



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN



PLANERA, ORGANISERA OCH FÖLJ UPP

Vägledning för jämställdhetsintegrering i myndigheter

INNEHÅLL

DEL 1	Jämställdhet och jämställdhetsintegrering.....	5
	Jämställdhet	5
	Jämställdhetsintegrering	6
	Jämställdhetsbudgetering – resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv	6
DEL 2	Förutsättningar för arbete med jämställdhetsintegrering.....	13
	Ledning och styrning	13
	Jämställdhetsarbetet som en del av kärnverksamheten	14
	Internt stöd och samordning	14
	Externt stöd och samverkan	16
	Jämställdhetsintegrering i relation till närliggande mål och uppdrag	16
	Kompetens	18
DEL 3	Jämställdhetsintegrering i planering och uppföljning	23
	Inriktning och omfattning	23
	Verksamhetsplanering	24
	Genomförande och uppföljning	27
	Årlig uppföljning	29

Vägledningen ger en översiktlig introduktion till hur arbete med jämställdhetsintegrering kan planeras, organiseras och följas upp. Den är ett stöd för dig som ansvarar för jämställdhetsarbete inom din verksamhet, det vill säga du som är chef på statliga myndigheter inklusive länsstyrelser och lärosäten. Den vänder sig också till dig som arbetar med att planera och organisera arbete med jämställdhetsintegrering eller ansvarar för planering och uppföljning. Vägledningen tar sin utgångspunkt i erfarenhet och kunskap om vad som krävs för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering. För en myndighet eller lärosäte som är i färd med att starta upp ett arbete kan vägledningen vara ett stöd i att skapa en struktur för arbetet. En myndighet eller lärosäte som kommit längre i arbetet kan ta stöd i vägledningen i att utveckla arbetet och att integrera jämställdhet i ordinarie planering och i uppföljning.

I vägledningens första del ges en introduktion till jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Den andra delen beskriver de förutsättningar som behöver finnas för att arbetet ska ge resultat och effekter. Den tredje delen handlar om jämställdhetsintegrering i ordinarie planerings- och uppföljningsprocess. Till varje rubrik finns länkar till fördjupande material, lärande exempel och eller reflektionsfrågor som kan vara ett stöd i arbetet. Sist i dokumentet finns en självskattning, vars frågor bygger på reflektionsfrågorna men är formulerade för att möjliggöra värdering.

JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

Vi är förvaltningsmyndighet för jämställdhetspolitiken och bidrar till en strategisk, sammanhållen och hållbar styrning och ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Ett av våra uppdrag är att ge stöd till statliga myndigheter, inklusive lärosäten och länsstyrelser, i arbetet med jämställdhetsintegrering.

1

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande statsrättslig norm och ett tydligt politiskt mål i Sverige. Statliga myndigheter och lärosäten har ett ansvar att bedriva en verksamhet som ger lika förutsättningar, villkor och möjligheter för alla som tar del av den och att bidra till ett jämställt samhälle.

Jämställdhet

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter och jämställdhet i Sverige regleras av internationella och nationella ramverk. På internationell nivå har Sverige åtagits sig att följa en rad konventioner för mänskliga rättigheter, exempelvis FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor, (CEDAW). Sverige har också förbundit sig att arbeta för en hållbar och rättvis utveckling genom Agenda 2030. Grundläggande fri- och rättigheter är skyddade i regeringsformen, där det slås fast att alla svenska medborgare har samma grundläggande fri- och rättigheter. Lika rättigheter och möjligheter och jämställdhet regleras också i annan lagstiftning, som diskrimineringslagen, högskolelagen och skollagen.

Därtill finns särskilda mål för olika politikområden. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Målet är nedbrutet i sex delmål som anger inriktning för jämställdhetspolitiken. Delmålen är ömsesidigt beroende, de förstärker och förutsätter varandra, och tillsammans bildar de en helhet.

Jämställdhetspolitiken tar sin utgångspunkt i en kunskap och förståelse om att kön och makt skapas och upprätthålls strukturellt i alla delar av samhället. Kön har en grundläggande betydelse för en människas möjligheter och villkor, på individ-, organisations- och samhällsnivå, i livets alla skeden. Sverige präglas fortfarande av stora skillnader i livsförutsättningar mellan kvinnor och män. Det finns strukturella skillnader mellan kvinnor och män när det gäller makt och inflytande, utbildning, yrke, position, inkomster, lön och karriär, obetalt hem- och omsorgsarbete, våldsutsatthet och hälsa. Politiken tar därför sikte på att skapa rättvisa mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Som offentliga verksamheter har statliga myndigheter och lärosäten ett särskilt ansvar att skapa jämställda förutsättningar, villkor och möjligheter inom sina verksamheter och i de sektorer och samhällsområden som de verkar inom.

Jämställdhetspolitiken utgår från maktordningen kön och handlar om att riva hinder, vidga möjligheter och förändra normer och beteenden som begränsar människors utveckling. Det finns fler maktordningar, exempelvis socioekonomi, ålder, hudfärg, sexualitet och funktionsförmåga, som påverkar olika kvinnors, mäns, flickors och pojkars förutsättningar, villkor och möjligheter. Alla identifierar sig heller inte inom tvåkönsnormen, det vill säga som kvinna eller man. För att få ökat genomslag och en bättre träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet behöver myndigheter och lärosäten beakta hur olika maktordningar samverkar med kön.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, Sveriges huvudsakliga strategi för att uppnå jämställdhet. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för ett spår vid sidan om. Jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, därför behöver jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet.

För myndigheter och lärosäten innebär arbetet att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser beslut på olika nivåer, får för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det handlar om att få syn på eventuell ojämställdhet i verksamheten och förändra den för att säkerställa en jämställd och likvärdig verksamhet och bidra till ett jämställt samhälle. Arbetet behöver alltså riktas in mot de ojämställdhetsproblem som har koppling till myndighetens eller lärosätets huvudsakliga uppdrag och verksamhet.

För att skapa ett hållbart arbete som leder till resultat för verksamhetens målgrupper, behöver kunskap om ojämställdhetsproblem och jämställdhetsperspektivet vara en integrerad del i verksamhetens planering, genomförande och uppföljning.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för arbetet och inte en metod i sig. Olika metoder och arbetssätt behöver användas i olika sammanhang, beroende på vilket problem som ska lösas.

Jämställdhetsbudgetering – resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv

Jämställdhetsbudgetering är ett strategiskt verktyg för att sätta fokus på en jämställd resursfördelning. Begreppet kan förklaras som jämställdhetsintegrering av budgetprocessen, vilket för myndigheter i praktiken består av verksamhetsplanering, uppföljning och resursfördelning. Utgångspunkten är att samhällets resurser ska fördelas på ett sätt som bidrar till jämställdhet i verksamheter och i samhället.

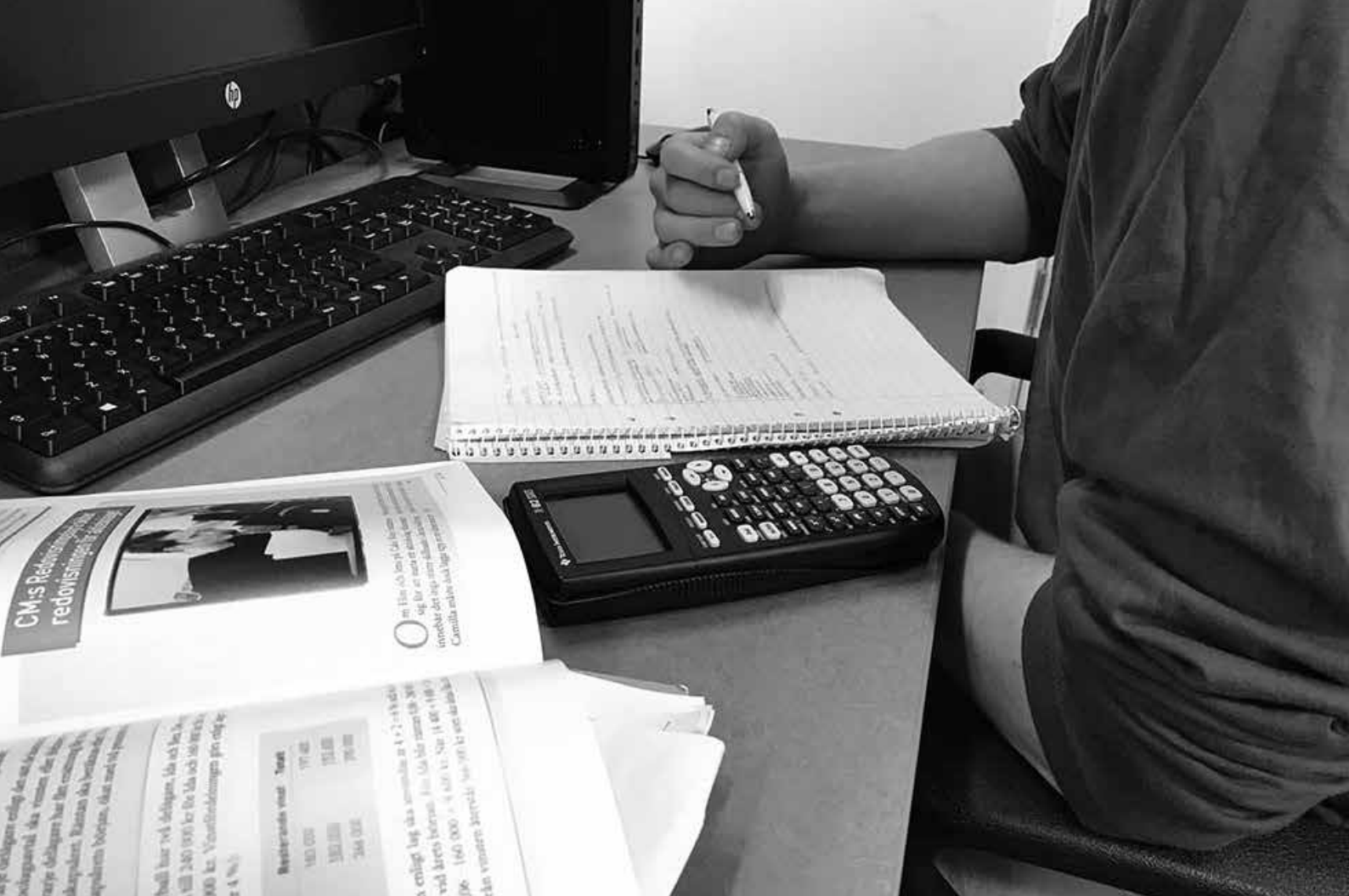
Myndigheter behöver undersöka hur dess resursfördelning påverkar myndighetens målgrupp och jämställdheten i samhället. Det innebär att göra analyser av vilka konsekvenser myndigheters resursfördelning får för jämställdhet, i den egna verksamheten eller i samhället. Utgångspunkt kan tas i de ojämställdhetsproblem som myndigheten redan känner till. Hur ser resursfördelningen ut mellan kvinnor och män inom de områden där ojämställdhet identifierats? Om det behövs för att motverka ojämställdhet och nå de jämställdhetsmål som satts upp, behöver myndigheten överväga att omfördela resurser.

Regeringen har som ambition att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i samtliga steg i den statliga budgetprocessen. Myndigheternas underlag utgör nödvändiga förutsättningar för regeringens att integrera jämställdhetsperspektiv i sin budgetprocess. För att regeringen ska kunna styra mot jämställdhet behöver myndigheter rapportera individbaserad statistik

DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN

Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål är nedbrutet i 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 beslutsfattande.
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 förutsättning för en god hälsa och 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.



Undervisning på häkte. Foto: Kriminalvården.

JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV PÅ FÖRDELNING AV KRIMINALVÅRDENS RESURSER

Kriminalvården bedriver sin verksamhet könsuppdelad med separata anstalter för kvinnor och män. Kvinnoanstalter är oftast mindre enheter. Det leder bl.a. till att vårddygnskostnaden för kvinnor är högre än för män. Vid första anblick kan det verka som att intagna kvinnor därmed får större del av samhällets resurser än intagna män.

Kriminalvårdens arbetsdrift ska ge intagna meningsfull sysselsättning under anstaltstiden och främja deras anpassning i samhället efter frigivningen. I arbetsdriften arbetar de intagna och det ska bl.a. bidra till att öka de intagnas förmåga att förstå arbetslivet och arbetsmarknadens villkor.

Arbetsdrifterna kan på så sätt öka anställningsbarheten och därmed återetableringen i samhället efter avtjänat straff.

Eftersom kvinnoanstalterna ofta är mindre än mansanstalterna är det svårare att där erbjuda ett brett utbud av arbetsdrift som utgår från varje individs behov. Det leder till att kvinnor i högre grad ägnar sig åt annan sysselsättning som inte ger samma arbetslivserfarenhet som arbetsdrift. Utifrån denna analys bedömde kriminalvården att detta var en osaklig könsskillnad, till kvinnors nackdel. De behövde helt enkelt sträva efter att kvinnor ska få samma tillgång till denna typ av stödinsatser som män får. En åtgärd blev att omfördela resurser genom riktade investeringar till arbetsdrifterna på anstalter för kvinnor. Satsningen gav till resultat att andelen intagna kvinnor i arbetsdriften ökade och år 2020 låg den för första gången på samma nivå som för männen.

uppdelat på kön. Myndigheterna ska även bistå regeringen med att analysera utfallet och därmed möjliggöra för regeringen att följa vilka effekter myndighetens verksamhet haft för kvinnor respektive män.

I de fall myndigheten inte själv har möjlighet att fördela annorlunda utifrån ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis om regelverket inte ger ett sådant handlingsutrymme, behöver myndigheten lyfta problem och föreslå möjliga lösningar i budgetunderlaget eller i separat hemställan kring regelförändring.

Fördjupning för lärosäten

I lärosätenas regleringsbrev för 2022 beskrivs att "Universitet och högskolor ska [...] redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.". Förutom fördelning av forskningsmedel kan lärosäten också undersöka och åtgärda jämställd resursfördelning kopplat till exempelvis tjänstetillsättning och annan aktivitet kopplat till budget som inte berör basanslag.

Jämställd resursfördelning innebär att utveckla styrsystem och kärnverksamhet så att de motverkar ojämställdhetsproblem och skapar en rättvis resursfördelning inom lärosätet. Detta innebär att fakta och kunskap om, och analys av, hur kvinnor och män påverkas av resursfördelning tillförs på alla nivåer i budgetförfarandet, samt att budgetens effekter analyseras ur ett jämställdhets- och genusperspektiv. Därefter görs en eventuell omstrukturering av resurser, inkomster och utgifter så att budgeten främjar jämställdhet, det vill säga att resurser satsas där de ger störst mervärde i form av jämställdhet.

En start i arbetet kan vara att ledning, det vill säga budgetansvarig personal och styrelse på lärosätesövergripande nivå samt på fakultets- och institutionsnivå, tillsammans inventerar och ökar sin kunskap om jämställdhet och jämställdhetsbudgetering. Dessa funktioner kan sedan gemensamt undersöka vilka konsekvenser den ekonomiska styrningen, exempelvis gällande basanslag, utbildningsanslag och lärosätesinterna utvecklingssatsningar, får gällande ojämställda villkor inom forskning, utbildning och samverkan. Det är angeläget att tydliggöra roll- och ansvarsfördelning i samband med att åtgärder för att motverka ojämställdhet i den ekonomiska styrningen planeras och implementeras.

Fördjupning

[Jämställdhetsmyndighetens webbutbildningar](#)

[Jämställdhetsmyndighetens webbkurs om jämställdhetsintegrering i offentlig sektor, 60 minuter](#)

[Regeringens webbplats om Jämställdhet](#)

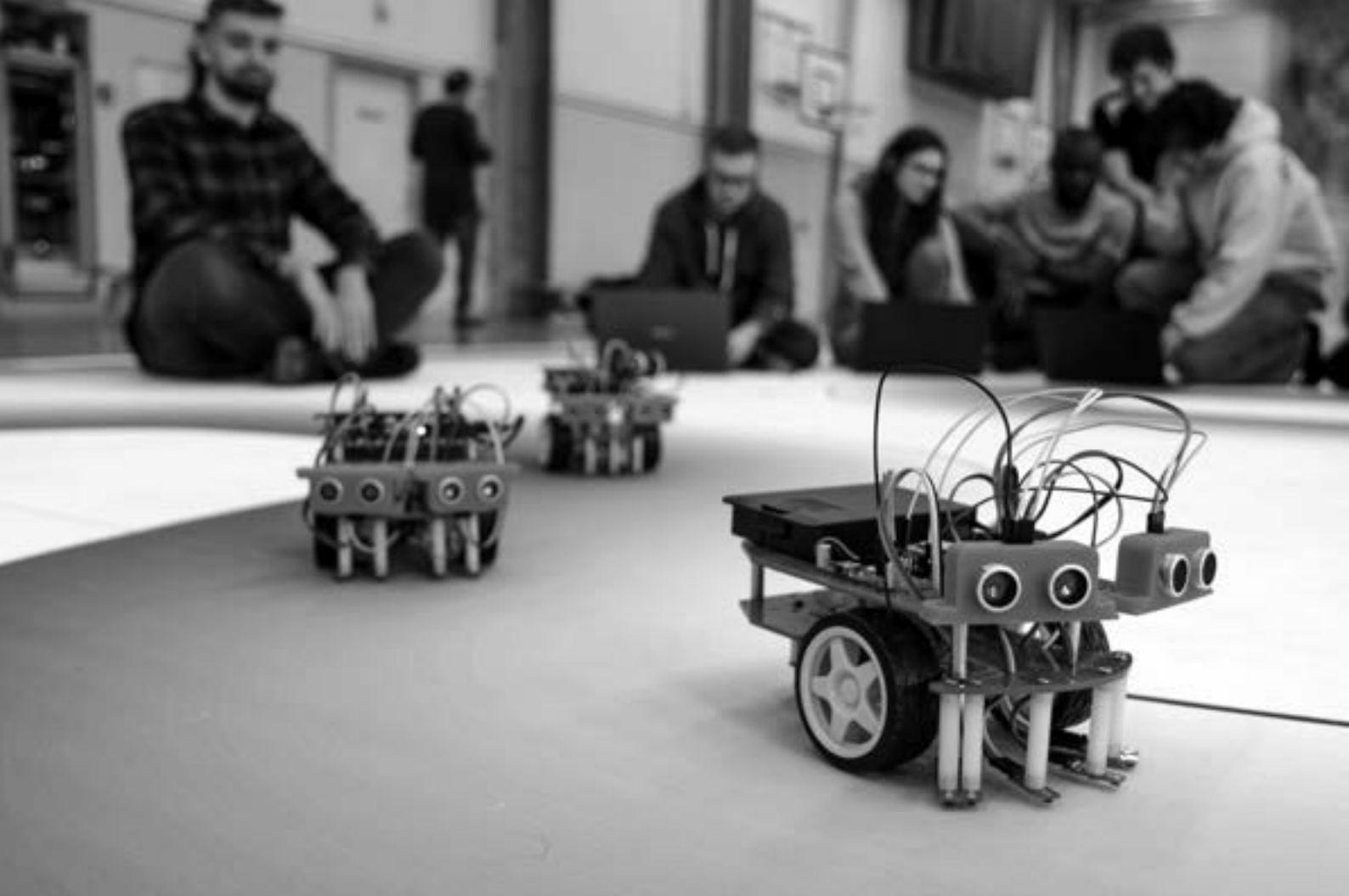
[Regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*](#)

[Länsstyrelsen i Kalmars basutbildning i jämställdhetsintegrering](#)

[En kort film om erfarenheter från att arbeta med jämställdhetsintegrerad budget.](#)

[Agenda 2030 och globala målen](#)

[Diskrimineringsombudsmannens webbplats](#)



Högskoleingenjörsstudenter tränar inför Högskolan Kristianstads robotrace med självkörande bilar 2022.

Foto: Högskolan Kristianstad.

HÖGSKOLAN KRISTIANSTADS FÖRÄNDRADE RESURS- FÖRDELNINGSMODELL GAV ETT MER JÄMSTÄLLT UTFALL

Högskolan Kristianstad har framgångsrikt arbetat med omfördelning av resurser. I samband med ett tillägg i regleringsbrevet att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel förändrade Högskolan Kristianstad sin resursfördelningsmodell, eftersom cirka 70 procent av resurserna tilldelades män.

Förändringen innebar bland annat att Högskolan Kristianstad halverade avsatt tid för forskning för professorer (från sex till tre månader), docenter (från tre till 1,5 månader) och lektorer (från två till en månad). Utöver forsknings- och undervisningsmeriter premierades även samverkan och föregående års prestation i förhållande till den tid forskare haft avsatt för forskning. Förändringen resulterade i att cirka 60 procent av forskningsmedlen fördelades till kvinnor och cirka 40 procent till män (år 2019), en fördelning som ganska väl motsvarar könsfördelningen vid lärosätet. Läs mer i Jämställdhetsmyndighetens rapport Jämställdhet i akademien (2020).

DISKUSSIONSFRÅGOR FÖR LEDNINGSGRUPPER

- Har vi en tydlig bild av vilka ojämställdhetsproblem som finns kopplade till myndighetens verksamhet? Vilka är de? (Både i verksamheten och i samhället)
- Vad ska myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering leda till? Vilka är de övergripande målen?
- På vilket sätt bidrar arbetet med jämställdhetsintegrering till att utveckla vår kärnverksamhet och vårt resultat?
- Vem har det övergripande ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering?

2

Förutsättningar för arbete med jämställdhetsintegrering

Erfarenheter har visat på några viktiga förutsättningar för att arbete med jämställdhetsintegrering ska leda till resultat och effekter. I denna del beskrivs förutsättningar i form av en tydlig ledning och styrning av arbetet, en ändamålsenlig organisering där arbetet kan bedrivas i kärnverksamheten samt att det finns stöd för och samordning av arbetet.

Ledning och styrning

Den kanske viktigaste förutsättningen för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering är att arbetet är väl förankrat i styrning och ledning. I likhet med andra förändrings- och förbättringsarbeten är det ledningen som har det övergripande ansvaret. Den ansvarar för att tydliggöra riktning, mål och ansvarsfördelning i arbetet. Högsta ledningen liksom chefer på alla nivåer behöver också följa upp arbetet kontinuerligt och efterfråga resultat.

Ledningen behöver tydliggöra vad jämställdhetsintegrering innebär för varje aktör i styrkedjan. Genom tydlig kommunikation som skapar förståelse för uppdraget och vad som förväntas av respektive aktör, ökar förutsättningarna för att arbetet prioriteras och genomförs. Det är också en fördel om det finns en utpekad chef i högsta ledning som bär och bevakar frågorna.

För att jämställdhetsarbetet ska få genomslag i hela organisationen behöver chefer på alla nivåer ta ansvar för, vara drivande och delta aktivt i arbetet där de har chefsansvar.

Chefer på alla nivåer i organisationen behöver skapa förutsättningar för genomförandet genom att skapa en organisation för arbetet, avsätta resurser och säkerställa kunskaps- och processtöd.

Behovet av en tydlig riktning, konkreta mål och förankring i organisationen är särskilt viktigt i större myndigheter och lärosäten med en decentraliserad eller geografisk spridd verksamhet.

Det är också viktigt att jämställdhetsintegrering relateras till och blir en del av myndigheters och lärosätens olika styrformer, för lärosäten exempelvis både till linjestyrningen och den kollegiala styrningen.

Fördjupning för lärosäten

Lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering skiljer sig till viss del ifrån andra statliga myndigheter, då de förutom linjestyrning även har kollegial styrning. Åtgärder kopplat till jämställdhetsintegrering behöver därmed olika verktyg för att komma åt olika delar av verksamheten. Exempelvis behövs vissa åtgärder för att komma åt ojämställda bias i bedöm-

ningsprocesser vid lärarförslagsnämnder och andra åtgärder för att komma åt ojämställdhet vid beslut fattade av ledning.

Lärosäten skiljer sig åt från många myndigheter, men inte alla, genom att målgruppen både är anställda och studenter, ibland simultant för exempelvis doktorander. Detta gör att jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten i många fall behöver kopplas till HR-arbetet. Flera lärosäten har därför arbetsgrupper för jämställdhet med både representanter från JiHU och Lika Villkor.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- På vilket sätt visar myndighetens eller lärosätets högsta ledning ägandeskap för arbetet med jämställdhetsintegrering?
- Finns det någon ledningsfunktion som bär och bevakar arbetet i myndighetens eller lärosätets högsta ledning?
- Hur skapas tydlighet vad gäller innebörd och ansvar för jämställdhetsarbetet, på alla nivåer i organisationen?

Jämställdhetsarbetet som en del av kärnverksamheten

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska leda till resultat och effekter behöver det ske i relation till och som en del av myndighetens huvudsakliga verksamhet, uppdrag och processer. Om jämställdhetsarbetet däremot förläggs vid sidan av centrala eller strategiska processer eller uppdrag riskerar myndigheten att lägga tid och resurser på arbete som inte får genomslag, i form av resultat och effekter i förhållande till ojämställdhetsproblem och uppsatta mål.

Tidigare erfarenheter från jämställdhetsintegrering i myndigheter visar att myndigheter som upplever att arbetet med jämställdhetsintegrering främjar deras kärnverksamhet, i stället för att ske i konkurrens med eller på bekostnad av, har fått större genomslag i arbetet. Viljan att prioritera och lägga resurser på arbetet är större om medarbetare och ledning ser nyttan av arbetet.

I vägledningens tredje del beskrivs närmare hur arbetet kan planeras, bedrivas och följas upp som en del av myndighetens huvudsakliga verksamhet, uppdrag och processer och inom ramen för ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Fördjupning för lärosäten

För lärosäten innebär detta att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på lärosätenas huvudsakliga uppdrag: forskning, utbildning och samverkan.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- I vilken mån bedrivs jämställdhetsarbetet som en integrerad del av kärnverksamheten?
- Vad krävs för att i högre grad integrera det i kärnverksamhet och ordinarie processer?

Internt stöd och samordning

Ledningen på myndigheter och lärosäten behöver säkerställa att nödvändiga resurser är avsatta för intern samordning. Att ha en funktion som samordnar arbetet på myndigheten



Teambuilding för studenter på Högskolan i Gävle. Foto: Stefan Estassy.

HÖGSKOLAN I GÄVLE INFÖRDE OBLIGATORISK JÄMSTÄLLDHETSUTBILDNING FÖR CHEFER

Högskolan i Gävle identifierade bristande systematik i jämställdhetsarbetet och att det inte var integrerat i verksamhetsplaneringsprocessen. 2017 beslutades att alla chefer ska gå en obligatorisk och poänggivande utbildning i *Genus och organisation* (4hp).

Utgångspunkten var att chefers kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet är en grundförutsättning för att ta fram åtgärder för att skapa en jämställd organisation. Inom ramen för utbildningen har olika ojämställdhetsproblem identifierats, däribland könssegregerade studieval, att studenthälsan inte i lika stor utsträckning når ut till män som till kvinnor och att karriärvägar inte är transparenta. Utbildningen nådde goda resultat, i form av ökad medvetenhet och kunskap. Lärosätets chefer äger och driver arbetet med att integrera jämställdhet vid sina respektive akademier och ansvarar för att driva utvecklingsarbetet för ökad jämställdhet. Läs mer i Jämställdhetsmyndighetens rapport *Jämställdhet i akademien* (2020).

eller lärosätet har visat sig vara en framgångsfaktor. Samordningsfunktionen behöver ha ett tydligt mandat att samordna frågorna utan att ta över ansvaret för jämställdhetsarbetet från ledningen. Om samordnaren är strategiskt placerad i organisationen, har tillgång till ledningsgruppen och har mandat kopplat till verksamhetsfrågor ökar möjligheten att bidra till utveckling.

För myndigheter och lärosäten med en decentraliserad eller geografisk spridd verksamhet kan det vara aktuellt med internt stöd på fler nivåer i organisationen. Att skapa interna nätverk med lokala samordnare för jämställdhet eller andra strategiska funktioner inom myndighetens eller lärosätets olika delar, kan vara ett sätt att organisera stödet i myndigheten eller lärosätet.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Har vi en funktion som stödjer och samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering?
- Har funktionen tydligt mandat och tillräckliga resurser?

Externt stöd och samverkan

I arbetet med jämställdhetsintegrering kan externt stöd behövas, exempelvis i form av utbildning, samordning, processtöd och verktyg för det praktiska arbetet. Stödet behöver vara konkret, verksamhetsanpassat, utgå från myndigheters och lärosätens behov och från en förståelse för myndigheters och lärosätens olika förutsättningar.

Jämställdhetsmyndigheten har ett permanent uppdrag att ge stöd till statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Det finns också goda erfarenheter från både myndigheter och lärosäten i att samverka med andra myndigheter eller lärosäten inom samma sektor eller med liknande uppdrag, för att ta del av erfarenheter, lärdomar och arbetssätt och samverka kring gemensamma utmaningar.

Länsstyrelserna är regeringens regionala struktur för genomförandet av jämställdhetspolitiken. Samtliga länsstyrelser har uppdrag att stödja myndigheters verksamhet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Kan samverkan med andra myndigheter eller lärosäten vara ett stöd i vårt arbete? I så fall med vilka?

Jämställdhetsintegrering i relation till närliggande mål och uppdrag

Det samlade jämställdhetsarbetet på en myndighet eller lärosäte består av flera olika delar, exempelvis diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och lärosätens uppdrag att verka för breddad rekrytering som anges i högskolelagen. Arbeta med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, enligt den nationella strategin för arbete, bedrivs ibland i eget spår. Dessutom har vissa lärosäten och myndigheter tilldelats närliggande uppdrag genom regleringsbrev, exempelvis att



Övning att elen har gått under krisberedskapsveckan. Foto: Thomas Henrikson.

STRATEGISKT OMTAG HOS MYNDIGHETEN FÖR SAMHÄLLSSKYDD OCH BEREDSKAP

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap har i uppdrag att utveckla samhällets förmåga att förebygga och hantera olyckor och kriser. Myndigheten gjorde under 2017 ett omtag i arbetet med jämställdhetsintegrering, och tog fram en ny strategi i syftet att knyta arbetet närmare kärnuppgifterna samt synliggöra de ojämställdhetsproblem som myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering ska lösa. Strategin utgår från en problembeskrivning som bygger på myndighetens instruktion och regleringsbrev i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Angreppssättet bedöms av myndigheten ha varit avgörande för arbetet med jämställdhetsintegrering genom att det skapat en förståelse för varför arbetet ska bedrivas och har integrerat det i myndighetens ordinarie arbete. Läs mer i Jämställdhetsmyndighetens rapport *Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2019* eller på Myndigheten för samhällsskydds webbplats.

arbeta för hållbar utveckling. För att bidra till effektivare styrning och genomförande av arbetet med jämställdhet kan det med fördel tydliggöras hur olika uppdrag inom området kan organiseras i förhållande till varandra och hur synergier kan skapas mellan uppdragen.

Flera myndigheter och lärosäten har förutom uppdrag kring jämställdhet även hbtqi-strategiska uppdrag, uppdrag att genomföra mål och åtgärder i Sveriges Nationella plan mot rasism, uppdrag att arbeta för att främja barns rättigheter med mera. Olika typer av diskriminering och förtryck, som sexism, rasism och homofobi samspelar och överlappar varandra i stor utsträckning. Genom att arbeta integrerat och sammanhållet utifrån dessa och andra maktordningar kan bättre prioriteringar och större träffsäkerhet nås i genomförandet.

Fördjupning för lärosäten

Lärosäten har många olika uppdrag som länkar an till jämställdhetsintegrering på olika sätt. I regleringsbrev för lärosäten budgetåret 2022 uttrycks även att uppdraget om jämställdhetsintegrering med fördel kan samordnas med andra uppdrag. De vanligaste områdena att koppla an till jämställdhetsintegrering är, förutom Högskolelagen och Högskoleförordningen, uppdraget om breddad rekrytering, fördelning av forskningsmedel, professorsmålet, Lika villkorsarbetet och Agenda 2030.

För att styrprocesserna ska bli effektiva och strategiska är det bra att börja med att skapa en översyn av samtliga utvecklingsområden kopplat till ojämställdhet och ojämlikhet, för att sedan analysera hur de strategiskt kan stärka varandra.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Kan våra ojämställdhetsproblem lösas bättre genom att olika uppdrag och mål som rör makt och kön bättre samordnas och synkroniseras med varandra? På vilket sätt? Vad behöver vi göra?

Kompetens

Jämställdhetsarbetet kräver olika typer av kompetenser. På ett övergripande plan behövs kunskap om jämställdhetspolitiken, strategin jämställdhetsintegrering och kunskap om makt och kön. Dessutom behövs kunskap kring vad som påverkar olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar, inom det sakområde lärosätet eller myndigheten verkar och kopplat till uppdragen. Olika kompetenser behöver finnas hos olika funktioner. Varje myndighet och lärosäte behöver göra en bedömning av vilken kompetens som krävs för att kunna genomföra arbetet, vilken kompetens som finns samt om kompetensen finns på rätt plats inom organisationen.

Kunskap om jämställdhet, hur ojämställdhet uppstår och upprätthålls och kan förändras är väsentlig för att kunna bedriva ett förändringsarbete. För att kunna identifiera träffsäkra ojämställdhetsproblem behövs också kunskap om hur andra maktordningar samverkar med kön, exempelvis socioekonomiska förutsättningar, hudfärg och ålder och hur de påverkar människor.

Att kompetens för jämställdhetsarbetet finns hos strategiska funktioner i organisationen är en förutsättning för att bedriva ett framgångsrikt arbete, men enbart kunskap leder inte



Polisutbildning. Foto: Peter Ekvall, Mostphotos.

MAKTANALYS GENOMSYRAR POLISUTBILDNINGEN I MALMÖ

I polisutbildningen vid Malmö universitet ingår att förstå, analysera och hantera olika former av sexism, rasism och diskriminering. Genom teoretisk kunskap och praktiska övningar i maktanalys får de blivande poliserna en bredare kompetens och bättre förutsättningar att lösa brott.

Läs mer om Malmö universitets arbete för att öka medvetenheten om olika maktordningar som påverkar polisens yrkesutövning på Malmö universitets hemsida eller i Jämställdhetsmyndighetens rapport *Jämställdhet i akademien 2019*.

till förändring. Utbildningar behöver knytas till en specifik förändringsprocess eller konkret utvecklingsarbete för att ha någon effekt. Utifrån kunskapen behöver arbetet med jämställdhetsintegrering organiseras så att det skapas ett institutionellt lärande som stannar kvar i och sprids inom organisationen.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Vilken jämställdhetskompetens har vi i vår organisation?
- Vilken kompetens finns kring hur andra maktordningar samverkar med kön?
- Hur säkerställer vi rätt kompetens hos nyckelfunktioner exempelvis ledningsgrupp, analysavdelning, verksamhetsutveckling?
- Hur kan kunskap bidra till förändring, inom berörd del av myndigheten? Inom andra delar?

Fördjupning

[Ekonomistyrningsverkets vägledning Att leda förändring i offentlig verksamhet](#)

[Sveriges kommuner och Regioners \(SKR\) vägledning för jämställdhetsintegrering](#)

[Jämställdhetsmyndighetens vägledning för lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering](#)



Konsumentverkets kontor i Karlstad. Foto: Oyvind Lund.

KONSUMENTVERKET KRAFTSAMLAR FÖR JÄMSTÄLLT SPARANDE

Konsumentverket har regeringens uppdrag att bevaka och analysera hur väl olika konsumentmarknader fungerar. Konsumentverkets arbete utgår från problemanalysen att kvinnor har sämre förutsättningar än män att agera som konsumenter på viktiga privatekonomiska marknader vilket får konsekvenser för både ekonomisk jämställdhet och makt och inflytande över vardagen. Jämställdhetsanalyser av Konsumentverkets konsumentmarknadsundersökning visade att kvinnor upplevde sig ha betydligt sämre förutsättningar än vad män upplevde, då det gällde långsiktigt sparande.

I och med JiM-uppdraget gjordes en analys av bakomliggande orsaker till skillnaderna i rapporten *Långsiktigt sparande – en ojämställd marknad*. Att vara intresserad av pengar och investeringar är en del av den manliga normen. Rapporten gav åtgärdsförslag för att förbättra förutsättningarna för konsumenter, särskilt kvinnor, när det gäller långsiktigt sparande. Arbetet ledde dessutom till att alla avdelningar på myndigheten under 2019 skulle kraftsamla kring långsiktigt sparande, med utgångspunkt i rapportens jämställdhetsanalys, vilket innebär att den kunskap som producerades sprids till alla delar av myndigheten. Läs mer i Jämställdhetsmyndighetens rapport *Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2019* och på Konsumentverkets webbplats.

3

Jämställdhetsintegrering i planering och uppföljning

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska få genomslag och leda till resultat och effekter krävs att arbetet sker i kärnverksamheten. Därför behöver jämställdhetsintegrering bedrivas inom ramen för ordinarie planering och uppföljning och kopplat till myndighetens och lärosätens ordinarie verksamhet. I denna vägledning beskrivs hur detta kan gå till, med utgångspunkt i Ekonomistyrningsverkets skrift *Processen för planering och uppföljning*. Processen omfattar fyra steg: Inriktning och omfattning, Verksamhetsplanering, Genomförande och uppföljning samt Årlig uppföljning. Varje myndighet och lärosäte behöver översätta dessa steg till hur planerings- och uppföljningsprocessen fungerar i den egna verksamheten.

Jämställdhetsintegrering i planering och uppföljning kan sägas bestå av två huvudsakliga delar. Det handlar dels om att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten, dvs att ha ett jämställdhetsperspektiv i alla processer och all verksamhet – och då också kunna följa upp och redovisa om verksamheten är likvärdig för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det handlar också om att kunna följa hur verksamheten utvecklas utifrån ett jämställdhetsperspektiv - helt enkelt att kunna följa om de åtgärder som görs leder framåt - dvs till en mer jämställd verksamhet.

Inriktning och omfattning

Syftet med det första steget, inriktning och omfattning, är att ta fram en övergripande inriktning, mål och prioritering för jämställdhetsarbetet. En viktig utgångspunkt för arbetet med jämställdhetsintegrering är att arbetet inriktas på att lösa ojämställdhetsproblem. Inriktningen behöver därför svara mot de ojämställdhetsproblem som finns, i myndigheten



Ekonomistyrningsverkets planerings- och uppföljningsprocess.

eller lärosätets huvudsakliga uppdrag och verksamhet, liksom i samhället. För att identifiera ojämställdhetsproblem behöver ni blicka utåt, mot samhället, genom omvärldsbevakning och genom att ta del av forskning inom ert område. Ni behöver också blicka inåt, mot myndighetens eller lärosätets verksamhet, genom att exempelvis ställa frågor kring om verksamhetens organisering eller utformning skapar ojämställda förutsättningar, villkor och möjligheter eller om övergripande prioriteringar motverkar jämställdhet i samhället

När ni har definierat vilka övergripande problem som arbetet med jämställdhetsintegrering ska bidra till att lösa sätter ni upp övergripande mål och inriktningar i arbetet. Målen bör i detta skede vara effektmål, det vill säga att de ska beskriva vilken önskad effekt som arbetet ska bidra till för verksamhetens målgrupp.

Utifrån den övergripande inriktningen och målen för arbetet behöver ni besluta om vilken omfattning arbetet med jämställdhetsintegrering ska göras och prioritera resurser för genomförandet. Den övergripande inriktningen bryts i nästa steg ned och konkretiseras, i verksamhetsplaneringen.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Vilka förväntningar finns från uppdragsgivaren vad jämställdhetsarbetet ska leda till?
- Vilka övergripande ojämställdhetsproblem finns kopplade till myndighetens eller lärosätets verksamhet, antingen i verksamheten eller i samhället?
- Finns det en tydlig uppfattning på myndigheten eller lärosätet om vilka effekter arbetet med jämställdhet ska leda till?
- Hur synliggörs övergripande mål och inriktning för jämställdhetsarbetet i myndighetens eller lärosätets styrdokument?
- Kan inriktningen antas bidra till de jämställdhetspolitiska målen?
- Ägs denna bild av ledningen och kommuniceras den ut i myndighetens eller lärosätets olika delar?

Verksamhetsplanering

Nästa steg är att planera verksamheten för kommande år, med utgångspunkt i övergripande inriktning och målsättningar. Verksamhetsplanen ska rymma både löpande verksamhet och den utveckling som behöver göras. När ni planerar verksamheten behöver ni ha ett jämställdhetsperspektiv med, för att säkerställa att ni skapar en verksamhet som är likvärdig för olika grupper. I verksamhetsplaneringen konkretiseras mål och åtgärder på olika nivåer för att omsätta den övergripande inriktningen i handling.

Identifiera ojämställdhetsproblem – kartläggning

Utifrån övergripande mål och inriktning behöver ni identifiera hur ojämställdhetsproblemen tar sig uttryck i olika delar av verksamheten. Erfarenheter från jämställdhetsintegrering inom myndigheter och inom akademien visar att precisa problembeskrivningar som bygger på gedigna analyser ger bättre förutsättningar att arbetet leder till effektiva och träffsäkra åtgärder. I uppföljning från föregående år och i eventuella granskningar av myndighetens eller lärosätets verksamhet kan det finnas information om eventuell ojämställdhet. I arbetet

SPECIALPEDAGOGISKA SKOLMYNDIGHETEN KOPPLAR EFFEKTMÅL TILL JÄMSTÄLLDHETSMÅL

Specialpedagogiska skolmyndigheten gjorde 2020 en analys av arbetet med jämställdhetsintegrering 2017–2018, som underlag för inriktning och prioritering av arbetet framåt. Både arbetet med jämställdhetsintegrering och effekterna av de aktiviteter som genomförts analyseras. Det gjordes också en värdering av effektmålen i sig och om de fortfarande är relevanta. I utvärderingen beskrivs kopplingen mellan utbildningssystemets huvudsakliga ojämställdhetsproblem, myndighetens effektmål och jämställdhetspolitiska mål (här visas ett urval av tre av dem).

Effektmål	Jämställdhetsproblem	Jämställdhetspolitiskt mål
A) Bryta könsskillnader i skolresultat	Pojkars antipluggkultur	3. Jämställd utbildning
B) Trygghet i skolan – motverka trakasserier	Trakasserier i skolan (för kroppslig integritet mot våld)	3. Jämställd utbildning 4. Jämställd hälsa 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
C) Jämställt stöd	Flickor i allmänhet får mindre och senare stöd än pojkar	2. Ekonomisk jämställdhet 3. Jämställd utbildning

Exempel på hur Specialpedagogiska skolmyndigheten beskriver kopplingen mellan myndighetens effektmål, jämställdhetsproblem och jämställdhetspolitiska mål.

Utvärderingen ledde fram till slutsatsen att styrning och uppföljning av jämställdhetsarbetet fortsatt behöver integreras med myndighetens ordinarie mål- och resultatstyrning i stället för att som tidigare styrs genom en handlingsplan. För att tydliggöra jämställdhetsperspektivet i myndighetens fortsatta arbete ska två jämställdhetsproblem prioriteras:

- Pojkar presterar sämre i, och flickor mår sämre av, skolan
- Skolan är den vanligaste platsen för trakasserier, både för flickor och pojkar, och det främst är pojkar som utsätter andra.

är det viktigt att ha tillgång till könsuppdelad statistik och statistik eller annan kunskap som visar på olika gruppers förutsättningar och villkor. Fundera också på vilka som behöver involveras i detta steg.

Särskilda undersökningar, kartläggningar och analyser av verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan behöva göras. Har ni individer som målgrupp kan ni undersöka om alla i målgruppen får tillgång till tjänster eller service på ett likvärdigt sätt, genom att kartlägga verksamhetens processer eller utfall. I analysen behöver också fler maktordningar än kön beaktas.

Ett viktigt perspektiv är att undersöka myndighetens prioriteringar och resursfördelning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Då kan det strategiska verktyget jämställdhetsbudgetering användas, som även beskrevs inledningsvis. En budget kan ge sken av att vara könsneutral men hur resurser fördelas och vilka prioriteringar som görs påverkar olika grupper av människor. Att jämställdhetsintegrera en budget innebär att synliggöra människorna bakom siffrorna.

Det handlar om att ställa frågor om hur offentliga resurser fördelas utifrån kön, hur de möter olika kvinnors, mäns, flickors och pojkars behov och erfarenheter och vilka effekterna av resursfördelningen blir. Det kan också handla om att titta på fördelning av medel och resurser mellan olika branscher eller ämnesområden, för myndigheter som inte har individer som målgrupp.

Fördjupning för lärosäten

Lärosätenas uppgifter består till störst del av forskning och utbildning. Utgå gärna från dessa delar när ni börjar kartlägga och analysera ojämställdhet i er verksamhet. Även samverkan med omgivande samhälle kan vara intressant att undersöka ur ett könsperspektiv.

Ojämställdhet inom forskning kan ta sig uttryck i bedömnings- och rekryteringsprocesser, karriärvägar och fördelning av lärosätets basanslag. När det gäller utbildning kan det innebära att granska förekomsten av jämställdhet i utbildningsplaner och eventuellt utfall för lärande om kvinnor och mäns olika förutsättningar och könsbundna studieval.

Formulera mål och åtgärder

När ni identifierat ojämställdhetsproblem i verksamheten eller i samhället är nästa steg att sätta upp mål och delmål för arbetet samt att identifiera vilka åtgärder som ska genomföras för att lösa problemen. Erfarenheter visar på vikten av att formulera tydliga och konkreta mål och delmål, som tydliggör vad ni vill uppnå med arbetet samt hur målen ska följas upp. I vissa fall behövs särskilda jämställdhetsmål och aktiviteter, i andra fall kan jämställdhetsperspektivet inkluderas i andra verksamhetsmål. En operativ planering i form av till exempel en handlingsplan kan vara ett stöd i arbetet.

I nästa steg utgår ni ifrån de mål ni satt upp för arbetet och utformar åtgärder för att nå målen. Åtgärder kan till exempel vara omprioriteringar av resurser, revidering av styrdokument, rutiner och arbetssätt, förankringsarbete, kommunikationsinsatser eller utbildning.

Åtgärder kan vara av olika karaktär. Det kan handla om att eftersträva en jämn könsfördelning mellan män, kvinnor, flickor och pojkar, på exempelvis maktpositioner eller i utbildningar. Andra åtgärder riktas in mot att förändra maktstrukturer och kulturer som upprätthåller ojämställdhet och begränsar kvinnors och mäns och andra gruppers förutsättningar, villkor och möjligheter.

I samband med att ni formulerar mål och åtgärder för arbetet behöver ni också planera för genomförandet. Genomförandet underlättas om det är tydligt vilka resurser som ska avsättas för arbetet, vem som gör vad och när och hur och när arbetet ska följas upp.

Hur långtgående effekter ni kan nå i ert jämställdhetsarbete beror på vilka typer av åtgärder ni planerar och vilka resultat åtgärderna kan förväntas leda till. Ni ta hjälp av både Ekonomistyrningsverkets modell för verksamhetslogik och Statskontorets resultatkedja (s. 28) som stöd i planering och prioritering i arbetet.

Fördjupning för lärosäten

Det finns inget krav på plan för arbetet, men för att tydliggöra både internt och externt kan arbetet med fördel skrivas ned i en egen plan för jämställdhetsintegrering eller som en integrerad plan i samband med verksamhetsplaneringen.

Enligt regleringsbrev för budgetåret 2022 ska lärosäten senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 till Regeringskansliet.

För att söka EU-medel genom Horizon 2020 finns krav på en Gender equality plan. Vissa lärosäten har valt att skriva om sina planer för jämställdhetsintegrering och Lika Villkor för att matcha detta krav, medan andra väljer att redogöra för dessa åtgärder separat.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Har vi en bild av vilka ojämställdhetsproblem som kan finnas i myndighetens och lärosätets verksamhet?
- Hur fördelas resurser utifrån kön, det vill säga möter resursfördelningen olika grupper och kvinnor och mäns behov?
- Har vi satt upp konkreta mål för arbetet, som speglar den övergripande inriktningen för arbetet och har sin bakgrund i ojämställdhetsproblem?
- Är prioriteringar i arbetet och ansvar och återrapportering för de olika delarna tydliga?
- Har vi planerat för åtgärder som bidrar till att motverka ojämställdhetsproblemen vi identifierat?

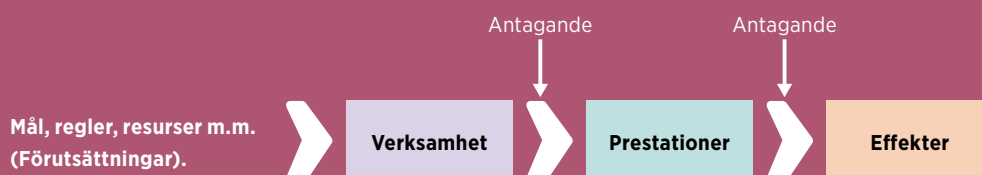
Genomförande och uppföljning

För att arbetet ska leda till resultat och effekter behöver det ske inom myndighetens eller lärosätets kärnverksamhet. Det är också viktigt att genomförandet görs av de personer som arbetar i verksamheten. Det är cheferna i verksamheten som ansvarar för förändringsarbetet men de behöver stöd av exempelvis interna samordnare och stödfunktioner i genomförandet.

Ni behöver säkerställa att all löpande uppföljning av myndighetens eller lärosätets verksamhet utformas på ett sådant sätt att eventuella skillnader utifrån kön kan synliggöras. Det kan handla om att redovisa och analysera statistik uppdelat på kön, att synliggöra om det finns normer i verksamheten eller att särskilt titta på hur verksamheten genom sitt genomförande bidrar till att uppnå likvärdiga villkor för kvinnor och män. Ni behöver också följa upp genomförandet av arbetet med jämställdhetsintegrering, för att säkerställa att arbetet följer den uppsatta planen. Genom löpande uppföljning blir det möjligt att under året an-

EKONOMISTYRNINGSVERKETS VERKSAMHETSLOGIK

Verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva verksamheters förutsättningar, genomförande och förväntade resultat. Den kan användas i planering av verksamheten och för uppföljning och utvärdering. Verksamhetslogik kan ge överblick över verksamheter och dess förväntade resultat. Den kan illustrera hur saker och ting antas hänga ihop och vara en utgångspunkt för prioriteringar, analys och justeringar i verksamheten. Genom att i planeringen ta utgångspunkt i önskade effekter säkerställs att aktiviteter träffar rätt och bidrar till jämställdhet.



Ekonomistyrningsverkets modell för verksamhetslogik.

STATSKONTORETS RESULTATKEDJA

I Statskontorets utvärdering av JiM-programmet 2013–2018 beskrivs ett myndigheternas resultat i förhållande till resultatkedjan ovan. Kedjan kan användas för att värdera hur långtgående effekter en åtgärd kan förväntas nå.

- En aktivitet är en punktinsats som myndigheten genomför under en avgränsad tid exempelvis en engångsutbildning
- En ny eller ändrad produkt är mer beständig än en aktivitet exempelvis att myndigheten tar fram ett nytt styrdokument.
- Ett nytt eller ändrat arbetssätt är också mer beständigt, exempelvis tillämpning av ett nytt styrdokument vilket ger upphov till ändrade arbetssätt.
- Ett nytt eller förändrat utfall uppstår när myndighetens nya arbetssätt ökar jämställdheten för deras målgrupper.
- En samhällseffekt uppstår när ovanstående förändringar inom myndigheten bidrar till ett mer jämställt samhälle.

Aktiviteter till vänster är nödvändiga för att lägga grunden och skapa förutsättningar för arbetet men leder inte i sig till effekter för målgruppen. För detta behövs åtgärder av det slag som leder till resultat längre till höger i kedjan



Statskontorets resultatkedja från utvärderingen av JiM-programmet 2013–2018.

passa och justera arbetet vid behov, för att öka måluppfyllelsen. Det blir också möjligt att identifiera tidiga framgångar och visa på det positiva med arbetet.

I uppföljningen behöver ni tillgång till könsuppdelad statistik och andra underlag som kan bidra till att synliggöra hur verksamheten svarar mot olika kvinnors, mäns, flickors och pojkars villkor, möjligheter och förutsättningar. Ta om möjligt också in kunskap från medarbetare och myndighetens eller lärosätets målgrupp och säkerställ då att olika grupper inom målgruppen hörs.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Kan vi genom vår löpande uppföljning av verksamheten svara på om kvinnor och män får likvärdig tillgång till verksamheten?
- Hur kan vi synliggöra andra perspektiv än kön i analyserna?
- Följer vi löpande upp planerade insatser för ökad jämställdhet och i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen?

Årlig uppföljning

Den årliga uppföljningen kan delas upp i redovisning till regeringen och utveckling och lärande för myndigheten eller lärosätet.

Årsredovisning

Arbetet med jämställdhetsintegrering ska följas upp inom ramen för årsredovisningen till regeringen. Utgångspunkten är att redovisa resultat och effekter i relation till mål och uppdrag för jämställdhetsarbetet. Resultat och effekter ska redovisas men också analyseras och bedömas.

En del i uppföljningen består i att redovisa, analysera och bedöma resultat och effekter kopplat till könsuppdelad statistik. Det framgår av förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, att myndigheter och lärosäten ska redovisa all individbaserad statistik könsuppdelad. Könsuppdelad statistik kan utgå ifrån juridiskt kön eller andra kategoriseringar om det kan motiveras.

För att synliggöra olika kvinnors, mäns, flickors och pojkars förutsättningar, möjligheter och villkor kan statistik med fördel också belysa andra faktorer så som exempelvis ålder och utbildningsnivå. I förordningen är det också tydligt att statistiken ska analyseras och bedömas. Det räcker således inte att enbart beskriva eller kommentera könsuppdelad statistik utan myndigheter och lärosäten ska resonera kring verksamhetens utfall utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det är viktigt för att kunna visa hur resultaten av verksamheten, eller vidtagna åtgärder, ser ut för kvinnor och män, flickor och pojkar och eventuellt andra grupper.

Myndigheter som inte har individer som målgrupp redovisar resultat kopplat till mål och uppdrag inom jämställdhetsområdet och hur arbetet påverkat de ojämställdhetsproblem som pekats ut i arbetets inriktning.

För att följa upp myndighetens eller lärosätets mål och uppdrag behöver också underlaget utökas med andra indikatorer och data. Det kan exempelvis handla om att följa hur resurser fördelas utifrån ett jämställdhetsperspektiv eller göra fördjupade kvalitativa studier om hur målgruppen upplever myndighetens eller lärosätets verksamhet.

RESULTAT AV ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING

Jämställdhetsintegrering handlar om att omorganisera och förändra verksamheten, i syfte att (på sikt) få ett annat utfall av verksamheten och på sikt nå effekter för myndighetens eller lärosätets målgrupp. Ett direkt resultat av jämställdhetsintegrering kan exempelvis vara förändring av arbetssätt eller rutiner, eller att andra prioriteringar görs, för att åstadkomma en verksamhet som skapar likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män. Resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering ska i nästa steg leda till förändrat verksamhetsutfall, det vill säga andra prestationer, och i nästa steg slutligen ge effekter på samhällsnivå, exempelvis att skillnaden i ekonomiska förutsättningar mellan kvinnor och män minskar och verksamheten bidrar till ekonomisk jämställdhet.

Myndigheter och lärosäten ska både redogöra för prestationer och vilka samhällseffekter som arbetet förväntas eller har bidragit till. Förändringar tar tid och det kan vara svårt att efter kort tid se effekter av arbetet. Använd gärna resultatkedjan (s. 28) för att bedöma förändringspotentialen i arbetet och för att resonera kring möjligheterna att vidtagna åtgärder och resultat har möjlighet att nå effekter i verksamhetens utfall och i samhället.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Är individbaserade statistik i resultatredovisningen könsuppdelad?
- Gör vi bedömningar och analyser av den individbaserade statistiken?
- Gör vi bedömningar och analyser utifrån andra perspektiv eller maktordningar än kön?
- Redovisar vi resultat och möjliga effekter kopplat till våra övergripande jämställdhetsmål och i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen?

Utveckling och lärande för myndigheten och lärosätet

I samband med att underlag för årsredovisning tas fram finns stora möjligheter att göra bedömningar av verksamheten och hitta utvecklingsområden för kommande år. Hur kan ni öka kvaliteten i verksamheten för att öka likvärdigheten och bidra till jämställdhet för målgruppen? Om verksamheten inte redovisar resultat på ett sätt att det går att följa i vilken mån verksamheten är likvärdig för alla i målgruppen behöver anvisningarna till uppföljningar förtydliga detta.

Ibland finns det anledning att göra fördjupade undersökningar. För att få mer kunskap om utvecklingsområden kan ni utgå ifrån eventuella medarbetarundersökningar och frågor som har koppling till planerings- och uppföljningsprocessen. Det kan även vara relevant att ta in information från era målgrupper för att få en bild av årets som gått.

I utvärderingen är det viktigt att både lyfta det som fungerar bra och mindre bra i jämställdhetsintegreringsarbetet och använda underlaget i er verksamhetsutveckling.

REFLEKTIONSFRÅGOR

- Är det tydligt i anvisningar för löpande uppföljning, utvärdering, kvalitetsdokumentation eller liknande vad som ska redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv? Behöver det förtydligas, var och hur?
- Vilka lärdomar tar vi med till nästa års jämställdhetsarbete?

Fördjupning

[Förordning \(2000:605\) om årsredovisning och budgetunderlag](#)

[Om könsuppdelad statistik från Ekonomistyrningsverket](#)

[Exempel från Ekonomistyrningsverket hur myndigheter kan presentera könsuppdelad statistik](#)

[Ekonomistyrningsverkets vägledning för verksamhetslogik](#)

[Statskontorets utvärdering av JiM-programmet 2013–2018](#)

[Ekonomistyrningsverket vägledning Processen för planering och uppföljning](#)

[Jämställdhetsmyndighetens vägledning för lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering.](#)



Sex nyfikna mjölkkraskalvar på naturbete på jordtorpsåsen, Öland. Foto: Mårten Svensson.

SVERIGES LANTBRUKSUNIVERSITET INTEGRERAR JÄMSTÄLLDHET I GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

År 2019 granskade Universitetskanslersämbetet (UKÄ) kvalitetssäkringsarbetet vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Jämställdhet är ett av sex bedömningsområden i kvalitetsgranskningarna av lärosätena. SLU:s arbete inom detta bedömningsområde ansågs tillfredsställande, liksom inom de övriga fem, och SLU fick som första lärosäte det samlade omdömet ”godkänt kvalitetssäkringsarbete”

Av granskningen framkommer att jämställdhetsperspektivet vid SLU utgör en inbyggd del av lärosätets ordinarie besluts-, berednings-, styr- och uppföljningsprocesser. Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. I SLU:s kvalitetssäkringsprocess används ett frågeformulär som analys- och dialogverktyg för att strukturerat beakta olika aspekter av utbildningens innehåll och genomförande, där jämställdhet är en. Som underlag för att följa upp hur jämställdhet beaktas i utbildningar genomförs också studiesociala enkäter, doktorandenkäter och kursutvärderingar. I de fall brister identifieras fattar utbildningsnämnden (UN) respektive rådet för utbildning på forskarnivå (FUR) beslut om förbättringsåtgärder, vem som är ansvarig samt hur det ska genomföras. UN och FUR ansvarar även för uppföljning av de beslutade utvecklingsåtgärderna. Läs mer om SLU:s arbete på SLU:s webbplats, UKÄ:s webbplats och i Jämställdhetsmyndighetens rapport (2021:16)



Bilaga till vägledningen för jämställdhetsintegrering i myndigheter

Självskattningsfrågorna är tänkta att användas för att göra en undersökning av myndighetens förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsintegrering, och av i vilken mån jämställdhetsarbetet bedrivs inom ramen för myndighetens ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Gå gärna tillbaka till texterna för att få bakgrund till frågorna. Du hittar motsvarande rubriker i vägledningen.

Bedöm utifrån kriterierna: saknas helt (*röd*), utveckling pågår eller finns delvis (*gul*), tillfredsställande (*grön*). Fundera på vilka funktioner som behöver bidra i att göra skattningar av de olika delarna.

DEL ETT: FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Röd Gul Grön



Ledning och styrning

1. Högsta ledningen har ett aktivt ägarskap för jämställdhetsarbetet och det är tydligt hur myndighetsledningen tar hand om och följer upp arbetet.
2. Ansvar för arbetet med jämställdhetsintegrering är tydligt på alla nivåer i organisationen.

En stabil organisering

3. Vårt jämställdhetsarbete bedrivs som en integrerad del av vår kärnverksamhet.
4. Vi har en funktion som stödjer och samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering, och den har ett tydligt mandat och tillräckliga resurser.
5. Vi har organiserat vårt jämställdhetsarbete så att förstärkta resultat (synergier) skapas mellan olika uppdrag och målområden.

Kompetens

6. Vi har säkerställt kompetens inom jämställdhetsintegrering hos nyckelfunktioner, exempelvis ekonomifunktion, analysavdelning och verksamhetsutveckling.
7. Vi tar hand om och sprider kunskap som skapas i jämställdhetsarbetet i organisationen.

DEL TVÅ: JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I PLANERING OCH UPPFÖLJNING

Inriktning och omfattning

8. Vi har en tydlig bild av uppdragsgivarens förväntningar på jämställdhetsarbetet.
9. Vi har en tydlig bild av vilka ojämställdhetsproblem som finns kopplade till myndighetens verksamhet och samhället i stort.
10. Vi har analyser av olika gruppers villkor och behov i våra målgrupper eller inom vår sektor.
11. Vi har en tydlig uppfattning om vad arbetet med jämställdhet ska leda till.

Verksamhetsplanering

12. Organisationens olika delar formulerar mål utifrån den övergripande inriktningen för jämställdhetsarbetet och som svarar mot ojämställdhetsproblem.
13. Vi planerar för åtgärder som bidrar till att motverka jämställdhetsproblemen vi har identifierat.

Genomförande och uppföljning

14. Vi får genom vår löpande uppföljning av verksamheten kunskap om hur det ser ut för olika grupper av kvinnor och män. Vi kan därmed följa utvecklingen över tid.
15. Vi vet genom vår löpande uppföljning vad vi behöver göra för att säkerställa likvärdig behandling av målgrupperna.