

# 2/09 Rapport

---

*Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet*  
Hur långt har myndigheterna nått? Vad beror det på? Hur kan arbetet utvecklas vidare?



Utgivare: Nationella sekretariatet för genusforskning  
Göteborgs universitet  
Box 200, 405 30 Göteborg  
Andra upplagan  
Tryckeri: Livréna AB, Göteborg  
ISSN 1404-4781  
ISBN 978-91-976979-5-8  
Göteborg 2009

*Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet*

Hur långt har myndigheterna nått?

Vad beror det på?

Hur kan arbetet utvecklas vidare?

---

Program Jämi, Jämställdhetsintegrering i staten  
vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet

Forskare: Helena Olofsdotter Stensöta

Programchef: Annika Olsson



This report is part of Program Jämi, which was initiated to create and establish sustainable support for governmental authorities in their work on gender mainstreaming. The program is headed by the Swedish Secretariat for Gender Research at the University of Gothenburg and commissioned by the Swedish Government.

This report, number two in the series published by Program Jämi, is based on a questionnaire that was sent to a total of 216 central government agencies during the late spring/summer of 2009. The questionnaire was distributed by e-mail directly to the directors in chief and the response rate was 88 percent. The questions elicited information on what the agencies are doing in the area of gender mainstreaming, how the work is organized, how successful they perceive this work to be and what they ascribe this to and, finally, what kind of support they will need in the future.

The analysis reveals that more than one third of the agencies do not have any active work on gender mainstreaming. The report therefore suggests that clear procedures should be developed for how non-work in this area should be addressed.

Among the agencies that do work on mainstreaming, three out of four think that the work is successful. They attribute this successfulness to engaged leadership more than resources or active governmental measures. This result is interesting since, normally, governmental measures are considered to be crucial to promote successful work in this field. For initiating work on gender mainstreaming the agencies regarded efforts to concretize what gender mainstreaming is as imperative. Agencies that worked on gender mainstreaming but did not consider the work to be successful attributed this to having “too many commissions”. In the literature on so-called horizontal goals, such as mainstreaming, this problem is well-known.

The analysis further shows that there is a gap between how successful agencies describe their work on gender mainstreaming to be and the actual measures undertaken in the area. Agencies that describe their work as more successful than the number of measures undertaken would lead us expect as well as agencies that do the opposite are found in the material. This gap might be due to agencies interpreting gender mainstreaming as a way of conduct that cannot be realized through actual measures.

Additionally, the analysis shows that having a special organization in an agency with responsibility for gender mainstreaming most likely leads to more successful work in the area.

In terms of future support for gender mainstreaming, a detailed wish-list from all agencies that answered this question is provided and include, for instance, education, resources, specific governmental assignments as well as concrete advice on how to do it.



Program för jämställdhetsintegrering i staten, Jämi, arbetar på uppdrag av regeringen med att bygga upp ett stöd för statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet fick uppdraget i juli 2008. Jämi kommer att verka till den 31 december 2010.


En viktig del av allt utvecklingsarbete är att kartlägga hur det ser ut i nuläget. Föreliggande rapport från Jämi författad av statsvetaren Helena Olofsdotter Stensöta, FD, är en analys av hur statliga myndigheter själva anser att deras arbete med jämställdhetsintegrering fungerar. Stensötas analys bygger på en enkätundersökning riktad till 216 statliga förvaltningsmyndigheter med en svarsfrekvens på 88 procent. Resultatet visar att drygt en tredjedel av de statliga myndigheterna själva hävdar att de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Bland de myndigheter som bedriver jämställdhetsintegrering bedömer dock tre av fyra att detta arbete är framgångsrikt.

Rapporten diskuterar vidare vilka orsaker som kan förklara skillnader mellan olika myndigheters framgång i arbetet. Att flera myndigheter hävdar att jämställdhetsintegrering över huvud inte är aktuell inom deras verksamhet ställer frågan om vem som skall avgöra var jämställdhetsarbetet behövs på sin spets.

Rapporten som helhet är en angelägen kartläggning som öppnar för en diskussion om hur och vems stöd och styrning som bidrar till ett framgångsrikt arbete.

För att säkerställa det långsiktigt hållbara arbetet, kopplingen till forskningen och sekretariatets kontinuerliga verksamhet publiceras Jämis rapporter i Nationella sekretariatet för genusforskningens rapportserie. Som för alla våra publikationer gäller principen om open access.

Göteborg den 1 oktober 2009



Kerstin Alnebratt, föreståndare  
Nationella sekretariatet för genusforskning



<b><i>Inledning</i></b>	11
<i>Jämställdhetsintegrering – vad och varför?</i>	11
Jämställdhetsmålet	13
Argumenten för jämställdhet: demokrati, resurser och legitimitet	13
Vad står kvinnor och män för i sammanhanget?	14
<i>Jämställdhetsintegrering i statlig verksamhet</i>	15
Uppdragets omfattning	16
Jämställdhetsintegrering som styrningsproblem	16
Jämställdhetsintegrering som generellt krav	17
<i>Tidigare undersökningar om jämställdhetsintegrering i statlig förvaltning</i>	18
<i>Undersökningen – Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet</i>	19
Arbetet med jämställdhetsintegrering beskrivs som positivt	20
Inte lika positivt: vidtagna åtgärder	21
Mycket prat men lite verkstad?	22
Spelar organisationen av jämställdhetsarbetet någon roll?	24
Tre specifika utvecklingsnivåer i arbetet med jämställdhetsintegrering	26
Orsaker bakom framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering	29
Orsaker till ej framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering	31
Orsaker till att det inte finns något pågående arbete med jämställdhetsintegrering	32
<i>Stöd som myndigheterna efterlyser</i>	34
<i>Avslutande diskussion</i>	37
<b><i>Litteratur</i></b>	40
<b><i>Tabellförteckning</i></b>	
<i>Figur 1</i>	
Utvecklingsnivåer i arbetet med jämställdhetsintegrering (självskattning)	26
<i>Tabell 1</i>	
Myndigheternas uppfattningar om orsaker bakom framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering	30
<i>Tabell 2</i>	
Uppfattningar om orsaker till att arbetet med jämställdhetsintegrering <i>inte</i> är framgångsrikt	32
<i>Tabell 3</i>	
Uppfattningar om orsaker till att myndigheter <i>inte har pågående</i> arbete med jämställdhetsintegrering	33
<b><i>Bilagor</i></b>	42

## INNEHÅLL



## **INLEDNING**

### *Bakgrund och syfte*

Den här rapporten publiceras inom ramen för Program Jämi, som har fått regeringens uppdrag att utveckla program- och programaktiviteter till stöd för statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering.<sup>1</sup> Program Jämi har fyra olika deluppdrag; att vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering, att vara forum för erfarenhetsutbyte, att informera om jämställdhetsintegrering samt att skapa förutsättningar för långsiktigt stöd för jämställdhetsintegrering.

Syftet med rapporten ”Jämställdhetsintegrering av statliga myndigheters verksamhet” är att bidra till kunskapsunderlaget kring statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering genom att diskutera

- a) hur långt arbetet med jämställdhetsintegrering fortskridit på myndigheterna,
- b) vilka förklaringsfaktorer myndigheterna anser vara viktigast för att arbetet ska utvecklas gynnsamt samt
- c) vilket stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering som myndigheterna specifikt efterlyser i nuläget.

Rapporten inleds med en kortare diskussion om vad jämställdhetsintegrering är och vilka krav som ställs på statliga myndigheter. Därefter diskuteras jämställdhetsintegrering ur ett styrningsperspektiv. Rapportens huvuddel består av en analys av ett datamaterial som samlats in för denna rapports räkning. Under maj – augusti 2009 distribuerade Program Jämi en enkät via e-post till sammanlagt 216 statliga förvaltningsmyndigheter. Enkäten ställdes till GD eller motsvarande och fick en slutgiltig svarsfrekvensen på 88 procent. Frågorna berörde allmänna uppfattningar kring arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten och vidtagna åtgärder. Myndigheterna fick också gruppera sig beroende på hur långt de ansåg att arbetet med jämställdhetsintegrering utvecklats på den egna myndigheten samt ange de viktigaste orsakerna bakom varför myndigheten befann sig på respektive utvecklingsnivå. Slutligen innehöll enkäten också en öppen fråga om vilket stöd myndigheterna efterlyser i dagsläget för att komma vidare i arbetet med jämställdhetsintegrering. Dessa svar analyseras i den föreliggande rapporten.

Jämställdhetsintegrering eller gender mainstreaming, som är den engelska termen, kan betraktas som en specifik strategi för att uppnå jämställdhet. Strategin har sin bakgrund i internationellt utvecklingsarbete inom FN och Världsbanken. Kvinnokonferensen i Beijing 1995 brukar lyftas fram som det tillfälle då jämställdhetsintegrering blev den främsta strategin för att uppnå jämställdhet globalt sett. FN har därefter definierat jämställdhetsintegrering som en strategi för att göra kvinnors såväl som mäns angelägenheter och erfarenheter till en integrerad dimension i hur

## **JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING – VAD OCH VARFÖR?**

<sup>1</sup> Regeringen gav uppdraget åt Nationella sekretariatet för genusforskning, som tillsatt Program Jämi (IJ2008/1467/JÄM).

policies och program i samhällets alla sfärer utformas, genomförs och utvärderas.<sup>2</sup> Strategin finns sedan 1999 även förankrad i Europeiska Unionens lagstiftning.<sup>3</sup> Jämställdhetsintegrering är också den svenska officiella strategin för att uppnå jämställdhet. Inom svensk lagstiftning nämns jämställdhetsintegrering som strategi redan i den jämställdhetspolitiska propositionen *Delad makt - delat ansvar* från 1993.<sup>4</sup> I den fastslås att jämställdhetsperspektivet ska läggas på samtliga politikområden vilket innebär att ”förslag och beslut måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att klarlägga möjliga konsekvenser för kvinnor respektive män. Det gäller särskilt inom utbildnings- arbetsmarknads-, närings- och socialpolitiken samt inom den ekonomiska politiken. Det gäller därvid i synnerhet strukturförändringar i samhället”.<sup>5</sup> Den idag aktuella jämställdhetspolitiska propositionen från 2005/06, *Makt att forma sambället och sitt eget liv* anger att jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå jämställdhet bör ligga fast och fördjupas.<sup>6</sup>

Jämställdhetsintegrering är en av flera möjliga strategier för att uppnå jämställdhet. Kvotering är exempel på en annan strategi. Kvotering innebär att representativa platser fördelas lika mellan kvinnor och män på grundval av deras könstillhörighet.<sup>7</sup> En annan strategi är att utse speciellt ansvariga för jämställdhetsfrågorna i en organisation eller i förvaltningen. Dessa har kallats jämställdhetsexperter eller femokrater och de har som specifikt uppdrag att arbeta för och med jämställdhetsfrågor inom en organisationen.<sup>8</sup> Jämställdhetsintegrering brukar anses utgöra ett tredje perspektiv som utvecklats mot bakgrund av de två tidigare strategiernas tillkortakommanden.<sup>9</sup>

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. När statliga myndigheter ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet innebär det att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i den löpande verksamheten.<sup>10</sup> Förhoppningarna som knutits till strategin, är att den ska vara effektiv i att förändra de normer som bär upp ojämställdheten mellan kvinnor och män. Enligt

2 United Nations. 2002. *Further actions and initiatives to implement the Beijing declaration and platform for action*. NY.

3 *Lissabonfördraget* avd II, allmänna bestämmelser, artikel 8.

4 Proposition 1993/94:147. *Delad makt, delat ansvar*.

5 Proposition 1993/94:147, sidan 17f.

6 Proposition 2005/06:155. *Makt att forma sambället och sitt eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken*. Se också den föregående utredningen SOU 2005.66 med samma titel.

7 Dahlerup, Drude och Freidenvall, Lenita 2008. *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag.

För diskussion om denna strategi se även SOU 1999:64. *Representativ demokrati*. Demokratiutredningen.

8 Stetson, D. M. och Mazur, A. 1995. Ed. *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, Kalifornien: Sage.

9 Squires, Judith 2007. *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave.

10 [http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1271/1271186\\_promemoria.pdf](http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1271/1271186_promemoria.pdf)

detta perspektiv råder idag formellt jämställda villkor i Sverige. Det som gör att de reella villkoren fortfarande är ojämställda mellan män och kvinnor anses bero på att traditionella normer om vad som förväntas av kvinnor och män, fortfarande är relativt starka.<sup>11</sup> Det är sådana normer som jämställdhetsintegreringen förhoppningsvis ska rå på och förändra.

Det som ska uppnås med jämställdhetsintegrering är jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhet anses vara en viktig grund i ett demokratiskt och hållbart samhälle. De svenska jämställdhetsmålen innefattar idag mer precist fyra mål:<sup>12</sup>

*En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.

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

*En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

*Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Idén med jämställdhetsintegrering av statliga myndigheters verksamhet är att myndigheterna ska bidra till att infria dessa mål infrias i samhället som helhet genom sin ordinarie verksamhet. Detta anses vara en viktig del i arbetet för ett demokratiskt och hållbart samhälle och för en kvalitetssäkrad myndighetsverksamhet i stort.

På frågan om *varför* vi bör uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män brukar tre grundläggande argument lyftas fram; demokrati, resurser och legitimitet.<sup>13</sup> Det oftast förekommande svaret är att jämställdhet är en **demokratifråga**. En av demokratins viktigaste grundsatser är att alla människor har lika värde. Detta speglar sig exempelvis i att varje människa bara har en röst i allmänna val och i att myndigheter måste beakta alla människors likhet inför lagen i sin myndighetsutövning. Människors lika rättigheter samt skydd mot diskriminering och partisk myndighetsutövning finns stadsfäst i grundlagen där alla medborgare garanteras specifika fri- och rättigheter, som exempelvis rätten att skyddas mot *diskriminering* på grund av könstillhörighet samt i kravet på opartisk myndighetsutövning.<sup>14</sup>

Ett annat argument för jämställdhet är att den på bästa sätt tillvaratar samhällets samlade **resurser**. Enligt detta perspektiv bör samhället ge möjligheter till alla samhällsmedlemmar att bidra till samhället på bästa sätt – allt annat skulle vara resursslöseri.

11 Jämför Squires, Judith. 2007. *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave.

12 Proposition 2005/06:155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*

13 Hernes, Helga Maria 1987:22ff. *Welfare State and Women Power*. Oslo; Universitetsförlaget.

14 *Regeringsformen* § 2:16; § 1:9

## Jämställdhetsmålet

## Argumenten för jämställdhet: demokrati, resurser och legitimitet

Det här är i grunden ett utilitaristiskt argument. Samhället bör ta tillvara både kvinnor och mäns resurser för att utnyttja de samhälleliga tillgångarna på bästa sätt. Inom detta perspektiv lyfts ibland mäns och kvinnors komplementära resurser fram.<sup>15</sup> Ett tredje argument för jämställdhet i samhället som hänger samman med demokratiargumentet är att jämställdhet handlar om legitimitet. När ett styrelseskick har legitimitet uppfattar befolkningen att det är rättfärdigt. Centralt i ett rättfärdigt styre är att de styrande följer de regler som folkets representanter har beslutat om och på ett neutralt och likvärdigt sätt. Systematiska skillnader mellan gruppen kvinnor och män kan anses inte vara rättfärdigt i en demokrati som bygger på alla människors lika värde.

### Vad står kvinnor och män för i sammanhanget?

Jämställdhetsintegrering handlar om jämställdhet mellan kvinnor och män, men vad representerar ”kvinnor” och ”män” i sammanhanget? Ibland hävdas det att användningen av begreppen ”kvinnor” och ”män” i diskussionen om jämställdhetsintegrering i statlig verksamhet i sig kan leda till en cementering av traditionella könsroller. Om till exempel kvinnor i högre grad uttrycker behov av att stadsplaneringen tar hänsyn till barnfamiljers behov (vilket är fallet) kan en åtgärd för att jämställdhetsintegrera stadsplaneringen vara att ökade resurser läggs på att anpassa stadsplaneringen till barnfamiljers behov. Kritiker skulle då kunna hävda att när man preciserar ”kvinnors” preferenser på generell nivå till att favorisera barnanpassad stadsplanering så bidrar det till att traditionella mönster mellan könen understöds, vilket i det här fallet innebär att kvinnor har starkare preferenser för familjen och barn än män.

Utgångspunkten i den här rapporten är att ”kvinnor” och ”män” inte grundar sig på biologiska skillnader mellan kvinnor och män utan på behov och värderingar som i sin tur betraktas som resultat av levda erfarenheter och valda livsmönster – inte biologi. När myndigheterna får i uppdrag att undersöka om de i sin verksamhet systematiskt behandlar kvinnor och män olika kan jämförelsen mellan ”kvinnor” och ”män” förstås som ett enkelt sätt att jämföra om olika livsmönster diskrimineras i samhället på aggregerad nivå.<sup>16</sup> För exemplet ovan innebär det att en anpassning av stadsplaneringen efter barnfamiljers behov ger fördelar för dem som tar hand om barn, oavsett om personen är kvinna eller en man. Målet är att vissa livsmönster, exempelvis att ta dagligt omsorgsansvar för de egna barnen, inte ska diskrimineras till förmån för andra livsmönster, som exempelvis att ägna sig mest åt förvärvsarbete. Den ovannämnda kritiken mot jämställdhetsintegrering kan ur det perspektivet främst betraktas som en begreppslik kritik. När fokus förflyttas från kategorier till de handlingar människor utför och de livsmönster dessa handlingar ger upphov till, förlorar kritiken mycket av sin kraft. En annan kritik som har riktats mot jämställdhetsintegrering är att den tar hänsyn till erfarenheter som grupperar sig olika mellan kvinnor och män, men

15 Jfr. kritik mot detta i Hernes, Helga Maria 1987:22ff. *Welfare State and Women Power*. Oslo; Universitetsförlaget.

16 För en utförligare diskussion av detta sätt att betrakta könsförhållandet se Stensöta 2004. *Den empatiska staten*. Doktorsavhandling i statsvetenskap. Göteborgs Universitet.

inte beaktar erfarenheter som grupperar sig olika utifrån etnicitet eller funktionshinder. Svaret på den kritiken blir för det första att uppdragets inriktning är ett politiskt beslut och bör ses som förankrad i en politisk diskussion. Mer innehållsligt kan anföras att gruppen ”kvinnor” respektive ”män” inte är homogena grupper och att jämställdhetsintegrering på det sättet beaktar många olika kvinnors och mäns preferenser och erfarenheter. Man skulle också kunna svara att kvinnor och män vardera utgör ungefär hälften av befolkningen och därför kvalificerar som något mer än ”gruppsfrågor”. Ett andra mer praxisorienterat svar är att det är troligt att de ovannämnda hänsynstagandena hanteras gemensamt. Inom många myndigheter jämställdhetsintegreras verksamheten samtidigt som man städar upp när det gäller annan systematisk diskriminering av exempelvis funktionshindrade eller olika etniciteter.

När det gäller jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet handlar det om att myndigheterna genom sin *verksamhet* ska arbeta för ökad jämställdhet och verka för de jämställdhetspolitiska målen. I en statlig utredning från 2007 preciseras jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter till en strategi som syftar till att samhälls- och samhällsresurser ska fördelas på lika villkor till kvinnor och män, flickor och pojkar.<sup>17</sup> Det innebär att de tjänster som medborgarna blir erbjudna är avpassade för samtliga medborgare oavsett kön vad gäller, tillgänglighet, kvalitet och innehåll.

Det faktum att *verksamheten* på myndigheten står i centrum innebär att jämställdhetsintegrering inte primärt handlar om hur många kvinnor och män som är anställda på olika nivåer på myndigheten utan om hur jämställdhetsfrågan integrerats i myndighetens dagliga verksamhet gentemot medborgare, samhälle eller andra aktörer. Begreppsmässigt, men också i lagrummet, finns en skiljelinje mellan *internt* jämställdhetsarbete som just avser hur många kvinnor och män som befinner sig på olika nivåer i organisationen och *externt* jämställdhetsarbete som avser verksamheten. Samtidigt är det många som menar att dessa två frågor hänger samman, dels för att jämställdhetsintegrering kan betraktas som det övergripande paraplyet för båda typerna av arbete och dels för att målen är lättare att genomföra om man arbetar med båda frågorna. Jämställdhetsintegrering inbegriper i en mening allt annat jämställdhetsarbete eftersom den grundläggande definitionen av jämställdhetsintegrering är att strategin ska genomsyra allt beslutsfattande på alla nivåer i myndigheten och all verksamhet. Det kan också vara lättare att verka för jämställdhet ut mot samhället om personalstrukturen på myndigheten är mer jämställd för att både kvinnor och män då använder sina samlade erfarenheter för att reflektera kring problemet. En jämställd personalstyrka kan också generera mer legitimitet hos medborgarna för myndighetens jämställdhetsarbete.

## JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING I STATLIG VERKSAMHET

17 SOU 2007:15 *Stöd för framtiden: Om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*, s.20f.

## Uppdragets omfattning

Ska samtliga myndigheter jämställdhetsintegrera sin verksamhet eller finns det myndigheter som har en typ av verksamhet som inte berör/berörs av jämställdhet? Enligt Regeringsformen får ingen diskrimineras utifrån sin könstillhörighet och all myndighetsutövning bör ske opartiskt och sakligt. Tas utgångspunkt i detta dokument kan argumenteras för att *samtliga* myndigheter bör jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Jämställdhetsintegrering kan utifrån detta perspektiv också betraktas som en aktiv åtgärd för att förebygga diskriminering.

I uppdragets natur ligger emellertid också att olika myndigheter har olika möjlighet att integrera jämställdhetsyhänsyn i sin verksamhet. Alla myndigheters verksamhet har troligtvis inte bäring på alla fyra jämställdhetsmålen. Vissa myndigheter kanske i sin verksamhet påverkar kvinnors och mäns ekonomiska jämställdhet, men inte alls berör mäns våld mot kvinnor. I jämställdhetsintegrering som strategi ingår att myndigheterna själva ska undersöka hur jämställdhetsförstärkande åtgärder kan integreras i just deras verksamhet och verksamhetsutveckling. Ansvaret för jämställdhetsintegreringen ligger på respektive departement. ”Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen finns ett ansvar inom respektive politikområde för att verksamhetsanpassade mål formuleras, att uppdrag och återrapporteringskrav lämnas till myndigheter samt att uppföljning och utvärdering genomförs”<sup>18</sup> Det innebär att departementens styrning inom området kan skilja sig åt, samt att olika departement kan ha olika uppfattningar om hur genomgripande jämställdhetsintegreringen av myndigheternas verksamheten bör vara.

## Jämställdhetsintegrering som styrningsproblem

Jämställdhetsintegrering som strategi kan också betraktas i ljuset av de verktyg för styrning som regeringen har till förfogande. Jämställdhetsintegrering bär exempelvis drag av *målstyrning*. Målstyrning innebär kortfattat att regeringen bestämmer generella mål för politiken, men överläter åt förvaltningen att mer i detalj bestämma vilka medel som ska användas för att infria dessa mål.<sup>19</sup> För att målstyrning ska bli effektiv anses det behöva ställas högre krav på återkoppling kring vad myndigheterna faktiskt åstadkommer. Det finns också en risk för att återkopplingen rör företeelser som är förhållandevis enkla att mäta och därmed kan missa företeelser som är mer centrala, men svårdefinierade.<sup>20</sup>

18 Proposition 2005/06.155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv: Nya mål i jämställdhetspolitiken*, sidan 53f.

19 Ett viktigt skäl bakom den ökande användningen av målstyrning är att demokratisk styrning anses ha blivit en allt mer komplicerad verksamhet. Mål- och resultatstyrning anses också hänga samman med en utveckling där de ekonomiska frågorna - förvaltningens effektivitet - blivit centrala på bekostnad av andra frågor, exempelvis värden.

20 Pollit och Bouckaert 2004. *New Public management Reform*. Oxford: Oxford University Press. Pierre, Jon och Sundström Göran. *Sambällsstyrning i förändring. Regeringskansliet och nya governanceformer* (kommande).

Utvecklingen har också inneburit att en rad generella krav införlivats i den statliga styrningen. Detta innefattar krav som läggs utanpå myndighetens kärnverksamhet, som exempelvis jämställdhetsintegrering, krav/mål om hållbar utveckling, barn- och tillgänglighetsanpassning av verksamheter. Många av dessa frågor har karaktären av ”värden” eller ”perspektiv” som ska ”genomsyra” verksamheten generellt i statsförvaltningen. Tidigare forskning har visat att problemet med sådana krav är att det kan vara mycket svårt för förvaltningen att förstå vad som egentligen menas och vad den ska göra.<sup>21</sup> Denna typ av frågor skiljer sig också på andra sätt från övriga typer av uppgifter som läggs på förvaltningen. Horisontella frågor eller generella krav har ingen självklar överordnad instans som ser till att målen med uppdragen uppnås, med andra ord finns det inget särskilt departement som ”äger” dessa frågor. Samtidigt menar många att denna styrform kommit för att stanna. I en alltmer internationaliserad administrativ miljö som samtidigt har höga krav på sig att arbeta kostnadseffektivt menar forskare att dessa styrformer kan betraktas som ”naturliga inslag”.<sup>22</sup> Problemen som visat sig när dessa krav ska genomföras i verksamheten anses ofta ha sin grund i bristande koordination mellan departement. Det tycks vara en relativt allmän uppfattning att dessa frågor kräver samverkan mellan olika politikområden och olika myndigheter för att bli effektiva.<sup>23</sup>

Styrningen av horisontella frågor kan också åskådliggöra en annan trend i dagens demokratiska styrning – uppfattningen att det krävs ett ökat mått av differentiering av de styrinstrument som används. Alla myndigheter kan inte styras på samma sätt.<sup>24</sup> Denna uppfattning uttrycks också i styrtredningens slutrapport *Att styra staten*.<sup>25</sup> Utredningen menar att den svenska statliga styrningen tappat energi för att alla myndigheter styrs på liknande sätt. En uniform styrning är olämplig eftersom myndigheterna är olika stora samt har olika typer av verksamheter. Styrningen måste istället i högre grad anpassa sig till den verksamhet man har att styra. Det kräver vidare, menar utredningen, att regeringskansliet tar ansvar för tydligheten i styrningen och skaffar sig den kompetens som behövs för att styrningen ska bidra till att uppfylla de politiska målen så bra som möjligt. Att ta ansvar för tydligheten i styrningen innebär att formulera mål som förvaltningen rimligen har möjlighet att uppnå genom sin verksamhet. Det blir problematiskt när förvaltningen ges i uppgift att undanröja stora och viktiga samhällsproblem som till stor del står utanför myndighetens kontroll. Om myndigheterna inte lyckas med sådana vittgående mål kan det framstå som myndigheternas fel, när det egentligen är politikernas ansvar att ge tydligare riktlinjer för hur problemen bör lösas, enligt utredningen.

21 SOU 1997:28. *I demokratins tjänst. Statsjästemannens roll och vårt offentliga ethos*.

22 Peters, Guy 1998. *Managing Horizontal Government. The Politics of Coordination*. Research paper no 21. Canadian Centre for Management Development.

23 Grönlund, Anders. 2007.

24 Peters, Guy 1998. *Managing Horizontal Government. The Politics of Coordination*. Research paper no 21. Canadian Centre for Management Development.

25 SOU 2007:75. *Att styra staten. Regeringens styrning av sin förvaltning*.

*Tidigare  
undersökningar  
om jämställdhets-  
integrering i  
statlig  
förvaltning*

Inom området jämställdhetsintegrering har myndigheterna tidigare uttryckt missnöje med att återrapporteringsinstrumentet inte används tillräckligt.<sup>26</sup> Utredningen om Jämstöds verksamhet drog också slutsatsen att tydligare mål och återrapporteringskrav i fråga om arbetet med jämställdhetsintegrering skulle förbättra resultaten.<sup>27</sup>

Det har genomförts flera tidigare kartläggningar eller undersökningar om jämställdhetsintegrering i statlig verksamhet. Riksrevisionsverket gjorde 1999 en granskning av hur jämställdhetsperspektivet kommer till uttryck i regleringsbrev till myndigheterna samt hur myndigheterna återrapporterat det externa jämställdhetsarbetet som fastslås i direktiv.<sup>28</sup> Rapporten rekommenderade att regeringen tog principiell ställning till vilka myndigheter som berördes av kravet på jämställdhetsintegrering samt menade att styrningen borde förtydligas och att brister i återrapporteringen som enskilda myndigheter gör sig skyldig till skulle följas upp.

Statskontoret gjorde några år därefter en uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering genom en enkät riktad till myndigheterna. Statskontoret fann till viss del liknande resultat.<sup>29</sup> Undersökningen visade att myndigheterna uppfattade regeringens jämställdhetsmål som otydliga genom att det exempelvis inte fanns någon klar skiljelinje mellan internt och externt jämställdhetsarbete.

Förutom dessa statliga rapporter finns en gryende flora av forskning inom området. Dessa studier har ofta gjorts i form av fallstudier över en eller ett par myndigheter.<sup>30</sup> I Program Jämis regi har tidigare utgivits ”Att styra jämställt” som är en sammanställning av styrning av statliga myndigheter inom området jämställdhetsintegrering.<sup>31</sup>

26 Grönlund, Anders 2007 *Införande av integration och jämställdhet i Naturvårdsverkets externa verksamhet*. Rapport 2007:1 Företagsekonomiska institutionen, Akademin för ekonomistyrning i staten, Stockholms universitet; KKR, Statskontoret och ESV 2003: 118. *Att styra med generella krav i staten*.

27 SOU 2007:15 *Stöd för framtiden: Om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*.

28 RRV 2000:17 *Jämställdhet – hur styr regeringen?*

29 Statskontoret. 2005:1 *En effektivare jämställdhetspolitik*.

30 Se exempelvis Wittbom, Eva 2009. *Att spränga normer. Om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Doktorsavhandling i företagsekonomi, Stockholms universitet.

31 Program Jämi 2009:1. Att styra jämställt.

Syftet med föreliggande undersökning är att bidra till kunskapsunderlaget kring statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering genom att undersöka tre teman:

- a) Utvecklingsnivån för arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheterna
- b) Viktiga förklaringsfaktorer bakom utvecklingsnivåerna
- c) Inriktning på framtida stöd till myndigheterna i arbetet med jämställdhetsintegrering

Mer i detalj diskuteras följande frågor:

1. Hur beskriver myndigheterna allmänt sett sitt arbete med jämställdhetsintegrering?
2. Hur aktiva är myndigheterna i att vidta specifika åtgärder för jämställdhetsintegrering?
3. Finns det en samstämmighet mellan allmän beskrivning och vidtagna åtgärder?
4. Spelar organisationen av arbetet med jämställdhetsintegrering någon roll?
5. På vilken utvecklingsnivå befinner sig myndigheterna i arbetet med jämställdhetsintegrering?
6. Vilka orsaker nämner myndigheterna själva som viktiga bakom respektive framgångsnivå?
7. Vilket stöd efterlyser myndigheterna i nuläget?

Analysen bygger på en enkät som distribuerades via e-post till samtliga statliga förvaltningsmyndigheter under maj-juli 2009, med en extra påstötning till myndigheter som inte svarat i augusti. Enkäten ställdes till GD eller motsvarande. Till grund för avgränsningen av undersökningspopulationen låg SCB:s myndighetsregister som innefattar 256 myndigheter (den 22 augusti 2009).<sup>32</sup> Till denna population har 11 myndigheter adderats, varav fyra är statliga affärsverk (Luftfartsverket, Sjöfartsverket, Statens Järnvägar och Svenska kraftnät), fyra är centrala domstolar (Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsrätten och Domstolsverket (eller Svenska Domstolar)), samt Rikspolisstyrelsen, Lantmäteriet och Säkerhetspolisen. Detta ger en ursprungspopulation på 266 myndigheter. Från denna population har därefter följande myndigheter uteslutits: a) Sju avvecklingsmyndigheter eftersom dessa inte har någon framåtblickande verksamhet<sup>33</sup> b) Regeringskansliet som är uppdragsgivare för Program Jämi, c) Myndigheter som har fem årsarbetare eller färre, vilket betraktas

32 Från SCBs myndighetsregister har Lärarhögskolan i Stockholm uteslutits eftersom den upphört som självständig myndighet. Populationen innefattar heller inte AP-fonderna (6 st) eller de svenska utlandsmyndigheterna (102 stycken). Domstolar på lägre nivåer har också uteslutits (102 stycken), liksom regionala polismyndigheter (22) och lantmäterimyndigheter på regional nivå (19 stycken).

33 Avvecklingsmyndigheterna som uteslutits är: Avvecklingsmyndigheten för näringsmyndigheter, Avvecklingsmyndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning, Avvecklingsmyndigheten för skolmyndigheten m.m., Avvecklingsmyndigheten för SSI och SKI, Avvecklingsmyndigheten för statens räddningsverk, krisberedskapsmyndigheter mm, Avvecklingsmyndigheten för verket för förvaltningsutveckling samt Postverkets avvecklingsorganisation.

som gränsen för när ett arbete med jämställdhetsintegrering alls är möjligt, sammanlagt 41 myndigheter<sup>34</sup> och d) Lagrådet, som bedömts ha en typ av uppgifter där dessa frågor inte är tillämpliga. Detta ger en slutgiltig population på 216 myndigheter. När enkäten stängdes hade 190 av dessa besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 88 procent.<sup>35</sup>

Analysen diskuterar svaren generellt för samtliga myndigheter. Det hade säkerligen varit fruktbart att gruppera myndigheterna i olika kategorier. Exempelvis har flera myndigheter angivit i de öppna svaren att jämställdhet inte hade med deras verksamhet att göra eftersom de är renodlade ”analysmyndigheter” eller ”expertmyndigheter” eller har som central uppgift att granska hur lagar följs. Eftersom det emellertid saknas en officiell kategorisering av myndigheter som skulle fånga upp dessa och liknande skillnader har en analys av skillnader mellan dylika typer av myndigheter inte genomförts. I de öppna svaren som finns listade i sin helhet i bilaga 2 framgår emellertid om myndigheterna själva framhållit att de har en inriktning på sin verksamhet som gör kravet på jämställdhetsintegrering mer svårtillämpligt. En sammanfattning av dessa svar återfinns längre fram i rapporten.

### *Arbetet med jämställdhetsintegrering beskrivs som positivt*

Enkäten visar att myndigheterna beskriver det egna arbetet med jämställdhetsintegrering i relativt positiva ordalag.<sup>36</sup> Analysen visar att myndigheterna instämmer relativt starkt i att *ledningen på myndigheten har ett jämställdhetsperspektiv på verksamheten* (medelvärde 5,60 på en skala mellan 1 och 7)<sup>37</sup>, att detta synsätt även genomsyrar cheferna (medelvärde 4,95) samt att *arbetet med jämställdhetsintegrering blir bättre och bättre* (medelvärde 5,04). Många myndigheter menar vidare att arbetet med jämställdhetsintegrering bedrivs *systematiskt* (medelvärde 4,59) och att arbetet varit *omfattande* (medelvärde 4,10). Endast en fråga, och det kan på flera sätt anses vara den viktigaste frågan, skiljer sig från dessa positiva beskrivningar. Det handlar om huruvida arbetet med jämställdhetsintegrering fått *effekter på medborgarnivå*. Medelvärdet för svaren ligger ungefär i mitten av skalan (medelvärde 3,94). Balansmättet är dock fortfarande positivt, dvs. fler myndigheter har angett svar över medelvärdet i jämförelse med hur många som angett svar under medelvärdet.

34 Se bilaga 1 för detaljerad förteckning av myndigheter med fem årsarbetare eller färre.

35 Se bilaga 1 för detaljerad förteckning av vilka myndigheter som svarat respektive underlåtit att svara.

36 Respondenterna ombads beskriva arbetet med jämställdhetsintegrering genom att kommentera sammanlagt åtta allmänna påståenden om arbetet på en skala mellan ”Stämmer inte alls” (1) och ”Stämmer helt och hållet” (7). Frågan mäter alltså myndighetens subjektiva uppfattning om arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten.

37 De medelvärden som diskuterats har genererats genom att myndigheternas samtliga svar på de åtta påståendena om jämställdhetsintegreringen lagts samman till ett index. En myndighet som instämmer helt och hållet dvs. svarat (7) på samtliga frågor får värde 7 i indexet. En myndighet som inte instämmer i någon fråga, dvs. svarat (1) får värde 1.

Ser vi till hur olika myndigheter i detalj besvarat frågorna visar det sig att följande myndigheter har särskilt goda uppfattningar om det egna arbetet med jämställdhetsintegrering.<sup>38</sup> Länsstyrelsen i Skåne har svarat ”stämmer helt och hållet” på samtliga frågor (7) och Länsstyrelsen på Gotland samt på Migrationsverket ligger nästan lika högt i sina svar (6.62). Därefter kommer Patent- och registreringsverket (6.57), Statens folkhälsoinstitut och Statens institutionsstyrelse (6.5). Ser vi till andra änden av skalan visar sig de mest negativa beskrivningar om det egna arbetet med jämställdhetsintegrering på Stockholms universitet och Revisorsnämnden som svarat ”Stämmer inte alls” (1) på samtliga frågor. Något högre ligger Arkitekturmuseet (1.5), Strålsäkerhetsmyndigheten (1.88), Försvarets radioanstalt, Konsumentverket och Sveriges geologiska undersökningar (2.25).

Att subjektivt beskriva arbetet med jämställdhetsintegrering på den egna myndigheten som positivt är inte nödvändigtvis detsamma som att de facto ha mycket aktivitet. Enkäten innehåller också frågor om huruvida myndigheterna vidtagit specifika åtgärder i arbetet med jämställdhetsintegrering.<sup>39</sup> Den bild som framträder är inte lika positiv som de allmänna subjektiva beskrivningarna av arbetet. Endast en av åtgärderna uppvisar ett positivt balansmått. Det är frågan om myndigheten *införlivat skrivningar om arbetet med jämställdhetsintegrering i interna styrdokument* (medelvärde 4.11). För ett antal åtgärder ligger medelvärdet ungefär i mitten av skalan. Det gäller exempelvis om myndigheten *på basis av data identifierat beslutsprocesser/områden som är relevanta för arbetet med jämställdhetsintegrering*, (medelvärde 3.38), om man *utvecklat indikatorer för att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten* (medelvärde 3.14), om man *skapat rutiner för regelbunden återrapportering av hur arbetet med jämställdhetsintegrering framskrider* (medelvärde 3.52), om man *integrerat uppföljningen av arbetet i den ordinarie interna styrningen* på myndigheten (medelvärde 3.50) om man *initierat utvecklingsarbete kring arbetet med jämställdhetsintegrering* (medelvärde 3.47), om man *utbildat ledningen* (medelvärde 3.46) respektive *cheferna* (medelvärde 3.26) på myndigheten i jämställdhet/jämställdhetsintegrering och om man haft *erfarenhetsutbyte med utomstående aktörer kring arbetet med jämställdhetsintegrering* (medelvärde 3.67).

Flera åtgärdsförslag visar medelvärden som ligger under mitten på skalan, exempelvis om man infört en *kontinuerlig rutin för att kartlägga könsskillnader i myndighetens verksamhet gentemot medborgarna* (medelvärde 2.99), eller om man *utbildat samtliga medarbetare på myndigheten i jämställdhet/jämställdhetsintegrering* (medelvärde 2.91). Lägst medelvärde får igen den på många sätt viktigaste åtgärden; om man *undersökt effekter av arbetet med jämställdhetsintegrering gentemot medborgarna*. Här svarar en stor del av myndigheterna att detta inte stämmer alls (medelvärde 2.06).

*Inte lika positivt: vidtagna åtgärder*

38 Värdena har beräknats genom att addera samtliga svar på de åtta delfrågorna och dela med antalet frågor.

39 Myndigheterna ombads ta ställning till fjorton olika åtgärder och ange om de vidtagit dessa åtgärder på en sjugradig skala mellan ”inte alls” (1) och ”fullt ut” (7).

Även i detta fall kan det vara intressant att visa vilka myndigheter som döljer sig bakom siffrorna i skalans två extrempunkter. Fjorton myndigheter anger att de inte genomfört någon endaste av de fjorton typer av åtgärder som enkäten frågar efter, dvs. de svarar (1) på samtliga delfrågor.<sup>40</sup> En tolkning av dessa svar är att åtgärderna som föreslagits inte passar för den typ av verksamhet som myndigheten har. Mot denna tolkning talar emellertid att de fjorton myndigheterna inte självklart kan inordnas i en specifik grupp av myndigheter. Exempelvis återfinns endast en högskola bland dessa medan andra högskolor alltså har genomfört liknande åtgärder. Det är också svårt att förstå varför exempelvis Kungliga bibliotekets verksamhet inte skulle lämpa sig för den typ av åtgärder som listas i enkäten. En annan möjlig anledning till det låga instämmandet i svaren är att myndigheterna vidtagit helt andra typer av åtgärder i arbetet med jämställdhetsintegrering. Enkäten innehåller emellertid en öppen svarsfråga där myndigheterna får ange om de vidtagit några andra typer av åtgärder och i så fall specificera vilka dessa är. Tretton myndigheter har angivit att de genomfört andra typer av åtgärder men dels är dessa myndigheter till största delen inte identiska med de myndigheter som svarat lågt på antalet vidtagna åtgärder, dels har ingen av dessa myndigheter angivit en annan typ av åtgärd. Ingen av dessa tolkningar är alltså helt tillfredsställande. Jag återkommer till frågan senare i rapporten.

I andra änden av skalan, bland myndigheter som angett att de vidtagit många åtgärder återfinns Länsstyrelsen på Gotland och Skogsstyrelsen som ligger högst (medelvärde 6.27 på en skala mellan 1 och 7). Därefter kommer Kungliga Tekniska Högskolan (medelvärde 6.25), Statens institutionsstyrelse och Vägverket (medelvärde 6.2), Mälardalens högskola (medelvärde 6.13) samt Linköpings universitet (medelvärde 6.0).

### *Mycket prat men lite verkstad?*

Analysen indikerar att myndigheterna beskriver arbetet med jämställdhetsintegrering i mer positiva ordalag än vad de genomförda åtgärderna pekar på. När de två indexen jämförs; indexet över de subjektiva beskrivningarna av arbetet med jämställdhetsintegrering och indexet över genomförda åtgärder, visar sig en korreleration med 66 procent<sup>41</sup> vilket tyder på att det finns ett glapp mellan de subjektiva beskrivningarna av arbetet och vilka åtgärder som myndigheten faktiskt vidtagit.

Ett antal myndigheter avviker genom att de ger betydligt mer positiva beskrivningar av arbetet än jämställdhetsintegrering på myndigheten än vad genomsnittet av myn-

40 Följande fjorton myndigheter har angett att de inte vidtagit någon av de åtgärder för jämställdhetsintegrering som frågas efter i enkäten. De är: Granskningsnämnden för radio och TV, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll, Kärnavfallsfondens styrelse, Strålsäkerhetsmyndigheten, Statens institut för kommunikationsanalys, Stockholms universitet, Högskolan i Borås, Revisorsnämnden, Smittskyddsinstitutet, Kungliga biblioteket, Ekobrottsmyndigheten Exportkreditnämnden och SMHI.

41 Signifikansnivå 0.001.

digheter med liknande antal vidtagna åtgärder uppvisar.<sup>42</sup> Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (+1.78), Länsstyrelsen i Gävleborg (+1.71), Kungliga biblioteket (+1.63), Patent- och Registreringsverket (+1.55) och Affärsverket svenska kraftnät (+1.53). Tidigare diskuterades att dessa myndigheter kan ha jämställdhetsintegrerat verksamheten med hjälp av en annan typ av åtgärder, men denna tolkning fanns inte vara så trolig, vilket blir bedömningen i detta fallet också.

En annan möjlig tolkning för avvikelserna som diskuteras ovan, men också i föregående avsnitt, har att göra med vad myndigheterna uppfattar att jämställdhetsintegrering är. Myndigheterna kan å ena sidan uppfatta jämställdhetsintegrering som detsamma som jämställdhetsarbete som rör frågor om personalens sammansättning dvs. frågor om hur många kvinnor respektive män som är anställda på myndigheten på olika nivåer. Några av de fria svaren tyder på att myndigheterna uppfattat jämställdhetsintegrering på detta sätt.<sup>43</sup> I dessa fall är svaret att myndigheten inte vidtagit de åtgärder som enkäten föreslår helt plausibel, samtidigt som myndigheten kan ha en positiv bild av jämställdheten bland personalen på arbetsplatsen och därför ge en positiv allmän beskrivning i fråga 1.

En ytterligare möjlig tolkning är att myndigheten uppfattar jämställdhetsintegrering som en *värdefråga* och därför inte självklart sätter den i samband med åtgärder som kan vidtas. I inledningen berördes att under de senaste decennierna har frågor om värden och etik som ska genomsyra förvaltningens verksamhet diskuterats. Dessa frågor har samtidigt varit svårhanterliga eftersom de representerar ”förhållningssätt” och det är svårt att sätta fingret på vad ett ”förhållningssätt” egentligen är och det har visat sig vara ännu svårare att formulera konkreta åtgärder för att uppnå det utsatta målet.<sup>44</sup> Jämställdhetsintegrering och andra ”generella krav” har tydliga beröringspunkter med denna diskussion eftersom de också handlar om relativt allmänna mål som inte har med myndighetens kärnverksamhet att göra. Skillnaden mellan myndigheternas allmänna beskrivningar av arbetet med jämställdhetsintegrering och det förhållandevis lägre antalet åtgärder som genomförts kan förstås mot denna bakgrund. Myndigheterna kan ha uppfattat frågorna om allmänna beskrivningar av arbetet med jämställdhetsintegrering som en helt annan sak än de konkreta åtgärderna som listas i enkäten. De förhållandevis mer positiva beskrivningarna av arbetet med jämställdhetsintegrering som vissa myndigheter har angivit kan i så fall tolkas som att myndigheterna har svarat att de har ett jämställt förhållningssätt som genomsyrar myndigheten, att de sedan inte vidtagit några av de åtgärder som enkäten föreslår, kan ha uppfattats som en helt annan fråga.

42 Siffrorna som anges är respektive myndighets avvikelse från det förväntade värdet.

43 Valmyndigheten, Statens veterinärmedicinska anstalt och Sveriges geologiska undersökningar har exempelvis explicit refererat till denna typ av jämställdhetsarbete i de fria svaren, vilket leder till misstanken att de även besvarat övriga frågor med denna typ av arbete i tankarna.

44 Sundström.

Det finns också myndigheter som avviker på motsatt sätt, dvs. deras beskrivning av arbetet med jämställdhetsintegrering är betydligt mer negativ än det förväntade värdet givet det generella sambandet mellan allmän beskrivning och vidtagna åtgärder. Exempelvis gäller detta: Revisorsnämnden och Stockholms universitet (-2.62), Försäkringskassan (-2.36), Arkitekturmuseet (-2.21), Strålsäkerhetsmyndigheten (-1.74), Länsstyrelsen i Södermanland (-1.66), Sveriges geologiska undersökning (-1.64), Vetenskapsrådet (1.51) och Konsumentverket (-1.48). Svaren som dessa myndigheter ger kan tolkas på liknande sätt som ovan. De kan alltså svara att de genomfört ett stort antal åtgärder, men ändå ha uppfattningen att jämställdhetsperspektivet som förhållningssätt inte genomsyrar verksamheten.

När det gäller rekommendationer om hur myndigheterna i framtiden ska kunna angripa frågan om jämställdhetsintegrering måste emellertid olika rekommendationer ges till de olika grupperna av avvikare. När det gäller den första gruppen, de som beskrev arbetet i förhållandevis positiva ordalag i relation till antalet vidtagna åtgärder, är det fullt möjligt att arbetet med jämställdhetsintegrering blir mer framgångsrikt om fler av de föreslagna åtgärderna vidtas. Åtgärdsförslagen kan då fungera som en inspiration för kommande arbete. När det gäller den andra gruppen avvikare är situationen annorlunda. Dessa myndigheter har ingen nytta av den typ av åtgärder som listats i enkäten eftersom man redan provat dem. För dessa myndigheter kan istället svaren tolkas som att de är i stort behov av metodutveckling och nya verktyg för att uppnå jämställdhetsintegrering. Dessa myndigheter skulle kunna gå i bräschen för en sådan utveckling.

### *Spelar organisationen av jämställdhetsarbetet någon roll?*

Tidigare forskning visar att organisationen av en verksamhet får effekter på innehållet i det som utförs. Organisationsformen anses påverka normerna i en organisation, vilket ger effekter på hur människorna i organisationen tänker och handlar och därigenom ger effekter på det innehåll som organisationen producerar.<sup>45</sup> Applicerat på det aktuella fallet innebär det att organisationen av jämställdhetsarbetet kan vara viktigt för utfallet av arbetet. Enkäten ger möjlighet att skilja på huruvida arbetet med jämställdhetsintegrering hanteras i en särskild organisation som antingen har ansvar enbart för arbetet med jämställdhet eller har ansvar för flera så kallade "tvärfrågor". Ett tredje svarsalternativ är att det inte finns någon särskilt ansvarig för arbetet.<sup>46</sup>

45 March och Olsen 1989. *Rediscovering Institutions*. New York: Free Press.

46 Tolkningen av svaren på frågan är något problematisk eftersom flera svarsalternativ kunde anges. Jag har resonerat på följande sätt för att bestämma i vilken av de följande tre grupperna som respektive myndighet ska kategoriseras; a) frågan hanteras av en särskild organisation ihop med andra jämställdhetsfrågor, b) frågan hanteras av en särskild organisation ihop med andra tvärfrågor eller c) frågan hanteras inte av någon särskild organisation. Har myndigheten angett att frågan inte hanteras av en särskild organisation har detta svar ansetts gälla som kategorisering oavsett om andra svar kryssats i samtidigt. Om myndigheten kryssat i att frågan hanteras av en särskild organisation och samtidigt angett något av svaren "ihop med jämställdhetsfrågor" eller "ihop med tvärfrågor" har det

Totalt anger 88 myndigheter att de organiserar arbetet med jämställdhetsintegrering i en särskild organisation ihop med andra jämställdhetsfrågor, 46 myndigheter anger att de organiserar frågorna i en särskild organisation ihop med andra "tvärfrågor" och 28 myndigheter anger att de inte har någon särskilt ansvarig för frågorna.

Analysen visar att beskrivningen av arbetet med jämställdhetsintegrering skiljer sig åt mellan myndigheter som *inte* har någon ansvarig för jämställdhetsfrågorna och myndigheter som har en ansvarig för frågorna, oavsett om denna person enbart har hand om jämställdhetsfrågor eller också andra "tvärfrågor". På myndigheter som *inte* har någon särskilt ansvarig för frågorna är beskrivningen av arbetet med jämställdhetsintegrering signifikant mer negativ, medelvärde 3.95, i jämförelse med 4.89 för myndigheter som organiserar arbetet ihop med andra jämställdhetsfrågor och 5.03, för myndigheter som organiserar arbetet ihop med andra "tvärfrågor". När det gäller antalet vidtagna åtgärder blir effekten av organisation än mer markant. De myndigheter som inte har någon särskilt ansvarig för jämställdhetsfrågor/jämställdhetsintegreringsfrågor har signifikant färre vidtagna åtgärder. Medelvärdet ligger på 2.22 i gruppen myndigheter utan någon särskild ansvarig, medan den ligger på 3.56 för de myndigheter som organiserar arbetet med jämställdhetsintegrering ihop med andra jämställdhetsfrågor och 4.06 för de myndigheter som organiserar arbetet ihop med andra "tvärfrågor".

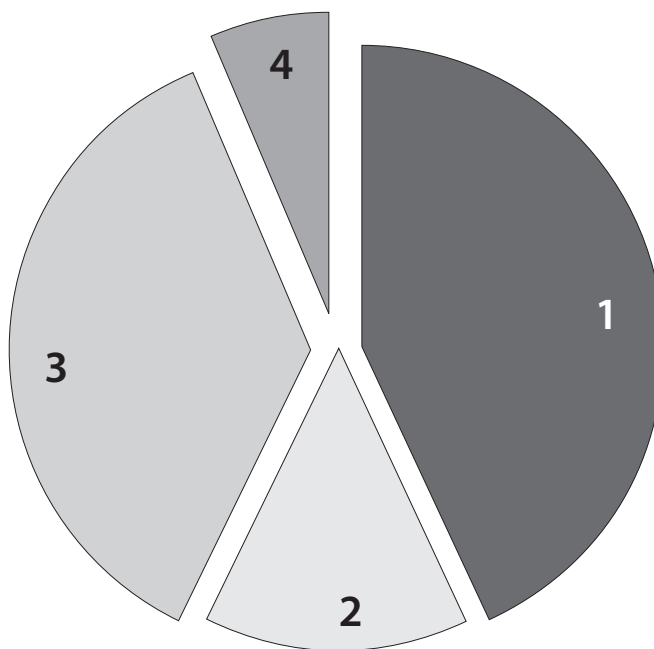
Detta resultat tolkas som att det är negativt för arbetet med jämställdhetsintegrering om det *inte* finns något särskilt ansvarig för frågorna. På myndigheter utan någon ansvarig vidtas färre åtgärder och den allmänna beskrivningen av hur arbetet med jämställdhetsintegrering fortskrider är mer negativ. Materialet ger emellertid inte möjlighet att säga något om orsaksriktningen. Båda faktorerna, att vidta många åtgärder och att utse en ansvarig för frågan, skulle exempelvis kunna vara effekter av någon bakomliggande orsak, som stöd i ledning och hos chefer. Trots dessa begränsningar för slutsatsdragningen anses det troliga vara att en särskild organisation med en särskilt ansvarig får positiva effekter. Detta stöds också av de öppna svaren, där flera myndigheter berättar om att det för med sig problem för arbetet att det inte finns någon särskilt ansvarig. Att utse en ansvarig för frågorna är dock givetvis inte en garanti för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli framgångsrikt.

setts som en precisering av vilket ansvar den särskilda organisationen har och svaren har hamnat i a respektive b-gruppen. Några myndigheter har endast angett att frågan hanteras av en särskild organisation och ej preciserat vilken. Jag har tolkat de svaren som att frågan hanteras ihop med andra jämställdhetsfrågor.

### Tre specifika utvecklingsnivåer i arbetet med jämställdhetsintegrering

Ett centralt bidrag med denna studie är att myndigheterna kategoriserats med avseende på hur långt de kommit i arbetet med jämställdhetsintegrering. Myndigheterna har själva fått kategorisera sitt arbete med jämställdhetsintegrering med hänsyn till om de menar att de har ett *pågående* arbete med jämställdhetsintegrering samt om de i så fall anser att detta arbete är *framgångsrikt* eller inte.<sup>47</sup> Resultatet framgår av följande figur:

**Figur 1:** Utvecklingsnivåer i arbetet med jämställdhetsintegrering (självskattning)



*Kommentar:* 1= pågående och framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering (82 myndigheter) 2 = Pågående men ej framgångsrikt arbete (27 myndigheter), 3 = inget pågående arbete med jämställdhetsintegrering (69 stycken). 4 = ej svar/missing (12 stycken). n=90.

Figur 1 ovan visar att drygt var tredje myndighet eller 69 stycken inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering (tårtbit 3 i figur 1 ovan). Av figuren framgår också att 109 myndigheter (tårtbit 1+2) har pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Av dessa anser 82 stycken, eller tre av fyra myndigheter att arbetet är framgångsrikt (tårtbit 1).

<sup>47</sup> Myndigheterna har kategoriserat sig genom att besvara två frågor. Först svarade de på en fråga om de hade ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering (ja/nej). De som svarade ja på frågan fick i ett senare skede följdfrågan om de ansåg om arbetet var framgångsrikt eller inte (ja/nej).

Hur ska det tolkas att drygt en tredjedel av samtliga myndigheter inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering? Det beror på hur brett det politiska uppdraget att jämställdhetsintegrera statliga myndigheters verksamhet bör förstås. Om det är regeringens avsikt att *samtliga* myndigheter ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet är det naturligtvis ett nedslående resultat att en tredjedel av myndigheterna inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Längre fram i rapporten kommer denna fråga att fördjupas i samband med en diskussion om olika orsaker som myndigheterna själva anger till att de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

Det andra resultat som framgår av figur 1 ovan ger anledning till en mer odelat positiv tolkning. Av de myndigheter som har pågående arbete med jämställdhetsintegrering menar så många som tre av fyra att detta arbete är framgångsrikt. Detta är ett positivt resultat mot bakgrund av att jämställdhetsarbete ofta beskrivs som ett sisyfosarbete: Det gäller att hela tiden arbeta aktivt med frågan annars kan tidigare landvinningar lätt förloras och det sker en ”back-lash”, dvs. ojämställdheten ökar igen. Senare i rapporten fördjupas diskussionen även av detta resultat.

Om den ovanstående grupperingen av myndigheterna efter utvecklingsnivå jämförs med de åtgärder som myndigheterna vidtagit visar sig tydliga skillnader mellan grupperna. Den grupp som anger att de framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering har vidtagit fler åtgärder (medelvärde 4.42 på en skala mellan ”inte alls” (1) och ”fullt ut” (7)) än myndigheterna i gruppen som har pågående arbete men inte anser att det är framgångsrikt (medelvärde 3.41), som i sin tur vidtagit fler åtgärder än myndigheterna i gruppen som inte har pågående arbete med jämställdhetsintegrering (medelvärde 1.87). Skillnaderna mellan samtliga grupper är signifikanta. Ett generellt resultat som kan dras är alltså att fler vidtagna åtgärder korrelerar med mer framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

Precis som i den tidigare diskussionen kan det vara intressant att undersöka vilka myndigheter som avviker från detta generella mönster. Fyra myndigheter har exempelvis angett att de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering trots att de har vidtagit relativt många åtgärder. Det är: Naturhistoriska riksmuseet (har angett medelvärde 4.13), Arbetsmiljöverket (medelvärde 4,13), Gymnastik- och Idrottshögskolan (medelvärde 4,0) och Statens Pensionsverk (medelvärde 3.87). Resultatet kan tolkas som att dessa myndigheter tidigare haft ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering som fortfarande ger avtryck i de positiva beskrivningarna över situationen, men att det aktiva arbetet med jämställdhetsintegrering därefter avstannat. Varför i så fall arbetet i så fall avstannat kan inte diskuteras på grundval av materialet. En annan möjlig tolkning av dessa svar är att jämställdhetsintegrering tolkas som ett förhållningssätt, som diskuterades mer utförligt i föregående avsnitt.

De myndigheter som kategoriserat sig i gruppen ”pågående men ej framgångsrikt arbete” uppvisar en stor spännvidd i hur de besvarar frågan om vidtagna åtgärder. I denna grupp återfinns myndigheter som knappast vidtagit några alls av de åtgärder enkäten listar, som exempelvis Dramatiska institutet (medelvärde 1.47), Internationella programkontoret för utbildningsområdet (medelvärde 1.80), Länsstyrelsen i Gävleborg (medelvärde 2.20), Säkerhetspolisen (medelvärde 2.27), Försvarsmakten (medelvärde 2.47) eller Mittuniversitetet (medelvärde 2.60). Å andra sidan finns i denna grupp också myndigheter som säger sig ha vidtagit ett antal av de åtgärder som listat i enkäten, men som ändå inte menar att arbetet är framgångsrikt. Det är exempelvis Banverket (medelvärde 5.3) Växjö universitet (medelvärde 5.3), Läkemiddelsverket (medelvärde 5.27), Kungliga musikhögskolan (medelvärde 5.14), Försäkringskassan (medelvärde 4.27), Kommerskollegium (medelvärde 4), Sjöfartsverket (medelvärde 3.87 och Malmö högskola (medelvärde 4). För dessa myndigheter tolkas svaret liksom i den tidigare diskussionen om bristande samstämmighet mellan allmänna beskrivningar och vidtagna åtgärder som att denna grupp behöver ny input i fråga om vilka typer av åtgärder som kan leda till mer framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering. Det finns vidare ett antal myndigheter som kategoriserats i gruppen framgångsrikt arbete men som anger mycket låga svarsvärden på antalet genomförda åtgärder som exempelvis Danshögskolan (medelvärde 1.8), Rikstrafiken och Statens biografbyrå (medelvärde 2.2), Riksställningar (medelvärde 2.4) eller Kronofogdemyndigheten (medelvärde 2.47). Dessa myndigheter anger att de har framgångsrikt pågående arbete med jämställdhetsintegrering utan att de samtidigt sagt att de använder sig av några av de åtgärder som föreslås i enkäten. Tolkningen av detta fenomen har också diskuterats tidigare i enkäten.<sup>48</sup>

Sammanfattningsvis pekar analysen på att vissa myndigheter troligtvis kan förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering genom att vidta åtgärder av den typ som föreslås i enkäten. Andra fall, där myndigheterna har vidtagit flera av dessa åtgärder, men ändå inte anger att arbetet är framgångsrikt, manar istället till diskussion om nya verktyg för att infria målen med jämställdhetsintegrering. Knuten till båda dessa frågor är det mer grundläggande problemet om hur jämställdhetsintegrering ska förstås. Är målet ett förhållningssätt som ska genomsyra verksamheten eller kan det konkretiseras exempelvis genom krav på likabehandling och icke-diskriminering, vilket gör att det tydligare kan knytas till de åtgärder som diskuteras i rapporten. Ett generellt resultat var vidare att fler vidtagna åtgärder korrelerar med mer framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering, samt att det tycks vara positivt för arbetet att det finns en särskild organisation.

48 De grupper som diskuteras här som avvikare från det förväntade mönstret är inte de samma som i den tidigare diskussionen om bristande överensstämmelse mellan beskrivningar och åtgärder. Skillnaden kan bero på att frågan om huruvida en myndighet har pågående arbete eller inte är betydligt mer konkret än de allmänna påståenden som användes för att beskriva arbetet med jämställdhetsintegrering i den föregående analysen.

Varför befinner sig myndigheterna på olika utvecklingsnivå när det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering? Även när det gäller nivågrupperingen visar sig organisationen av arbetet med jämställdhetsintegrering vara av betydelse. Av dem som anger att deras arbete med jämställdhetsintegrering är framgångsrikt (82 myndigheter) har 93 procent (75 myndigheter) utsett en ansvarig för frågorna. I gruppen som säger att de inte har något pågående arbete (69 myndigheter) har en något lägre andel, drygt en fjärdedel, (20 myndigheter) ingen särskilt ansvarig för frågan. Det tycks alltså återigen finnas en korrelation mellan framgång i arbetet och organisationsform genom att en särskild organisation/ansvarig ger större framgång i arbetet.

Enkäten innehöll också ett antal följdfrågor till respektive utvecklingsnivå. Beroende på hur myndigheten kategoriserat sin utvecklingsnivå när det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering, följde olika frågor för att bestämma de viktigaste orsakerna till att myndigheten befann sig på denna nivå.

Gruppen myndigheter som angav att de hade ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering som de dessutom beskrev som framgångsrikt fick ta ställning till sexton förslag på varför de hade ett framgångsrikt arbete. Tabell 1 visar antal myndigheter som valt respektive svarskategori samt medelvärdena i fallande ordning för förutsättningar för framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering så som myndigheterna själva angett dem. Myndigheterna ombads ta ställning till dem på en skala mellan ”oviktigt” (1) och ”viktigt” (7).

*Orsaker bakom framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering*

Tabell 1 visar att stöd från ledning och chefer generellt sett anses vara viktigare för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering än exempelvis huruvida jämställdhetsintegrering har införlivats i centrala ledningssystem på myndigheten respektive eller om det finns konkreta visioner för målen med jämställdhetsintegrering på myndigheten. Detta resultat stöder tidigare forskning om viktiga eller till och med avgörande förutsättningar för att infria jämställdhet i organisationer, där ledningens stöd anses vara en mycket viktig faktor för framgångsrikt jämställdhetsarbete.<sup>49</sup>

När det gäller diskussionen om hur jämställdhetsintegrering kan införas i just statlig förvaltningsverksamhet kan detta resultat emellertid sägas innebära en lätt förskjutning av diskussionen. Den tidigare debatten om jämställdhetsintegrering har dominerats av frågor om styrning. Bristande måluppfyllelse har tolkats som styrningsproblem. När denna undersökning visar att ledningens och chefens stöd anses vara en viktigare orsak bakom framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering än styrningen från regering/departement i form av återrapporteringskrav, riktade uppdrag eller kritik från officiella kontrollinstanser pekar det på att diskussionen om jämställdhetsintegrering i statlig

49 Se exempelvis Alvesson, Mats och Billing Yvonne. *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

**Tabell 1.** Myndigheternas uppfattningar om orsaker bakom framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering

Påstående	Oviktigt				Viktigt			Medelvärde	n
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
Stöd från ledningen på myndigheten	.	.	1	1	9	15	55	6.51	81
Stöd i chefsleden på myndigheten	.	.	.	1	11	17	52	6.48	81
Frågan om jämställdhetsintegrering har införlivats i centrala ledningssystem	.	1	2	10	10	21	37	5.96	81
Att konkreta visioner för målen med jämställdhetsintegrering på myndigheten formulerats	.	1	2	9	13	22	33	5.90	80
Kunskap om den egna organisationen hos de särskilt ansvariga för frågan	.	.	2	8	19	27	24	5.79	80
Utbildningsinsatser för chefer	1	.	4	11	14	23	29	5.71	82
Utbildningsinsatser för ledningen	1	.	3	13	13	23	27	5.68	80
Engagemang från personer med särskilda uppdrag för jämställdhetsfrågor	1	3	5	8	13	24	28	5.60	82
Åtterrappporteringskrav till regering/departement	3	1	7	6	18	12	35	5.57	82
Generell normförändring hos en majoritet av medarbetarna på myndigheten	.	2	4	10	19	21	23	5.54	79
Att tillräckliga personalresurser avsatts	1	3	1	16	17	12	29	5.49	79
Riktade uppdrag från regering/departement	4	2	6	7	17	12	34	5.48	82
Kritik från kontrollinstanser (ex RRV, fd Jämo, EU)	5	6	5	10	23	15	17	4.89	81
Nätverk med utomstående aktörer	2	5	7	15	21	22	9	4.85	81
Coaching från utomstående jämställdhetsexperter	4	8	11	16	23	8	10	4.38	80
Krav från allmänheten/medborgarna	.	8	14	26	15	9	8	4.34	80

*Kommentar:* Missing har uteslutits ur n-talet. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Program Jämi, 2009.

verksamhet bör föras i ett bredare perspektiv och integrera frågor som ledningens och chefernas stöd på ett tydligare sätt. Detta resultat stöds också av ny forskning om hur jämställdhet och jämställdhetsintegreringen kan öka i organisationer.<sup>50</sup>

50 Se exempelvis forskning inom projektet Fiber Optic Valley, Andersson et al. 2009. *Mellanbefen en maktpotential*. Vinnova och Stockholms universitet. och Larsson..

En invändning mot denna tolkning skulle kunna vara att ledning och chefer är underställda styrningen och att deras stöd därmed har sin upprinnelse i styrning. Om vi undersöker enbart de svar som lämnats av GD återkommer emellertid uppfattningen att chefernas och ledningens stöd är signifikant viktigare än riktade uppdrag från regering/departement samt de andra styrinstrumenten som berörs i frågan. Mer i detalj anser 90 procent av de GD som besvarat frågan att stöd från chefer är viktigt. Så många har svarat (6) eller (7) på frågan på en skala mellan (1) ”oviktigt” och (7) ”viktigt” (medelvärde 6.42). Stöd från ledningen anser GD i genomsnittligt vara nästan lika viktigt (medelvärde 6.40). De olika styrinstrumenten får lägre stöd av 60 (medelvärden mellan 5.30 och 5.05).

För att återgå till det sammanfattande resultatet för samtliga grupper av svarande som visas i tabell 1 framgår vidare att utbildningsinsatser, engagemang från medarbetare samt tillräckliga personalresurser nämns först längre ner på listan. Lågt hamnar också coaching från utomstående experter. Krav från allmänheten hamnar allra längst ner på listan för viktiga orsaker bakom framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

De myndigheter som angav att deras pågående arbete med jämställdhetsintegrering *inte* är framgångsrikt angav följande faktorer som orsak till detta. Tabell 2 ovan visar liksom den föregående tabellen antal myndigheter som valt respektive svarskategori samt medelvärden i fallande ordning.

Tabell 2 visar att ”perspektivträngsel” får högst medelvärde när myndigheterna själva besvarar varför det pågående arbetet med jämställdhetsintegrering inte är framgångsrikt. Detta medelvärde är emellertid inte signifikant högre än den nästkommande frågan, ”svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten”. Perspektivträngsel anses emellertid vara signifikant viktigare än exempelvis resursbrist.

Detta svar bör tolkas mot bakgrund av att en generell uppfattning bland förvaltningsforskare är att allt fler generella krav lagts på förvaltningen under de senaste decennierna, som beskrevs i de inledande avsnitten. Enkäten visar att ”perspektivträngsel” uppfattas som ett viktigt skäl till varför ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering inte blir framgångsrikt. Att ”svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten” betraktas som ett andra viktigt skäl till varför pågående arbete misslyckas kan tolkas mot bakgrunden av att jämställdhet betraktas som ett förhållningssätt som ska genomsyra verksamheten. Detta berördes tidigare och kommer att diskuteras utförligare i nästkommande avsnitt.<sup>51</sup>

51 En detalj i tabell 2 som förtjänar att uppmärksammas är det ringa instämmande som myndigheterna ger förslaget att arbetet med jämställdhetsintegrering hindras av chefer på lägre nivåer. Svaret kan tyckas motsäga den tidigare slutsatsen om att stöd i chefsleden är en viktig anledning till varför ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering blir framgångsrikt, så behöver emellertid inte vara fallet. Det kan vara så att chefernas stöd uppfattas som en viktig möjliggörande faktor, men att deras betydelse som hindrande faktor samtidigt kan vara begränsad. Möjligtvis har även ordvalet ”hindras” upplevts som ett för starkt uttryck.

### *Orsaker till ej framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering*

**Tabell 2.** Uppfattningar om orsaker till att arbetet med jämställdhetsintegrering *inte* är framgångsrikt

	Stämmer inte alls			Stämmer fullt ut				Medelvärde	n
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>Påstående</b>									
Alltför många uppdrag – perspektivträngsel	4	.	1	1	6	9	6	5.07	27
Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär i vår verksamhet	3	5	1	4	6	4	5	4.32	28
För lite resurser har avsatts inom myndigheten	5	3	1	7	3	6	2	3.96	27
Organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet	2	4	6	9	.	4	2	3.78	27
Frågan har inte prioriterats av ledningen	7	2	2	5	5	6	1	3.75	28
Den politiska styrningen har varit otillräcklig	7	3	4	3	2	5	2	3.50	26
Arbetet hindras av chefer på lägre nivåer	11	2	6	4	2	1	2	2.82	28

*Kommentar:* Missing har uteslutits ur n-talet. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Program Jämi. 2009.

*Orsaker till att det inte finns något pågående arbete med jämställdhetsintegrering*

De myndigheter som angett att de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering har fått ta ställning till nio följdfrågor om varför det förhåller sig på detta sätt. Frågorna besvaras liksom de tidigare frågorna på en skala mellan ”stämmer inte alls” (1) och ”stämmer helt och hållet” (7). Tabell 3 ovan visar liksom tidigare tabeller antalet myndigheter per svarskategori samt medelvärden i fallande ordning.

Tabell 3 visar att svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten är den orsaken som flest myndigheter anger för varför de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Påståendets vikt kan emellertid inte skiljas signifikant från den efterföljande frågan om att jämställdhetsintegrering inte är aktuell för myndighetens verksamhet. Frågan om konkretisering är emellertid en signifikant viktigare orsak till varför det inte finns något arbete med jämställdhetsintegrering på myndigheten än huruvida ledningen prioriterar frågan eller inte.

**Tabell 3.** Uppfattningar om orsaker till att myndigheter inte har pågående arbete med jämställdhetsintegrering

	Stämmer inte alls					Stämmer fullt ut		Medelvärde	n
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>Påstående</b>									
Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering skulle innebära för vår verksamhet	12	6	4	7	5	7	17	4.31	58
Jämställdhetsintegrering är inte aktuell för myndighetens verksamhet	16	7	.	10	6	6	13	3.91	58
För lite personalresurser	15	4	3	5	12	6	9	3.91	54
Frågan har ej prioriterats av ledningen	13	10	5	10	7	2	6	3.34	53
Chefer prioriterar inte frågan	18	9	3	10	6	2	6	3.13	54
Den politiska styrningen i frågan har varit otillräcklig	20	8	4	6	5	2	6	2.96	51
Frågan faller mellan stolarna i det dagliga arbetet	22	7	2	8	6	4	3	2.86	52
Organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet	23	8	5	7	3	5	4	2.82	55
Omorganisering har förstört tidigare insatser för jämställdhetsintegrering	44	3	1	2	1	1	.	1.38	53

*Kommentar:* Missing har uteslutits ur n-talet Skala 1-7. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Program Jämi. 2009.

Stödet för påståendet ”svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten” aktualiserar återigen diskussionen om vad jämställdhetsintegrering är. Är det ett förhållningssätt som ska genomsyra verksamheten men som det är svårt att sätta fingret på, eller är det ett konkret mål som kan uppnås? De myndigheter som angett att de har svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten kan uppenbarligen inte utan vidare svara ja på den andra frågan. Mer i detalj anger sexton myndigheter att det ”stämmer fullt ut” att svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering skulle innebära för vår verksamhet, är en anledning till varför myndigheten inte har något pågående arbete.<sup>52</sup> Frågan är vilket stöd dessa myndigheter behöver för att komma vidare i arbetet. Två möjliga svar

52 Dessa myndigheter är: Allmänna reklamationsnämnden, Bolagsverket, Exportkreditnämnden, Högskolan i Borås, Högskoleverket, Konsumentverket, Lantmäteriet, Naturhistoriska riksmuseet, Revisorsnämnden, Riksarkivet, Rättshjälpsmyndigheten, Statens haverikommission, Statens institut för kommunikationsanalys, Statens musiksamlingar, Svenska institutet för europapolitiska studier, Södertörns högskola, Tandvårds- och läkemedelsförmånsnämnden.

på detta ligger nära till hands. Å ena sidan är det möjligt att experter med djupare kunskap om jämställdhetsprocesser kan hjälpa till med att konkretisera jämställdhetsintegrering i verksamheten. Å andra sidan kan resultatet tolkas som en uppmaning att från politiskt håll konkretisera innebörden i målen för jämställdhetsintegrering. Avslutningsvis bör det framhållas att ett stort antal myndigheter inte alls har något problem med att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten.<sup>53</sup>

Det andra påståendet ovanifrån i tabell 3, att jämställdhetsintegrering inte är aktuell för myndighetens verksamhet genererar också flera frågor. Tabell 3 visar att ett antal myndigheter, tretton närmare bestämt, instämmer fullt ut i att jämställdhet inte är aktuell för myndighetens verksamhet och anger detta som skäl till varför man inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering.<sup>54</sup> Dessa svar aktualiserar frågan om huruvida kravet på att jämställdhetsintegrera verksamheten ska gälla samtliga statliga myndigheter eller inte. Svaren som myndigheterna gett i enkäten pekar på att det behöver tydliggöras om någon och i så fall vem som ska sanktionera att en myndighet menar att jämställdhetsintegrering inte är aktuell för myndighetens verksamhet? Anledningen till att vi bör vara noga på denna punkt är att uppfattningen att jämställdhetsfrågan är irrelevant tidigare fungerat som ett effektivt sätt att motarbeta jämställdhetssträvanden.<sup>55</sup> Att anse att jämställdhet inte har något med verksamheten att göra kan vara en uppfattning baserad på noggrann analys, men det kan också vara ett uttryck för att myndigheten inte tillräckligt grundligt har satt sig in i frågan.

### *Stöd som myndigheterna efterlyser*

Enkäten samlade också in uppgifter om vilken typ av stöd som myndigheterna specifikt efterlyser idag. Frågan var öppen dvs. myndigheterna har själva fria fått utforma svaren. En fullständig förteckning över dessa svar framgår av bilaga 2.<sup>56</sup> Totalt svarade 94 myndigheter på frågan om vilket stöd de efterlyser. Många myndigheter har angett fler än en typ av stöd. Nedan ges en sammanfattning och diskussion av de öppna svaren.

53 Samtidigt anger 11 myndigheter att det ”inte stämmer alls” att konkretiseringsproblem är en viktig orsak till avsaknaden av pågående arbete. De är Länsstyrelsen i Västmanland, Gymnastik- och Idrotthögskolan, Institutet för rymdfysik, Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd, Kärnavfallsfondens styrelse, Svenska Institutet, Smittskyddsinstitutet, Högskolan i Skövde, Stockholms universitet, Sveriges geologiska undersökning, Granskningsnämnden för radio och TV.

54 De är: Affärsverket svenska kraftnät, Allmänna reklamationsnämnden, Bolagsverket, Ekonomistyrningsverket, Exportkreditnämnden, Förvarets radioanstalt, Granskningsnämnden för Radio och TV, Riksarkivet, Statens institut för kommunikationsanalys, Statens musiksamlingar, Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll, Sveriges geologiska undersökning samt Tandvårds- och läkemedelsförmånsnämnden. Dessutom anger Arbetsgivarverket, Bokfäringsnämnden detta i de öppna svaren.

55 Jämför Squires, Judith 2007. *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave

56 I bilaga 2 listas även svaren på en avslutande öppen fråga ”Är det något ytterligare du vill tillägga?”

Flera myndigheter anger att jämställdhetsintegrering inte har med myndighetens verksamhet att göra. Allmänna reklamationsnämnden skriver exempelvis att dess uppgift är att ”opartiskt och med tillämpning av lag pröva tvister mellan konsumenter och näringsidkare” och att sådan prövning ska ske könsneutralt. Även Bokföringsnämnden anger att deras verksamhet innebär utveckling av normgivning och svarande på yttrande av domstolar och att inom de lagar de ska följa finns ingen könsaspekt. Exportkreditnämnden säger att jämställdhetsintegrering inte har med verksamheten att göra eftersom man enbart arbetar med svenska företag. Samtidigt bifogas en diger lista av relaterade policier som myndigheten har för ansvarsfullt företagande, där man försöker följa ideal som att främja miljön, sociala frågor, motverka korruption och främja hållbar långivning. Statens musiksamlingar och Statskontoret kan också nämnas som tillhörande denna grupp.

Flera myndigheter reagerar också på ordanvändningen att jämställdhetsintegrering avser myndighetens verksamhet gentemot medborgarna. Arbetsgivarverket anger att de inte vänder sig mot medborgare utan mot arbetsgivarorganisationens medlemmar och att frågorna i enkäten därför inte är applicerbara på verksamheten. Även Statens bostadskreditnämnd menar att de har liten exponering direkt mot medborgarna. Högskolan i Dalarna diskuterar också om studenter kan likställas med medborgare och menar att man inte utan vidare kan besvara enkäten eftersom detta likställande är problematiskt. Flera myndigheter menar också att deras särskilda arbetsuppgifter påverkar hur de kan arbeta med jämställdhetsintegrering. Rymdstyrelsen säger sig vara en expertmyndighet vilket försvårar uppdraget. SMHI menar också att för en expertmyndighet ter sig uppdraget något annorlunda. Fastighetsmäklarnämnden hänvisar också till att myndigheten skiljer sig från andra och vill ha enkel vägledning om hur man kan gå tillväga på en liten myndighet med i huvudsak tillsyn som uppgift.

Ett antal myndigheter har tydligt uppfattat frågan om jämställdhetsintegrering som en fråga om andelen kvinnor och män på arbetsplatsen. Exempelvis tycks Justitiekanslern enligt de fria svaren ha uppfattat att frågan handlar om jämställdhet som antalet anställda på myndigheten. Även Polarforskningssekreteriatet och Revisorsnämnden samt Smittskyddsinstitutet, Statens Konstnärnämnd, Statens Pensionsverk, Statens Veterinärmedicinska anstalt och Valmyndigheten har tolkat frågorna på detta sätt enligt deras öppna svar.

Barnombudsmannen är ett exempel på att jämställdhet betraktas som ett förhållnings-sätt. Myndigheten pratar om det som ”normpåverkande aktiviteter”. Även energi-marknadsinspektionen säger att ”detta är en attitydfråga”.

När det gäller konkreta stödåtgärder anger ett antal myndigheter att de önskar *utbildning* som stöd, exempelvis Boverket, Danshögskolan, Finansinspektionen, Högskolan i Gävle, Högskolan i Skövde, Högskolan på Gotland. Högskoleverket, Institutet för rymdfysik, Länsstyrelsen i Jämtland, Länsstyrelsen i Stockholms län. Statens försvarshistoriska museer. Stockholms universitet. Kunskap om nyare *forskning*, anges speci-

fikt av Länsstyrelsen i Norrbotten, Statens institutionsstyrelse och Skatteverket. Många myndigheter nämner också ökade *resurser* (personal). Dramatiska institutet, även Elsäkerhetsverket säger att det påverkar arbetet att en liten myndighet inte kan ha någon särskilt ansvarig. Även Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete påtalar att förhållandena är speciella för små myndigheter. Länsstyrelsen i Kalmar län, Länsstyrelsen i Värmlands län.

Ett stort antal myndigheter efterlyser också starkare *styrning*, trots att detta inte ansågs som avgörande i de tidigare frågorna om orsaker till exempelvis framgångsrikt arbete. Ekobrottsmyndigheten efterlyser styrning i form av tydligare instruktioner. Det gör även Försäkringskassan, som efterlyser styrning från Socialdepartementet. Granskningsnämnden för radio och TV vill få reda på om dessa krav gäller dem också. Göteborgs universitet efterlyser politiska direktiv. Högskolan i Gävle efterlyser återrapporteringskrav. Högskoleverket, Konstfack, Kungliga Tekniska Högskolan, Kustbevakningen vill att frågorna tydligare ska komma upp på den politiska dagordning. Politiskt mod efterlyses av Luleå Tekniska Universitet. Tydligare styrning efterlyser även av Lunds universitet – det får inte finnas några motsättningar mellan diskrimineringslagen och högskolelagen, skriver man. Länsstyrelsen i Skåne efterlyser tydligare riktlinjer i regleringsbrev. Likaså Länsstyrelsen i Värmlands län. Länsstyrelsen i Västerbottens län. Mittuniversitetet efterlyser tryck från politiskt håll. Nationalmuseum, Naturhistoriska riksmuseet likaså. Tydligare krav efterlyses även av Sida och Åklagarmyndigheten.

Nästan alla länsstyrelser nämner utbildning, resurser och styrning. Flera efterlyser också *strategiska nationella insatser*, exempelvis efterlyser Länsstyrelsen på Gotland detta. Högskolan i Skövde vill också ha en central stödinstans. Formas menar att större insatser av mer *långsiktig karaktär* behövs för att förbättra jämställdhetsintegreringen. Rikspolisstyrelsen talar också om vikten av en generell samhällsutveckling. Luftfartsverket efterlyser generell lagstiftning. *Goda tips och idéer, exempel från framgångsrik integrering, verktyg* önskas av Forum för levande historia, Högskolan i Väst, Högskolan i Kalmar, Högskoleverket, Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete, Kammarkollegiet Länsstyrelsen i Dalarna, Länsstyrelsen i Jämtland, Länsstyrelsen i Jönköping, Malmö högskola. Mittuniversitetet. Rikstrafiken. Nationellt utbildningsprogram för lärare med konkreta exempel efterlyser Kungliga Tekniska högskolan. Metod och analysstöd efterlyses av Kommerskollegium. Nyckeltal efterlyses av Karolinska Institutet. Indikatorer för att mäta effekt mot medborgare efterlyses av Länsstyrelsen i Västra Götaland. *Erfarenhetsutbyte* efterlyses av många, bland annat myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. Skogsstyrelsen efterlyser nätverk, likaså Försvarmakten.

”Det är en *ledarskapsfråga*”, skriver Energimarknadsinspektionen, Försäkringskassan och Konstfack vill ha krav på att myndighetschefer måste engagera sig (form av styrning). *Chefernas* betydelse lyfts även fram av statens fastighetsverk. Arbetsmiljöverket efterlyser bättre *intern organisation* kring jämställdhet. Bra *definition* av begrep-

pet jämställdhetsintegrering önskar sig Institutet för språk och folkminnen. Mittuniversitetet och Göteborgs universitet vill slutligen ha *incitement* genom resurstilldelning.

Den här rapporten har undersökt arbetet med jämställdhetsintegrering på samtliga statliga förvaltningsmyndigheter. Tidigare offentliga undersökningar om jämställdhetsintegrering på statliga myndigheter har framförallt fokuserat på styrningsfrågan, dvs. hur styrningen fungerar i arbetet med jämställdhetsintegrering. I förhållande till dessa rapporter har den föreliggande undersökningen anlagt ett bredare perspektiv på vilka orsaksfaktorer som kan påverka arbetet med jämställdhetsintegrering.

Ett värde med rapporten är att den bestämt på vilken utvecklingsnivå som myndigheterna befinner sig i arbetet med jämställdhetsintegrering. Kategoriseringen byggde på självskattning och delade in myndigheterna i tre grupper; ”inget pågående arbete”, ”pågående men ej framgångsrikt arbete” och ”framgångsrikt arbete”. Undersökningen visade att drygt en tredjedel av statliga myndigheter inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Vidare visade den att av dem som har ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering anser tre av fyra att detta arbete är framgångsrikt. Denna nivågruppering av myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering kan tjäna som referenspunkt för kommande analyser av jämställdhetsintegrering på statliga myndigheter.

Rapporten visade generellt att organisationsform verkar ha betydelse för arbetet med jämställdhetsintegrering eftersom myndigheter där en särskilt ansvarig utsetts för dessa frågor hade vidtagit fler åtgärder samt hade en allmänt sett mer positiv syn på arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten. Om den ansvarige endast hade ansvar för jämställdhetsfrågor eller om den också hade ansvar för andra ”tvärfrågor” visade sig ha mindre betydelse.

Rapporten diskuterade även orsaker till varför myndigheterna befinner sig på respektive utvecklingsnivå. Analysen visade att när det gäller orsaker till varför ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering blir *framgångsrikt* anser myndigheterna att stöd från ledning och chefer inom myndigheter är en viktigare orsak än exempelvis styrning från regering/departement. Detta resultat ställer debatten om viktiga förutsättningar för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter i ett delvis nytt ljus. I den tidigare debatten om jämställdhetsintegrering har frågor om styrning dominerat. Misslyckanden har framförallt diskuterats som brister i styrningen. Denna undersökning visar att andra faktorer visat sig vara viktiga för jämställdhetsarbetet inom myndigheterna - faktorer som pekats ut inom det bredare fältet av studier kring organisation och kön. Framförallt lyftes betydelsen av ledningens och chefernas stöd fram.

Ett motargument mot att detta ställer debatten i nytt ljus är att ledningen i myndigheten har i uppgift att svara på styrningsimpulser. Ledningens stöd kan därför till betydande del anses ha sin grund i styrning. I så fall skulle vi kunna förvänta att GD:s svar speglade detta och lyfte fram styrning i högre grad än ledningens stöd. Data visade att

## AVSLUTANDE DISKUSSION

så är inte fallet. Även de svar som lämnats av GD rankar stöd hos ledning och chefer som signifikant viktigare än styrning i form av riktade uppdrag från regering/departement, återrapporteringskrav eller kritik från kontrollinstanser. Detta leder till slutsatsen att insatser för arbetet med jämställdhetsintegrering på statliga myndigheter kan behöva applicera ett bredare perspektiv på vad som påverkar utfallet och inte inriktas enbart på styrning utan också beakta mer allmänna organisationsfaktorer som ledningens och chefernas stöd.

När det gäller gruppen som har ”pågående men ej framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering” anger myndigheterna att ”perspektivträngsel” är en viktigare orsak än exempelvis resursbrist. Lika viktigt som perspektivträngsel är enligt myndigheterna ”svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten”. Bristen på konkretisering som myndigheterna pekar på diskuterades på två sätt. Å ena sidan kan bristen på konkretisering bero på att de som arbetar på myndigheten inte har tillräcklig kunskap om frågan och därför inte förmår att konkretisera hur verksamheten påverkar jämställdheten i samhället. Mot denna tolkning talar att påståendet om att organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet hamnar relativt långt ned i rangordningen av orsaker. Myndigheterna själva uppfattar alltså inte konkretiseringssvårigheterna som följden av kunskapsbrist. Trots detta är det givetvis möjligt att en jämställdhetsexpert skulle dra andra slutsatser om hur jämställdhetsmålen kunde konkretiseras för verksamheten. Konkretiseringssvårigheterna skulle i så fall kunna bemötas genom att experter analyserar verksamheten utifrån jämställdhetsmålen.

Å andra sidan kan konkretiseringssvårigheterna tolkas som att myndigheterna inte förstår eller är säkra på vad jämställdhetsintegrering är för typ av mål. Som diskuterades tidigare har vissa värden och etikfrågor ofta införlivats i målformuleringar som varit alltför vagt formulerade för att det ska vara konkret förståeligt hur de ska kunna uppnås. Om jämställdhet exempelvis är ett ”förhållningssätt som ska genomsyra verksamheten” är detta ett betydligt vagare formulerat och mer svåruppnåeligt mål än om jämställdhetsintegrering anses handla om att de medborgare som myndigheten kommer i kontakt med inte ska diskrimineras på grund av sina grupptillhörigheter. Konkretiseringssvårigheterna kan alltså också tolkas som ett mer djupare liggande problem där det behövs vägledning uppifrån om vad målet med jämställdhetsintegrering egentligen är.

När det gäller gruppen som *inte* har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering anger myndigheterna även här svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten som en viktigare orsak än exempelvis brister i styrningen. Många myndigheter anger också som orsak till att de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering att jämställdhetsintegrering inte är aktuell för myndighetens verksamhet. Detta reser frågor om hur brett uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten ska förstås. Om samtliga statliga myndigheter ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet bör det anses vara ett problem att över en tredjedel inte

har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering samt att en viktig orsak till detta som myndigheterna anger är att jämställdhetsintegrering inte anses vara aktuell för myndighetens verksamhet. Samtidigt är uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten så utformat att myndigheterna själva ska undersöka hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras, med respektive departement som ytterst ansvarig instans. Detta öppnar för att frågor om vem som ska avgöra om jämställdhet inte har med en myndighets verksamhet att göra.

Rapporten diskuterade också skillnader i hur myndigheterna beskrev hur arbetet med jämställdhetsintegrering fortskred, jämfört med de konkreta åtgärder som vidtagits på respektive myndighet. Till grund för denna diskussion låg två frågor med vardera ett antal delfrågor; en som handlade om allmänna beskrivningar av arbetet med jämställdhetsintegrering och en som handlade om konkreta åtgärder. Analysen visade att det fanns ett glapp mellan hur myndigheterna svarat på dessa frågor. Vissa myndigheter beskrev arbetet med jämställdhetsintegrering i betydligt mer positiva ordalag än vad antalet genomförda åtgärder gav vid handen. Detta fenomen diskuterades på flera sätt. En tolkning var att dessa myndigheter tolkat uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten som att det handlade om ett ”förhållningssätt” som skulle ”genomsyra” verksamheten. Om uppdraget betraktas i dessa termer kan det vara långt till att diskutera konkreta åtgärder för att främja målet, eftersom förhållningssätt och åtgärder kan betraktas som två helt olika företeelser.

Sammanfattningsvis kan den följande rangordningen av orsaksfaktorer för de olika utvecklingsnivåerna bestämmas:

När det gäller orsaker till att *få igång* arbete med jämställdhetsintegrering anser myndigheterna att konkretisering av vad jämställdhet kan innebära för verksamheten är viktigare än exempelvis ledningens stöd.

När det gäller orsaker till att *pågående arbete inte blir framgångsrikt* anses perspektivträngsel vara en viktigare orsak än exempelvis bristande resurser eller ledningens stöd.

När det gäller orsaker bakom ett *framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering anses ledningens och chefernas stöd vara viktigare än exempelvis politisk styrning eller resurser.

Rapporten presenterade också det stöd som myndigheterna efterlyser i nuläget. Svaren redovisas i sin helhet i bilaga 2 och ger mycket specifik kunskap till kring situationen hos de enskilda myndigheterna. Den typ av stöd som efterlystes spänner ungefär över det tidigare forskning leder oss till att förvänta. Myndigheterna efterlyste exempelvis utbildning, resurser, styrning och i vissa fall generella samhällsövergripande insatser.

## Litteratur

- Alvesson, Mats och Billing Yvonne. *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Susanne, Amundsdotter, Eva och Svensson Marita. 2009. *Mellanchefen en maktpotential*. Vinnova och Stockholms universitet
- Dahlerup, Drude och Freidenvall, Lenita 2008. *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag.
- Grönlund, Anders. 2007. *Införande av integration och jämställdhet i Naturvårdsverkets externa verksamhet*. Rapport 2007:1 Företagsekonomiska institutionen, Akademin för ekonomistyrning i staten, Stockholms universitet.
- Hernes, Helga Maria 1987:22ff. *Welfare State and Women Power*. Oslo; Universitetsförlaget.
- IJ2008/1467/JÄMi. [http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1271/1271186\\_promemoria.pdf](http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1271/1271186_promemoria.pdf)
- KKR, Statskontoret och ESV 2003: 118. *Att styra med generella krav i staten. Lissabonfördraget* avd II, allmänna bestämmelser, artikel 8.
- March och Olsen 1989. *Rediscovering Institutions*. New York: Free Press.
- Peters, Guy 1998. *Managing Horizontal Government. The Politics of Coordination*. Research paper no 21. Canadian Centre for Management Development.
- Pierre, Jon och Sundström Göran. *Samhällsstyrning i förändring. Regeringskansliet och nya governanceformer* (kommande).
- Pollit och Bouckaert 2004. *New Public management Reform*. Oxford: Oxford University Press.
- Proposition 1993/94:147. *Delad makt, delat ansvar*.
- Proposition 2005/06:155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken. Regeringsformen*.
- RRV 2000:17 *Jämställdhet - hur styr regeringen?*
- SCBs myndighetsregister.
- Statskontoret. 2005:1 *En effektivare jämställdhetspolitik*.
- Stetson, D. M. och Mazur, A. 1995. Ed. *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, Kalifornien: Sage.
- SOU 1997:28. *I demokratins tjänst. Statstjänstemannens roll och vårt offentliga ethos*.
- SOU 1999:64. *Representativ demokrati*. Demokratiutredningen.
- SOU 2005:66. *Makt att forma samhället och sitt eget liv*
- SOU 2007:15 *Stöd för framtiden: Om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*.
- SOU 2007:75. *Att styra staten. Regeringens styrning av sin förvaltning*.
- Stensöta 2004. *Den empatiska staten*. Doktorsavhandling i statsvetenskap. Göteborgs Universitet.
- Sundström, Göran. 2003. *Stat på villavägar*. Doktorsavhandling i statsvetenskap. Stockholms universitet.

- Squires, Judith 2007. *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave.
- United Nations. 2002. *Further actions and initiatives to implement the Beijing declaration and platform for action*. NY.
- Wittbom, Eva 2009. *Att spränga normer. Om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Doktorsavhandling i företagsekonomi, Stockholms universitet.

## Bilaga 1 Myndighets- förteckning

### *Myndigheter som svarat och vars svar analyseras i denna rapport (190 stycken)*

Affärsverket svenska kraftnät, Allmänna reklamationsnämnden, Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Arkitekturmuseet, Banverket, Barnombudsmannen, Bokföringsnämnden, Bolagsverket, Boverket, Brottsförebyggande rådet, Brottsoffermyndigheten, CSN, Danshögskolan, Datainspektionen, Diskrimineringsombudsmannen, Dramatiska institutet, Ekobrottsmyndigheten, Ekonomistyrningsverket, Elsäkerhetsverket, Energimarknadsinspektionen, Exportkreditnämnden, FAS, Fastighetsmäklarnämnden, Finansinspektionen, Fiskeriverket, Folke Bernadotteakademien, Formas, Fortifikationsverket, Forum för levande historia, Försvarets forskningsinstitut, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarmakten, Försäkringskassan, Granskningsnämnden för radio och TV, Gymnastik- och Idrottshögskolan, Göteborgs Universitet, Hälso- & sjukvårdens ansvarsnämnd, Högskolan i Borås, Högskolan i Dalarna, Högskolan i Gävle, Högskolan i Kalmar, Högskolan i Kristianstad, Högskolan i Skövde, Högskolan Väst, Högskolan på Gotland, Högscoleverket, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Institutet för rymdfysik, Institutet för språk och folkminnen, Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete, Internationella programkontoret för utbildningsområdet, Justitiekanslern, Kammarkollegiet, Karolinska Institutet, Kemikalieinspektionen, Kommerskollegium, Konjunkturinstitutet, Konstfack, Konsumentverket, Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Krus, Kungliga Konsthögskolan, Kungliga Musikhögskolan, Kungliga Tekniska högskolan, Kungliga biblioteket, Kustbevakningen, Kärnavfallsfondens styrelse, Lantmäteriet, Linköpings universitet, Livrustkammaren och Skoklosters slott med Stiftelsen Hallwylska museet, Livsmedelsverket, Lotteriinspektionen, Luftfartsverket, Luleå Tekniska Universitet, Lunds universitet, Läkeemedelsverket, Länsstyrelsen i Blekinge, Länsstyrelsen i Dalarna, Länsstyrelsen i Gävleborg, Länsstyrelsen i Halland, Länsstyrelsen i Jämtland, Länsstyrelsen i Jönköping, Länsstyrelsen i Kalmar län, Länsstyrelsen i Kronoberg, Länsstyrelsen i Norrbotten, Länsstyrelsen i Skåne, Länsstyrelsen i Stockholms län, Länsstyrelsen i Södermanland, Länsstyrelsen i Värmland, Länsstyrelsen i Västerbotten, Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Västmanland, Länsstyrelsen i Västra Götaland, Länsstyrelsen i Örebro län, Länsstyrelsen på Gotland, Malmö högskola, Migrationsverket, Mittuniversitetet, Moderna Museet, Myndigheten för handikappolitisk samordning, Myndigheten för internationella adoptionsfrågor, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Myndigheten för utländska investeringar i Sverige (ISA), Mälardalens högskola, Nationalmuseum, Naturhistoriska riksmuseet, Naturvårdsverket, Nordiska Afrikainstitutet, Patent- och Registreringsverket, Polarforskningssekretariatet, Post & Telestyrelsen, Premiépensionsmyndigheten, Radio- och TV-verket, Revisorsnämnden, Riksarkivet, Rikspolisstyrelsen, Rikstrafiken, Riksutställningar, Rymdstyrelsen, Rättshjälpsmyndigheten, Rättsmedicinalverket, SMHI, Sida, Sjöfartsverket, Skatteverket, Skogsstyrelsen, Smittskyddsinstitutet, Socialstyrelsen, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Statens Konstnärnämnd, Statens Pensionsverk, Statens Veterinärmedicinska anstalt, Statens beredning för medicinsk utvärdering, Statens

biografbyrå, Statens bostadskreditnämnd, Statens fastighetsverk, Statens folkhälsoinstitut, Statens försvarshistoriska museer, Statens haverikommission, Statens historiska museer, Statens institut för kommunikationsanalys, Statens institutionsstyrelse, Statens jordbruksverk, Statens konstråd, Statens kulturråd, Statens maritima museer, Statens musiksamlingar, Statens muséer för världskultur, Statens skolinspektion, Statens skolverk, Statens väg- och transportforskningsinstitut, Statistiska Centralbyrån, Statskontoret, Stockholms universitet, Strålsäkerhetsmyndigheten, Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll, Svenska ESF-Rådet, Svenska Institutet, Svenska institutet för europapolitiska studier, Sverige författarfond, Sveriges Domstolar, Sveriges geologiska undersökning, Sveriges lantbruksuniversitet, Säkerhetspolisen, Södertörns högskola, Talboks- och punktskriftsbiblioteket, Tandvårds- och läkemedelsförmånsnämnden, Tillväxtverket, Totalförsvarets pliktverk, Transportstyrelsen, Tullverket, Umeå universitet, Ungdomsstyrelsen, Uppsala universitet, Valmyndigheten, Verket för högskoleservice, Vetenskapsrådet, Vinnova, Vägverket, Växjö universitet, Åklagarmyndigheten, Örebro Universitet, Överklagandenämnden för högskolan och Överklagandenämnden för studiestöd.

*Myndigheter som inte svarat på enkäten (20 stycken)*

Blekinge Tekniska högskola, Försvarshögskolan, Högskolan i Halmstad, Inspektionen för strategiska produkter, Karlstad Universitet Konkurrensverket, Länsstyrelsen i Östergötland, Länsstyrelsen i Uppsala län, Medlingsinstitutet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Operahögskolan, Riksgäldskontoret, Riksantikvarieämbetet, Sameskolstyrelsen, Sametinget, Statens Energimyndighet, Statens Järnvägar, Statens geotekniska institut, Teaterhögskolan i Stockholm.

*Myndigheter som uteslutits ur undersökningen på grund av att de har färre än fem årsarbetare (41 stycken)*

Arvsfondsdelegationen, Alkohol- och läkemedelssortimentsnämnden, Centrala etikprövningsnämnden samt de sex Regionala etikprövningsnämnderna, Fideikommissnämnden, Finanspolitiska rådet, Forskarskattenämnden, Försvarets underrättelsenämnd, Gentekniknämnden, Harpsundsnämnden, Inspektionen för socialförsäkring, ILO-kommittén, Krigsförsäkringsnämnden, Kriminalvårdsnämnden, Notarienämnden, Nämnden för hemslöjdsfrågor, Nämnden för styrelserepresentationsfrågor, Nämnden mot diskriminering, Nämnden för arbetstagares uppfinningar, Presstödsnämnden, Rederinämnden, Rättshjälpsnämnden, Samarbetsnämnden för statligt stöd till trossamfund, Signalspaningsnämnden, Skatterättsnämnden, Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor, Skolväsendets överklagandenämnd, Småhusskadenämnden, Statens ansvarsnämnd, Statens personadressregister, Statens skaderegleringsnämnd, Statens tjänstepensions- och grupplivsnämnd, Statens utlandslönenämnd, Statens överklagandenämnd, Taltidningsnämnden, Säkerhets- och integritetsskyddsnämnden, Överklagandenämnden för nämndemannauppdrag

*Bilaga 2*  
*Missiv*

Missiv:

Till \$FULLNAME,

Hej,

Denna \$TITLE handlar om arbetet med jämställdhetsintegrering på \$FULLNAME.

Enkäten distribueras av Jämi som är ett regeringsuppdrag för att utforma stödfunktioner för myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering ([www.jamiprogram.se](http://www.jamiprogram.se)).

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutfattande, i alla processer och på alla nivåer i den ordinarie verksamheten på myndigheten (SOU 2007:15).

Många myndigheter har specifika uppdrag om arbete med jämställdhetsintegrering men uppdraget kan också sägas omfatta samtliga statliga myndigheter eftersom de enligt Regeringsformen (§2:16) inte får diskriminera medborgare utifrån könstillhörighet.

Genom att besvara denna enkät hjälper du Jämi att utforma stöd till myndigheterna i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Svaren bör representera myndighetens verksamhet som helhet. Det tar mellan 5 och 10 minuter att fylla i enkäten.

Du kommer till enkäten genom nedanstående länk.

[\\$FULLURL](#)

Besvara enkäten så snart som möjligt, helst omgående

Eventuella frågor om enkäten ställs till Helena Stensöta xx.

Ansvarig forskare: Helena Stensöta, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs Universitet

Programansvarig Jämi: Annika Olsson

Föreståndare Genussekretariatet, Göteborgs universitet: Anne-Marie Morhed

Med vänliga hälsningar,

\$SENDER

Den nedanstående sammanställningen visar myndigheternas fullständiga svar på två frågor: *Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering* och *Något ytterligare du vill tillägga*. Svaren har redovisats i sin helhet med några få undantag. I de fall den som besvarat enkäten undertecknat med sitt namn har detta tagits bort. Kommentarer om att enkäten tagit längre tid att fylla i vad som angavs har också tagits bort. Detta kommenterades av Barnombudsmannen och Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Jag har även tagit bort kommentarer som säger att myndigheten har det stöd den behöver för tillfället, eller kommentarer som säger att myndigheten inte behöver något stöd. Detta har angivits av Brottsförebyggande rådet, Datainspektionen, Statens biografbyrå, Rättshjälpsmyndigheten samt Tillväxtverket. Konjunkturinstitutet menar också att i den mån jämställdhet har med verksamheten att göra är arbetet redan igång i tillräcklig omfattning.

#### **Allmänna reklamationsnämnden**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?* Myndighetens huvudsakliga uppgift är att opartiskt och med tillämpning av lag pröva tvister mellan konsumenter och näringsidkare. I verksamheten tillämpar nämnden också grundlagarna och den överordnade principen om allas likhet inför lagen. Det innebär att vi inte i den tvistlösande verksamheten kan (får) bedöma ärendena med någon särskild utgångspunkt i konsumenternas kön, ålder eller bakgrund. Det kan ju inte uteslutas att det finns någon aspekt som skulle kunna vara aktuell i verksamheten och som vi inte förmått lista ut. För att finna denna för oss dolda aspekt skulle vi behöva stöd. Det vore intressant att höra vad domstolarna gör i detta avseende när det gäller förfarandet i dispositiva tvistemål.

#### **Arbetsgivarverket**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Arbetsgivarverkets verksamhet vänder sig inte mot medborgarna utan mot arbetsgivarorganisationens medlemmar. Enkäten är därför inte applicerbar på Arbetsgivarverkets arbete med jämställdhetsfrågor.

#### **Arbetsmiljöverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?* Bättre organisation av arbetet kring jämställdhet. Ansvarig person utses. Mer personalresurser. Möjligheter till erfarenhetsutbyte. Nätverk. Dokumentation.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Ansvarig person som tidigare arbetat med jämställdhetsfrågor har slutat på verket. Omorganisation har lett till bristande resurser under det senaste året. Förstärkning av resurser på personalenheten ger möjligheter till ett mera aktivt arbete med frågan. Utbildning av ledning/chefer i nya diskrimineringslagen har genomförts och följs upp.

### **Barnombudsmannen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

I en liten myndighet som vår med cirka tjugotalet anställda så är det svårt att för varje deluppgift av normpåverkande aktiviteter, som jämställdhetsintegreringen är en del av, sätta av flera personmånader. Förändringsarbetet måste vara ett synsätt som finns med i det dagliga arbetet. Myndigheten har också lidit av att arbetsplatsen från start har dominerades av kvinnliga anställda från start kombinerat med att personalomsättning-  
en till i vissa delar av verksamheten har varit låg. I teorin så anser sig nog alla omfatta av en positiv syn på jämställdhetsintegrering och övriga viktiga normerande insatser. I praktiken är vi/man begränsade till de praktiska omständigheterna vilket gör att förändringar inte sker "över en natt".

*Något ytterligare du vill tillägga?*

De redovisade förhållandena grundar sig i stort på den organisation som funnits innan byte av myndighetschef i november 2008 och som levt kvar tills att vi har nu satt en ny organisation i drift från den 20 april. Den kommer att bli fullt ut bemannad först i september 2009. Det är då den nya organisationen till fullo också mer övervägt kan ta sig an dessa och andra viktiga uppgifter som inte är direkt uppdragsbetingande.

### **Bokföringsnämnden**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Bokföringsnämnden är åtta kvinnor och en man. Vi arbetar med utvecklande av normgivning och svarar på yttrande från domstolar. I årsredovisningslag bokföringslag finns ingen könsaspekt.

### **Boverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Utbildning. Vi svarar upp mot de återrapporteringskrav som ställs på verket i regleringsbrev när det gäller jämställdhetsperspektivet och vi försöker om möjligt integrera frågan i den ordinarie verksamheten samt finna former för kvalitetssäkring.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Våra svar bygger en hel del på det uppdrag verket har. Att tillsammans med länsstyrelserna stödja ett konkret utvecklingsarbete för att stärka tryggheten i stads- och tätortsmiljöer ur ett jämställdhetsperspektiv.

### **Danshögskolan**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Det stöd som skulle behövas är utbildning av fler personer inom myndigheten.

### **Dramatiska institutet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

På en liten myndighet är det många medarbetare som är involverade i många arbetsgrupper vilket gör att det är svårt att få tiden hos dem.

### **Ekobrottsmyndigheten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Tydligare instruktioner samt extern uppföljning.

### **Elsäkerhetsverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Stöd och råd efterfrågas. Myndigheten har få anställda vilket innebär att det inte finns någon funktion som endast arbetar med jämställdhetsfrågor.

### **Energimarknadsinspektionen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Jag tror inte myndigheten behöver så mycket externt stöd. Det här är en attitydfråga. Där värderingar måste ifrågasättas och integreras i ett nytt tankesätt. Ledningens acceptans för detta är ett måste. Handlar mycket om en ledarskapsfråga.

### **Exportkreditnämnden**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Jämställdhetsintegrering har inte något direkt med vår verksamhet att göra då vi endast riktar oss mot svenska företag.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Jag har inte svarat på frågorna då dessa inte känns relevanta för vår verksamhet. Inom myndigheten arbetar vi aktivt med jämställdhetsfrågor men jag har inte uppfattat att det är det arbetet denna enkät riktar sig mot. EKN har en policy för ansvarsfullt företagande som bifogas. Policy och riktlinjer för ansvarsfullt företagande i garantigivningen Policy EKN vill främja ansvarsfullt företagande. De hänsynstaganden som EKN gör i sin garantigivning handlar om miljö, sociala frågor, att motverka korruption och att främja hållbar långivning till fattiga länder. Miljö och sociala frågor EKN vill medverka till affärer med acceptabla sociala förhållanden och miljöpåverkan. I affärer där sociala förhållanden och miljöeffekter bedöms vara oacceptabla avstår EKN från medverkan. I garantigivningen beaktar EKN därför påverkan på miljö, människor och samhällen, samt arbetsförhållanden, såsom t ex hälsa och säkerhet, barnarbete och tvångsarbete i projektet eller köparföretaget. Korruption EKN accepterar inte korruption i de affärer vi garanterar. Hållbar långivning EKN tar hänsyn till fattiga, svårt skuldsatta länders skuldsituation och medverkar därför inte i projekt som försvårar dessa länders sociala eller ekonomiska utveckling. Policyn tillämpas för affärer med offentliga köpare i länder som har begränsningar i sin kommersiella upplåning. EKN uppmanar alla företag att tillämpa principerna i FN:s Global Compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. De senare är gemensamma rekommendationer från OECD-ländernas regeringar om bland annat mänskliga rättigheter, information, arbetsrätt, miljöskydd, bekämpande av mutor, konsumentskydd och konkurrens. Riktlinjerna återspeglar god praxis för alla företag. FN:s Global Compact innefattar principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption riktade till företag. Principerna baseras på FN:s deklaration om de mänskliga rättighe-

terna, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption. Det är viktigt för EKN att ha en dialog med våra kunder och andra intressenter om ansvarsfullt företagande så att vi både kan få en fördjupad förståelse för hur andra arbetar inom området och samverka för en hållbar utveckling. EKN:s personal utbildas kontinuerligt om ansvarsfullt företagande. Riktlinjer för prövning av miljö- och sociala frågor Miljöhänsyn och sociala frågor är viktiga delar i EKN:s bedömning av exportaffärer. EKN:s miljöpolicy syftar till att motverka negativa effekter på miljön. Med miljöpåverkan avses i EKN:s riktlinjer påverkan på luft, vatten, mark, resursförbrukning (energi, material, vatten, land), avfall, buller, påverkan på känsliga natur- och kulturområden (t ex nationalparker, naturreservat, urskog) och påverkan på människor och samhällen (socialt, kulturellt och ekonomiskt, t ex folkomflyttningar och påverkan på ursprungsbefolkning och sårbara grupper). I syfte att motverka negativa konsekvenser för miljön gör EKN en miljögranskning enligt särskilda riktlinjer vid affärer med risk för negativ miljöpåverkan. Riktlinjerna bygger på OECD:s rekommendation om gemensamma förhållningssätt för miljöhänsyn vid statsstödda exportkrediter. EKN tar också hänsyn till sociala frågor i garantigivningen genom att granska arbetsförhållanden i projektet eller köparföretaget som exempelvis hälsa och säkerhet, barnarbete och tvångsarbete. Ansökan om garanti kan avslås om EKN:s granskning visar på starkt negativa miljö- och sociala förhållanden, eller om nödvändig information inte erhålls. Riktlinjer för policy mot korruption. Den som söker en garanti måste intyga att mutor inte lämnats i affären, samt informera om eventuella ersättningar till agenter. Garantin blir ogiltig om det senare visar sig att det har förekommit mutor. Riktlinjer för hållbar långivning EKN:s policy för hållbar långivning innebär att vi normalt inte ska garantera export till offentliga köpare i länder som har begränsningar i sin kommersiella upplåning i programmen med Världsbanken och IMF, om affären bryter mot mottagarlandets fattigdomsminsknings eller skuldstrategi eller försvårar landets sociala eller ekonomiska utveckling. Avsikten med policyn är att EKN inte skall ge garantier i affärer som anses som improduktiva eller som bryter mot mottagarlandets fattigdomsstrategi. Policyn omfattar den garantigivning som ökar statlig direkt eller indirekt skuldsättning

#### **Fastighetsmäklarnämnden**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Enkel handledning om hur man kan gå tillväga på en liten myndighet med i huvudsak tillsyn som uppgift.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vår myndighet har tre uppgifter; föra register över registrera. fastighetsmäklare, utöva tillsyn över dessa samt tillhandahålla information om god fastighetsmäklarsed.

#### **Finansinspektionen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Vi kan behöva hjälp med att ta fram mer utbildningsmaterial i jämställdhetsfrågor som kan användas för personal och chefer på myndigheten.

### **Folke Bernadotteakademin**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Goda tips och idéer från andra myndigheter och distribution av nyheter inom området.

### **Formas**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
För att förbättra jämställdhetsintegreringen inom universitet och högskolor krävs stora samlade insatser. Ett enskilt forskarråd kan bidra till förändring men inte på något avgörande sätt. För detta krävs större insatser av mer långsiktig karaktär.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Svaren ovan avser främst myndighetens verksamhet utåt. Själva myndigheten består av ca 40 personer – inom denna ram är frågan om jämställdhetens olika perspektiv något lättare att uppmärksamma och hantera.

### **Fortifikationsverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
JÄMI/JÄMIX motiverar och ger energi. Ett mycket konkret och bra stöd.  
Forum för levande historia Goda exempel på framgångsrik integrering. Underlag för diskussion utifrån erfarenheter av ansvarig aktör. Jämförande och analyserande statistik.

### **Försvarets materielverk**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Utbildning.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Svaren ovan avser främst myndighetens verksamhet utåt. Själva myndigheten består av ca 40 personer – inom denna ram är frågan om jämställdhetens olika perspektiv något lättare att uppmärksamma och hantera.

### **Försvarsmakten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Nätverksstöd för ansvariga samt bollplank. Tydligare riktlinjer/instruktioner från regering med krav på återredovisning.

### **Försäkringskassan**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Ledningens uppdrag, en egen budget, tydliga uppdrag från socialdepartementet.

### **Granskningsnämnden för radio och TV**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Få kunskap om vilka krav som finns. Exempel på vad som kan göras. Berörs alla myndigheter?

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Granskningsnämnden prövar om innehållet i radio- och TV-program följer de regler som finns för sändningarna. Vi gör ingen skillnad på om anmälaren är kvinna eller man, alla anmälningar behandlas lika.

### **Gymnastik- och Idrottshögskolan**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Uppfattar att myndigheten har relativt bra överblick kring kvantitativa indikatorer på jämställdhet. Mer problematiskt med det kvalitativa arbetet, särskilt inom forskningsdelen. Den nyss nämnda personalchefsfunktionen är ett sätt att få resurser till att mer systematiskt lägga upp handlingsplaner etc. Ett stöd är den typen av referensmaterial som skapar generella översikter kring lönebilder, könsfördelning etc. HSV ger här relativt gott stöd.

### **Göteborgs universitet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Politiska direktiv och uppdrag till myndigheten är viktiga för att understryka betydelsen av jämställdhet och likabehandling vid myndigheten. En utveckling av indikatorer för att visa på resultat är önskvärd. En koppling mellan framgång med avseende på sådana indikatorer och resurstilldelning är av värde (se Resursutredningens ursprungliga förslag).

### **Högskolan Väst**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Att ta del av goda erfarenheter och exempel på framgångsrika arbetsformer/-modeller.

### **Högskolan i Dalarna**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Hej, Den här enkäten är mycket svår att besvara för högskolor och universitet. När ordet "medborgarna" används – avses därmed studenterna eller de som inte är studenter men är medborgare i allmänhet? Det innebär en avgörande skillnad, och själv betraktar jag studenterna som en oberoende del av högskolan, företräd av studentkårerna. Vad innebär "könsskillnader i myndighetens verksamhet gentemot medborgarna" – är det diskussionerna om innehållet i kurslitteratur, lärarpersonalens könssammansättning och genusperspektiv, TA-personalen, hur forskningsresultat presenteras, våra samverkansprojekt med företag och organisationer eller studentrekryteringen? När det gäller organisationsfrågorna är det viktigt att skilja mellan den särskilda organisation vi måste ha enligt lag och förordning, där speciella förutsättningar råder, och resten. Det vore nog till nytta om ni tog kontakt med xx och hennes delegation, som ju arbetar just med jämställdhetsfrågor inom den högre utbildnings- och forskningssektorn, och samordnade, eftersom de svar ni får på denna enkät för Jämi kommer att bli mycket ojämnt (beroende på hur svararen definierar studenter etc.) och knappast användbara för lärosätena, för myndigheter som inte har stor likhet med lärosäten

eller för det övriga – och mycket viktiga – arbete ni själva bedriver. Men enkäten är för mig som är kunnig inom området nära nog omöjlig att besvara – menar ni t.ex. vad som varit viktigt för just den här organisationen i fråga 10 eller i organisationer i allmänhet, som jag sysslat en hel del med. Ett exempel: riktade krav från departementet till just oss hade varit viktiga om de förekommit, vilket de inte gjort. Så jag svarade att de var ytterst viktiga, men hur tolkbart är mitt svar för er? I fråga 5 har jag svarat utifrån att jag själv i alla ledningssammanhang integrerar j-integr, och därigenom utbildar de närmaste medarbetarna. Men jag har också enligt ovan hoppat över alla frågor om "medborgarna" eftersom studenternas roll inte låter sig inordnas i enkäten.

### **Högskolan i Gävle**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
UtbildningHandledning Resurser.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vore bra om det för högskolor/universitet fanns ett återrapporteringskrav genom att det fanns med i RB, vilket det inte gör idag.

### **Högskolan i Kalmar**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Förslag till process, möjliga tillvägagångssätt, bra exempel.

### **Högskolan i Skövde**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Kostnadsfri utbildning. Det ska inte vara en fråga om ekonomi. Ska/bör finnas en kontaktperson/bollplank hos JämI (inom staten). Forum för erfarenhetsutbyte.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi har initierat ett arbete men ännu så länge är det i sin linda.

### **Högskolan på Gotland**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Erbjudas utbildning och anvisningar om litteratur för de som ska driva frågorna på myndigheten.

### **Högskoleverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Tydligare ledning i form av krav och förväntningar. Utbildning, verktyg, idéer på hur man kan genomföra det. Experter som konsulter både när det gäller vad integreringen kan innebära för vår myndighet och hur man nå dit. Något som man kan hänvisa till för att få hela organisationen att förstå att det är var och ens arbetsuppgift att arbeta med jämställdhet/jämställdhetsintegrering.

### **Institutet för rymdfysik**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Information och utbildningsförslag.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vårt uppdrag är att bedriva grundforskning och medverka i utbildningar. Vi har ett aktivt arbete med jämställdhetsfrågor och försöker få en jämnare fördelning inom myndigheten och när det gäller att nå ut med information om varför det är viktigt för såväl män som kvinnor att engagera sig i forskningsfrågor. Som enkäten är utformad ger mina svar en alltför negativ bild av vårt arbete med jämställdhetsintegrering. Jag har nog hoppats att det inte existerar könsskillnader i medborgarnas önskan att det bedrivs grundforskning. Däremot är det uppenbart att det behövs stöd för att få en mer jämställd fördelning när det gäller att utföra forskning inom vårt område och att hänsyn behöver tas till hur information presenteras. De besparingar (som kallas effektiviseringar) som hela tiden görs innebär att arbetet med att skapa en mer jämställd arbetsplats blir lidande. Vi har goda förebilder inom myndigheten när det gäller jämställdhetsarbete, men de måste självklart ha samma chans som andra att ägna sig helhjärtat åt kärnverksamheten.

### **Institutet för språk och folkminnen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
En bra definition med många exempel på begreppet jämställdhetsintegrering.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Begreppet känns något luddigt och därför är det svårt att besvara frågorna. Vi har tidigare fört statistik över kön på besökare och förfrågningar. Könsfördelningen befann sig inom spannet 60–40 med en minskande övervikt för män. Senaste mätningen 2006 gav 57% män och 43% kvinnor av antalet besökare och förfrågningar. Men sedan 2006 mäter vi inte längre detta utan endast antalet. Det upplevdes integritetskränkande och kunde även anses lagstridigt att avkräva allmänheten uppgifter om kön, ålder, högsta formella utbildning och geografisk hemvist för att ta del av allmänna handlingar. Vi har allmänna handlingar i våra samlingar och dessa har man enligt Tryckfrihetsförordningen rätt att ta del av utan att avkrävas personuppgifter.

### **Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Inget direkt stöd utan mer av exempelvis information, tips och idéer hur små myndigheter utan direkt medborgarperspektiv kan och bör arbeta.

### **Justitiekanslern**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Vid utgången av 2008 var 15 kvinnor och 11 män anställda vid myndigheten. Ledningen beaktar vid varje tjänsteställning att jämställdhet uppnås. Myndigheten är inte i behov av något stöd utifrån.

### **Kammarkollegiet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Användbara verktyg för att förbättra detta arbete.

### **Karolinska Institutet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Allt under punkt 5. Att bygga upp strukturer, ta fram nyckeltal, utbildningar m.m.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Det är svårt att besvara frågorna om man inte först ger en definition av jämställdhetsintegrering i detta sammanhang. Det är skillnad på intern och extern jämställdhetsintegrering. Vi har en relativt nytillsatt likabehandlingskommitté och mycket arbete har precis initierats. Jämställdhetsfrågor har integrerats i likabehandlingsarbetet men det finns inte någon konkret plan för jämställdhetsintegrering som går att följa upp. Den mest konkreta integreringsåtgärden är kanske att institutionernas likabehandlingsplan har integrerats i verksamhetsplanen fr.o.m. 2009.

### **Kommerskollegium**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Metod och analysstöd.

### **Konjunkturinstitutet**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Konjunkturinstitutets främsta uppgift är att analysera och prognostisera den ekonomiska utvecklingen i Sverige på makronivå och flertalet anställda är nationalekonomer. Produkterna är konjunkturrapporter, brometerundersökningar, lönebildningsrapport, Working Papers, Specialstudier och vissa uppdragsrapporter inriktade på samhälls-ekonomiska analyser. Mottagare är i första hand riksdag och regering, näringsliv, banker, fackföreningar m.fl. institutioner. KI arbetar f.n. enligt sitt regleringsbrev med analyser av lönebildningen ur ett jämställdhetsperspektiv som publiceras i den årliga Lönebildningsrapporten. Därutöver har KI nyligen fått ett regeringsuppdrag inriktat på analyser av jämställdheten på arbetsmarknaden. Produkternas innehåll i övrigt bedöms inte falla inom området för jämställdhetsintegration och behovet av ytterligare kartläggning mm är tills vidare litet. Detta ärende har beretts med Finansdepartementet.

### **Konstfack**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Ett krav på att myndighetschefer och styrelse ska engagera sig i frågorna.

### **Konsumentverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Kartläggning och metodstöd för uppstartsarbete.

### **Kriminalvården**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Stöd via uppdrag i regleringsbrev eller dylikt.

### **Kungliga Konsthögskolan**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Medel till föreläsningar, kurser för ledningen och metodik.

### **Kungliga tekniska högskolan**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Kunskapsinhämtning om genus- och jämställdhetsfrågor är nyckeln till att vara ett nutida tekniskt universitet där både kvinnor och män ska arbeta eller studera. Det viktigaste stödet är att samhällets styrdokument signalerar obligatoriet av att utbildning och integrering av dessa frågor ska beaktas och tillämpas inom ramen för, var och en anställd, inom tjänsten på universitetet/högskolan/myndigheten. För lärarna skulle det vara till stor hjälp att ta fram ett nationellt utbildningsprogram med bl a många olika konkreta exempel just ur pedagogisk synvinkel. Detta för att direkt visa på hur man beaktar och tar fördel av att arbeta med jämställdhet-, mångfald och likabehandling (JML) av studenter inom ramen för undervisningen. Att KTH också pekar på mångfald beror på att av dagens universitetsstudenter på både grund- och forskarnivå är ca 30 procent av utländsk härkomst. KTH har också funnit det lämpligt att fortbilda brett eftersom lärarna måste se de manliga och kvinnliga studenterna ur samtliga JML-perspektiv. Detta liksom att särskilt kvinnliga lärare i Sverige måste få stöd med metoder/åtgärder för att undervisa manliga studenter från länder där man inte har vana vid att kvinnor har auktoritet. Detta skulle också kunna vara en specifik pedagogisk utbildningsförstärkning som landets samtliga lärarhögskolor behöver ge dagens och morgondagens lärarhögskolestudenter.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Det stora värdet med lärarutbildning kring JML-frågor: Lärarna blir genom tillämpning av JML-kunskaper i undervisningen i sin tur goda förebilder för studenterna. Följden blir att studenterna också lär sig att beakta och fungera gällande dessa frågor i yrkeslivet som arbetskamrater, handledare, chefer och inte minst som teknikutvecklare av produkter för alla människor oberoende av kön, etnicitet, religion etc. Mångfalden stimulerar och ger många fördelar.

### **Kungliga biblioteket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Mera resurser och aktivt stöd.

### **Kustbevakningen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Frågorna måste nog tydligare upp på den politiska dagordningen.

### **Lantmäteriet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Få bättre kunskap om vad jämställdhetsintegrering är. Verktyg för att arbeta med denna fråga. Hur vidgar vi jämställdhetsarbetet till att även omfatta integrering?

### **Luftfartsverket**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Ytterligare åtgärder torde i första hand följa av en generell lagstiftning som berör alla delar av samhället och inte specifikt LFV. Inom ramen för nuvarande reglering av LFV är det inte uppenbart vilka typer av åtgärder som skulle erfordras.

### **Luleå Tekniska Universitet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Politiskt mod och vilja att genomföra förändring. Tid och resurser att arbeta med jämställdhetsintegrering samt tydliga mål och uppdrag från lokal ledning/chefer.

### **Lunds universitet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Det framgår delvis av svaren från tidigare frågor – särskilt viktigt är att det finns båda kontroll i form av mål som skall uppnås och stöd i form av riktade medel och idéer om hur arbetet skall drivas det får inte finnas motsättningar mellan tolkningen av diskrimineringslagen och högskoleförordningen – det måste rättas till.

### **Länstyrelsen i Blekinge**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Tydligare styrning från regeringen samt resurser.

### **Länstyrelsen i Dalarna**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Det är viktigt att det verktyg som tagits fram som stöd i jämställdhetsintegreringen utvecklas. Tillse att aktuella forskningsresultat kommer verksamhet tillhanda. Inspirationsdagar för sakkunniga men även besök på arbetsplats för att inspirerar till varför jämställdhetsintegrering.

### **Länstyrelsen i Halland**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

- \* Seminarier avseende fortsatt metodutveckling och erfarenhets-utbyte
- \* Samordna- / strategutbildning (för nytillkommande
- \* Metodutbildning / -utveckling kopplat till specifika sakområden
- \* Erfa-utbyte för specifika sakområden (ev stuprör: c-r-l) \* Ev mynd. ch.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Ang frågorna 5.10-5.12 samt fråga 9: 5.10-5.12 I samband med framtagande av

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2004 genomfördes ett utvecklingsprogram enligt följande: \* Seminarium för ledning och chefer samt fackliga företrädare (1/6 -04. 22 av 24 deltog) \* Basutbildning för all personal (30/8 -04. 109 av 137 deltog) \* Metodutbildning för kontaktpersoner / samordnare för varje enhet (31/8 och 18/10 -04. 18 deltagare från 15 enheter) Därefter har Lednings-, Bas- och Metodutbildning erbjudits såväl interna som externa aktörer inom ramen för ett samarbete i sydlänen. (Från våren 2006 och fortfarande.) Samtliga enhetschefer utom en har Basutbildning. Ett flertal deltog även i den inledande ledningsutbildningen. Andelen av personalen, som har basutbildning varierar till följd av personalomsättning. ( 31/12 -07 var det 75%. 31/12 -08 var det 71%.) Fråga 9: Vid avstämning med följdfrågor för ”Ja” resp ”Nej” på fråga 9 fann vi att följdfrågorna i Fråga 10 var mer relevanta. Noteras dock att ”Ja” på fråga 9 snarare står för ja till ”fungerande arbete med jämställdhetsintegrering”.

#### **Länstyrelsen i Jämtland**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Fortsatt styrning och uppföljning. Öronmärkta medel avsatta för jämställdhetsintegrering. Stöd och utbildning från personer som kan och har erfarenhet av strategin jämställdhetsintegrering samt kan arbeta med metoder relevanta för staten och den specifika myndigheten.

#### **Länstyrelsen i Jönköping**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Stöd för att komma vidare inom vissa sakområden, gärna erfarenhetsutbyten och goda exempel. Infallsvinklar utifrån är oftast bra i ett utvecklingsarbete.

#### **Länstyrelsen i Kalmar län**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Större ramanslag!

#### **Länstyrelsen i Norrbotten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Vi har redan expertis i egenskap av en sakkunnig i jämställdhet på myndigheten. Det stöd som kan vara aktuellt är att få kunskaper och påfyllnad vad gäller forskning inom området.

#### **Länstyrelsen i Skåne**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Ännu tydligare riktlinjer i regleringsbrev. Ytterligare resurser.

### **Länstyrelsen i Stockholms län**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Externt anordnade utbildningar i jämställdhet/jämställdhetsintegrering för länsledningsgruppen. Det är svårt att anordna sådana från en underordnad position som handläggare/sakkunnig. Det var väldigt uppskattat när departementet och sedermera JämStöd höll sådana utbildningar. Jag har hållit sådana tidigare utbildningar tillsammans med externa konsulter men nu har många i högsta ledningen bytts ut och det är dags igen. För oss som jobbar med jämställdhet på myndigheten kan behövas särskilda fördjupningsutbildningar om jämställdhetsintegrering inom olika sakområden t.ex. i samhällsplanering, socialt arbete, landsbygdsutveckling, miljöfrågor, bemötande av medborgare mm med forskare på specialområden. Gemensamma spjutspetsseminarier tillsammans med JämI, SKL och länsstyrelserna vore också bra.

### **Länstyrelsen i Värmlands län**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Resurser och politisk styrning.

### **Länstyrelsen i Västerbotten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Myndigheten behöver tydliga direktiv om att jämställdhetsfrågor ska ingå i all verksamhet. Stöd i form av utbildning, konkreta exempel, medel för att ta egna initiativ gällande jämställdhet på myndigheten men också i länet. Stöd i processtänkande och hur jämställdhet kan implementeras i befintliga processer. Stöd till experterna genom "högnivå" utbyten mellan t ex forskare och praktiker. Genusteori är oerhört viktigt för att jobbet ska bli bra gjort.

### **Länstyrelsen i Västernorrlands län**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Återkommande kompetensutveckling. Omvärldsanalyser, nätverksbyggande, goda exempel på myndigheter som har lyckats i sitt arbete med jämställdhetsintegrering.

### **Länstyrelsen i Västmanland**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Mandat, uppdrag och resurser.

### **Länstyrelsen i Västra Götaland**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Alla förutsättningarna finns för att kunna integrera perspektivet i Myndighetens vardag. Det som saknas är instrument för mätning av arbetsresultatet för medborgarna.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

En förklaring till svaren i enkäten: Det är svårt att svara på frågorna så generellt. Vi har en utarbetad strategi för arbetet med jämställdhetsintegrering och arbetar med medarbetarna enhetsvis.

### **Länstyrelsen i Örebro län**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Stöd, styrning och resurser.

### **Länstyrelsen på Gotland**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

För att flytta fram positionerna i arbetet med jämställdhetsintegrering behövs stöd av mer strategiska nationella insatser och mer stöd till själva myndigheten operativt. De mer operativa stödinsatserna klarar vi av själva, eller hämtar från annat håll bl.a. andra myndigheter el nätverk. Nedan följer ett antal exempel på nationella insatser som vi bedömer skulle stödja vårt arbete långsiktigt och hållbart. Som vi svarade på remissen av den senaste jämställdhetspolitiska utredningen samt SOU 2007: 15 så skulle myndigheten behöva ha en sektorsmyndighet som kan samordna, utveckla och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Detta uppdrag finns inte i dag hos någon myndighet. Ett uppdrag till vår myndighet skulle behövas, att regionalisera de jämställdhetspolitiska målen med viktiga aktörer i länet. Exempel på aktörer skulle kunna vara andra statliga myndigheter, kommuner, regionförbund. Hur de regionala målen efterlev och följs ska följas upp vart annat år (jämför de regionala miljömålen) av departement eller eventuellt sektorsmyndighet för jämställdhetsintegrering. Att få ett utvärderings och uppföljningsansvar till Länsstyrelsen (t.o.m. kanske tillsynsuppdrag, men då behövs andra verktyg) för hur arbetet med jämställdhetsintegrering efterlevs i kommunerna/ kommunförbunden i de verksamheter som har lagar/ förordningar som ska ta hänsyn till kvinnor/ män pojkars och flickors behov. (T.ex. Utbildning/ Socialtjänsten/ Regionala utvecklings frågor/ bedömer vi skulle ha effekt på arbetet med jämställdhetsintegrering. Till viss del behöver Länsstyrelsen ökade resurser i form av medel för kostnader att ta fram olika kunskapsunderlag. T.ex. så kostar att ta fram en regional lathund om könsuppdelad statistik ca 150 000 kr/ län vilket vi borde ta fram en varje år men i dag tar fram vartannat år p.g.a. resursbrist.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Att andra myndigheter och regionförbund får tydligare uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering ur ett kund/ brukarperspektiv skulle också driva utvecklingen framåt. Särskilt om de också får ett återrapporteringskrav i frågan. Inte minst för att Länsstyrelsen har ett uppdrag att samordna insatser i länen. Detta skulle underlätta samordningen och viljan hos andra aktörer att driva ett utvecklingsarbete i dessa frågor.

### **Malmö högskola**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Utveckling av metodstöd nätverksskapande – för kunskapsöverförning och inspiration – idéskapande Intresse för hur det går för oss – krav på återrapportering.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Detta är min upplevda bild – jag har inte helt kontroll över hur vi lyckas ur ett medborgarperspektiv.

### **Mittuniversitetet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Ser oerhört positivt på att frågan uppmärksammas. Det behövs fokus på frågorna, vi som sitter "där ute" och försöker jobba med det, behöver tydlighet och tryck från politiskt håll.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Tryck från politiskt håll. Tydlig koppling mellan resursfördelning och framgång i arbetet med jämställdhetsintegrering. Erfarenhetsutbyte, nätverk, spridning av goda exempel, handgripliga metoder om "huret" är aldrig fel.

### **Moderna Museet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Vi har sedan många år jämställdhetsaspekter som en väsentlig del i vår vision och mål samt i styrdokument för hela verksamheten.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Visst metodstöd kan vara bra samt återkommande (med 4–5 års mellanrum) "peppning" till ledning och all personal.

### **Myndigheten för handikappolitisk samordning**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Handisam vill gärna, bl.a. med utgångspunkt i JämStöds Praktika, genomföra "trappmetoden" under hösten 2009. I detta sammanhang skulle vi primärt behöva hjälp med steg 1 och 2 i form av coaching, bra föreläsare/seminarieledare med mera. Hur går vi tillväga? Vem vänder vi oss till? I förlängningen är Handisam intresserade av att undersöka huruvida "Trappan" och Handisams riktlinjer för tillgänglighet, "Riv Hindren" kan befrukta varandra i ett vidare utvecklingsarbete.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi beklagar att vi svarar så sent men den första enkäten måste ha kommit bort. Ingen här har sett den.

### **Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Vore bra med andras goda erfarenheter av jämställdhetsarbete, både avseende integrering i verksamheten – i vårt fall analyser och utvärderingar i rapportform och avseende det interna jämställdhetsarbetet. T.ex. uppföljning av jämställdhetsplaner.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser bildades 1 april 2009 och har därför inte hunnit starta upp något jämställdhetsarbete ännu.

### **Myndigheten för utländska investeringar i Sverige (ISA)**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Personella resurser.

### **Nationalmuseum**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

1. Tydliga mål i regleringsbrevet
2. Utbildning för ledning och chefer
3. Resurser (tid/pengar) avsätts inom verksamheten
4. Mer strukturanalyser
5. Funktioner som t.ex Jämstöd och Jämi är viktiga
6. Stöd för omvärldsanalys i förhållande till kund/public.

### **Naturhistoriska riksmuseet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Information och vägledning från experter på genusfrågor t.ex. i utformning av utställningar och i undertexter. Tydliga och praktiska råd t ex via checklistor och mallar.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Frågor om jämställdhetsintegrering ingår samlat i olika former av återrapportering som t.ex. årsredovisning.

### **Naturvårdsverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Handfasta verktyg för att stödja och underlätta arbetet med jämställdhetsintegration.

### **Nordiska Afrikainstitutet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

En liten myndighet kan ändra personalsammansättning i den takt som nya tjänster utlyses. Vi har en övervikt med kvinnor och söker aktivt rekrytera män inom de områden som kvinnor dominerar (bibliotek, administration, publikation och information) Inom forskningsgruppen har det varit en ganska jämn fördelning. Ledningsgruppen domineras av kvinnor.

### **Polarforskningssekreteriatet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Traditionellt manliga resp kvinnliga yrken förekommer i mkt hög utsträckning på myndigheten trots försök vid rekrytering att bryta mönster. Attityder behöver förändras hos både chefer och medarbetare. Jämställdhetsaspekten måste upplevas ge ett mervärde i det dagliga arbetet.

### **Post & Telestyrelsen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Tips och råd. Verktyg för att arbeta med dessa frågor. Erfarenhetsutbyte. Goda exempel så att inte alla behöver uppfylla hjulet.

### **Radio- och TV-verket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

1. Vi behöver veta om detta är ett krav
2. Var kan man läsa mer om detta?
3. Enkla tips på hur man kan påbörja arbetet
4. Ska samtliga myndigheter göra detta, även de små?

### **Revisorsnämnden**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

RN:s verksamhet avser tillsyn över godkända och auktoriserade revisorer och dessa revisorer är också myndighetens huvudsakliga avnämare. De är jämställda genom sina meriter och yrkeskvalifikationer vilket framgår av yrkestiteln.

### **Rikspolisstyrelsen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Samhället behöver utvecklas generellt och förebilder en nödvändighet. Myndigheten har bättre stöd av att jämställdheten utvecklas generellt i alla sammanhang än av pek-pinnar från överordnade organisationer eller enfråga-myndigheter som bara driver sina intressefrågor. Uppmärksamhet på ett positivt sätt är troligen en mycket bättre framgångsfaktor på sikt än negativa utpekanden.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Alla frågor om lika behandling bör ha likvärdig status. Jämställdhetsintegrering är mest en fråga om vilja och några enkla lösningar finns inte. Tvång är ett medel som kan fungera men har en baksida i att det kan skapa förakt.

### **Rikstrafiken**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Inspirerande exempel från organisationer och företag som arbetar med i förhållande till medborgaren indirekta uppgifter. Undersökningar om mäns och kvinnors behov av att resa och hur behoven skiljer sig åt. Idag finns bara undersökningar som visat hur kvinnor och män valt att resa. Oklart vilka som valt att INTE resa p.g.a. dåliga/inga alternativ.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Att integrera Jämställdhetsperspektivet i arbetssättet tar tid och måste grundläggas i myndighetens delprocesser som måste kartläggas och utvecklas. Det gör vi samtidigt som vi försöker få barnperspektivet (gammal/Ung/barn) integrerat och kompatibelt med andra mål som effektivitet och kostnadskontroll.

### **Riksutställningar**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Vi vill gärna ha kontakt med Jämi för att diskutera svårigheter att nå ut till medborgarna och mäta jämställdhetsintegrering i den typ av verksamhet vi har på Riksutställningar.

### **Rymdstyrelsen**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Hej, Försökte fylla i enkäten men jag går bet. Vi är en liten expertmyndighet (16 anstvarav 7 män) med hög utbildningsnivå och lite speciella krav på kompetenser hos personalen och en fullständigt platt organisation. Vi försöker verkligen agera aktivt utifrån jämställdhet mellan kön och etnicitet bland andra kriterier såväl vid nyanställning som i det löpande arbetet. Men som liten myndighet spelar vi i en egen division när det kommer till frågor om huruvida hela ledningsgruppen... avsatt resurser för olika funktioner... organiserat jämställdhetsarbetet... utbildat samtliga chefer... etcetera Vi delar upp de administrativa frågorna som inte faller självklart på någon i den lilla administrativa gruppen (registrator, ekonomi eller ansökningsadministratör) men vi kan inte avsätta dedicerade resurser i regelrätt mening på samma sätt som större organisationer.

### **SMHI**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Första gången begreppet jämställdhetsintegrering dykt upp på vår myndighet var i samband med denna enkät. Skulle uppskatta stöd i hur SMHI som expertmyndighet kan angripa frågan.

### **Sida**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Ju tydligare krav på resultat och återrapporering desto bättre. I dagens regleringsbrev finns väldigt övergripande mål vilka är bra och har betytt att verksamheten har gått framåt men dessas kan göras än mer konkreta. Att uppmaning om resurser som ska avsättas för jämställdhetsarbete skall tydliggöras.

### **Sjöfartsverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Mer pengar till projekt då det i dagsläget inte finns pengar för dessa frågor.

### **Skatteverket**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Korta fakta sammanfattningar utifrån forskning om t ex bemötande, myndighetsutövande och olika lagstiftningars konsekvenser i myndigheters arbete.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Ska jämställdheten integreras så ligger ansvaret för detta på verksamheten och ska därmed utgå från den. Därmed finns inget svarsalternativ på fråga 2 för vår del.

### **Skogsstyrelsen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Det vore bra om myndigheten regelbundet, t ex en gång per år i seminarieform träffade representanter för andra myndigheter respektive företag inom skogssektorn för att utbyta erfarenheter inom jämställdhetsintegrering.

### **Smittskyddsinstitutet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Vi arbetar med vår jämställdhets- och mångfaldsplan. Vid varje rekrytering beaktar vi detta. Vi är mycket medvetna om frågorna och har lyckats med jämställdhet i chefsgruppen. Däremot är det svårt att rekrytera män eftersom många av de yrken som vi har är traditionella kvinnoyrken.

### **Socialstyrelsen**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Metodstöd och goda exempel.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Fråga 2. Hur arbetet organiseras. Vi försöker att ständigt ha perspektivet med om det är relevant. Exempelvis så efterfrågas aspekter av kön vi alla föredragningar för verksamheten.

### **Specialpedagogiska skolmyndigheten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Kunskapsutveckling. Benchmarking. Förändrad rekryteringsbas för lärarutbildningen.

### **Statens Konstnärsnämnd**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Konstnärsnämnden fördelar statliga stipendier och bidrag till enskilda konstnärer inom områden bild och form, musik, teater, dans och film. I hög grad beslutas stipendierna och bidrags fördelning av ledamöter som förordnas på tre år med möjligheter om förlängning.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Er enkät känns så som det mesta inom den statliga sfären skapad för stora myndigheter. En norm som är lite förvånande då merparten av myndigheter är små eller medelstora myndigheter.

### **Statens Pensionsverk**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Vi har inte satt oss in i dessa frågor så jag ser det som en möjlighet för oss att komma ett stort steg framåt om vi skulle få stöd i dessa frågor.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi har faktiskt inte uppmärksammat denna fråga som att vi skulle vara påverkad i någon större grad. Vi genomför kartläggning av vår personal i samband med lönekartläggning där vi jämför skillnader mellan kvinnor och män i olika nivåer. Ger direktiv om hur vi skall motverka oskäliga skillnader i löner mm. Vi tittar även på hur vår personal skall få en så bra arbetssituation som möjligt. Vårt arbete bedrivs i huvudsak inom mångfaldsgruppen där vi kopplar ihop alla frågor. När det gäller jämförelsen med övriga samhället kan vi konstatera att vi har en stor övervikt av kvinnliga medarbetare, den försöker vi att minska men den processen tar väldigt lång tid att genomföra.

### **Statens Veterinärmedicinska anstalt**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi är en kvinnodominerad arbetsplats och våra kunder är nog till minst 50% kvinnor. Jag kan inte påstå att jag upplevt behovet av jämställdhetsintegrering som skriande gentemot vår kundkrets och våra intressenter och med en verksamhet som vi bedriver. Har inte heller fått några riktlinjer, uppdrag eller krav på återrapportering vad gäller jämställdhetsintegrering från mitt eller andra departement. Vi har däremot haft ett omfattande jämställdhetsarbete inom myndigheten och det har gett bra resultat. Som jag också berörde i ett annat svar så är vi miljö- och kvalitetscertifierade av DNV och ackrediterade av Swedack vilket jag hoppas borgar för att även jämställdhetsintegreringen finns med.

### **Statens bostadskreditnämnd**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Liten myndighet, liten exponering direkt mot medborgare.

### **Statens fastighetsverk**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Mycket av vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete ligger hos cheferna och i deras organisation. För att kunna ha ett aktivt jämställdhetsarbete krävs resurser och mycket information. Ett forum för utbyte av jämställdhetsfrågor eller annan form av stöd för att öka integreringen är av stort värde.

### **Statens försvarshistoriska muséer**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Utbildning, information på nätet med goda exempel.

### **Statens institutionsstyrelse**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Att forsknings och utvecklingsarbete med ett genusperspektiv inom myndighetens verksamhetsområde fanns överskådligt samlat (se skolporten.se som en motsvarighet på skolans verksamhetsområde). Vilket stöd myndigheten behöver beror på i vilken fas man är. Nu skulle vi exempelvis vara betjänta av expertis på området indikatorer för att mäta och följa upp arbetet. Då vill vi förstås ha någon som bottenar i jämställdhetsfrågor och genusperspektiv men som också har kvalitetsindikatorer och uppföljning som sitt område.

### **Statens kulturråd**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Särskilda uppdrag och förstärkta resurser krävs för att arbeta vidare med frågan på ett effektivt sätt.

### **Statens maritima museer**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi arbetar kontinuerligt med jämställdhet bland arbetstagarna, däremot har vi inte arbetat kontinuerligt med just jämställdhetsintegrering, dvs att säkerställa att vi riktar oss och välkomnar både kvinnor och män till våra museer. Fokus har varit på tillgänglighet och barnperspektiv.

### **Statens musiksamlingar**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi har svårt att svara på denna enkät, frågorna stämmer inte på oss. Myndigheten Statens musiksamlingar består av Statens musikbibliotek, Musikmuseet och Svenskt visarkiv. I vår verksamhet gör vi ingen skillnad på kvinnor och män. Vi köper t.ex. inte in noter som endast är tänkta att spelas av män eller köper instrument till museet som endast kvinnor är intresserade av att studera.

### **Statens skolinspektion**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Det behövs alltid stöd i styrdokument goda exempel när man ska börja arbeta med den här typen av frågor.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Jag vill igen tillägga att vi är en ny myndighet och har ambitionen att arbeta med detta inom kort.

### **Statens Pensionsverk**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Vi har inte satt oss in i dessa frågor så jag ser det som en möjlighet för oss att komma ett stort steg framåt om vi skulle få stöd i dessa frågor.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi har faktiskt inte uppmärksammat denna fråga som att vi skulle vara påverkad i någon större grad. Vi genomför kartläggning av vår personal i samband med lönekartläggning där vi jämför skillnader mellan kvinnor och män i olika nivåer. Ger direktiv om hur vi skall motverka oskäligen skillnader i löner mm. Vi tittar även på hur vår personal skall få en så bra arbetssituation som möjligt. Vårt arbete bedrivs i huvudsak inom mångfaldsgruppen där vi kopplar ihop alla frågor. När det gäller jämförelsen med övriga samhället kan vi konstatera att vi har en stor övervikt av kvinnliga medarbetare, den försöker vi att minska men den processen tar väldigt lång tid att genomföra.

### **Statens väg- och transportforskningsinstitut**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

VTI har som ett transportpolitiskt delmål att verka för ett jämställt transportsystem. Forskningen som VTI bedriver är till 4% inom det området. Möjligen har jag som

personalchef svarat för snävt på era frågor kring jämställdhetsintegrering utifrån medborgarperspektivet.

#### **Statistiska Centralbyrån**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Hjälp med klargörande vad jämställdhetsintegrering konkret betyder för verksamhet av vårt slag.

#### **Statskontoret**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Frågorna i enkäten saknar relevans för Statskontoret som saknar uppgifter med avseende på jämställdhetsintegrering och arbetar direkt mot sina uppdragsgivare regeringens kansliet och kommittéväsende.

#### **Stockholms universitet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Resurser och en ledning som pekar med hela handen annars blir ingenting genomfört - det behövs självklart också resurser för att kunna genomföra ett systematiskt arbete. I denna organisation behöver förmodligen också jämställdhetsarbetet lyftas till en högre nivå och utgå från ledningskontoret istället för en personalavdelning som inte prioriterar frågan och förmodligen inte har kunskaper för att driva jämställdhetsarbete/ alternativt motarbetar arbetet. Jag tycker att det skulle finnas ett krav på alla ledningspersoner att genomgå en grundutbildning i grundläggande genuskunskap som bygger på både fakta som gör behovet av arbetet med jämställdhet uppenbart samt reflektion som tvingar deltagarna att fundera över sig själva som genusvarer genom att själva göra analyser i sin egen vardag och verksamhet. Jag tror inte att det finns något annat sätt att börja och bygga en bas som alla kan utgå från det kan också vara en metod för att få delaktighet så att alla äger frågan utifrån sina egna förutsättningar inte bara de som tror sig vara särskilt "insiktsfulla".

#### **Strålsäkerhetsmyndigheten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Myndigheten bildades den 1 juli 2008. Myndigheten har ett samlat ansvar inom områdena strålskydd och kärnsäkerhet. Under det första etableringsåret har inte frågan om jämställdhetsintegrering varit i fokus, mycket kraft har gått till att etablera myndigheten. Skulle gärna få stöd med förslag på metoder och angreppssätt för att komma igång med arbetet.

#### **Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Vi arbetar aktivt med jämställdhetsplan, företagsklimatet och lönekartläggning. Över hälften av personalstyrkan är kvinnor, bland cheferna 5 av 12. Men det var inte det ni frågade om.

### **Svenska Institutet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Modell för självvärdering Nätverk Tydligare uppdrag från RK.

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Kulturen på SI genomsyras av jämställdhet mer än vad svaren i enkäten kanske visar. Vid rekryteringar, tillsättningar av paneler m.m. finns alltid ett jämställdhetsperspektiv. Flera av frågorna var svåra att besvara eftersom SI:s uppdrag inte i första hand är gen-temot medborgarna.

### **Svenska institutet för europapolitiska studier**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Kortfattad lättillgänglig och riktad information. Jämställdhetsarbetet kan variera mellan olika myndigheter beroende på uppdrag och storlek.

### **Sveriges Domstolar**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Tillgång till nätverk för erfarenhetsutbyte.

### **Sveriges geologiska undersökning**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Jag har svarat utifrån det externa jämställdhetsarbetet som är obefintligt p.g.a. myndighetens verksamhets könsneutrala karaktär. Däremot har vi ett aktivt internt jämställdhetsarbete i arbetsmiljöfrågor, rekryteringsfrågor, ledarskaps- och medarbetarskapsfrågor och kompetensutvecklingsfrågor.

### **Södertörns högskola**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Vi har rätt nyligen påbörjat ett medvetet arbete med jämställdhetsintegrering, framförallt när det gäller tankar om rekrytering av studenter ur ett könsmedvetet perspektiv. I detta syfte kommer vi att under hösten anordna ett seminarium, dit all personal på högskolan bjuds in. Här kommer frågan ”Att killar inte pluggar på högskolan – är det ett problem” att ventileras på olika sätt. Vi kommer att bjuda på interaktiv teater (Pocketteater) som lockar med åhörarna i en dialog om könsroller och utbildningsval. Vi kommer också att ha en paneldiskussion på samma tema. En annan fråga som rör jämställdhetsintegrering, såsom vi i Jämställdhetsrådet uppfattar det, är högskolans ansikte utåt, gentemot nuvarande och potentiella studenter. I den frågan innefattar vi den könsmedvetna pedagogiken och har för det syftet anordnat ett seminarium som haft målet att medvetandegöra de anställda på högskolan om hur sådan pedagogik kan bedrivas. Parallellt har vi gjort enkätundersökningar med högskolans lärare om deras kunskap om jämställdhetsintegrering, genusmedveten och normkritisk pedagogik. Vad gäller stöd för fortsatta insatser avser vi i första hand att arbeta mot den

nyttillsatta regeringsdelegationen för Jämställdhet i högskolan; vi kommer att söka medel från delegationen för fortsatta kvalitativa undersökningar om attityder bland lärare till jämställdhetsintegrering och genusmedveten pedagogik.

### **Valmyndigheten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Enkäten är omöjlig att besvara för en myndighet med lite drygt 10 anställda och med en personalsammansättning med ungefär hälften kvinnor och hälften män. Det går inte heller att se några märkbara skillnader i arbetsuppgifter, ansvar m.m. beroende på om det är män eller kvinnor som utför uppgifterna. Vi har en jämställdhetspolicy som hela myndighetens personal årligen utvärderar och diskuterar. Någon annat särskilt "jämställdhetsintegreringsarbete" pågår inte.

### **Transportstyrelsen**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Hej, vi har fått en enkät om jämställdhetsintegrering, som vi i nuläget har svårt att svara på. Transportstyrelsen är en ny myndighet som funnits i fem månader nu. De olika transportslagen har på olika sätt arbetat med jämställdhetsintegrering i verksamheten inom sina tidigare myndigheter. Transportstyrelsen har dock inte hunnit ta tag i frågan och ber därför om anstånd att besvara enkäten.

### **Tullverket**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Myndigheten arbetar inte med jämställdhetsintegrering specifikt mot medborgarna. Myndigheten har dock en jämställd syn vad gäller rekrytering av nya medarbetare. Detta gäller inte bara mellan kvinnor och män utan hela mångfaldsperspektivet. Myndighetens verksamhet är inte av den arten att jämställdhetsintegrering specifikt är ett prioriterat område.

### **Valmyndigheten**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

Enkäten är omöjlig att besvara för en myndighet med lite drygt 10 anställda och med en personalsammansättning med ungefär hälften kvinnor och hälften män. Det går inte heller att se några märkbara skillnader i arbetsuppgifter, ansvar m.m.

### **Verket för högskoleservice**

*Något ytterligare du vill tillägga?*

VHS har ej mottagit synpunkter på jämställdhetsintegrering från studenter av endera kön vid användning av VHS förvaltade och utvecklade system.

### **Vetenskapsrådet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*  
Fortsatt intresse för jämställdhetsfrågor i regeringskansliet (resp. riksdagen).

**Vinnova**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

En bättre dialog med uppdragsgivaren eventuellt i form av uppdrag om jämställdhetsintegrering inom vårt uppdragsområde forskning utifrån ett näringslivs- och samhällsbehov och utveckling av innovationssystem eftersom myndigheten har expertkunskap inom detta område.

**Åklagarmyndigheten**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Tydliga uppdrag från regeringen.

**Örebro universitet**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Hjälp med konkretiseringar av vad, och hur, vi kan arbeta jämställdhetsintegrerat givet vår verksamhets art. Tydligare politiska krav (via regleringsbrev) vilka mål som lärosätet bör ha uppnått så det blir svårare att prioritera bort det.

**Överklagandenämnden för högskolan**

*Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?*

Resurser, så att arbetet inte endast blir något som måste hinnas med efter att övrigt arbete genomförts. Fortsatt utbildning av personal och ledning, så att frågorna integreras och blir en självklar del av vårt arbete.

#### *Bilaga 4*

Nedan visas enkäten i sin helhet. Beroende på hur myndigheterna svarat gavs olika följdfrågor vid två tillfällen: De myndigheter som svarade ”ja” på fråga 6 leddes direkt vidare till fråga 8. De myndigheter som svarade ”nej” på fråga 6 leddes vidare till fråga 7 och därefter till fråga 12, 13, 14. De myndigheter som svarade ”ja” på fråga 9 leddes vidare till fråga 10 och därefter till fråga 12, 13, 14. De myndigheter som svarade ”nej” på fråga 9 leddes vidare till fråga 11, 12, 13, 14.

**1. F1. Beskriv allmänt sett arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten**

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer ganska dåligt	Varken stämmer eller stämmer ganska bra	Stämmer ganska bra	Stämmer helt och hållet
Vi har ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetet med jämställdhetsintegrering har varit omfattande på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetet med jämställdhetsintegrering sker i nära samverkan med högsta ledningen på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledningen på myndigheten har ett jämställdhetsperspektiv på verksamheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samtliga chefer på myndigheten har ett jämställdhetsperspektiv på verksamheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetet med jämställdhetsintegrering blir bättre och bättre på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi är nöjda med vårt arbete med jämställdhetsintegrering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering har fått effekter på medborgarnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**2. F2. Hur organiseras arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten?**

(flera svar är möjliga)

- I en särskild organisation   
  Ihop med andra jämställdhetsfrågor   
  Ihop med andra så kallade "tvärfrågor" (ex barn, funktionshinder)
- Ingen särskilt ansvarig   
  Vet ej/ej svar

**3. F3. Ange arbetstid som avsatts till arbetet med jämställdhetsintegrering (i heltidstjänster)**

(beskriv utförligt om det behövs)

**4. F4. Vilken position har du som besvarar enkäten?**

(flera svar är möjliga)

GD	ja
Tillhör ledningsgruppen	<input type="radio"/>
Jämställdhetsexpert	<input type="radio"/>
<input type="text"/> Annan/precisera	<input type="radio"/>

**5. F5. Vilka specifika åtgärder för jämställdhetsintegrering har myndigheten vidtagit?**

	inte alls	1	2	3	4	5	6	7	fullt ut
Kartlagt könsskillnader i myndighetens verksamhet gentemot medborgarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Infört en rutin för att <u>kontinuerligt</u> kartlägga könsskillnader i myndighetens verksamhet gentemot medborgarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På basis av data identifierat beslutsprocesser/områden som är relevanta för arbetet med jämställdhetsintegrering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Införlivat skrivningar om arbetet med jämställdhetsintegrering i interna styrdokument	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvecklat indikatorer för att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skapat rutiner inom myndigheten för regelbunden återrapportering av hur arbetet med jämställdhetsintegrering framskrider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integrerat uppföljningen av arbetet med jämställdhetsintegrering i den ordinarie interna styrningen på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initierat utvecklingsarbete kring arbetet med jämställdhetsintegrering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Avsatt särskilda resurser för utvecklingsarbete kring jämställdhetsintegrering
- Utbildat ledningen på myndigheten i jämställdhet/jämställdhetsintegrering
- Utbildat samtliga chefer på myndigheten i jämställdhet/jämställdhetsintegrering
- Utbildat samtliga medarbetare på myndigheten i jämställdhet/jämställdhetsintegrering
- Haft erfarenhetsutbyte med utomstående aktörer kring arbetet med jämställdhetsintegrering
- Genomfört undersökningar om effekter av arbetet med jämställdhetsintegrering gentemot medborgarna
- 

**6. F6. Har myndigheten ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering?**

- Ja  Nej

**7. F7. Varför finns inget pågående arbete med jämställdhetsintegrering på myndigheten?**

	stämmer inte alls						stämmer helt och hället
	1	2	3	4	5	6	
Den politiska styrningen i frågan har varit otillräcklig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frågan har inte prioriterats av ledningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chefer prioriterar inte frågan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering skulle innebära för vår verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jämställdhetsintegrering är inte aktuell för myndighetens verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frågan faller mellan stolarna i det dagliga arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För lite personalresurser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omorganisering har förstört tidigare insatser för jämställdhetsintegrering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. F8. Vilka förutsättningar har varit viktiga för arbetet med jämställdhetsintegrering?**

	oviktigt 1	2	3	4	5	6	viktigt 7
Målformuleringar i styrdokument från regering/departement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riktade uppdrag från regeringen/departement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Återrapporteringskrav till regering/departement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekommendationer från kontrollinstanser (ex RRV, fd Jämo/DO, EU)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stöd av ledningen på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Engagemang hos personer med särskilt uppdrag för jämställdhetsfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskap om jämställdhetsproblematik i organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskap om hur den egna myndighetsorganisationen fungerar hos särskilt ansvariga för jämställdhetsfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krav från allmänheten/medborgarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att tillräckliga resurser avsatts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nätverk med utomstående aktörer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text" value="Annat"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. F9. Är arbetet med jämställdhetsintegrering framgångsrikt på myndigheten?**

Ja  Nej

**10. F10. När det gäller förutsättningarna för framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering, hur viktiga är följande faktorer, menar du?**

	oviktigt 1	2	3	4	5	6	viktigt 7
Riktade uppdrag från regering/departement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Återrapporteringskrav till regering/departement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritik från kontrollinstanser (ex RRV, f d Jämo, EU)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stöd från ledningen på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att konkreta visioner för målen med jämställdhetsintegrering på myndigheten formulerats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stöd i chefsleden på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frågan om jämställdhetsintegrering har införlivats i centrala ledningssystem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Engagemang från personer med särskilda uppdrag för jämställdhetsfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskap om den <u>egna organisationen</u> hos de särskilt ansvariga för frågan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att tillräckliga personalresurser avsatts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildningsinsatser för ledningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildningsinsatser för chefer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generell normförändring hos en majoritet av medarbetarna på myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krav från allmänheten/medborgarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nätverk med utomstående aktörer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coaching från utomstående jämställdhetsexperter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. F11. Varför är inte arbetet med jämställdhetsintegrering framgångsrikt på myndigheten?**

	stämmer inte alls						stämmer helt och hållet
	1	2	3	4	5	6	
Den politiska styrningen i frågan har varit otillräcklig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frågan har inte prioriterats av ledningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetet hindras av chefer på lägre nivåer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alltför många uppdrag - "perspektivträngsel"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär i vår verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För lite resurser har avsatts inom myndigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. F12. Vilket stöd behöver myndigheten för att förbättra sitt arbete med jämställdhetsintegrering?**

**13. F13. Något ytterligare du vill tillägga?**

**14. F14. Samtycker du till att vi kontaktar dig för vidare samtal om arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten? Ange i så fall ditt namn. Tack!**













