



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

UTFORMA MYNDIGHETENS INRIKTNING FÖR JÄMSTÄLLDHETS- ARBETET

Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet

Dnr: ALLM 2020/51

OM STÖDMATERIALET

Detta är ett stödmaterial till myndigheter för att ta fram en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Jämställdhetsmyndigheten har utgått från de erfarenheter vi har av hur myndigheter tar sig an uppdraget och på de frågor vi ofta får från andra myndigheter.

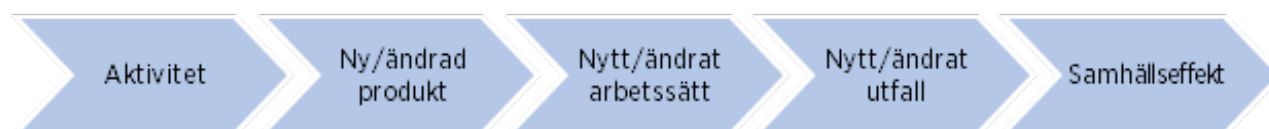
Syftet med att ta fram en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering är att tydliggöra vilka ojämställdhetsproblem som er myndighet ska bidra till att lösa. I inriktningen definieras övergripande mål och prioriteringar, vilka ni sedan omsätter i konkreta mål, delmål och aktiviteter i verksamhetsplaneringen. En tydlig inriktning för arbetet är en förutsättning för att kunna nå resultat och effekter i jämställdhetsarbetet.

VAD MENAS MED INRIKTNING?

Inriktning för jämställdhetsarbetet handlar om att peka ut det huvudsakliga fokuset för myndighetens jämställdhetsarbete. Ni identifierar inriktningen genom att undersöka och analysera vilka övergripande ojämställdhetsproblem som finns, i verksamheten eller i samhället inom myndighetens ansvarsområden, och vilka av dessa som myndigheten ska prioritera att arbeta med.

Funktionen av inriktningen är att regeringen ska veta vad generaldirektören avser göra inom ramen för uppdraget och hur myndigheten ser att den kan bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Att ha en tydlig inriktning för arbetet är också viktigt för att fokusera arbetet och rikta in det där det får störst effekt.

Övergripande mål för arbetet med jämställdhetsintegrering tydliggör inriktningen och anger vilka förväntningar som finns på vad arbetet ska leda till. Statskontorets resultatkedja¹ kan vara en hjälp för att tänka kring vilka typ av resultat och effekter som ni förväntas nå och hur de bidrar till slutmålet, jämställdhet i samhället. Målbilden behöver formuleras utifrån att uppdraget sträcker sig fram till 2025.



¹ Läs mer om resultatkedjan i Statskontorets utvärdering av JiM-programmet och i Jämställdhetsmyndighetens vägledning för att organisera, planera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.

PLANERING- OCH UPPFÖLJNINGSPROCESSEN

Att jämställdhetsarbetet integreras i ordinarie process för planering och uppföljning och bedrivs inom kärnverksamheten är en förutsättning för att arbetet ska bli långsiktigt hållbart och leda till resultat och effekter. I Jämställdhetsmyndighetens [Vägledning för att organisera, planera och följa upp arbete med jämställdhetsintegrering](#), beskrivs hur detta kan ske, i alla steg av processen.

Vägledande för framtagandet av detta stödmaterial är Ekonomistyrningsverkets modell för planerings- och uppföljningsprocessen² och hur det inledande steget, inriktning och omfattning, beskrivs.

Figur 1 Planerings- och uppföljningsprocessen, ESV.³



Den beslutade inriktningen för myndighetens jämställdhetsarbete tas sedan som utgångspunkt i verksamhetsplaneringen inför 2022 och framåt. Där bryts inriktningen ner i konkreta mål, delmål, aktiviteter och åtgärder, exempelvis per verksamhetsområde eller avdelning. Hur arbetet med jämställdhetsintegrering planeras och resurssätts i verksamhetsplaneringen kommer ytterligare avgöra omfattningen av arbetet. Ta i detta steg gärna hjälp av ESV:s verksamhetslogik⁴ för att säkerställa att de insatser ni planerar har möjlighet att nå den övergripande inriktningen.

Mål, regler, resurser med mera.
(Förutsättningar)



² Planerings- och uppföljningsprocessen, ESV

³ <https://www.esv.se/contentassets/911835a44ec44672828fcd07015f7f0c/esv-2017-60-proces-sen-for-planering-och-uppfoljning.pdf>

⁴ <https://www.esv.se/contentassets/147db303c0ee4b8f8bd79f9bf2155d91/2016-31-vagled-ning-verksamhetslogik.pdf>

UTGÅNGSPUNKTER FÖR ATT TA FRAM INRIKTNINGEN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERINGSARBETET

Tre utgångspunkter för arbetet att ta fram inriktningen är myndighetens samlade uppdrag inom jämställdhetsområdet, tidigare och pågående arbete och myndighetsledningens ambitioner och förväntningar. Det är också viktigt att inriktningen tas fram i en process som skapar förankring i myndigheten och som möjliggör för myndighetens olika verksamhetsområden att arbeta i enlighet med inriktningen i nästa steg.

Myndighetens samlade uppdrag inom jämställdhetsområdet

All offentlig verksamhet ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen och bidra till en hållbar utveckling enligt Agenda 2030. Många myndigheter har flera olika jämställdhetsuppdrag som beskrivs i exempelvis lagar, instruktioner, regleringsbrev och regeringsuppdrag. Flera myndigheter har också närliggande uppdrag, till exempel att arbeta för en hållbar utveckling och stärka hbtqi-personers rättigheter. Inriktningen ska svara mot denna samlade styrning. För att bidra till ett effektivare genomförande av arbetet med jämställdhet kan det med fördel tydliggöras hur olika uppdrag relaterar till varandra och hur synergier kan skapas mellan uppdragen.

Myndigheter kan ha olika ingångar i sitt arbete med jämställdhet. För vissa myndigheter är det mer relevant att ta utgångspunkt i arbetet för en hållbar utveckling enligt Agenda 2030 än de jämställdhetspolitiska målen. Vägledande i arbetet blir hur myndighetens verksamhet kan bidra till hållbar utveckling genom jämställdhet. En ledstång i arbetet med jämställdhetsintegrering är att hållbarhet inte uppnås utan jämställdhet.

STÖDFRÅGOR

- Hur ser myndighetens styrning och uppdrag inom jämställdhetsområdet ut?
- Påverkar styrningen och uppdragen myndighetens hela verksamhet eller delar av den?
- Vilka förväntningar har uppdragsgivaren på vad jämställdhetsarbetet ska leda till?
- Har myndigheten närliggande uppdrag som kopplar an till jämställdhetsarbetet? I så fall vilka och på vilka sätt?

Tidigare och pågående arbete

I arbetet med att ta fram en inriktning är det viktigt att bygga vidare på och ta med erfarenheter från tidigare och pågående jämställdhetsarbete. Detta för att kunna dra nytta av upparbetad kompetens, kunskaper om målgruppers behov och resultat av arbetet. Det kan också finnas tidigare eller pågående utvecklingsarbete inom närliggande områden, såsom hållbar utveckling eller jämlikhet, som ni kan dra nytta av i arbetet med jämställdhetsintegrering.

STÖDFRÅGOR

- Vilket arbete med jämställdhet bedrivs i verksamheten idag eller har bedrivits tidigare?
- Finns analyser av ojämställdhet som ni kan utgå från? Finns analyser av ojämlikhet utifrån andra maktordningar än kön?
- Vilka resultat och effekter har nåtts i tidigare eller pågående arbete?
- Vilka resultat, lärdomar och erfarenheter från tidigare eller pågående arbete kan ni utveckla i ert fortsatta arbete?
- Finns tidigare eller pågående arbete inom närliggande uppdrag som ni kan dra nytta av i arbetet?

Myndighetsledningens ambitioner och förväntningar

Den kanske viktigaste förutsättningen för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering är att det finns ett aktivt ägarskap hos myndighetsledningen. Högsta ledningen ansvarar för att tydliggöra riktning, mål och ansvarsfördelning i arbetet. Ledningen behöver också förmedla vilka förväntningar den har på hur jämställdhetsarbetet ska utveckla och bidra till ökad kvalitet och likvärdighet i verksamheten samt ökad jämställdhet i samhället.

Jämställdhetsarbetet kommer inte nå längre än vad ledningens ambitioner och förväntningar anger och hur dessa ambitioner omsätts i praktiken, till exempel genom att förutsättningar skapas och resultat efterfrågas.

STÖDFRÅGOR

- Vilka förväntningar har högsta ledningen på jämställdhetsarbetet?
- Hur ser ledningen att jämställdhetsarbetet kan utveckla verksamheten? Hur kommuniceras det?

Tips: Använd [diskussionsmaterialet](#) för ledningsgrupper i er ledningsgrupp.

Process för förankring och delaktighet

Fundera på vilka funktioner som behöver vara involverade i arbetet med att ta fram inriktningen. Det kan vara bra att involvera personer från myndighetens olika delar. Detta för att den kunskap om ojämställdhet som finns i verksamheten tas till vara och säkerställa att inriktningen blir väl underbyggd. Det skapar goda förutsättningar för genomförandet om inriktningen är väl förankrad.

STÖDFRÅGOR

- Hur ska ledningen arbeta för att förankra och skapa delaktighet i jämställdhetsintegreringsarbetet?

EXEMPEL:

Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) genomförde en utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering 2017–2019. I den drog SPSM slutsatser om både innehåll och form från det tidigare jämställdhetsarbetet. I samband med att tidigare effektmål utvärderades fastslog SPSM en ny inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering. Denna byggde vidare på tidigare arbete och en analys av ojämställdhetsproblem i sektorn. De två huvudsakliga ojämställdhetsproblem som fastslagits genom gd-beslut är:

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

I nästa steg tydliggjorde SPSM ansvarsfördelningen där varje verksamhetsområdeschef fick i uppdrag att ta fram en plan med aktiviteter som bidrar till den fastslagna inriktningen. Myndighetens jämställdhetsgrupp gav stöd i arbetet genom att arrangera workshops med varje verksamhetsgren för att omsätta inriktningen i aktiviteter. I detta arbete använde SPSM ESV:s verksamhetslogik och identifierade effekter i en kedja av önskad effekt i samhället, önskad effekt för myndigheten och önskad effekt för att tydliggöra inriktningen per verksamhetsgren. Utifrån inriktningen kommer aktiviteterna planeras, genomföras och följas upp i myndighetens ordinarie VP-process. Arbetet samordnas med arbetet utifrån andra rättighetsperspektiv.

IDENTIFIERA OJÄMSTÄLLDHETS PROBLEM

Utvärderingar av tidigare arbete har visat att myndigheter som har haft kort tid på sig att formulera handlingsplaner för jämställdhetsarbetet startat i att identifiera aktiviteter för arbetet. Aktiviteterna har inte tydligt kopplat an till vilka ojämställdhetsproblem som myndigheterna ska lösa och hur myndigheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. En viktig lärdom är att utgå från en fördjupad problemanalys i arbetet för att aktiviteter och åtgärder ska träffa rätt.

För att arbetet ska nå resultat och effekter behöver ni förstå varför ni ska arbeta med jämställdhetsintegrering, det vill säga vilka ojämställdhetsproblem det ska lösa. Ni behöver därför ha kunskap om vilka ojämställdhetsproblem som finns, inom sektorn eller i verksamheten. För att identifiera ojämställdhetsproblem behöver ni blicka utåt, mot samhället, och inåt, mot er myndighets verksamhet.

Undersök ojämställdhetsproblem i samhället och i verksamheten

Ni behöver göra en gedigen analys av vilka ojämställdhetsproblem i samhället och inom er sektor som har koppling till er verksamhet. Ta utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen och analyser kopplat till dessa. Använd er av omvärldsbevakning och aktuell forskning. Både kvalitativa och kvantitativa undersökningar och underlag behövs för att skapa en bild av problemen. Ni kan i er samverkan med andra myndigheter eller andra aktörer identifiera gemensamma ojämställdhetsproblem.

TIPS

- Den jämställdhetspolitiska skrivelsen Makt, mål, myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid.
- Könsuppdelad statistik och kunskapsunderlag från andra myndigheter, exempelvis SCB:s indikatorer
- Jämställdhetsmyndighetens uppföljningar av de jämställdhetspolitiska målen
- Rapporter från kommissionen för jämställda livsinkomster
- Forskning med ett jämställdhetsperspektiv inom er sektor

De flesta verksamheter riskerar till att bidra till att upprätthålla ojämställda förutsättningar, villkor och möjligheter genom den egna verksamheten. Många myndigheter har identifierat osakliga könsskillnader i sin verksamhet. Det beror på att samhällets normer också återspeglas i myndigheterna. För att få kunskap om ojämställdhetsproblem i er egen verksamhet behöver ni också göra noggranna och faktabaserade undersökningar. Ni kan exempelvis:

- använda tidigare uppföljningar av jämställdhetsarbete och vilka ojämställdhetsproblem som kvarstår att arbeta med
- analysera könsuppdelad statistik och andra kvantitativa underlag
- sammanställa kvalitets- och verksamhetsuppföljningar
- undersöka styrdokument, stödmaterial eller annat som styr myndighetens verksamhet
- samverka med andra myndigheter för att gemensamt identifiera ojämställdhetsproblem.

Syftet i detta skede är att på ett övergripande plan identifiera övergripande inriktning och mål för ert jämställdhetsarbete. I senare skede kan ni behöva göra mer konkreta undersökningar av verksamheten för att identifiera konkreta aktiviteter och utvecklingsområden.

Om befintligt underlag inte ger er en bra bild behöver ni initiera nya kartläggningar och analyser. Om era uppföljningssystem och liknande inte synliggör kön behöver dessa förändras.

Vikten av fler perspektiv i problemanalyser

För att få en träffsäker bild av ojämställdhetsproblem är det angeläget att så långt som möjligt undersöka hur andra maktordningar, som etnicitet, ålder och socioekonomiska förutsättningar samverkar med kön. Det finns stora skillnader inom grupperna kvinnor och män och alla definierar sig heller inte som kvinna eller man. Det finns dessutom skillnader i villkor och möjligheter för kvinnor och män som kan härledas till var i landet du bor. För en träffsäker insats behöver platsens betydelse för myndighetens verksamhet klargöras.

EXEMPEL PÅ ANALYS MED FLER PERSPEKTIV

Rapporten Socioekonomiska faktorer och covid-19 i Stockholms län är ett exempel på en analys där ett antal olika faktorer, ålder, kön, födelse-land, bostadsområde, utbildningsnivå, yrke och inkomstnivå, vägts in. Rapporten visar hur samspelet mellan dem skapat olika förutsättningar för olika grupper av människor.

[Läs rapporten här](#)

Myndigheter som arbetar mot andra aktörer

Jämställdhetsarbetet inriktas på resultat och effekter för de människor som direkt eller indirekt berörs av myndighetens verksamhet. Många myndigheter har inte individer som målgrupp utan arbetar genom eller gentemot andra aktörer. Det kan vara en utmaning att identifiera sin roll i jämställdhetsarbetet för verksamheter som inte arbetar direkt med medborgarna. Ett sätt att tänka är hur ni kommer i kontakt med medborgarna indirekt via andra aktörer som har allmänheten eller olika grupper i samhället, som sin målgrupp. Det kan i själva verket ge ett större genomslag att förändra förutsättningarna för dessa aktörer. Myndigheter som exempelvis ger stöd, inspekterar, producerar kunskap och analyser eller fördelar bidrag har stora möjligheter att bidra till jämställdhet genom andra.

Prioritera ojämställdhetsproblem

När ni har en bild av vilka ojämställdhetsproblem som är relevanta för er verksamhet att arbeta vidare med är nästa steg att prioritera vilka ojämställdhetsproblem som ni ska arbeta för att lösa.

Utgå från problemen ni har identifierat och välj ut de ojämställdhetsproblem som är mest prioriterade för er att arbeta vidare med. Det är viktigt att ni väljer ut ojämställdhetsproblem som ni som myndighet själva eller tillsammans med andra har möjlighet att påverka.

Prioritera de förändringar och insatser som har störst potential att öka jämställdhet för er målgrupp och som kan få största möjliga genomslag i form av jämställdhet i samhället, det vill säga i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

ÖVERGRIPANDE MÅL OCH FÖRVÄNTADE EFFEKTER

Utgå från de ojämställdhetsproblem som ni prioriterat och resonera kring vilka förväntade effekter ni ska bidra till genom ert arbete. Vilka samhällseffekter i form av måluppfyllelse kopplat till de jämställdhetspolitiska målen ska myndighetens arbete bidra till?

När ni satt upp effekter för ert arbete går ni vidare och formulerar övergripande mål för er myndighets jämställdhetsarbete. I vissa fall behövs särskilda jämställdhetsmål och i andra fall kan jämställdhetsperspektivet inkluderas i andra verksamhetsmål. Erfarenheter visar på vikten av att formulera tydliga och konkreta mål, som tydliggör vad ni vill uppnå med arbetet samt hur målen ska följas upp. Målen behöver vara mätbara, kvalitativt eller kvantitativt. Konkreta och mätbara mål skapar förutsättningar för att arbetet ska leda till resultat för målgruppen, antingen direkt eller via andra aktörer samt jämställdhet på samhällsnivå.

Det är svårt att mäta effekter för målgruppen eller på samhällsnivå av arbete med jämställdhetsintegrering. Använd gärna resultatkedjan för att beskriva kedjan av förändringar och utifrån den göra resonemang om 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.

OMFATTNING OCH RESURSER

I samband med att ni planerar inriktningen för arbetet behöver ni också klargöra i vilken omfattning arbetet ska genomföras och avsätta personella och ekonomiska resurser för arbetet. Det är viktigt att synliggöra vilka personella och ekonomiska resurser som ska avsättas för arbetet med jämställdhetsintegrering tidigt i processen. Det kan göras inom ramen för en preliminär budgetfördelning för avdelningar och enheter eller verksamheter som utgångspunkt för verksamhetsplaneringen.

INTEGRERA INRIKTNINGEN I STYRDOKUMENTEN

Inriktningen redovisas till regeringen i enlighet med uppdraget. Fundera också på hur inriktningen på bästa sätt integreras i era styrdokument för att säkerställa att det får konsekvenser för myndighetens verksamhet, exempelvis strategisk plan eller VP-direktivet.



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**