

Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018-2023

VARFÖR?

VAD?

HUR?



Titel: Jämställdhetsstrategi för Gotland 2018-2023
Författare: Länsstyrelsen i Gotlands län
Foto | omslagsbild samt baksida: Scandinav Bildbyrå
Utgiven av: Länsstyrelsen i Gotlands län
Tryckår: 2018
Tryckeri: Länsstyrelsen i Gotlands län, Visby

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

Innehållsförteckning

Inledning: En ny jämställdhetsstrategi för Gotland – <i>varför, vad och hur?</i>	4
Vad ska vi göra?	
– <i>mål för jämställdhet</i>	7
Några gotländska röster om makt	8
En jämn fördelning av makt och inflytande.....	11
Några gotländska röster om ekonomi.....	12
Ekonomisk jämställdhet.....	15
Några gotländska röster om utbildning.....	16
Jämställd utbildning.....	19
Några gotländska röster om obetalt hem- och omsorgsarbete.....	20
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	23
Några gotländska röster om hälsa.....	24
Jämställd hälsa.....	27
Några gotländska röster om våld.....	28
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.....	31
Hur ska vi göra?	
– <i>en modell för länsstyrelsens jämställdhetsarbete</i>	32
Bakgrund, framtagandeprocess och det framtida arbetet med strategin.....	34
Källor.....	39

En ny jämställdhetsstrategi för Gotland – varför, vad och hur?

Varför?

Regeringen fattade den 12 december 2016 beslut om att ge länsstyrelserna i uppdrag att ta fram strategier för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Strategierna ska bygga på en analys av de tidigare jämställdhetsstrategierna och utgångspunkten vara länsstyrelsens uppgifter enligt instruktionen och därmed regeringens jämställdhetspolitiska mål. De ska omfatta det interna arbetet såväl som det externa, förankras med de strategiska aktörerna i länet och områden där länsstyrelsen har uppgifter som har bäring på de jämställdhetspolitiska målen ska i möjligaste mån inkluderas.

I regleringsbrevet för 2017 fick länsstyrelserna också i uppgift att ta fram regionala strategier och handlingsplaner för arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Länsledningen för Länsstyrelsen i Gotlands län beslutade den 27 februari 2017 att strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ska inkluderas i länsstrategin för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Vad?

Strategin är uppbyggd kring ett antal strategiska vägval utifrån de jämställdhetspolitiska målen samt kring en modell för länsstyrelsens arbete med jämställdhet. Den lägger vägen för både det interna arbetet med jämställdhetsintegrering och för ett brett jämställdhetsarbete i länet. Ambitionen är både att tydliggöra länsstyrelsens roll i jämställdhetspolitiken och att inspirera och stödja andra aktörer till en gemensam kraftsamling för ökad jämställdhet på Gotland.

Strategin innehåller alltså både en vad- och en hur-del. De strategiska vägval som omnämns ovan utgör vad:et – vad ska prioriteras under arbetet med strategin. Vägvalen följs av ett hur – en modell för länsstyrelsens arbete med jämställdhetsuppdraget. Syftet med att ha både ett vad och ett hur är i första hand att strategin inte bara ska peka ut en riktning utan också kunna skapa en långsiktigt stabil metod för hur arbetet ska bedrivas, oavsett prioriteringar i vad:et under strategitiden.

Modellen ska ses ur ett perspektiv av ständiga förbättringar. Istället för ett pärlband av aktiviteter, sinsemellan oberoende av varandra, vill länsstyrelsen sätta samordningen i fokus och kring detta bygga en process som syftar till att vara både kunskapsbaserad och strategisk. Nya vägval ska bygga på kunskap om resultatet av tidigare insatser och aktiviteter ska på ett tydligare sätt kunna kopplas både till varandra och till det sociala hållbarhetsarbetet i sin helhet.

Hur?

I uppdraget från regeringen ingick att en intersektionell analys skulle göras vid genomförandet, för att synliggöra hur olika maktordningar samspelar med kön. I framtagandeprocessen har det bland annat inneburit att vägvalen analyserats utifrån ett intersektionellt perspektiv där så varit möjligt. I framtagandet av underlag och statistik har särskilt utsatta grupper varit i fokus.

Strategin har tagits fram genom ett antal olika aktiviteter med representanter från många delar av det gotländska samhällslivet. Förhoppningen framöver är att skapa en ny plattform för jämställdhetsarbetet där såväl offentliga som privata och idéburna aktörer kan medverka i att bidra till målsättningen om ett jämställt Gotland. Det konkreta arbetet kring strategin kommer att beskrivas i tvååriga handlingsplaner, som ska ta sin utgångspunkt i den jämställdhetsstatistik som länsstyrelsen tar fram vartannat år. Handlingsplanerna är en väsentlig del i plattformsarbetet enligt ovan – både vad avser att prioritera och att genomföra insatser.

Strategin är upplagd på så sätt att vad- och hur-delarna presenteras först. Längst bak i dokumentet finns mer information om både utgångspunkter, framtagandeprocess, källor och arbetet framåt.

Länsstyrelsen vill rikta ett stort tack till alla de som bidragit till strategins framtagande – tillsammans kommer vi framåt!

Vad ska vi göra?

- mål för jämställdhet

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Utifrån detta arbetar regeringen efter sex **delmål**:



1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.



2. Ekonomisk jämställdhet

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



3. Jämställd utbildning

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



4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.



5. Jämställd hälsa

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



6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

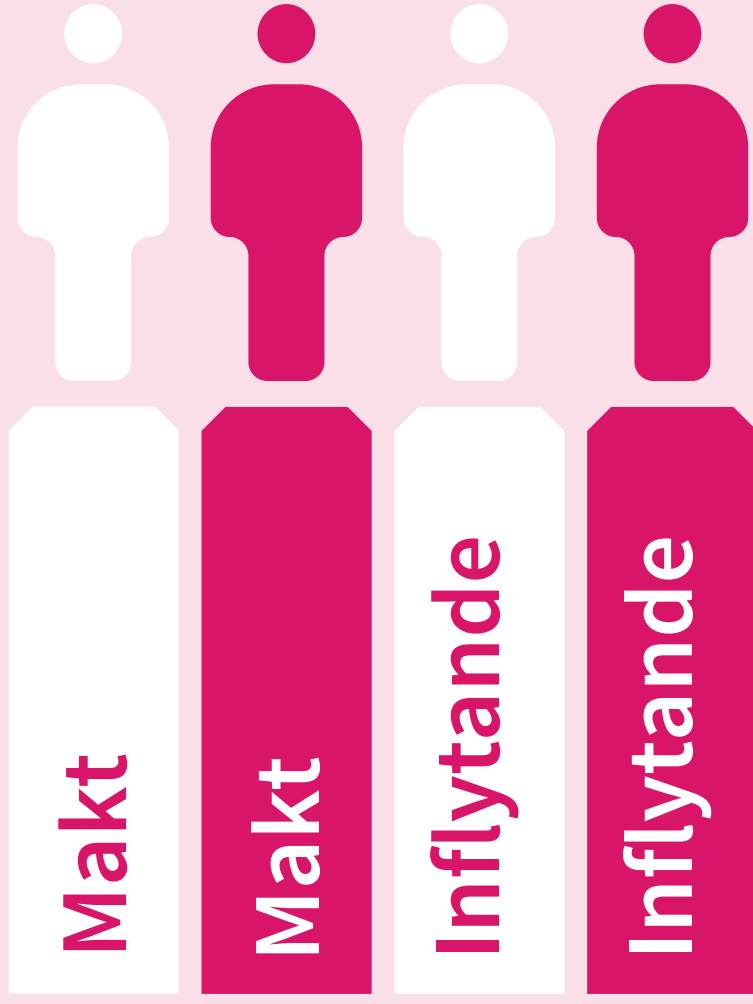
Källa: *Regeringen*

Några gotländska röster om makt:

Vid en intervju med **Karin Fager**, enhetschef på Länsstyrelsen Gotland, framkom att det varit svårt att få kvinnor att komma in i olika typer av strategiskt viktiga fora. Trots att både de formella förutsättningarna för, och ambitionerna om, jämställd fördelning funnits, befolkas till exempel vattenråden fortfarande till den absoluta lejonparten av män. Karin ser att flera faktorer kan samverka i detta; kvinnors faktiska förutsättningar i fråga om tid kan samspela med informella maktstrukturer och med vilka intresseområden som ses som "kvinnliga" respektive "manliga". På så sätt görs uppgiften att skapa jämställda råd näst intill omöjlig.

Oskar Lindehejd som är chef för Swedbank på Gotland har haft många anledningar att reflektera kring makt och jämställdhet. Makt och ekonomi är på många sätt tätt förknippade med varandra och genom nationell statistik vet man till exempel att det är lättare för en man än för en kvinna att få en kredit i banken. Oskars utgångspunkt är att jämställdhetsarbetet måste börja inifrån. För att ge ett jämställt bemötande och fatta beslut som inte baseras på kön måste organisationen i sitt inre liv börja klättra på jämställdhetskompentenstrappan.

Ett sådant steg har varit att inrätta jämställdhets- och mångfaldsbassadörer på arbetsplatsen, som både har uppdrag i förhållande till sina kollegor och har visst inflytande i ledningsarbetet. För Gotland i sin helhet ser Oskar att jämställdhetsarbetet inte bara kan vara ett påverkansarbete. Det krävs också ett tydligt ledarskap, i allt från ledning av län och region till beslutsfattare i näringslivet, som vågar fatta beslut om jämställdhet och som kan vara tydligt i vilka normer och värderingar vi stödjer.



En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Strategiska vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete på Gotland

Verka för **god jämställdhetskompetens bland chefer** och nyckelpersoner i länet, för att skapa förutsättningar för jämställd rekrytering och jämställdhet på arbetsplatser.

Lyfta och sprida **goda exempel** i länet, för att synliggöra jämställdhetsfrågor och bidra till samverkan och kunskapsutbyte.

Strategiska vägval för jämställdhetsarbetet i länsstyrelsens verksamhet

Skapa och utveckla strukturer som säkerställer kontinuerlig **kompetenspåfyllnad** vad gäller jämställdhet för länsstyrelsens egna medarbetare.

Prioritera underrepresenterade gruppers ledarskap i regionala tillväxtsatsningar, för att bidra till **jämn representation** vad gäller kön, ursprung, funktionsätt och så vidare.

Säkerställa att jämställdhetsperspektiv är integrerat i länsstyrelsens årliga **styrningsprocesser**, såsom verksamhetsplanering och återrapportering.

Arbeta med ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv i det som länsstyrelsen **förmedlar och kommunicerar**, exempelvis via trycksaker och webb.

Jämställd makt?

- Regionfullmäktige liksom regionstyrelsen på Gotland har en könsfördelning som faller inom ramen för det som kallas formellt jämställt, 40/60.
- Vad gäller chefsbefattningar i offentlig sektor är de i det närmaste jämställda med en fördelning på 61/39 med en övervikt kvinnor.
- Det finns en vertikal ojämställdhet i det offentliga chefskapet, där fler kvinnor som är chefer återfinns på en lägre nivå medan män i högre utsträckning når högre positioner.
- I det gotländska näringslivet är 32 % av cheferna kvinnor.
- Näst Stockholm har Gotland flest nystartade företag som ägs av en kvinna.

Några gotländska röster om ekonomi:

Vid en intervju med arbetsförmedlare

Roger Björkegren och **Sirie Fosselius** berättar

de hur deras arbete alltmer kommit att inriktas mot att stödja personer med någon typ av psykiatrisk problematik att komma i arbete. De beskriver att den absoluta majoriteten av både de kvinnor och de män de möter har minst en psykiatrisk diagnos, ofta med kognitiva svårigheter som följd men att det ändå inom gruppen finns tydliga könsskillnader.

Kvinnorna de möter har ofta fått mera träning i att finnas i sociala sammanhang och deras svårigheter kan därför verka mindre uttalade. Ändå är det männen som i högre grad kommer i arbete, framför allt i anställningar med någon typ av lönestöd. Däremot ser de inte längre någon löneskillnad baserad på kön vid ingångslöner i olika typer av anställningar med stöd.

Johan Gråberg på Länsstyrelsen Gotland

berättar vid en intervju att Gotland generellt sett har en hög sysselsättningsnivå och mycket företagande, både bland kvinnor och män men att den könsuppdelning som finns på arbetsmarknaden i stort också till viss del återspeglas i företagandet. Dels är det fler män som driver företag, dels tenderar kvinnor och män att till viss del verka inom olika sektorer.

På nationell nivå är det inom vård- och omsorgssektorn som övervikten av kvinnor är som störst och Johan ser en liknande tendens på Gotland. Om kvinnor i högre omfattning startar företag inom välfärdssektorn kan det göra deras företagande mera känsligt för politiska förändringar inom sådant som möjligheten till vinstuttag i välfärden och skattereduktionsfrågor.



Ekonomisk jämställdhet

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

Strategiska vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete på Gotland

Främja en **jämställd och jämlik rekryteringsprocess** hos gotländska arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor, för att bidra till att alla kvinnor och män har samma möjligheter i fråga om betalt arbete och ekonomisk självständighet.

Fortsätta verka för **utbildning som en väg till stabil ekonomisk självständighet** för kvinnor. Lågutbildade kvinnor är särskilt prioriterade.

Särskilt **motverka de strukturer** som kan verka hindrande för utrikes födda kvinnor att få ett arbete, både genom att främja stöd till individer och stöd till arbetsplatser.

Strategiska vägval för jämställdhetsarbetet i länsstyrelsens verksamhet

Fortsatt **jämställdhetsanalys av de stöd** som länsstyrelsen beslutar om och förvaltar. Landsbygdsutveckling, social hållbarhet samt kris och beredskap är särskilt prioriterat.


Jämställdhetsintegrera **återrapporteringen** till berörda myndigheter även där det inte är ett krav att göra så.

Jämställd ekonomi?

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män i de tio vanligaste yrkena på Gotland ökade mellan 2007 och 2013.
- Nyanlända kvinnor är en av de grupper som har det allra svårast på arbetsmarknaden. På Gotland är det statistiska underlaget för litet för att bryta ner på kön men på nationell nivå är det endast 21 % av de kvinnor som lämnar etableringsuppdraget som 90 dagar senare är i arbete eller utbildning (40 % av männen).
- 26 % av de gotländska kvinnorna och 5 % av männen arbetar inom vård och omsorg.
- 12 % av de gotländska männen och mindre än 1 % av kvinnorna arbetar som byggnadsarbetare/byggnadshantverkare.
- 35 % av de sysselsatta gotländska kvinnorna och 17 % av männen arbetar deltid.
- Både gotländska kvinnor och gotländska män har ett högre ohälsotal än riksgenomsnittet, men kvinnors är 43 % högre än mäns.

Några gotländska röster om utbildning:

Inom ramen för Region Gotlands utvecklingsarbete har kompetensförsörjningsfrågan identifierats som ett utvecklingsområde till en stark regional utveckling, berättar **Therese Kullåker** som är regionens kompetensförsörjningsstrateg. Det råder brist inom flera yrkeskategorier och enligt prognoser förväntas den bristen förvärras och breddas. Region Gotland har en framtagen arbetsplan för studie- och yrkesvägledningsarbete från årskurs ett till sista året på gymnasiet för att skapa förutsättningar för barn och ungdomar att kunna göra mer underbyggda yrkes- och utbildningsval. Planen ska bidra till att bryta mönster som går att relatera till bland annat kön och föräldrars utbildningsbakgrund.



Jenny Frölich som är HR-chef på Länsstyrelsen berättar att det mönster där kvinnor generellt presterar bättre vad gäller utbildning återspeglas i rekryteringsarbetet. Till de allra flesta tjänster som utlyses finns det fler kvalificerade kvinnliga sökanden. Mönstret fortsätter sedan under anställningen, där det nästan enbart är kvinnor som efterfrågar kompetensutveckling eller läser på deltid i kombination med arbetet.

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning



JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

JÄMSTÄLLD utbildning

Jämställd utbildning

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

Strategiska vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete på Gotland

Främja ett förstärkt **normbrytande arbete** med unga inom både skola och ideell sektor, som syftar till att var och en får förutsättningar att utveckla sin kompetens och förmåga, för att bidra till att bryta könsuppdelningen av arbetsmarknaden.

Minska könssegregeringen inom hela utbildningsväsendet genom stöd och samordning till relevanta aktörer.

Strategiska vägval för jämställdhetsarbetet i länsstyrelsens verksamhet

Verka för jämställdhet i de externa nätverk länsstyrelsen deltar i kopplat till utbildning och omställning, för att genom kunskapsbyggande och samordning **bidra till att jämställdhetsfrågorna uppmärksammas i fler organisationer.**

Jämställd utbildning?

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

Några gotländska röster om obetalt hem- och omsorgsarbete:

Inom mödra- och barnhälsovården på Gotland pågår ett utvecklingsarbete för att bättre kunna stödja föräldrar i ett jämställt föräldraskap. Nationella projekt har visat goda resultat i att erbjuda båda föräldrarna enskilda samtal när barnet är nästan nyfött. **Maja Berling** inom barnhälsovården beskriver vid en intervju ett gotländskt samhälle med stora kontraster; samtidigt som mycket av traditionella värderingar kring arbetsdelning och föräldraskap lever kvar, växer det också fram ett nytt, mera jämställt föräldraskap där allt fler nyblivna pappor strävar efter ett mer närvarande sätt att vara pappa. Här kan dock avsaknaden av förebilder bli ett problem – hur gör jag det jag aldrig sett? Arbetsliv, fritidsliv, familjeliv; att bryta mot rådande normer kan vara både kostsamt och svårt, och vinsten kan ibland vara så långsiktig att den är svår att se.

Kicki Scheller, enhetschef vid Länsstyrelsen, resonerar vid en intervju om den balansgång en arbetsgivare behöver klara för att på ett konstruktivt sätt bidra till målets uppfyllelse. Å ena sidan möjliggöra för medarbetare att kombinera arbetet med ansvar för hem, familj och omsorg om anhöriga. Å andra sidan inte på så sätt bidra till att ojämställda strukturer upprätthålls eller till och med förstärks. En chef behöver ha grundläggande kunskap och förståelse om genussystemet för att kunna navigera detta. Arbetsgivare kan påverka sina medarbetares val till viss del, tror Kicki, genom att våga prata om sådant som attityder och värderingar, men målet om det obetalda arbetet är samtidigt ur ett strukturellt perspektiv kanske det svåraste att arbeta organiserat med. För att få se verklig förändring krävs både en förändring av det nuvarande genuskontraktet men också att det finns en välfärd av god kvalitet som människor kan känna tillit till.

JÄMN FÖRDELNING AV DET
obetalda
hem- och omsorgsarbetet

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Strategiska vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete på Gotland

Uppmuntra ett **jämställt uttag** av förfärdärsäkring, genom bland annat samverkan med statliga myndigheter, för att främja ett jämställt föräldraskap.

Öka gotländska chefers kunskap om genus och jämställdhet samt motivera till, **stödja och uppmuntra ett ledarskap för ökad jämställdhet**, för att skapa möjligheter för människor att vara föräldrar på lika villkor.

Främja framväxten av initiativ som riktar sig till föräldrar, barn och unga och syftar till att **öka medvetenheten om könsnormer**.

Strategiska vägval för jämställdhetsarbetet i länsstyrelsens verksamhet

Verka för ett jämställt föräldraskap inom ramen för länsstyrelsens uppdrag om **föräldraskapsstöd**.

Jämställt hem- och omsorgsarbete?

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

Några gotländska röster om hälsa:

Enligt **Sofia Nordström**, folkhälsstrateg på Länsstyrelsen Gotland, ska skillnaden i medellivslängd mellan kvinnor och män inte tas som intäkt för att kvinnor haft en bättre hälsoutveckling än män – snarare är det tvärtom. Mäns medellivslängd fortsätter öka medan kvinnors stannat av. Sämst är utvecklingen för kvinnor med endast förgymnasial utbildning, en grupp som också är överrepresenterad i sjukskrivningsstatistiken. Som en delförklaring till kvinnors sämre hälsoutveckling lyfter Sofia Nordström det faktum att forskning och utveckling kring behandling och medicinering under lång tid haft mannen som norm. Detta börjar visserligen ändras något men fortfarande är det så att män generellt har större tillgång till exempelvis högspecialiserad vård vid allvarliga sjukdomar.

Det här känns dock inte igen på primärvårdsnivå, enligt intervju med rehabkoordinator **Petra Schnell**. Hennes uppfattning är att tillgången till vård är oberoende av kön men att kvinnors respektive mäns ingångar till vården kan se olika ut. Petras uppfattning är att kvinnor generellt har lättare att prata om psykiska besvär, men att de också tenderar att ha mer sammansatta besvär vilket vården har få redskap att hantera. Istället riskerar kvinnor att hamna i en rundgång mellan myndigheter. De goda modeller som finns för att stödja kvinnor med psykiska och stressrelaterade besvär att komma åter i arbete behöver prövas mer och utvecklas. En annan nyckelfaktor ser Petra Schnell är unga personers, och framför allt unga kvinnors, inträde i arbetslivet. Hon tycker sig se att många unga kvinnor fortsatt tar huvudansvar för barn och familj samtidigt som de arbetar heltid och har höga krav att prestera bra i yrkeslivet. Hon menar att kvinnans förhandlingsutrymme i en heterosexuell relation tenderar att vara mindre än mannens och att båda parter samspelar i att värna främst mannens egenutrymme. För att förebygga kvinnors psykiska ohälsa behöver många par stöd i att hitta mer jämställda lösningar.



Jämställd hälsa

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

Strategiska vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete på Gotland

Stödja och samordna arbetet i länet med att **förebygga och motverka** kvinnors och flickors, mäns och pojkars **psykiska ohälsa**, i samarbete med relevanta aktörer, för att bidra till att ökningen av psykisk ohälsa stannar av.

Verka **kunskapsförmedlande** i länet vad avser ny forskning om hälsa. Särskilt prioriterat är:

- HBTQ-personers hälsa
- arbetsmiljöns betydelse för alla kvinnors och mäns hälsa.

Vägvalet syftar till att sätta fokus både på särskilt utsatta grupper och på hälsofaktorer som angår många.

Strategiska vägval för jämställdhetsarbetet i länsstyrelsens verksamhet

Säkerställa ett **intersektionellt perspektiv i länsstyrelsens folkhälsoarbete**, så att särskilt utsatta gruppers situation tydligt adresseras.

Vässa jämställdhetsaspekterna i arbetet med skyddade områden, friluftsliv och kulturmiljö, med fokus på alla flickors och pojkars, kvinnors och mäns möjlighet att **ta del av aktiviteter och miljöer**.

Jämställd hälsa?

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

Några gotländska röster om våld:

Vid en intervju uppger socialsekreterare **Marie Larsson** vid Region Gotlands individ- och familjeomsorg att hennes vardag i mångt och mycket präglas av våldet. Hennes bild är att allt fler faktiskt söker stöd, i och med att frågan kommit till ytan på ett annat sätt men att det också många gånger finns en brist på resurser och samverkan; att exempelvis hitta boende till en våldsutsatt kvinna kan vara mycket svårt. Hon ser också att det finns grupper av kvinnor som är särskilt utsatta både när det gäller att söka hjälp och att få hjälp. En sådan grupp är nyanlända kvinnor, som kanske vare sig kan språket eller har kännedom om sina rättigheter. En annan är kvinnor i missbruk, som hon upplever att många dörrar är stängda för.

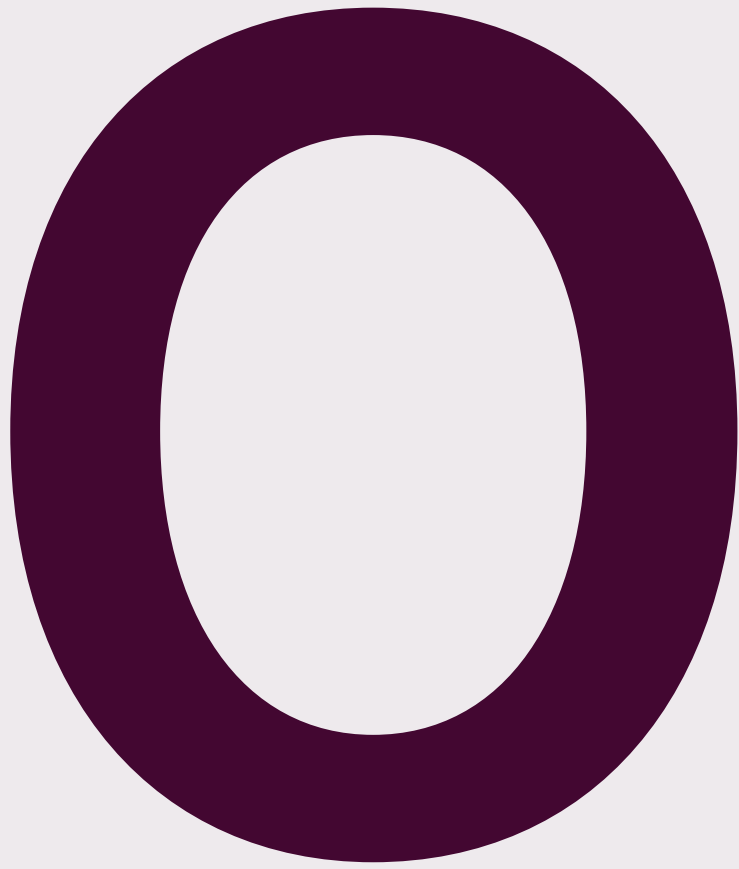
När det gäller förebyggande arbete berättar Marie Larsson att hon vid en del tillfällen försöker träffa våldsutövaren. Männerna hon då möter har ofta svårt att kännas vid sitt ansvar för våldet, utan framhåller istället relationsaspekterna av det. Marie tror likväl att sådana möten kan ha en viss förebyggande effekt, åtminstone som en signal om att någon ser det du gör. När det gäller mer universell prevention har socialtjänsten ett visst samarbete med skola och SFI, och Maries uppfattning är att de allra viktigaste förebyggande insatserna är de som riktar sig till barn, gärna så tidigt som möjligt.

Mellan Länsstyrelsen Gotlands djurskydd och regionens Individ- och familjeomsorg har ett samarbete också vuxit fram, som syftar både till att upptäcka och förebygga våld. **Kjell Norman** som är enhetschef på Länsstyrelsen berättar vid en intervju att eftersom forskning visar att det finns ett samband mellan våld mot människor och våld mot djur har de sett som sitt uppdrag att både uppmärksamma situationer där människor riskerar att bli utsatta men också att sprida kunskap om sambandet.

Nätverket **Samverkan mot våld** gjorde i september, vid ett av sina nätverksmöten, en processkarta över de fem första veckorna efter en våldshändelse, sett ur en fiktiv gotländsk, våldsutsatt kvinnas ("Linda") perspektiv. Kartläggningen utgick från kvinnans behov och sökte sedan svaren på i vad mån organisationerna svarar upp mot behoven, när det sker och hur samverkan fungerar.

Deras sammanfattande reflektion var att:

Vi arbetar inte med grundproblemet utan plåstrar mest om symptom. Det våldspreventiva, maskulinitetsproblematiserande arbetet måste bli väl förankrat i alla verksamheter, vara strategiskt och målmedvetet – enskilda goda insatser räcker inte. Samordningen behöver stärkas och samverkan inte vara beroende av enskilda individer. Idag tenderar Lindas process att loopa runt och runt, utan att det blir någon större skillnad mellan första loopen, andra loopen, tredje loopen och så vidare. Det är tydligt att våra mest kraftfulla, välstrukturerade insatser utlöses av själva våldshändelsen och fokuserar kring den allra mest akuta fasen. Hur hade Lindas signaler kunnat fångas upp långt innan vår process startar? Och hur kan vi långsiktigt stödja Linda för att säkerställa hennes, och barnens, trygghet?



Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Strategiska vägval för ett gemensamt jämställdhetsarbete på Gotland

Stödja och stärka framväxten av ett **verkningsfullt våldsförebyggande** arbete med fokus på maskulinitetsnormer i länet.

Bidra med **kompetens- och metodstöd** till relevanta aktörer.

Stärka samverkan mellan relevanta aktörer för att säkerställa upptäckt och välfungerande **skydd och stöd**.

Utveckla **kunskapsläget** i länet vad avser kvinnors och barns utsatthet inom samtliga områden som målet omfattar, samt kring verkningsfullt förebyggande arbete.

Skapa förutsättningar för ett **öppet samtal** om våld i nära relationer, om sexuella övergrepp och trakasserier, om hedersrelaterat våld och förtryck samt om prostitution och människohandel, för att öka medvetenheten hos både professionella och hos allmänheten.

Strategiska vägval för jämställdhetsarbetet i länsstyrelsens verksamhet

Samordna Länsstyrelsens olika förebyggande uppdrag inom till exempel ANDT, brottsförebyggande arbete, folkhälsa och integration, för större effekt.

Vidareutveckla rutinerna och samverkan kring länsstyrelsens arbete kring **sambandet mellan våld mot djur och våld i nära relationer** samt säkerställa att de fungerar och används.

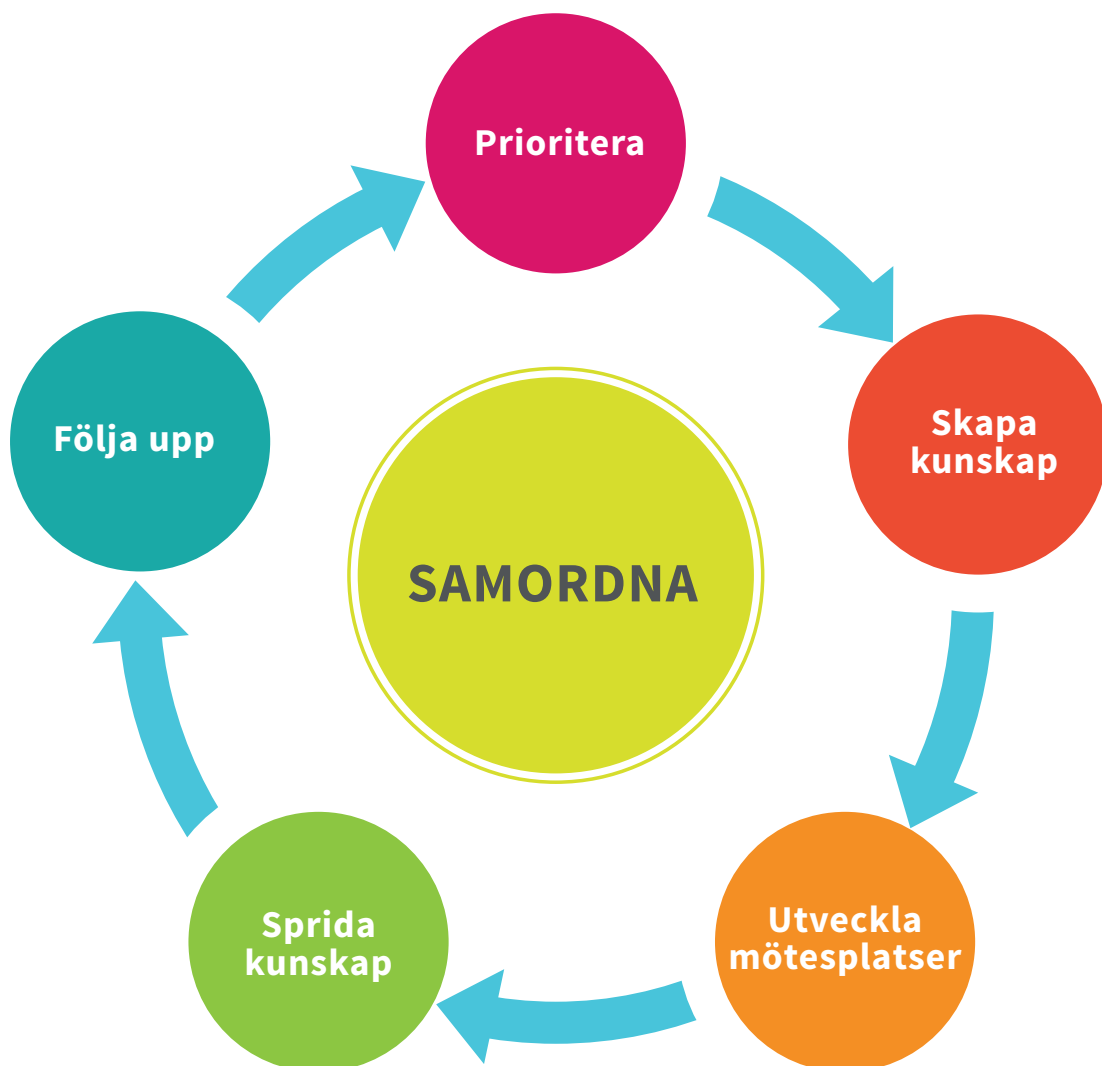
Våld och jämställdhet?

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

Hur ska vi göra? – en modell för länsstyrelsens jämställdhetsarbete

De strategiska vägval som skrivits fram i föregående avsnitt kommer framöver behöva brytas ner i konkreta aktiviteter i handlingsplaner. Det som beskrivs nedan är kärnan i det strategiska arbetet med vägvalen för länsstyrelsens räkning; helt enkelt den strategi som länsstyrelsen avser använda för att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet.

Modellen ska som nämnts ovan ses i ljuset av ständiga förbättringar, det vill säga att den är cirkulär, ständigt pågående och att varje steg är en logisk följd av det föregående. Den syftar till strategisk utveckling på så sätt att den inte börjar om utan bygger vidare på det som åstadkommit. Den innehåller både en central strategi, samordningen, som är närvarande i samtliga steg, och fem stödjande strategier som driver utvecklingsarbetet framåt. I bild kan den illustreras på detta sätt:



● Samordna

I det hjul som är länsstyrelsens modell för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är samordning motorn. I länsstyrelsens jämställdhetsarbete kan samordningen bland annat innebära ett arbete för ökad kännedom och ökat samarbete mellan aktörer som genomför insatser som har bäring på de jämställdhetspolitiska delmålen.

● Prioritera

För att verkligen kunna åstadkomma förändring krävs det att vi vågar prioritera. De handlingsplaner som tas fram ska baseras på kunskap om både nu-läge, regionala förutsättningar och nationell politik och kunskapen ska ligga till grund för en hållbar, strategisk planering av insatser.

● Skapa kunskap

I länsstyrelsens uppdrag ligger bland annat att främja länets utveckling och noga följa tillståndet i länet. Inom jämställdhetsområdet innebär att skapa kunskap till exempel att kunna ge en helhetsbild av läget, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen. Men också att kunna bidra med fördjupad kunskap inom prioriterade områden. Till denna del av modellen hör exempelvis sådant som framtagandet av regional könsuppdelad statistik och framtagandet av kunskapsunderlag inför större satsningar.

● Utveckla mötesplatser

Länsstyrelsen är den aktör på regional nivå som har störst förutsättningar att samla många aktörer, att utveckla mötesplatser. Jämställdhet behöver lyftas i de forum som finns, både som en egen fråga men också som en del av ett sammanhållet arbete för social hållbarhet. Nya forum kan behöva skapas, framför allt för att hantera genomförandet av olika prioriteringar, och det behöver finnas en öppenhet för att dessa forum kan se ut på olika sätt - fysiska och digitala, fasta och tillfälliga.

● Sprida kunskap

I att sprida kunskap ligger tanken om att kunskap är föränderligt och utvecklingsbart. När vi berättar om det vi vet för andra fogas till bilden deras kunskaper och förutsättningar, så att vi på så sätt tillsammans skapar bilden av nuläge och av vägen till nyläge. För ett effektivt kunskapspridande arbete behöver länsstyrelsen exempelvis utveckla spridningsvägar, både analoga och digitala.

● Följa upp

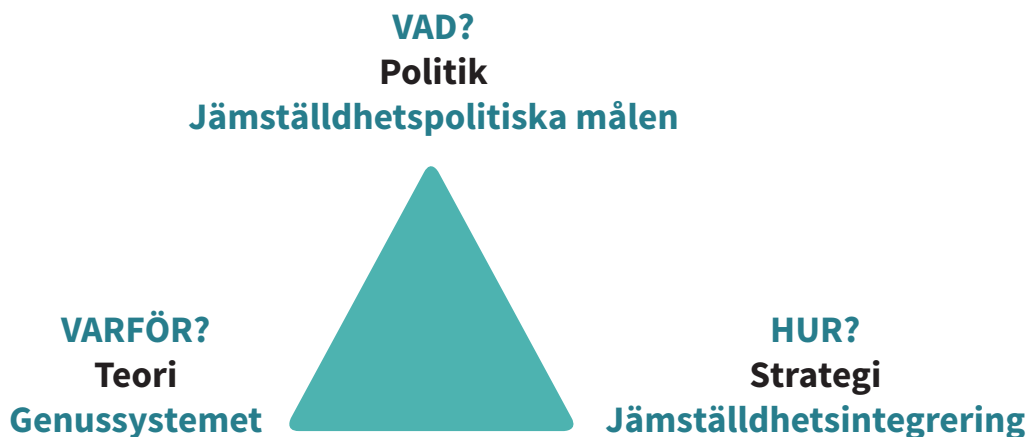
Den här jämställdhetsstrategin syftar till att skapa ett långsiktigt arbetssätt när det gäller Länsstyrelsens arbete med jämställdhetsintegrering. Det innebär dock inte att sådant som utvärdering och att följa upp kan skjutas på framtiden. Tvärtom – för att arbetssättet ska kunna fungera krävs att de insatser som görs inom ramen för strategin kontinuerligt följs upp, både utifrån utfall och process. Dessa uppföljningar är vad som sedan ska ligga till grund för det fortsatta arbetet.

Bakgrund, framtagandeprocess och det framtida arbetet med strategin

Bakgrund

Utgångspunkten för den här strategin är det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv samt de sex jämställdhetspolitiska delmålen om makt, ekonomi, utbildning, obetalt arbete, hälsa och våld. De bärande idéerna vid framtagandet har varit att strävan mot jämställdhet i grunden är ett samhällsförändrande projekt, en strävan som syftar till att omfördela makten i samhället så att den blir mer jämlikt fördelad. Samhällsförändrande också i det hänseende att strategin ska adressera det faktum att vårt samhälle präglas av normer om hur kvinnor respektive män bör vara och bete sig, normer som inte bara är begränsande utan också ibland rent ut skadliga. Samhällsförändrande i den mening att det bärs av en tro på att samhället faktiskt kan bli bättre, för alla, om kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

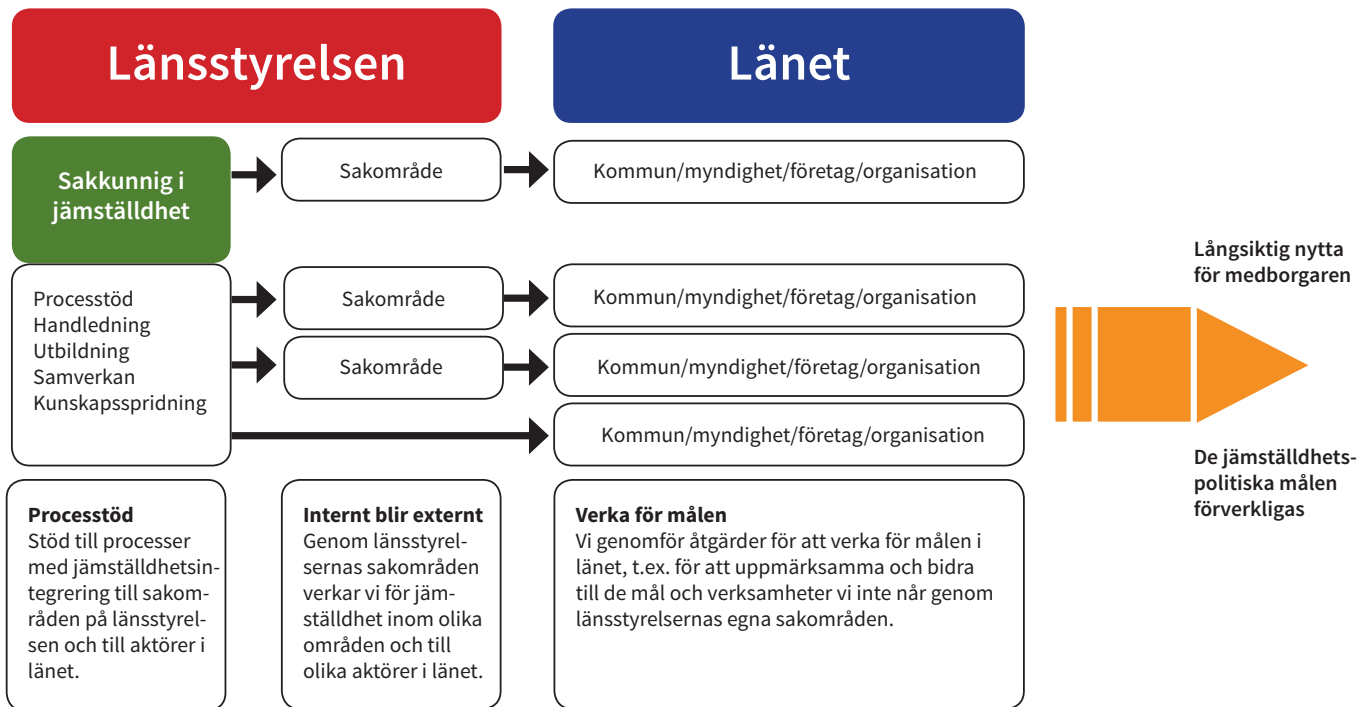
Den svenska jämställdhetspolitiken består av tre delar; teorin om genusystemet, de jämställdhetspolitiska målen och jämställdhetsintegrering som strategi:



Genusystemet ska förstås som ett system där människor kategoriseras upp utifrån könstillhörighet och där dessa kategorier hålls isär och ses som motsatser. Isärhållandet utifrån kön sker både horisontellt; kvinnor och män finns inom olika sektorer av samhället, och vertikalt; det som anses manligt värderas generellt högre.

Det strategiska verktyget för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering innebär i korthet att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras överallt där politik utformas och genomförs. Genom att inte sidosorganisera jämställdhetsarbete utan införliva det i alla processer som syftar till att förändra samhället och påverka människors liv, kan de jämställdhetspolitiska målen nås. Länsstyrelsens uppdrag vad avser jämställdhetsintegrering är både externt och internt och kan illustreras på detta sätt:

Arbetet utgår från behov och förutsättningar: policyfrågor och processer



Utgångspunkten för strategin är också att den inte bara är ämnad att förverkliga den statliga politiken i länet utan den har också sikte på FN:s hållbarhetsmål. Inom agenda 2030 finns flera delmål som strategin har bäring på och ambitionerna är att under strategiperioden förstärka sambandet mellan de olika aspekterna av social hållbarhet. Precis som arbetet för ökad jämställdhet behöver vara en integrerad del i allt utvecklingsarbete behöver arbetet med hållbarhet i stort vara en tydlig del i jämställdhetsarbetet.

I framtagandet av den här strategin har ambitionen varit att hålla ett intersektionellt perspektiv på jämställdhetsutmaningarna för att tydliggöra att grupperna kvinnor och män inte är heterogena. Snarare består de av människor med väldigt olika bakgrunder, förutsättningar och möjligheter. Utan detta perspektiv riskerar de vägval som görs bli endimensionella och missa de verkliga utmaningar som jämställdhetsarbetet står inför. Och vad gäller beteckningarna kvinnor och män (flickor och pojkar), som används genomgående i strategin är det ett vägval utifrån praktiska hänsyn och juridiska realiteter; i nuvarande system behövs den uppdelningen för att på ett effektivt sätt kunna följa upp och visa på ojämställdhet i samhället.

En tillbakablick

Den här strategin är den fjärde strategin för jämställdhetsintegrering som tas fram av länsstyrelsen Gotland. Den senaste omfattade åren 2014–2016 och utgick från tre utvalda fokusområden: makt och ekonomi, utveckling, tillväxt och välfärd samt trygghet, samhällsplanering och hälsa. Arbetet inom ramen för den strategin har omfattat en rad olika aktiviteter, som på olika sätt bidragit till det utgångsläge som den här strategin startar från. Bland dessa finns:

- Ett arbete för att jämställdhetsintegrera länsstyrelsens strategiska utvecklingsplan och verksamhetsplaneringar, för att säkerställa att jämställdhetsfrågorna alltid finns med där det är relevant. Detta arbete kommer att fortsätta och utvecklas under kommande strategiperiod.
- Samverkan med bland annat Region Gotland, statliga myndigheter och ideella aktörer, inte minst inom ramen för det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet (mäns våld mot kvinnor ska upphöra), bland annat inom ramen för nätverket Samverkan mot våld som leds av länsstyrelsen.
- Ett nationellt arbete att utveckla jämställdhetsarbetet inom länsstyrelse-sverige, Länsstyrelserna utvecklar jämställdhet. Arbetet bedrevs i två omgångar och Gotland projektledde båda.
- Framtagande av flera rapporter, statistikhäften och kunskapsunderlag. Här kan särskilt nämnas rapporten Jämställdhetsutmaningar, som togs fram 2016 och som till stor del legat till grund för de strategiska vägval som rör arbetet i länsstyrelsens egna verksamhet.

Bland övriga processer och styrdokument som haft särskild betydelse i framtagandet av denna strategi vill länsstyrelsen särskilt lyfta Integrationsstrategi för Gotland 2017–2020 och länsstyrelsens policy för mänskliga rättigheter. Utöver detta är en ny regional utvecklingsstrategi under framtagande och kommer preliminärt att beslutas av Region Gotland under första halvåret 2019. De nya utvecklingsmål för länet som tas fram i och med detta kan givetvis komma att få stor betydelse för arbetet med denna strategi.

Framtagandeprocess

Utgångspunkten inför planeringen av framtagandet av en ny strategi har varit den jämställdhetsstatistik och de kunskapsunderlag som länsstyrelsen tidigare tagit fram. Inga nya rapporter har skapats i processen utan beslut togs tidigt att det fak-tamässiga underlaget var tillräckligt. Det beslutet har dock inneburit att de siffror som finns med som exempel i strategin i skrivande stund redan är ett par år gamla. De ska därför inte ses som någon fullständig redogörelse av jämställdhetsläget på Gotland, utan snarare som ögonblicksbilder av den verklighet strategin tar sin utgångspunkt i.

I arbetet med att ta fram den här strategin har representanter från många olika organisationer varit delaktiga. Ett utdrag av de aktiviteter som ägt rum:

- Två workshops med deltagande från Region Gotland, statliga myndigheter och idrottsrörelsen, på tema jämställdhetsutmaningar & möjliga lösningar.
- 12 perspektivintervjuer, med både länsstyrelsemedarbetare och representanter från externa aktörer.
- Processkartläggningsworkshop med nätverket Samverkan mot våld.
- Jämställdhetslunch med workshops, med företrädare för Region Gotland, statliga myndigheter, civilsamhälle och privat sektor.

De synpunkter, perspektiv och uppgifter som kommit fram vid dessa tillfällen har successivt arbetats in i strategin och sedan legat till grund för de strategiska vägvalen och valet av strategisk modell. De deltagare som bjudits in ser länsstyrelsen är de som är särskilt viktiga för strategins förverkligande; Region Gotland, de statliga myndigheter som finns representerade på ön, representanter för näringslivet samt ideella aktörer som uppstår statsbidrag och genomför aktiviteter som har bäring på jämställdhetspolitiken.

Det framtida arbetet med strategin

Den breda ansats som präglat framtagandet, med inhämtande av underlag och synpunkter från många olika aktörer, är också tänkt att underlätta för den fortsatta förankringen av strategins vägval. Som nämndes i inledningen är målsättningen att kunna stärka samordningen i länet genom någon form av anslutningssystem. Ett sådant anslutningssystem behöver inte med nödvändighet innebära att den som ansluter sig till arbetet med strategin kommer ha en roll i alla delar – snarare kan det handla om ett viljeinriktningsarbete där det synliggörs att olika aktörer kan bidra med olika delar i ett arbete för ett mera jämställt Gotland. Länsstyrelsens roll i detta är framför allt att verka främjande, och att bidra till att aktörer kommer samman så att de aktiviteter som genomförs utgår från en bred behovsformulering samt har potential att nå breda effekter. För Gotlands räkning innebär detta sannolikt att en ny typ av organisering behövs framöver, ett tvärsektoriellt forum med olika samhällsaktörer som förmår att både hantera jämställdhetsutmaningarna specifikt och kan verka för en tvärsektoriell samverkan runt social hållbarhet i stort.

För länsstyrelsens räkning ska strategin operationaliseras genom handlingsplaner. Länsstyrelsen har också valt att i handlingsplanarbetet bryta ut arbetet med det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, mäns våld mot kvinnor ska upphöra, på så sätt att aktiviteterna kring det sjätte målet kommer att beskrivas i en separat handlingsplan. Handlingsplanen kring de övriga delmålen kommer i första hand bygga på en analys av aktuell jämställdhetsstatistik, kopplat till de strategiska vägvalen. Handlingsplanen för det sjätte delmålet behöver dessutom vara en regional plan med utgångspunkt i den nationella strategin för att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor, och en regionalisering av de aktiviteter som följer av denna.

Uppföljningsarbetet kring strategin är tänkt att fungera på flera olika nivåer. Dels är uppföljning en av hörnstenarna i den modell som tagits fram i denna strategi. Det innebär att uppföljning är en central del av alla aktiviteter som äger rum inom ramen för strategiarbetet. Dels bygger konceptet med handlingsplaner till stor del på uppföljning eftersom handlingsplanerna ska tas fram med utgångspunkt i aktuell jämställdhetsstatistik. I och med bildandet av en jämställdhetsmyndighet från och med 2018 ser länsstyrelsen att möjligheterna att följa målspecifika indikatorer och på så sätt utveckla aktiviteterna så att de blir än mer ändamålsenliga blir väsentligt större.

Källor

Tryckta:

Kön spelar roll. Statistik om kvinnor och män på Gotland (Länsstyrelsen i Gotlands län 2016–04).

Jämställdhetsutmaningar. (Länsstyrelsen i Gotlands län 2016).

Hemsidor:

www.bra.se

www.forsakringskassan.se

www.gotland.se

www.hedersfortryck.se

www.regionfakta.se

www.scb.se

www.siris.skolverket.se

Intervjuer:

Psykolog Maja Berling, Region Gotland, 2017-08-30

Arbetsförmedlare Roger Björkegren och Sirie Fosselius, Arbetsförmedlingen, 2017-10-16

Enhetschef Karin Fager, Länsstyrelsen i Gotlands län, 2017-09-20

HR-chef Jenny Frölich, Länsstyrelsen i Gotlands län, 2017-08-28

Tillväxthandläggare Johan Gråberg, Länsstyrelsen Gotland 2017-09-07

Kompetensförsörjningsstrateg Therese Kullåker, Region Gotland, 2017-09-05

Socialsekreterare Marie Larsson, Region Gotland, 2017-09-25

Folkhälsostrateg Sofia Nordström, Länsstyrelsen i Gotlands län, 2017-09-18

Bankchef Oskar Lindehejd, Swedbank, 2017-10-30

Enhetschef Kjell Norman, Länsstyrelsen i Gotlands län, 2017-09-12

Enhetschef Kicki Scheller, Länsstyrelsen i Gotlands län, 2017-10-09

Rehabkoordinator Petra Schnell, Region Gotland, 2017-08-29



Länsstyrelsen
GOTLANDS LÄN



Vi tar Gotland längre

- i dialog och med helhetssyn

Länsstyrelsen ska se till att regeringens och riksdagens beslut, som påverkar länet, får så bra effekt som möjligt. Länsstyrelsen är den mest mångsidiga av Sveriges myndigheter. Våra ansvarsområden och vår kompetens spänner över hela samhällsområdet.

Vi arbetar med:

- att ge råd och information
- att bedriva tillsyn och kontrollera att olika verksamheter följer lagar och riktlinjer
- att ge tillstånd, pröva överklaganden av kommunala beslut och sammanställa information
- att samordna länets krafter genom att ta initiativ till olika möten och aktiviteter
- att ge bidrag till verksamheter av olika slag.

Läs mer på www.lansstyrelsen.se/gotland

Länsstyrelsen i Gotlands län

Besöksadress: Visborgsallén 4, 621 85 VISBY

Telefon: 010-223 90 00, e-post: gotland@lansstyrelsen.se