en region.

Ett förslag är att Jämställdhetsmyndigheten har huvudansvaret för stöd till statliga myndigheters nationella arbete med jämställdhetsintegrering, med myndigheternas huvudkontor som huvudsaklig målgrupp. Länsstyrelserna ger stöd till myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering som sker på regional och lokal nivå, där målgruppen primärt är statliga myndigheters regionala och lokala enheter. Detta utesluter inte att myndigheters huvudkontor även tar del av länsstyrelsernas regionala stöd eller deltar i

regionala nätverk. Erfarenheter visar att större myndigheter har svårt att nå ut med sitt jämställdhetsintegreringsarbete till regionalt och lokalt placerade kontor. Ett förtydligande av roller kan ske inom ramen för den befintliga samverkansstrukturen mellan Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna (MAJ-strukturen). Samarbetet mellan myndigheten och länsstyrelserna är viktigt för att förstärka och utveckla stödet.

En intersektionell analys kan utvecklas i genomförandet av länsstrategierna

Jämställdhetsmyndigheten har tittat särskilt på intersektionalitet i analysen av materialet. Myndigheten bedömer att vissa länsstyrelser har arbetat mer genomgående med en intersektionell analys än andra. Färre länsstyrelser har redovisat att de genomfört en intersektionell analys i genomförandet i förhållande till vad som står skrivet i länsstrategierna. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det finns behov av att arbeta mer systematiskt och likvärdigt med ett intersektionellt perspektiv i jämställdhetsintegrering i alla län. Här finns troligen möjlighet att samordna resurser och expertis mellan länsstyrelserna och dra lärdomar av varandras arbetssätt. Därtill att dra nytta av intern kompetens på länsstyrelserna genom samarbete med de andra ansvarsområdena inom social hållbarhet.

Samverkan underlättas av gemensamma uppdrag

Jämställdhetsmyndighetens samlade bedömning är att länsstyrelserna har arbetat aktivt med samverkan mellan relevanta aktörer om länsstrategierna och använt regionala och lokala förutsättningar till samarbete. Samverkan mellan olika relevanta aktörerna i länet vilar i stor utsträckning på frivillighet från aktörernas sida. Av materialet framgår att samverkan kring strategiernas genomförande har fungerat bra när det redan har funnits ett nätverk som har samarbetat om att göra strategiernas problembeskrivningar och målsättningar. En annan framgångsfaktor som framkommer i materialet är när jämställdhet integreras i samverkansstrukturer för andra sakområden.

Myndigheten bedömer att samverkan mellan myndigheter som finns på regional nivå har underlättats om aktörerna har arbetat tillsammans i ett gemensamt uppdrag. Samverkan inom området mäns våld mot kvinnor underlättas av att regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor skapar ett gemensamt ramverk. Jämställdhetsmyndigheten har i en tidigare rapport, liksom även Statskontoret, bedömt att det kan vara motiverat att regeringen ställer krav på att myndigheterna ska samverka i särskilda regeringsuppdrag.³⁴ Gemensamma regeringsuppdrag, där flera myndigheter ska samverka i genomförandet, ger också tydliga mål för samverkan.

Kommunernas förutsättningar att samverka och ta emot länsstyrelsernas stöd ser olika ut

Av materialet framgår att länsstyrelserna bedömer att kommunernas förmåga att ta emot stöd och samverka med länsstyrelserna ser olika ut. Kommunernas möjlighet till samverkan kan påverkas av om det finns personalresurser avsatta för att arbeta med jämställdhet. En tydligare nationell styrning, exempelvis genom riktade medel, kan vara ett sätt att stärka förutsättningarna att ta emot stödet på lokal nivå.

³⁴ Statskontoret (2021). *Mäns våld mot kvinnor. En analys av myndigheternas arbete med den nationella strategin*. Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Våldsförebyggande arbete ger resultat. Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra 2017 – 2021*.

Nationell samordning bidrar till lärande och utveckling, men kan stärkas av en gemensam syn på mål och arbetsmetoder

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att samverkan mellan länsstyrelserna har fungerat bra och varit till nytta för genomförandet av länsstrategierna, men att det även finns en utvecklingspotential i en förstärkt gemensam problemanalys och samarbete om metod och uppföljning. Detta gäller även för samverkan mellan Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna. Att det har tillsatts nationella samordnare för mäns våld mot kvinnor (2019) samt för särskilt sakkunniga inom jämställdhet (2020) har bidragit till samverkan och lärande mellan länsstyrelserna.

I materialet framkommer ett behov av en gemensam, länsöverskridande syn i arbetet med jämställdhetsintegrering genom en ökad samverkan mellan länen. Av materialet gör myndigheten därtill bedömningen att det finns behov av en gemensam analys av de jämställdhetspolitiska målen utifrån som utgår från lokala och regionala ojämställdhetsproblem. Detta kan utvecklas i samarbete med Jämställdhetsmyndigheten.

Av materialet framkommer att länsstyrelserna ser att samverkansstrukturen mellan länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten bidrar till att samla jämställdhetspolitiken samt utveckla arbetet med mäns våld mot kvinnor, jämställdhetsintegrering och samtliga jämställdhetspolitiska delmål på nationell, regional och lokal nivå.

Uppföljningen behöver utvecklas

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelserna har använt tillgängliga system, verktyg och metoder för uppföljning av genomförandet av länsstrategierna på olika nivåer, men att arbetet kan utvecklas. Det är svårare för länsstyrelserna att följa upp effekter i länet bortom det konkreta resultatet av aktiviteterna. Här skulle effektutvärderingar eller följeforskning kunna vara metoder för uppföljning, som av resursmässiga skäl också kan samordnas mellan flera länsstyrelser. Jämställdhetsmyndigheten ser också att en undersökning som utgår från länsstyrelsernas målgrupper och tittar på hur länsstyrelsernas arbete har påverkat deras verksamhet kan vara en bra metod (s.k. impact assessment).

Länsstyrelserna har behov av stöd i tillgång till statistik och indikatorer på regional och lokal nivå

I materialet framkommer att länsstyrelserna har behov av stöd i framtagandet och analys av statistik och data för uppföljning på regional nivå. Det framkommer i samtliga intervjuer att indikatorer och statistik är ett problem som länsstyrelserna behöver stöd och hjälp med. Därför utreder Jämställdhetsmyndigheten möjligheterna att utföra datainsamlingar på regional och lokal nivå i samverkan med länsstyrelserna.

Generellt underlättas uppföljningen av jämställdhetsintegrering om det redan i planeringen av arbetet identifiera hur det systematiskt ska följas upp. Här är även tillgången till könsuppdelad statistik i länsstyrelsernas ärendehanteringssystem Platina av vikt för att kunna se hur det egna arbetet internt faller ut.

Rapporteringen kan utvecklas

Länsstyrelserna ska enligt regeringens beslut om förlängning av länsstrategierna redovisa genomförandet av länsstrategierna årligen. Länsstyrelserna menar att årliga uppföljningar av länsstrategierna är för kort period att se resultat samt kräver en stor arbets-

insats. Det finns därför en önskan om längre redovisningsperioder. Den särskilda redovisningen av genomförandet av länsstrategierna 2021 till regeringen är ett sätt att få en mer likartad rapportering från länsstyrelserna, som ger bättre förutsättningar att få en samlad, nationell bild av arbetet och kunna göra jämförelser. Jämställdhetsmyndigheten föreslår att länsstyrelserna i framtiden redovisar genomförandet av länsstrategierna på motsvarande sätt till Jämställdhetsmyndigheten i stället för till regeringen och att rapporteringen sker vartannat år. Jämställdhetsmyndigheten kan parallellt få i uppdrag att vartannat år lämna in en sammanställning, bedömning och analys av länsstyrelsernas resultat av genomförandet av uppdrag inom jämställdhet till regeringen. Detta ger myndigheten möjlighet att löpande följa, sammanställa och rapportera arbetet med jämställdhetsintegrering på lokal, regional och nationell nivå.

Av materialet framgår att länsstrategierna inte alltid följs upp inom ramen för ordinarie uppföljningssystem vid flera länsstyrelser. Jämställdhetsmyndigheten ser ett behov av en större systematik och att länsstyrelserna kan lära av varandra hur jämställdhet kan följas upp i samma system och på liknande sätt som andra mål och områden.

Mer resurser och tydligare prioriteringar och kan ge länsstyrelserna bättre förutsättningar

Jämställdhetsmyndighetens samlade bedömning är att genomförandet av länsstrategierna tycks ha varit för omfattande i förhållande till tilldelade resurser och att tydligare prioriteringar från regeringen kan behövas.

Personalresurserna behöver motsvara omfattningen av arbetet bättre

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att länsstyrelsernas personalresurser för att genomföra länsstrategierna, i enlighet med förordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion, tycks ha varit underdimensionerade under strategiperioden. Detta i förhållande till att strategierna omfattar minst fem av de sex jämställdhetspolitiska delmålen samt den breda målgrupp³⁵ som länsstyrelserna arbetar mot i länen. Den personal som är anställd för att arbeta med jämställdhetsintegrering ska ofta arbeta både med det externt utåtriktade arbetet i länet och med det interna jämställdhetsarbetet. Bemanningsgraden skiljer sig också mellan olika länsstyrelser. Inom området mäns våld mot kvinnor har det under strategiperioden funnits särskilda resurser och tydlig styrning, vilket gett goda förutsättningar att jobba med det delmålet. Regeringen kan skapa bättre förutsättningar för långsiktighet i arbetet genom att tilldela mer resurser och planera för längre tidsperioder. I länsstyrelsernas tidigare förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion fanns inskrivet att det vid varje länsstyrelse skulle finnas en särskild sakkunnig för frågor om jämställdhet.³⁶

Tydligare prioriteringar och målsättningar kan ge bättre förutsättningar att genomföra länsstrategierna

När det gäller omfattningen av uppdraget att verka för jämställdhetspolitikens genomslag på regional nivå så framkommer i materialet att det finns en otydlighet i vad det är

³⁵ I målgruppen ingår kommuner, region, myndigheter, civilsamhällets organisationer och näringslivet.

³⁶ SFS 2007:825, Förordning (2008:1346).

som ska lösas och av vem då det gäller de fem första jämställdhetspolitiska delmålen. Regeringens styrning av delmål 6 om mäns våld mot kvinnor ser annorlunda ut än styrningen av övriga fem jämställdhetspolitiska delmål. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att denna separata styrning skapar en särorganisering och att arbetet med delmål 6 delvis sker separat från arbetet med jämställdhetsintegrering i länen och att det senare tenderar att riktas främst mot de övriga fem delmålen.

Länsstyrelserna uttrycker ett behov av att resurserna riktas mot ett begränsat antal strategiskt viktiga frågor. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* innehåller tydliga målformuleringar för samtliga jämställdhetspolitiska delmål som kan anpassas i varje län efter de regionala lägesbilderna, behoven och förutsättningarna. Samtidigt kan tydligare prioriteringar i form av en nationell strategi och ett åtgärdsprogram till ett delmål skapa en ram för arbetet, som Statskontoret konstaterat gäller den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Detta skulle ge kraft i arbetet med en tydlig ansvarsfördelning och möjlighet att tydligt kunna följa upp arbetet. Troligen skulle det kunna ge länsstyrelserna bättre balans mellan tillgängliga resurser och omfattningen av jämställdhetsuppdraget enligt förordningen (2017:868) med myndighetsinstruktion. En nationell strategi för delmål 2 om ekonomisk jämställdhet kan här vara mest realistiskt.

Länsstyrelsernas ledning kan påverka förutsättningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering

Materialet pekar mot att ledningens engagemang kan ha påverkat förutsättningarna för att genomföra länsstrategierna internt och externt under perioden. Av materialet framgår att det är viktigt att ledningen visar engagemang för frågorna och betonar att jämställdhetsintegrering är ett prioriterat område både internt och externt. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att en mer systematisk samverkan på lednings- och chefsnivå, både inom och mellan länsstyrelserna, skulle stärka både samsynen i ledningarna om området och arbetet med genomförandet av länsstrategierna.

Länsstyrelserna har begränsad möjlighet att direkt styra arbetet med jämställdhet hos de aktörer som de ska stödja i länet. Ett jämställdhetsråd eller liknande forum som samlar olika aktörer i länet under ledning av landshövdingen kan vara ett sätt för länsstyrelsernas ledning att visa vikten av jämställdhetsarbetet och bidra till samverkan i länet. Varje länsstyrelse behöver dock få hitta sin modell utifrån de regionala förutsättningarna.

11. REFERENSER

Förordning SFS 2007:825 med länsstyrelseinstruktion.

Förordning SFS 2017:868 med länsstyrelseinstruktion.

Jämställdhetsmyndigheten (2018). *Ett uppdrag – 21 strategier. Beskrivning och analys av länsstyrelsernas strategier för jämställdhetsintegrering 2018 – 2020.*

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Våldsförebyggande arbete ger resultat. Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra 2017 – 2021.*

Länsstyrelsen i Jönköpings län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen Kalmar län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen i Kronobergs län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen Norrbotten (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen Skåne (2018). *Ett jämställt Skåne. Länsstyrelsens handlingsplan 2018 – 2020.*

Länsstyrelsen Skåne (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen i Västmanland (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen Västra Götaland (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Länsstyrelsen Uppsala län (2022). *Redovisning RB 2021 Jämställdhetsintegrering.*

Regeringsbeslut 2016-12-20. *Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering. S2016/07873/JÄM (delvis).*

Regeringsbeslut 2017-12-18. *Regionalt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. S2017/07420/JÄM (delvis).*

Regeringsbeslut 2019-12-19. *Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende länsstyrelserna. Fi2019/04079/SFÖ m.fl.*

Regeringsbeslut 2020-12-17. *Regleringsbrev avseende Jämställdhetsmyndigheten för budgetåret 2021. A2020/02655, A2020/02621 (delvis).*

Regeringsbeslut 2020-12-22. *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende länsstyrelserna.* Fi2020/00609 m.fl.

Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*

Statskontoret (2006). *På tvären – styrning av tvärsektoriella frågor.*

Statskontoret (2021). *Mäns våld mot kvinnor. En analys av myndigheternas arbete med den nationella strategin.*

BILAGA 1

Jämställdhetsmyndighetens systematiska samverkan med länsstyrelserna under uppdragets genomförande

Uppdraget har lyfts i Jämställdhetsmyndighetens samverkansstruktur med länsstyrelserna, där områdena jämställdhetsintegrering och mäns våld mot kvinnor träffas kontinuerligt på tre nivåer; sakkunniga, chefer och ledning. På sakkunnignivå träffas länsstyrelsernas nationella samordnare för jämställdhet (JÄM) och mäns våld mot kvinnor (MVK) och representanter för tre avdelningar på Jämställdhetsmyndigheten: Stöd och samordning, Avdelningen för den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och Analys och uppföljning. På mellannivån deltar kontaktchefer från länsstyrelserna och enhetschefer från Jämställdhetsmyndigheten på motsvarande områden. På ledningsmötena deltar länsstyrelsernas kontaktlandshövding samt kontaktlänsråden för JÄM och MVK, och från Jämställdhetsmyndigheten GD samt tre avdelningschefer. Samverkansstrukturen går under namnet Myndighetsgemensam arbetsstruktur för jämställdhet (MAJ-strukturen).

Utöver MAJ-strukturens träffar deltar Jämställdhetsmyndigheten på länsstyrelserna nätverksträffar. Länsstyrelsernas nationella samordnare har även avstämningar varannan vecka med Jämställdhetsmyndigheten. Jämställdhetsmyndigheten har även en intern plan för hur arbetet gentemot och samverkan med nationell, regional och lokal nivå ska ske för att främja jämställdhetspolitikens genomslag.

Tolkning och planering av uppföljningsuppdragen

Jämställdhetsmyndigheten och länsstyrelserna har haft en gemensam tolkningsprocess för respektive organisationers uppföljningsuppdrag. Under våren och sommaren 2021 lyftes uppdraget på sakkunnig- och chefsnivå i MAJ-strukturen. Jämställdhetsmyndigheten har i samverkan med länsstyrelsernas nationella samordnare för JÄM planerat uppdragets genomförande.

Analysstöd till uppföljningarna

En analysgrupp har bildats på Jämställdhetsmyndigheten för att stärka dels länsstyrelsernas egen uppföljning av länsstrategierna, dels Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av länsstyrelsernas genomförande av länsstrategierna. Nationella samordnaren för JÄM har deltagit i gruppen under 2021.

Jämställdhetsmyndighetens analysgruppen har agerat referensgrupp vid utvecklande av länsstyrelsernas uppföljningsmall för särskild rapportering av arbetet utifrån länsstrategierna 2021. Den nationella samordnaren för JÄM har tagit med sig analysgruppens reflektioner kring modeller till de egna nätverken, där även Jämställdhetsmyndigheten deltagit.

Uppföljningsmallens struktur har även legat till grund för strukturen på Jämställdhetsmyndighetens intervjuer och analyser av länsstyrelsens särskilda redovisningar och årsredovisningar. Nationella samordnarna för JÄM och MVK har varit delaktiga i utvecklingen.

Utveckling tillsammans med länsstyrelsernas sakkunniga under processen- nätverk, analysseminarier och referenspersoner

Nätverksträffar:

- 2021-08-24, tidsplan för länsstyrelsernas uppföljning och inledande diskussioner om uppföljningsmallen
- 2021-09-21, Jämställdhetsmyndigheten presenterar utkast på analysmall som diskuteras i smågrupper och materialet från diskussionerna använd i fortsatt utveckling av uppföljningen.
- 2022-01-19, information om MAJ-strukturen, JiM+ och genomförandet av länsstrategier. Länsstyrelserna ska skicka in sina särskilda redovisningar till Jämställdhetsmyndigheten samtidigt som de skickas till Regeringskansliet (2022-02-22).
- 2022-09-07, planerad presentation av rapporten för länsstyrelsernas nätverk

Analysseminarier:

- 2021-12-01: uppföljning av en strategi. Workshop om möjliga sätt att analysera länsstrategier
- 2022-05-02: Iakttagelser från uppföljningen. Reflektion kring iakttagelser från uppföljningen, med prioriteringar kring vem som behöver veta vad för att det ska resultera i utveckling.

Indikatorer och statistik:

- Hösten 2021. Initierade samverkan kring utveckling av statistik och indikatorer. Tillgänglighet till regional statistik på alla delmål, för att kunna följa upp både utfall och process/struktur på arbetet utifrån länsstrategierna.

Nationella samordnare som referenspersoner till rapporttexten, maj 2022.

BILAGA 2 INTERVJUADE

Intervjuade på länsstyrelserna

Jämställdhetsmyndigheten har genomfört intervjuer med fem personer som arbetar som särskilt sakkunniga i jämställdhet på Länsstyrelsen i Jönköpings län, Länsstyrelsen Stockholm, Länsstyrelsen Uppsala län, Länsstyrelsen Västernorrland och Länsstyrelsen Östergötland. Därtill har intervjuer genomförts med Monica Forsman och Sara Lhådö, som har haft tjänsten som nationell samordnare för särskilt sakkunniga jämställdhet under strategiperioden samt Ulrika Sandberg, nationell samordnare mäns våld mot kvinnor. Jämställdhetsmyndigheten har också intervjuat ansvariga kontaktchefer för jämställdhet Anna Danielsson, Länsstyrelsen Västerbotten och Lina Segerlund, Länsstyrelsen Norrbotten samt ansvarigt länsråd Malin Almqvist, Länsstyrelsen i Kronobergs län och ansvarig landshövding Maria Arnholm, Länsstyrelsen i Kronobergs län.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se