



MYNDIGHETERS OCH LÄROSÄTENS BESKRIVNING AV ÅTGÄRDER ÅR 2017 FÖR ATT NÅ DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN

Jämställdhetsmyndighetens redovisning av uppdraget att redovisa och samlat analysera åtgärder som föregående år vidtagits av relevanta myndigheter och andra relevanta aktörer för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

SAMLAR KRAFTEN I SVERIGES JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete måste drivas med tyngd och långsiktighet. Därför finns Jämställdhetsmyndigheten.

Vi är ingången för er som söker kvalitetssäkrad kunskap, samarbete över gränserna eller bästa vägen till de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsmyndighetens publikationer kan laddas ner på myndighetens webbplats www.jamstalldhetsmyndigheten.se

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, mars 2018

Dnr. 132

Förord

Jämställdhetsmyndigheten, som inrättades den 1 januari 2018, ska säkerställa att regeringens jämställdhetspolitiska prioriteringar får genomslag genom att bidra till ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.

Det finns ett stort behov av en samlad bild och analys av utvecklingen inom jämställdhetsområdet i förhållande till de insatser som genomförs. Ett av myndighetens många viktiga uppdrag är därför att följa och analysera jämställdhetspolitiken. En del av detta uppdrag är att senast 31 mars varje år redovisa och samlat analysera vad myndigheter och andra relevanta aktörer under föregående år vidtagit för åtgärder för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

I årets redovisning har fokus legat på myndigheter och lärosäten som ingår i regeringsuppdragen jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) respektive jämställdhetsintegrering i högsolor och universitet (JiHU).

Formen för kommande års redovisningar kommer att utgöra en del av det förslag till fördjupade uppföljningar av regeringens jämställdhetspolitik utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen som Jämställdhetsmyndigheten har som uppdrag att presentera i oktober 2018.

Fördjupade analyser av resultaten från såväl JiM- som JiHU-uppdragen kommer att redovisas av Jämställdhetsmyndigheten i form av lägesrapporter, 23 maj 2018 för JiM och 31 mars 2019 för JiHU, och i slutrapportering den 31 mars 2019 för JiM och 31 mars 2020 för JiHU.

*Lena Ag
Generaldirektör för Jämställdhetsmyndigheten
Göteborg mars 2018*

INNEHÅLL

1. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS UPPDRAG	6
1.1. SYFTE, METOD OCH AVGRÄNSNINGAR	6
1.2. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN – ETT STÖD I ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	8
1.2.1. Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM)	8
1.2.2. Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU)	8
2. RESULTAT	9
2.1. ÅTGÄRDER I STATLIGA MYNDIGHETER.....	9
2.1.1. Vanligt med kunskapshöjande insatser	9
2.1.2. Svårt att dra slutsatser om betydelsen av förändringar i styrande dokument.....	10
2.1.3. Jämställdhetsintegrering dominerande i jämställdhetsarbetet.....	11
2.1.4. Kartläggningar	11
2.1.5. #metoo i myndigheternas årsredovisningar.....	13
2.1.6. Samverkan i jämställdhetsarbetet.....	14
2.1.7. Få myndigheter skriver explicit om jämställdhetsbudgetering	14
2.1.8. Frånvaro av tydlig problem- och resultatbeskrivning.....	15
2.2. ÅTGÄRDER INOM UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR	15
2.2.1. #metoo inom akademien	16
2.2.2. Planer för jämställdhetsintegrering	16
2.2.3. Vanligt förekommande problembeskrivning	16
2.2.4. Kartlägga, synliggöra och ta fram nyckeltal – vanliga åtgärder ...	17
2.2.5. Vanligt med kunskapshöjande insatser	17
2.2.6. Individinriktade aktiviteter	17
2.2.7. Skriva styr- och inriktningsdokument samt planer	17
2.2.8. Undervisningens form och innehåll.....	18
2.2.9. Organisering och fortsatt arbete.....	18

3. SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER.....	19
4. BILAGOR	21
4.1. MYNDIGHETER MED SÄRSKILT UPPDRAG ATT INTEGRERA ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I ALL SIN VERKSAMHET	21
4.2. LÄROSÄTEN MED SÄRSKILT UPPDRAG ATT INTEGRERA ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I ALL SIN VERKSAMHET	22
4.3. SÖKORD.....	23

1. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS UPPDRAG

1.1. SYFTE, METOD OCH AVGRÄNSNINGAR

För ett ökat genomslag av jämställdhetspolitiken krävs en systematisk uppföljning av gjorda insatser och kunskapsunderlag. I Jämställdhetsmyndighetens förordning med instruktion, 8§, (SFS 2017:937) framgår att myndigheten varje år, senast den 31 mars, ska redovisa och samlat analysera åtgärder som föregående år vidtagits av relevanta myndigheter och andra relevanta aktörer för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Syftet med föreliggande redovisning är därför att redovisa och samlat analysera åtgärder som vidtagits under år 2017 för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Målet har varit att samlat och övergripande visa på vilka typer av åtgärder som är vanligt förekommande i myndigheternas redovisning av sitt jämställdhetsarbete samt hur dessa åtgärder beskrivs.

Jämställdhetsmyndigheten inrättades den 1 januari 2018 vilket innebär att myndigheten detta år valt att begränsa uppdraget till att redovisa och analysera de åtgärder som framkommer i årsredovisningar från de myndigheter och lärosäten som ingår i regeringsuppdragen jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) respektive jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU).

Jämställdhetsmyndigheten har dessutom avgränsat årets rapportering till att redovisa och samlat analysera åtgärder som aktuella myndigheter och lärosäten själva redovisar i sina respektive årsredovisningar. I föreliggande redovisning har vi inte haft förutsättningarna att djupare analysera och bedöma omfattningen eller kvaliteten på de åtgärder som vidtagits under år 2017.

För att kunna redovisa och samlat analysera de åtgärder¹ som myndigheterna och lärosätena beskriver i sina årsredovisningar har vi använt oss av en läsmall med på förhand definierade kategorier av åtgärder och ett antal sökord för att systematiskt läsa årsredovisningarna.² I denna redovisning kommer vi samlat för myndigheterna respektive lärosätena redovisa och analysera dessa åtgärder.

¹ I föreliggande redovisning används begreppen åtgärd och aktivitet synonymt

² Se bilaga 4.3

Vår avgränsning innebär att vi i år endast kan uttala oss om det som framkommer i årsredovisningarna. En utmaning med detta är att analysen blir beroende på hur respektive myndighet arbetar med sina årsredovisningar. Det är möjligt och kanske till och med sannolikt att det finns åtgärder som syftar, och leder, till ökad jämställdhet som myndigheterna väljer att inte ta upp i årsredovisningarna. Ett av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag är att följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen. För att i framtiden kunna göra detta på ett systematiskt sätt pågår ett arbete på myndigheten med att ta fram en modell för uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen. Under 2018 ska Jämställdhetsmyndigheten bland annat redovisa ett förslag till fördjupade uppföljningar av regeringens jämställdhetspolitik utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen.³ Detta arbete kommer att innefatta kommande års arbete med att redovisa och analysera åtgärder som vidtagits av relevanta myndigheter och andra relevanta aktörer för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsmyndigheten kommer dessutom att lämna en lägesrapport av JiM-uppdraget till Socialdepartementet senast den 23 maj 2018.⁴ Då kommer jämställdhetsperspektivet och resultatet av JiM-uppdraget i samtliga JiM-myndigheters årsredovisningar för 2017 och de delrapporter som 41 av myndigheterna ska lämna i samband med årsredovisningen att sammanfattas och analyseras djupare. JiM-uppdraget slutredovisas sedan till Socialdepartementet den 31 mars 2019. Avseende JiHU-uppdraget ska Jämställdhetsmyndigheten lämna en lägesrapport till Socialdepartementet med kopia till Utbildningsdepartementet senast den 31 mars 2019 och en slutredovisning senast den 31 mars 2020.⁵

Vi inleder redovisningen med att kortfattat beskriva uppdragen Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) och Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU). Därefter presenterar vi och analyserar samlat de åtgärder som framkommit i årsredovisningarna. Slutligen redovisar vi några sammanfattande reflektioner av vad granskningen visat.

³ Uppdrag 4 i Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev för år 2018 (S2017/07218/RS)

⁴ Uppdrag 1 i Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev för år 2018 (S2017/07218/RS)

⁵ Uppdrag 2 i Jämställdhetsmyndighetens regleringsbrev för år 2018 (S2017/07218/RS)

1.2. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN – ETT STÖD I ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Sedan 1994 har Sverige använt jämställdhetsintegrering som strategi för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Regeringen lyfter jämställdhetsintegrering som det viktigaste verktyget för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att jämställdhetsfrågorna ska finnas med i en verksamhets ordinarie arbetet istället för som ett spår vid sidan. För att få genomslag för arbetet och för att kunna nå de jämställdhetspolitiska målen ska verksamheten systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män. Den kunskap som detta medför ska i ett nästa skede ligga till grund för utformningen av verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling på alla nivåer inom all offentlig verksamhet.

Jämställdhetsmyndigheten har ett uppdrag att vara ett stöd i två särskilda utvecklingsprogram inom jämställdhetsintegrering speciellt riktade till ett antal statliga myndigheter samt landets lärosäten. I utvecklingsprogrammen ingår att utgöra ett stöd till myndigheterna och lärosätena i arbetet med jämställdhetsintegrering. Fram till starten av Jämställdhetsmyndigheten år 2018 var uppdraget som stödfunktion för programmen placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs Universitet.

1.2.1. Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM)

I utvecklingsprogrammet JiM, Jämställdhetsintegrering i myndigheter, har 58 myndigheter och en organisation ett särskilt regeringsuppdrag att ta fram en plan för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet, i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Programmet inleddes 2013–2014 med en pilotsatsning där 18 frivilliga myndigheter deltog. Inför 2015 utökades satsningen med 23 nya myndigheter och 2016 tillkom ytterligare 18 myndigheter och en organisation med vissa myndighetsuppdrag. Programmet löper fram till och med 2018.

1.2.2. Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU)

Inför 2016 fick alla statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping (totalt 33 lärosäten) ett liknande uppdrag, JiHU. Dessa lärosäten ska arbeta med jämställdhetsintegrering utifrån egna, framtagna planer. Arbetet innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i och bli en ordinarie del av verksamheten, till exempel i lärosätets styr- och ledningsprocesser, precis som i JiM. Programmet löper till och med år 2019, och stödet från Jämställdhetsmyndigheten är verksamhetsanpassat och utformas i dialog med lärosätena.⁶

⁶ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/stod-samordning/jamstalldhetsintegrering/sarskilt-stod-till-larosaten-myndigheter/>

2. RESULTAT

De årsredovisningar som har ingått i analysen kommer dels från en rad olika myndigheter med skilda uppdrag och dels från olika lärosäten. Detta påverkar vilka typer av åtgärder myndigheten och lärosätet kan förväntas vidta för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Samtliga aktörer ska dock utifrån intentionerna med jämställdhetsintegrering integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet. Som vi tidigare nämnt har Jämställdhetsmyndigheten gjort en avgränsning i årets redovisning genom att endast inkludera de aktörer som ingår i regeringsuppdragen jämställdhetsintegrering i myndigheter respektive jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. Detta innebär att myndigheterna och lärosätena sedan år 2014, 2015 eller 2016, beroende på när de gick in i satsningen, får stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte göra dem ännu bättre på att bidra till det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Som redogjorts för ovan har vi i denna analys fokuserat på de åtgärder som myndigheterna och lärosätena redovisar i sina årsredovisningar. Vår analys kommer därför även att påverkas av vilken tradition det finns att skriva årsredovisningar. Studier har visat att intentionen från regeringen har under en period varit att öka flexibiliteten i den statliga mål- och resultatstyrningen samt minska mängden mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev.⁷ Aktuella myndigheter och lärosäten ska systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män.

2.1. ÅTGÄRDER I STATLIGA MYNDIGHETER

Vår uppföljning av åtgärder som redovisas i myndigheters årsredovisningar visar att jämställdhet får ett relativt stort utrymme i många av årsredovisningarna och att det finns en stor variation mellan myndigheterna i hur de beskriver sina åtgärder.

2.1.1. Vanligt med kunskapshöjande insatser

Jämställdhetsmyndighetens sammanställning visar att en vanligt förekommande åtgärd är olika former av interna utbildningar och andra kunskapshöjande insatser. Både kring vad jämställdhetsintegrering innebär mer generellt för den egna organisationen och utbildningsinsatser om jämställdhet kopplat till mer specifika områden som exempelvis bemötande, kommunikation och arbetet med könsuppdelad statistik. Vissa myndigheter lyfter specifikt att de i sina chefs- och introduktionsutbildningar har med utbildning om jämställdhet, jämställdhetsintegrering och genus.

⁷ Erlandsson, Magnus. *Styrningsförsök och återkoppling – En studie av tio myndigheters instruktioner, regleringsbrev och årsredovisningar över tid*. Södertörns högskola 2014. S. 3

I cirka var fjärde årsredovisning förekommer även externa utbildningar kopplade till ett jämställdhetsarbete. Då handlar det bland annat om anordnandet av konferenser, utbildningar och seminarier. Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det finns myndigheter som beskriver att en stor del av deras jämställdhetsarbete sker inom ramen för uppdrag utomlands och då inte sällan i form av kunskapspridnings- och utbildningsinsatser.

Exempel på kunskapshöjande insatser

- Jämställdhet integrerat i chefs- och introduktionsutbildningar
- Interna utbildningar/seminarier om jämställdhetsintegrering
- Interna utbildningar om t.ex. jämställt bemötande, normer och jämställdhetsanalys
- Interna seminarier om t.ex. tillgänglighet och jämställdhet
- Seminarier på Almedalen
- Externa utbildningar och konferenser, exempelvis om könstraditionella studieval
- Externa utbildningar inom internationella uppdrag

2.1.2. Svårt att dra slutsatser om betydelsen av förändringar i styrande dokument

Utifrån årsredovisningarna är det svårt att utläsa vilka åtgärder myndigheterna vidtagit som handlar om att göra mer omfattande förändringar i styrande dokument för att på bättre sätt kunna bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. I ungefär hälften av årsredovisningarna förekommer det skrivningar kopplade till ett jämställdhetsarbete i samband med diskussioner om styrande dokument, riktlinjer och så vidare. Det kan handla om att granska, analysera, se över olika dokument, mallar, handlingsplaner så att de jämställdhetsintegreras. Det finns även exempel där myndigheter inrättat särskilda råd, stödfunktioner eller liknande för att tydligare prioritera arbetet. Några myndigheter lyfter fram att de jämställdhetsintegrerat riskanalysarbetet eller beskriver arbetet med könskonsekvensanalyser.

Generellt beskrivs förändringar i ledning och styrning något övergripande när myndigheten beskriver sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Det är därför inte alltid möjligt att avgöra vilka förändringar som eventuellt har skett eller vilken effekt det får i det faktiska arbetet. Några myndigheter lyfter även fram att de redovisat förslag till lagändringar som de menar skulle påverka möjligheterna att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Exempel på beskrivna förändringar i styrande dokument

- Generell jämställdhetsintegrering av styrdokument, rutiner och mallar.
- Översyn av policydokument.
- Nya riktlinjer eller rutiner för exempelvis kränkande särbehandling och trakasserier.
- Förändringar i ansökningshandlingar.
- Framtagande av policy för jämnare könsfördelning.

2.1.3. Jämställdhetsintegrering dominerande i jämställdhetsarbetet

Då regeringen lyfter jämställdhetsintegrering som det viktigaste verktyget för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och de årsredovisningar som ingår i denna uppföljning kommer från myndigheter inom det så kallade JiM-uppdraget innehåller årsredovisningarna beskrivningar av jämställdhetsintegreringsarbetet. Många myndigheter presenterar i sina årsredovisningar åtgärder kopplade till jämställdhetsarbetet under en särskild rubrik som är just jämställdhetsintegrering. Flertalet myndigheter hänvisar dessutom till särskilda handlingsplaner för jämställdhetsintegrering och hänvisar även till den separata redovisning som JiM-myndigheterna var ålagda att göra till den 22 februari i år.

En stor del av det jämställdhetsarbete som beskrivs i årsredovisningarna rör myndighetens kärnuppdrag, eftersom det är detta som praktiserandet av jämställdhetsintegrering främst kommit att handla om. Forskning har tidigare visat att *”... hålla isär verksamheternas output från arbetsvillkor och andra personalpolitiska frågor har varit en viktig del i görandet av jämställdhetsintegrering”*⁸. Det finns dock en del beskrivningar från myndigheter som även redovisar hur de gjort förändringar inom exempelvis deras egna rekryterings- och rehabiliteringsarbete till följd av ett jämställdhetsarbete.

2.1.4. Kartläggningar

Olika former av kartläggningar med avseende på eller anknytning till jämställdhet är vanligt förekommande i myndigheternas årsredovisningar. Kartläggningarna kan ha olika fokus och rikta sig mot olika delar av verksamheten. För att illustrera såväl inriktning som hur frekventa de olika typerna av kartläggningar är har vi valt att göra en grov indelning i tre kategorier. I en del fall kan det vara svårt att tydligt definiera gränserna mellan kategorierna och var respektive aktivitet är ”placerad” blir därför om inte godtycklig så åtminstone beroende på vilken typ av verksamheten som ligger i myndighetens uppdrag.

2.1.4.1. Interna kartläggningar

Med interna kartläggningar avses i denna redovisning aktiviteter att belysa och utöka kunskapen runt jämställdhet inom den egna organisationen. De andra två kategorierna riktar fokus i huvudsak på myndighetens kärnverksamhet och därmed också i huvudsaklig mån externa verksamhet. Som också konstaterats ovan är myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering med utgångspunkt i det som återges i årsredovisningarna i huvudsak inriktat på kärnverksamheten. Det interna jämställdhetsarbetet ges förhållandevis lite utrymme.

⁸ Alnebratt, K. och Rönnblom, M. (2016), *Feminism som byråkrati*, Leopard Förlag, s. 121.

De kartlägningsaktiviteter som här kategoriserats som interna förekommer endast i ett relativt fåtal, ca en femtedel, av de årsredovisningar som granskats. I några fall rör det sig om lönekartläggningar inom den egna organisationen. Det kan också handla om översyner av arbetsformer, rutiner och styrdokument kopplade till den egna organisationen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Ytterligare ett exempel på intern kartläggning är utredning om förekomst av eventuella karriärhinder för kvinnor inom myndigheten.

I beskrivningarna av myndigheternas jämställdhetsarbete som ges utrymme i årsredovisningarna saknas alltså ofta arbetsgivarperspektivet, både inom ramen för jämställdhetsintegrering och därutöver.

Exempel på interna kartlägningsaktiviteter

- Lönekartläggningar
- Översyn av arbetsformer, rutiner och styrdokument
- Förekomst av karriärhinder för kvinnor inom organisationen
- Arbetsmiljöundersökningar kopplat till hot, våld och trakasserier

2.1.4.2. Externa kartläggningar

Betydligt vanligare än interna kartläggningar är kartläggningar med fokus på myndighetens kärnverksamhet. Här kan dock ytterligare en uppdelning göras nämligen kartläggning av myndighetens arbete, processer, handläggning etc. och kartläggningar av myndighetens målgrupper. Vad gäller det senare rör det sig vanligen om könsfördelning för exempelvis nyttjande av myndighetens resurser eller könsfördelning i t.ex. utsatthet eller behov.

2.1.4.3. Kartläggning av kärnverksamheten i ungefär hälften av årsredovisningarna

Något som återkommer i flera olika sammanhang i en stor del av de årsredovisningar som granskats är ett fokus på bemötandefrågor. Vikten av ett inkluderande, jämlikt, jämställt bemötande i myndigheternas interaktioner med medborgare, brukare, klienter är ett tydligt prioriterat område. Olika former av kartläggningar runt den faktiska situationen beträffande bemötandefrågor blir därför också vanliga i årsredovisningarna.

En annan vanligt förekommande typ av aktiviteter inom denna kategori är de som kan kopplas till handlägningsrutiner inom myndigheten. Här kan nämnas kartläggning eller granskning av handlägningsprocesser, rättssäkerhet inom handläggningen ur ett jämställdhetsperspektiv och tillsynsprocesser. Till detta kan också tillföras till exempel översyn av bedömningskriterier och därmed också i förlängningen hur medels- eller bidragstilldelning från aktuella myndigheter är fördelade mellan kvinnor och män.

Exempel på kartläggning av kärnverksamheten

- Bemötande
- Tillsynsprocesser

- Brukarstöd
- Granskning av bedömningskriterier
- Rättssäkerhetsperspektiv på handläggning
- Handläggningsprocesser
- Kundnöjdhet, servicegrad

2.1.4.4. Målgruppskartläggningar

Den andra undergruppen för extern kartläggning är alltså målgruppskartläggningar, dvs. kartläggningar riktade mot förhållanden för myndigheternas målgrupper, och förekommer i ungefär en tredjedel av de granskade årsredovisningarna. Exempel på områden som kartläggs är, hur ser förhållandena ut utifrån jämställdhetsaspekter för de som berörs av myndighetens verksamhet? Erbjuds män och kvinnor, flickor och pojkar verksamheter i samma utsträckning? Drabbas män och kvinnor i samma utsträckning av olika problematiker rörande myndighetens ansvarsområde? Det kan i flera fall vara svårt att uttyda om det finns en faktisk åtgärd kopplad till det som här tolkas som kartläggningar. I flera fall kan kartläggningen ses som en del av en redan etablerad rutin att redovisa konsupplad statistik alternativt att det utgör en naturlig del av myndighetens uppdrag.

Exempel på målgruppskartläggningar

- Hälso- och folkhälsoskillnader mellan könen
- Levnadsförhållanden
- Nyttjande av förmåner/försäkringar
- Anmälningstatistik

2.1.5. #metoo i myndigheternas årsredovisningar

Hösten 2017 tog den så kallade #metoo-rörelsen fart och fick snabbt spridning i sociala media globalt som upprop för att synliggöra sexuella övergrepp och trakasserier i första hand kopplade till olika arbetsplatser. Rörelsen fick också stark spridning i Sverige och följdes av många nya upprop under egen ”hashtag” kopplade till en rad arbetsplatser, så också ett flertal myndigheter. Även om oktober var långt in i verksamhetsåret 2017 hade rörelsen ett sådant genomslag i Sverige att en kortare genomgång av i vilken omfattning den lyfts fram i myndigheternas årsredovisningar och vilka eventuella åtgärder den ledde till kan vara motiverad.

I de 59 årsredovisningar som granskats förekommer #metoo i någon form i 11 stycken. I något enstaka fall lyfts ”hashtagen” fram under egen rubrik men för det mesta med koppling till myndighetens jämställdhetsarbete. Rörelsen har i flera fall gett impulser till att prioritera det interna arbetet med att hantera (sexuella) trakasserier och kränkningar. Det kan röra sig om arbete med rutiner, beredskap och att säkerställa kvaliteten i förebyggande arbete, utredningar och hantering av anmälningar. I några redovisningar nämns också ökad extern tillsyn som följd av uppropet.

Flera årsredovisningar nämner också hur det inom den egna myndigheten, eller inom myndighetens ansvarsområde uppstått egna upprop under egen ”hashtag”. I flera fall nämns det endast okommenterat men i andra kopplas det egna uppropet explicit till exempelvis ”en viktig byggsten” i förebyggande arbetet mot trakasserier och kränkningar eller i något fall uppstart för internt värdegrundsarbete.

2.1.6. Samverkan i jämställdhetsarbetet

I knappt hälften av de granskade årsredovisningarna hänvisas till någon form av extern samverkan i frågor som i något avseende berör jämställdhetsområdet. Samverkan sker i första hand direkt eller i nätverk tillsammans med andra myndigheter. I några fall lyfts samverkan med civilsamhället fram och i ytterligare några fall internationella samarbeten.

Inom ramen för uppdraget om jämställdhetsintegrering redovisar flera myndigheter att samverkan skett med andra JiM-myndigheter. I ett fall specificeras också samverkan som ”...ett JiM-nätverk för myndigheter i rättsväsendet”. Samverkan kring datakällor och statistik lyfts också av flera myndigheter. Samråd och deltagande i referensgrupper runt framtagande av indikatorer relaterade till jämställdhet är ett konkret exempel på samverkan inom statistikområdet.

Myndigheter med koppling till forskningsfinansiering lyfter också fram flera områden där samverkan sker. Både nationella och internationella samarbetsfrågor med syfte att lyfta jämställdhets- och genusperspektivet inom akademien och forskning redovisas.

Jämställdhetsmyndigheten noterar att för de myndigheter som tar upp samverkan så kan en stor del av tillhörande aktiviteter i någon del kopplas till jämställdhetspolitikens delmål 6 om att mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Samverkan har då bland annat skett i form av anordnande av konferenser, referens- och arbetsgrupper, utarbetande av riktlinjer och rutiner, utarbetande av metodstöd och samverkan runt statistik.

2.1.7. Få myndigheter skriver explicit om jämställdhetsbudgetering

En åtgärd som regeringen lyfter fram i jämställdhetsarbetet är jämställdhetsbudgetering. Av de årsredovisningar som Jämställdhetsmyndigheten har gått igenom är det dock ett fåtal myndigheter som explicit skriver något om eller beskriver jämställdhetsbudgetering, gender budgeting eller motsvarande.

2.1.8. Frånvaro av tydlig problem- och resultatbeskrivning

Även om det förekommer är det inte alltid uttalat i årsredovisningarna vilket jämställdhetspolitiskt mål eller samhällsproblem som åtgärden är tänkt att svara mot. Utifrån enbart denna sammanställning kan Jämställdhetsmyndigheten inte svara på om detta beror på hur årsredovisningarna är skrivna eller att det perspektivet faktiskt saknas. Dessa iakttagelser ligger dock i linje med tidigare uppföljningar från Nationella sekretariatet för genusforskning: *”Få myndigheter beskriver resultat i den bemärkelsen att de redogör för förändringar mot ökad jämställdhet inom ett område som de har definierat, som angeläget eller problematiskt. Det är också få myndigheter som i årsredovisningen beskriver samhällseffekter utanför den egna myndigheten eller beskriver hur det egna arbetet är kopplat till eller bidrar till uppfyllnaden av de jämställdhetspolitiska målen.”*⁹

Jämställdhetsmyndigheten har också uppmärksammat att det förekommer att myndigheter beskriver åtgärder utan att redovisa resultat eller att koppla åtgärderna till de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsmyndigheten anser dock att det inte kan uteslutas att vissa av dess åtgärder och aktiviteter kan få effekt på jämställdhetsarbetet även om myndigheterna själva inte gör den analysen.

2.2. ÅTGÄRDER INOM UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR

Vid läsning av lärosätenas årsredovisningar med fokus på jämställdhetsintegrering ser Jämställdhetsmyndigheten en stor variation i hur stor plats detta uppdrag tar i relation till övriga uppdrag. Dessutom finns en stor spridning avseende detaljnivå i de aktiviteter som lärosätena beskriver att de genomfört under 2017. Några lärosäten redovisar kortfattat att de arbetat med jämställdhetsintegrering medan andra detaljerat beskriver identifierade problem, aktiviteter, målgrupper och utfall. Denna variation i text behöver givetvis inte återspegla hur respektive lärosäte i faktisk mening ägnat tid och kraft åt jämställdhetsintegrering.

⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning, (2017) *JiM 2016 - Rapportering av uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter och i regeringskansliet*. s. 31

2.2.1. #metoo inom akademien

Att höstens #metoo-upprop påverkat lärosätena i generell mening och i synnerhet i arbetet med jämställdhetsintegreringsuppdraget återkommer i de flesta årsredovisningar. Ofta nämns detta i rektors förord och då återges ofta också en aktivitet som är den samma för lärosätena, att rektor eller annan på lärosätet uttrycker ett avståndstagande från alla former av sexuella trakasserier och andra former av hotfulla och/eller diskriminerande handlingar. I flera fall tycks #metoo-uppropen också bidra till att öka motivationen för jämställdhetsarbetet i stort och uppfattats varit den viktigaste händelsen under året. Samtidigt noterar vi att sexuella trakasserier eller #metoo-uppropen sällan nämns när aktiviteter kopplade till jämställdhetsintegrering presenteras.

2.2.2. Planer för jämställdhetsintegrering

I mitten av maj 2017 lämnade lärosätena in sina planer för hur de skulle ta sig an uppdraget med jämställdhetsintegrering. Under hösten har aktiviteter kunnat påbörjas. I några fall tycks framtagande av plan varit den enda aktiviteten men de allra flesta har kunnat påbörja olika aktiviteter som planerats. Det förekommer att jämställdhetsintegreringsuppdraget och arbete för lika villkor eller motsvarande beskrivs sammanhållet. Arbetet för lika villkor är i huvudsak kopplat till diskrimineringslagstiftningen och ett arbete som pågått under längre tid och att det ibland skrivs samman med uppdraget kring jämställdhetsintegrering har troligen att göra med att det gäller villkor för arbete eller studier och relationer mellan olika grupper av studenter och personal vid lärosätena. Samtidigt kommer det att vara viktigt att göra analyser som skiljer mellan dessa olika uppdrag då jämställdhetsintegrering rör kollektiva och proaktiva insatser. Lika villkor rör däremot ofta individuella och reaktiva insatser och som är lagstyrda.

I lärosätenas beskrivningar av vad de ska göra återfinns ofta regeringens uppdragsbeskrivning. Det finns dock också lärosäten som tolkat uppdraget utifrån sin lokala situation.

2.2.3. Vanligt förekommande problembeskrivning

En vanligt förekommande problembeskrivning är andel eller antal kvinnor och män i olika situationer och positioner. Det kan handla om könsfördelningen bland på lärosätet i stort eller på särskilda utbildningar. Det kan också handla om könsfördelningen bland undervisande personal eller i forskningsverksamhet. Återkommande problembeskrivning är hur män, med få undantag, dominerar bland professorer. Till detta problem kopplas olika aktiviteter som studentrekrytering samt rekrytering och befordran av personal till olika uppdrag och positioner. Det kan då vara information om hur situationen ser ut för dem som ska rekryteras och ibland krav på att nominera både kvinnor och män. Några lärosäten har beslutat att sakkunniga ska vara både kvinnor och män vid rekrytering av personal.

2.2.4. Kartlägga, synliggöra och ta fram nyckeltal – vanliga åtgärder

En annan vanlig aktivitet i årsredovisningarna som hänger ihop med ovanstående problembeskrivning är att kartlägga och synliggöra. Det kan handla om tjänstefördelning, hur medfinansiering fördelas utifrån kön, lönespridning och kartlägga kunskapsluckor. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det ibland är oklart hur det gått till. I många årsredovisningar beskrivs också att lärosätena granskat statistik. Även här kan det ibland finnas oklarheter om vilken statistik och varför den tagits fram. Några lärosäten har tagit fram nyckeltal för hur forskningsmedel fördelas eller hur medfinansiering fördelas. I vilket syfte och hur kopplingen till jämställdhet ser ut framkommer dock inte alltid.

2.2.5. Vanligt med kunskapshöjande insatser

Ett återkommande mönster i årsredovisningarna är att lärosätena redovisar olika former av kunskapshöjande insatser. Några lärosäten beskriver innehåll, motiv och målgrupp medan andra beskriver dessa i mer generella termer. Ett exempel är ett lärosäte som har haft kunskapshöjande insatser kring kön och makt i akademien för ledningsgrupp, anställningsberedning, forskningsberedning, ekonomi-, HR-personal och prefekter. Ett annat lärosäte har haft externa konsulter i föreläsningar om jämställdhet. Några lärosäten har använt egna lärare eller forskare för att anordna workshopar, föreläsningar samt teaterföreställningar för personal och studenter. Innehåller i dessa aktiviteter beskrivs som jämställdhet, genus, kön och makt, härskartekniker, diskriminering. På några lärosäten nämns också deltagande i arrangemang och konferenser där jämställdhet varit i fokus, samt deltagande i Pride-festivaler.

2.2.6. Individinriktade aktiviteter

Vid några lärosäten beskrivs att särskilda frågor och teman om karriärutveckling tagits fram för att användas vid utvecklingssamtal med kvinnliga lektorer. Vid två lärosäten beskrivs hur sökande av tjänster fått frågor om de tidigare har utsatt någon för sexuella trakasserier samt hur den rekryterade ställer sig till begrepp som intersektionalitet och normkritik.

2.2.7. Skriva styr- och inriktningsdokument samt planer

En vanligt förekommande aktivitet är att granska, analysera och skriva om olika styrdokument, kvalitetsdokument, handlingsplaner så att de jämställdhetsintegreras. Vad eventuella förändringar består i beskrivs sällan eller aldrig. I några fall formuleras att ”ta hänsyn till kön och makt” blivit ett tillägg i styrdokument.

2.2.8. Undervisningens form och innehåll

I årsredovisningen finns exempel på olika aktiviteter som påbörjats i syfte att påverka och förändra olika utbildningars form och innehåll. I några fall har särskilda kurser tagit fram, i andra har kursmål ändrats. Det förekommer också att examinationer görs anonymt och att kursvärderingar ställer frågor om jämställdhet.

2.2.9. Organisering och fortsatt arbete

Några lärosäten beskriver hur man organiserat uppdraget med jämställdhetsintegrering genom att inrätta en kommitté, en arbetsgrupp, en projektledare eller stödgrupp. I flera årsredovisningar nämns att särskilda medel avsatts för uppdraget, eller att det finns i nära anknytning till ledning eller rektor. På något lärosäte beskrivs att jämställdhetsfrågor är stående punkt på ledningsgruppens möten. En vanligt återkommande formulering är att jämställdhetsintegreringsuppdraget "har blivit" eller "ska vara" en del av befintliga beslutsprocesser, i löpande arbete, en del i det systematiska arbetet. Det ligger å ena sidan i linje med hur integrering brukar tolkas (att något nytt blir en del av redan befintliga system). Å andra sidan blir det oklart vad som konkret avses och hur det går till samt konsekvenser.

3. SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER

Redovisningen och den samlade analysen visar att det finns en variation i de åtgärder som myndigheter och lärosäten beskriver i sina årsredovisningar att de genomfört under år 2017. Jämställdhetsmyndigheten gör dock följande reflektioner på en aggregerad nivå:

- Vanliga åtgärder inom så väl myndigheterna som lärosätena är olika former av kunskaphöjande och kartläggande insatser.
- En övervägande andel av myndigheterna redovisar inte, i egenskap av arbetsgivare, interna jämställdhetsåtgärder.
- Jämställhetsarbetet i myndigheterna beskrivs ofta i termer av jämställdhetsintegrering och under en egen rubrik.
- Myndigheter med delvis internationella uppdrag beskriver mycket av sitt jämställdhetsarbete i en internationell kontext.
- Myndigheter och lärosäten ger delvis kortfattade och övergripande beskrivningar av jämställdhetsarbetet. "Instrumentella" skrivningar.
- Förekommer att myndigheter och lärosäten redovisar att de genomfört en översyn eller liknande av styrande dokument, dock ibland svårt att avgöra effekterna av dessa åtgärder.
- Främst i lärosätenas årsredovisningar har #metoo-upproppet fått genomslag. Vilka konkreta åtgärder det lett till är dock inte lika tydligt.
- Könstillfördelning i fokus för lärosäten. Åtgärder kopplade till det innefattar rekrytering av studenter samt rekrytering och befordran av personal.

Jämställdhetsarbetet har i myndigheternas och lärosätenas årsredovisningar främst beskrivits i samband med jämställdhetsintegrering. Vilka problem ska då jämställdhetsintegreringen lösa? Frågan knyter an till de frågor som policyforskaren Carol Bacchi ställer i sin forskning.¹⁰ Hon menar att de mål och lösningar som presenteras i en verksamhet samtidigt kan läsas som problemformuleringar och vice versa. I läsningen av myndigheternas och lärosätenas årsredovisningar återfinns ett antal aktiviteter som beskrivits i denna redovisning. Aktiviteterna kan sammanfattas som kartläggningar, utbildningsinsatser och representation. Vilka problem kan kartläggningar och utbildningar då vara lösningen på? Bristen på kunskap ligger nära till hands att föreslå. Vilket problem ligger till grund för att förändra andelen kvinnor som professorer? En tolkning är att problemet är en ojämn representation av män respektive kvinnor.

¹⁰Bacchi, C. (2009), *Analysing Policy: What's the problem represented to be?*, Pearson Education

En analys av vilka problem som redovisas landar då i att jämställdhetsintegrering handlar om att det *saknas kunskap* om något där ”något” beskrivs i olika formuleringar. Allt från ”genus”, ”jämställdhet” till ”kön och makt i akademien” och t ex. att *andelen kvinnor* som professorer inom akademien är för låg. Formuleringar om andel män eller att problem formuleras i relation till män, maskulinitet och makt återkommer sällan, varken i generella eller specifika formuleringar. I granskningen av JiM-myndigheternas årsredovisningar blir detta synligt genom att det interna jämställdhetsarbetet riktat in mot den egna organisationen får en undanskymd roll. Här berörs eller problematiseras sällan överhuvudtaget t ex. könsfördelningen i organisationens ledande positioner.

Det kan givetvis vara viktigt i sig att höja kunskapsnivån runt genus och jämställdhet eller höja andelen kvinnor som professorer eller på andra ledande positioner. Samtidigt berörs som sagt sällan eller aldrig frågor om män, maskulinitet och makt. Det senare är intressant, inte minst mot bakgrund av #metoo-upproppen i allmänhet och efterföljande upprop inom respektive sektorer i synnerhet där gruppen mäns makt inom den egna organisationen som regel adresserats tydligt.

I denna redovisning har vi sökt efter beskrivna åtgärder i JiM- respektive JiHU-myndigheternas årsredovisningar. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det är svårt att dra långtgående slutsatser av de åtgärder som presenteras i årsredovisningarna. Ett av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag de kommande åren är som tidigare berörts dock att följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen. Ett led i detta arbete är att Jämställdhetsmyndigheten i oktober 2018 ska presentera ett förslag till fördjupade uppföljningar av regeringens jämställdhetspolitik utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen. Detta arbete kommer att innefatta kommande års uppdrag att redovisa och analysera åtgärder som vidtagits av relevanta myndigheter och andra relevanta aktörer för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsmyndigheten kommer dessutom att lämna en lägesrapport av JiM-uppdraget till Socialdepartementet senast den 23 maj 2018. Då kommer jämställdhetsperspektivet och resultatet av JiM-uppdraget i samtliga JiM-myndigheters årsredovisningar för 2017 och de delrapporter som 41 av myndigheterna ska lämna i samband med årsredovisningen att sammanfattas och analyseras djupare. JiM-uppdraget kommer att slutredovisas till Socialdepartementet den 31 mars 2019. Avseende JiHU-uppdraget ska Jämställdhetsmyndigheten lämna en lägesrapport till Socialdepartementet med kopia till Utbildningsdepartementet senast den 31 mars 2019 och en slutredovisning senast den 31 mars 2020.

4. BILAGOR

4.1. MYNDIGHETER MED SÄRSKILT UPPDRAG ATT INTEGRERA ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I ALL SIN VERKSAMHET

JiM 1 (Med i satsningen från och med 2014)

Arbetsmiljöverket
Boverket
CSN
Försvarsmakten
Försäkringskassan
Konstnärsnämnden
Kriminalvården
Livsmedelsverket
MSB
MUCF
Musikverket
Pensionsmyndigheten
Sametinget
Skatteverket
Skolverket
Statens institutionsstyrelse
Tillväxtverket
Vetenskapsrådet

JiM 2 (Med i satsningen från och med 2015)

Arbetsförmedlingen
Brottsförebyggande rådet
Brottsoffermyndigheten
Diskrimineringsombudsmannen
Domstolsverket
Folke Bernadotteakademin
Folkhälsomyndigheten
FORTE
Inspektionen för vård och omsorg
Migrationsverket
Myndigheten för yrkeshögskolan
SIDA
Socialstyrelsen
Statens konstråd
Statens kulturråd
Statens skolinspektion
Svenska ESF-rådet
Tillväxtanalys
Universitets- och högskolerådet
Universitetskanslerämbetet
Vinnova

Åklagarmyndigheten

JiM 3 (Med i satsningen från och med 2016)

Barnombudsmannen
Ekobrottsmyndigheten
Ekonomistyrningsverket
Folkbildningsrådet
Formas
Försvarets materielverk
Inspektionen för socialförsäkringen
Konsumentverket
Kronofogdemyndigheten
Läkemedelsverket
Mynd. f. familjerätt och föräldraskapsstöd
Myndigheten för delaktighet
Polismyndigheten
Rättsmedicinalverket
Skolforskningsinstitutet
Specialpedagogiska skolmyndigheten
Statistiska centralbyrån
Totalförsvarets rekryteringsmyndighet
Tullverket

4.2. LÄROSÄTEN MED SÄRSKILT UPPDRAG ATT INTEGRERA ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I ALL SIN VERKSAMHET

Blekinge tekniska högskola
Chalmers tekniska högskola
Försvarshögskolan
Gymnastik- och idrottshögskolan
Göteborgs universitet
Högskolan Dalarna
Högskolan i Borås
Högskolan i Gävle
Högskolan i Halmstad
Högskolan i Skövde
Högskolan Kristianstad
Högskolan Väst
Jönköping University
Karlstads universitet
Karolinska Institutet (ej ingått i denna redovisning)
Konstfack
Kungliga Konsthögskolan
Kungliga musikhögskolan i Stockholm
Kungliga tekniska högskolan
Linköpings universitet
Linnéuniversitetet (ej ingått i denna redovisning)
Luleå tekniska universitet
Lunds universitet (ej ingått i denna redovisning)

Malmö högskola
Mittuniversitetet
Mälardalens högskola
Stockholms konstnärliga högskola
Stockholms universitet
Sveriges lantbruksuniversitet
Södertörns högskola
Umeå universitet
Uppsala universitet
Örebro universitet

4.3. SÖKORD

Använd följande sökord för att hitta de avsnitt i årsrapporteringarna där relevanta åtgärder beskrivs.

Asteriskerna syftar till att sökordet kan vara en del utav ett ord. Att inte skriva ut hela ordet kan ge en bredare träffbild i sökningen. Asterisken skrivs inte med i sökningen.

*barn**
*diskriminer**
*flick**
*gender**
*genus**
*heder**
*jämställ**
*kropp**
*kvinn**
*kön**
maskulinitet
*metoo**
människohandel
*poj**
*prostitution**
*sexuell**
trafficking
*våld**

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**