



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

SÅ GÖR DU:

Jämställda remisser

En handledning för dig som arbetar med
jämställdhetsintegrering på myndighet

Om handledningen

Denna handledning beskriver hur en myndighet kan genomlysna sin remisshanteringsprocess ur ett jämställdhetsperspektiv. Den ger också förslag på metoder som kan användas för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i skrivandet av remisser.

Nationella sekretariatet för genusforskning har tagit fram handledningen inom ramarna för regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i Myndigheter, JiM. Genom satsningen som pågår 2013-2018 har 59 myndigheter och en organisation med myndighetsuppgifter fått i särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det innebär att all verksamhet i myndigheterna ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att myndigheternas verksamhet ska utvecklas så att de ännu bättre bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Omfattande målsättning:

Jämställdhetsmålen bygger på en intersektionell jämställdhetsanalys. Det betyder att en behöver ta hänsyn till att människor inte enbart har olika makt och möjligheter beroende på kön, utan att en persons förutsättningar är komplexa och påverkas av samspelet av ett flertal faktorer. Ekonomi, etnicitet, funktion, hudfärg, könsidentitet, sexualitet och ålder är några exempel.

Nationella sekretariatet för genusforskning har fått i uppdrag av regeringen att erbjuda stöd till myndigheterna under programperioden. En stödinsats har varit att ta fram handledningar. Syftet med dessa är att ge en kunskapsgrund samt förslag på arbetssätt och metoder för arbete med jämställdhetsintegrering på myndigheter. Denna och andra handledningar i "Så gör du"-serien kan du ladda ner från vår webbplats www.genus.se och kunskapsportalen www.jamstall.nu.

Nationella sekretariatet för genusforskning arbetar med att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet inom akademien och i samhället som helhet. Sekretariatet är placerat på Göteborgs universitet och bland våra uppdragsgivare finns regeringen och Nordiska ministerrådet.

Innehåll

ATT SKRIVA JÄMSTÄLLDA REMISSVAR	1
Detta är en remiss.....	2
Därför jämställdhetsperspektiv på remissvar.....	2
Jämställdhetsintegrera myndighetens remisshanteringsprocess.....	3
1: Identifiera stegen i myndighetens remisshanteringsprocess.....	4
2: Identifiera de steg där det är relevant att anlägga ett jämställdhetsperspektiv.....	5
3: Integrera ett jämställdhetsperspektiv i processen.....	6
Utvärdera myndighetens remissvar.....	7
METODER FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERADE REMISSVAR	9
Metod: Könskonsekvensanalys.....	9
Relevans	9
Könsuppdelad statistik	10
Könskonsekvensbeskrivning.....	10
Metod: Bidrar förslaget till att lösa myndighetens jämställdhetsutmaningar?.....	11
Metod: Bidrar förslaget till de jämställdhetspolitiska målen?.....	12
Metod: Kompletterad "Svara på remiss – hur och varför"	13
Myndigheters egna remissrundor.....	14
Myndigheter och EU-institutioner.....	15
Forskning och utbildning	15
Bransch- och intresseorganisationer	16

Att skriva jämställda remissvar

Att regeringen ska låta myndigheter yttra sig i regeringsärenden regleras i grundlagen¹ och är sedan länge ett betydelsefullt inslag i den svenska politiska beslutsprocessen. Regeringens syfte med att skicka ärenden på remiss är främst att få belyst vilka konsekvenser förslag kan få om de genomförs.

Statliga myndigheter har i uppdrag att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen förverkligas. Det är därför viktigt att myndigheter, i remisser, bidrar med sina specifika kunskaper om jämställdhet från myndigheternas respektive sakområden.

Denna handledning beskriver hur en genomlysning ur ett jämställdhetsperspektiv av en myndighets remisshanteringsprocess kan genomföras för att kvalitetssäkra myndighetens förfarande vid remisshantering. Den ger också förslag på metoder som kan användas för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i skrivandet av remissvar.

Tips!

- [Svara på remiss – hur och varför. Pm 2003. Regeringskansliet](#)
Promemoria från Statsrådsberedningen som beskriver hur myndigheter ska utforma remissvar. Promemorian saknar idag ett jämställdhetsperspektiv.
- [Kommittéhandboken. Ds 2000:1. Regeringskansliet](#)
Publikation från Statsrådsberedningen som innehåller information och riktlinjer för framtagande av betänkanden. Kommittéhandboken innehåller ett avsnitt om jämställdhet. Observera att handboken refererar till de gamla jämställdhetspolitiska målen. De nya finns på regeringens hemsida: www.regeringen.se.

¹ 7 kap. 2§, Regeringsformen: ”Vid beredningen av regeringsärenden skall behövliga upplysningar och yttranden inhämtas från berörda myndigheter.”

Detta är en remiss

Ordet remiss kommer från franskans *remise* som betyder ”överlämnande” som i sin tur kommer från latinets *remitto* som betyder ”sända tillbaka”. Nationalencyklopedin beskriver en remiss på följande vis:

Innan riksdagen beslutar i ett ärende – annat än val – ska detta remitteras till ett utskott för beredning. På ett tidigare stadium av beslutsprocessen sänder regeringen betänkanden och andra utredningar och förslag ”på remiss” till myndigheter, organisationer och enskilda (remissinstanser) för yttrande (remissyttranden).

Regeringsformen föreskriver att detta ska ske i den omfattning det behövs. Remiss är ett viktigt medel för att inhämta utredning i ärenden under handläggning.²

Myndigheter under regeringen, det vill säga myndigheter som regeringen har direktivrätt över, är skyldiga att svara på remisser. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i sitt svar.

I detta material används begreppen *remiss* för ärenden som går på remiss så som betänkanden och andra förslag. *Remissvar* eller *remissyttrande* används för myndigheters svar på remisser.

Därför jämställdhetsperspektiv på remissvar

Regeringen skickar förslag på remiss för att få belyst vilka konsekvenser ett förslag kan få om det genomförs, inte minst för jämställdheten. Eftersom alla statliga myndigheter ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen är det viktigt att myndigheterna presenterar sina specifika kunskaper om jämställdhet inom det för remissen aktuella området. Ibland är det relevant med ett jämställdhetsperspektiv i remissvaren, ibland inte, men det bör alltid framgå att myndigheten har tagit ställning till det.

Att föra in en dimension med kön och andra maktordningar i en remiss innebär att förfina analysen av hur de människor som remissen berör kommer att påverkas av förslaget. Ett jämställdhetsperspektiv i remissvaret fungerar därmed som en kvalitetssäkring av förslaget.

² Nationalencyklopedin,
<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/remiss> (Hämtad 2015-10-23)

Strategin jämställdhetsintegrering innebär att en myndighets alla delar ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom skrivande av remissvar är en del av myndigheters verksamhet ska även denna aktivitet omfattas av ett jämställdhetsperspektiv.

I Kommittéförordningen (1998:1474) framgår att när ett förslag skickas till myndigheter på remiss ska det innehålla en konsekvensanalys för jämställdheten mellan kvinnor och män.³ I praktiken är så inte alltid fallet. Statistiska Centralbyrån (SCB) har i uppdrag att göra en kvantitativ uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. I SCB:s uppföljning från 2014 har 84 procent av de kommittédirektiv där jämställdhet bedöms vara relevant ett jämställdhetsperspektiv. Motsvarande siffra för Statens offentliga utredningar är 95 procent.⁴

Eftersom det förekommer att förslag som går på remiss saknar ett jämställdhetsperspektiv är det extra viktigt att myndigheter som skriver remissvar beaktar perspektivet. Myndigheterna fungerar därmed som en viktig instans som utifrån sina respektive uppdrag och kunskapslägen bidrar med att säkerställa att förslagen tillförs ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsintegrera myndighetens remisshanteringsprocess

Att jämställdhetsintegrera en myndighets remisshanteringsprocess är ett sätt att säkerställa att arbetet inte blir personbundet eller insatser av engångskaraktär.

En förutsättning för att lyckas med detta är att myndigheten identifierar alla steg i remisshanteringsprocessen och för vart och ett av stegen beslutar om det behöver tillföras ett jämställdhetsperspektiv. Större myndigheter har ofta formaliserat gången för remisshantering eftersom de vanligtvis hanterar ett större antal remisser, men alla myndigheter har inte det.

Har myndigheten inte något formaliserat arbetssätt för att hantera remisser så är

³ http://www.riksdagen.se/sv/DokumentLagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Kommitteforordning-19981474_sfs-1998-1474/, (Hämtad 2015-12-01)

⁴ Kvantitativ uppföljning av strategin för arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. 2014. Statistiska centralbyrån.

ett första steg att den funktion på myndigheten som enligt arbetsordning ansvarar för att skriva interna riktlinjer och ta fram interna processer utvecklar det i samarbete med de som arbetar med att formulera remisserna. I det arbetet kan denna handledning fungera som ett stöd för att föra in ett jämställdhetsperspektiv i remisshanteringsprocessen.

1: Identifiera stegen i myndighetens remisshanteringsprocess

Vad händer på myndigheten då den tillsänds en remiss? Identifiera de olika stegen i myndighetens interna process genom att rita upp ett flödesschema. Var noga med att dokumentera vilket stöd för medarbetarna som finns i de olika stegen så som rutiner, checklistor med mera. Använd gärna modellen nedan som stöd i arbetet. Modellen är en generell beskrivning av myndigheters arbetsgång vid remissvar. I praktiken kan arbetsgången skilja sig något åt mellan olika myndigheter.

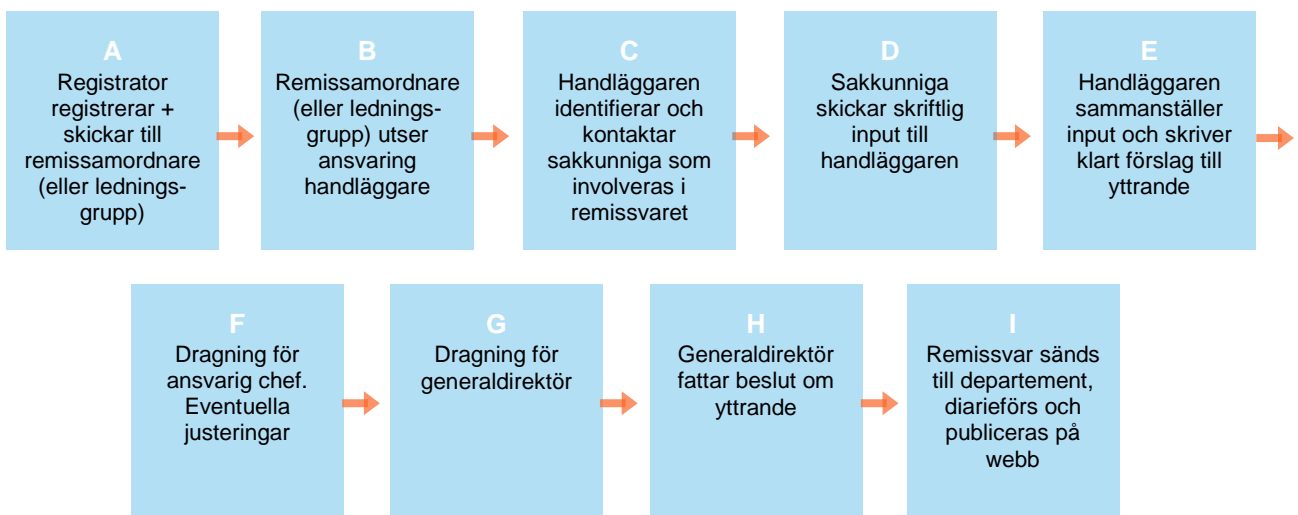


Illustration av remisshanteringsprocess på myndighet

- a) Registrator registrerar inkommen remisshandling och skickar den till myndighetens ledningsgrupp eller myndighetens remissamordnare (om sådan finns).
- b) Ledningsgruppen eller remissamordnaren utser handläggare som blir ansvarig för remissen. Information om att remissen inkommit till myndigheten samt vem som ansvarar för den publiceras på myndighetens intranät.

- c) Utsedd handläggare skaffar sig en överblick av remissen samt identifierar vilka mer (interna eller externa sakkunniga) som ska involveras i arbetet med remissvaret och kontaktar dem.
- d) Sakkunniga skickar skriftlig återkoppling till ansvarig handläggare.
- e) Ansvarig handläggare sammanställer återkoppling och skriver klart förslag till yttrande. I detta arbete används ofta *Svara på remiss - hur och varför. Pm 2003. Regeringskansliet.*
- f) Yttrandet dras för ansvarig chef (ofta avdelningschef). Det är inte ovanligt att ansvarig handläggare får göra justeringar i förslag till yttrande innan det får gå vidare till nästa led.
- g) Ansvarig handläggare föredrar yttrandet för myndighetens generaldirektör.
- h) Generaldirektören fattar beslut om yttrande.
- i) Remissvaret sänds till berört departement, diarieförs på myndigheten och publiceras på myndighetens webbplats.

2: Identifiera de steg där det är relevant att anlägga ett jämställdhetsperspektiv

Nästa uppgift är att identifiera de steg i myndighetens remisshanteringsprocess då det är relevant att anlägga ett jämställdhetsperspektiv.

- I vilka steg av processen är det viktigt att det finns ett jämställdhetsperspektiv för att det färdiga remissvaret ska präglas av ett sådant? Markera stegen i det flödesschema ni gjort under metodens första moment.
- Hur kan ni tydliggöra på vart och ett av de markerade stegen att de behöver präglas av ett jämställdhetsperspektiv? Ta fram de stödmaterial (så som rutiner och checklistor) som är aktuella för respektive steg i processen och fundera på hur jämställdhetsperspektivet kan tas med.

Nedan presenteras exempel på frågor att ställa vid inventering av när det är relevant att anlägga ett jämställdhetsperspektiv. Frågorna är sorterade efter den ovan presenterade modell som illustrerar remisshanteringsprocessen.

- a-i) Framgår i myndighetens rutiner för remissyttranden att ett jämställdhetsperspektiv ska präglade myndighetens remissvar?

- b) Säkerställer den som utser handläggare som ska skriva remissvar att handläggaren har nödvändig jämställdhetskompetens?
- c) Identifierar ansvarig handläggare/medarbetare med jämställdhetskompetens? Skickas remissen även till myndighetens jämställdhetsstrateg om sådan finns?
- d) Vilket behov av stöd har sakkunniga för att kunna få med ett jämställdhetsperspektiv i sin skriftliga återkoppling?
- e) Framgår i myndighetens mall som remissyttranden skrivs i att yttranden ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv?
- f) Efterfrågar ansvarig chef jämställdhetsperspektiv i remissvaret? Begär ansvarig chef att underlag som saknar jämställdhetsperspektiv kompletteras för att underlaget ska få presenteras för generaldirektören?
- g) Vid dragning för generaldirektören, presenteras då myndighetens bedömning av förslagets konsekvenser för jämställdheten?
- h) Ställer generaldirektören en kontrollfråga om ifall remissvaret har ett jämställdhetsperspektiv? Begär generaldirektören att underlag som saknar jämställdhetsperspektiv kompletteras för att underlaget ska godkännas?

3: Integrera ett jämställdhetsperspektiv i processen

Det är sedan dags att implementera de idéer som utvecklats under föregående moment genom att skriva ut i stödmaterial (så som rutiner och mallar för remisskrivande, checklistor med mera) att ett jämställdhetsperspektiv ska anläggas och hur det ska ske. Se exempel på kommande sidor. En viktig del av implementeringen är att berörda medarbetare känner till rutinerna och får tillräckliga kunskaper om jämställdhet för att kunna anlägga ett jämställdhetsperspektiv vid arbetet med remissvar.

Exempel: Kriminalvården

I Kriminalvårdens handling för remissvar, *Processen för remisshantering på Kriminalvården*, uppmanas de medarbetare som skriver remissvar att genomföra en konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv:

”Som huvudregel gäller inom Kriminalvården att följande beredningsåtgärder alltid bör övervägas: (...)

- Konsekvensanalys i fråga om bl.a. säkerhet, behandling, påverkan, omvårdnad, personal, ekonomi, lokaler och stödsystem, upphandling, likabehandling (vilket innebär frågor om jämställdhet, mångfald och kränkande särbehandling) och eventuellt medieintresse”

Exempel: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

I myndighetens rutiner för handläggning av remissyttrande finns följande stöd för att anlägga ett jämställdhetsperspektiv i remissvar:

Jämställdhetsperspektiv

Myndighetens yttranden ska innehålla en könskonsekvensanalys. Det innebär att utifrån myndighetens kunskap synliggöra personers situation inom det berörda området utifrån kön, samt lyfta hur underlagets innehåll och förslag kan komma att påverka tjejer, kvinnor, killar och män samt personer med annan könstillhörighet. Tänk på följande:

Perspektiv: Finns ett genus- och jämställdhetsperspektiv med i underlaget? Synliggörs sexualitet och könsidentitet på områden där det är relevant? Om perspektiven saknas bör det påtalas.

Kunskap: Presenteras statistik könsuppdelat och synliggörs situationen för unga kvinnor, män och personer med annan könstillhörighet?

Konsekvensanalys: Får eventuella förslag effekter på unga kvinnors, mäns och personer med annan könstillhörighets levnadsvillkor? Bidrar remissen till förverkligande av de jämställdhetspolitiska målen?

Utvärdera myndighetens remissvar

Utvärdering kan bidra till lärande och utveckling genom att besvara frågor av följande karaktär:

- Har skrivningar om jämställdhet i rutiner och mallar gett tillräcklig vägledning för personal som arbetar med remissvar?
- Behövs mer utbildning av personal för att nå bättre kvalitet i remissvaren?
- Kan ledningen bli ännu tydligare med att ett jämställdhetsperspektiv är efterfrågat i myndighetens remissvar?

Både kvantitativa och kvalitativa metoder kan användas vid utvärdering av myndighetens arbete med att jämställdhetsintegrera remissvar.

För kvantitativ utvärdering kan exempelvis följande indikatorer användas: 1) antal remissvar som besvaras av myndigheten 2) antal remissvar som myndigheten

lämnat där det skulle varit relevant med jämställdhetsperspektiv 3) antal lämnade remissvar med jämställdhetsperspektiv.

Indikatorerna ger en uppfattning om i vilken omfattning ett jämställdhetsperspektiv finns med i myndighetens arbete med att lämna remissvar. De säger dock inte någonting om kvalitén i remissvaren, alltså om analyserna är välgrundade. När handläggare till exempel har gjort bedömningen att ett jämställdhetsperspektiv inte är relevant, beror det på att det verkligen inte är det eller att handläggarens kompetens om jämställdhet varit otillräcklig? För att göra en kvalitativ bedömning krävs jämställdhetskompetens.

Metoder för jämställdhetsintegrerade remissvar

Följande sidor presenterar olika metoder som kan användas då remissvar ska jämställdhetsintegreras. Syftet med samtliga metoder är ge stöd i att arbeta systematiskt för att remissarbetet ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Vilken metod som är bäst lämpad att använda kan skilja sig åt beroende på hur många remisser myndigheten har att hantera, vilken ambitionsnivå myndigheten har och hur mycket kunskap om jämställdhet som finns bland de som arbetar med remissvaren. Det är därför lämpligt att testa sig fram till en fungerande metod och nivå. En möjlighet är att ta de delar ni tror fungerar bäst från de olika metoderna, sammanfoga i en egen metod och testa på några pilotärenden.

Personer som inte sedan tidigare är vana att arbeta med jämställdhet kan ibland vara snabba med att avfärda ett jämställdhetsperspektiv som icke-relevant som en följd av att personen inte själv har kompetens att se dess relevans. I ett initialt skede kan därför extra handledning och stöd behövas från myndighetens jämställdhetsstrateg eller motsvarande.

Metod: Könskonsekvensanalys⁵

Relevans

Det är inte ovanligt att olika grupper i remisser beskrivs med hjälp av kategorier som: medborgare, kunder, avnämare, patienter, ungdomar, pensionärer eller företagare. Inom dessa kategorier finns människor med olika erfarenheter beroende på vilket kön de har. Frågor som verkar vara könsneutrala kan vid närmare granskning visa sig påverka könen på olika sätt. Det första steget i konsekvensanalysen är därför att fastställa om jämställdhetsperspektivet är relevant för det aktuella förslaget:

Berör förslaget människor, det vill säga olika kvinnor, män, flickor, pojkar och personer med annan könsidentitet⁶?

⁵ Bearbetning av metoder för konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv från: Kommittéhandboken. Ds 2000:1. Regeringskansliet. Sid. 78-80 och Vägledning för jämställdhet. Jämställdhetsintegrering på SKL 2014-2015. Sveriges kommuner och landsting. Sid. 18-19.

Om svaret på frågan är ja, skulle det sannolikt vara relevant att ha ett jämställdhetsperspektiv på förslaget. Om svaret på frågan är nej är det sannolikt inte relevant att ha med ett jämställdhetsperspektiv.

Var svaret på frågan ja, men förslaget saknar jämställdhetsperspektiv? Påpeka det då i remissvaret.

Könsuppdelad statistik

För att kunna göra en närmare analys behövs könsuppdelad statistik. Redovisas individbaserad statistik könsuppdelat i förslaget? Bygger könsuppdelningen på personnummer eller självidentifikation? Personnummer kan exkludera personer med annan könsidentitet än kvinna eller man samt personer som identifierar sig med ett annat kön än deras personnummer tillskriver. Av den anledningen är det bra att vara tydlig med vilka uppgifter statistiken bygger på. Bryts statistiken ner på fler variabler än kön, till exempel ålder, geografi eller inrikes/utrikes bakgrund?

Om inte, finns det anledning att efterfråga mer förfinad nedbrytning av statistiken? Om förslaget saknar underlag i form av könsuppdelad data så försvåras bedömning av konsekvenserna för olika kvinnor, män, flickor, pojkar och personer med annan könsidentitet. Påpeka i så fall detta i yttrandet.

Om förslaget innehåller könsuppdelad statistik men inte har analyserat den närmare, påpeka då det och bidra med myndighetens egen analys av statistiken. Kommer förslaget om det genomförs bidra till ökad jämställdhet, kommer det vara oförändrat eller kommer det att skapa eller förstärka ojämställdhet?

Könskonsekvensbeskrivning

Redovisas vilka konsekvenser förslaget bedöms få för olika kvinnor, män, flickor, pojkar och personer med annan könsidentitet? Om inte, påpeka det och komplettera med myndighetens bedömning. Även om det finns en beskrivning av konsekvenser med, är det samma bedömning som er myndighet gör, eller ser ni andra konsekvenser?

⁶ Alla identifierar sig inte som kvinna, man, flicka eller pojke vilket synliggörs i detta material genom formuleringen *personer med annan könsidentitet* (än de nämnda).

Redovisas hur förslaget bedöms påverka utmaningar kopplade till jämställdhet inom det aktuella området? Om inte, påpeka det och komplettera med myndighetens bedömning.

Redovisas hur förslaget bedöms bidra till de jämställdhetspolitiska målen? Om inte, påpeka det och komplettera med myndighetens bedömning.

Metod: Bidrar förslaget till att lösa myndighetens jämställdhetsutmaningar?

Om myndigheten har god kännedom om ojämställdheten inom det område som förslaget berör kan denna metod vara användbar. Syftet är att undersöka om förslaget bidrar till att minska ojämställdheten.

Börja med att lista myndighetens jämställdhetsutmaningar i vänsterkolumnen. Kryssa därefter i om förslagets åtgärder har en positiv, ingen eller negativ påverkan på jämställdhetsutmaningarna. I högerkolumnen finns möjlighet att motivera varför krysset hamnat i den ruta det gjort.

Då tabellen är ifylld återstår att dra slutsatser utifrån den. Med hänsyn till de konsekvenser ni bedömer att förslaget kommer att få, vilka blir nu era ställningstaganden i remissvaret?

Myndighetens jämställdhetsutmaningar	Positiv påverkan	Ingen påverkan	Negativ påverkan	Kommentar

Metod: Bidrar förslaget till de jämställdhetspolitiska målen?

Denna metod är ett alternativ till föregående om ni inte känner till jämställdhetsutmaningar inom ert verksamhetsfält. Istället för att undersöka hur förslaget bidrar till att lösa era identifierade jämställdhetsutmaningar kan ni undersöka vilken påverkan de åtgärder som föreslås bedöms ha på de jämställdhetspolitiska målen.

I vänsterkolumnen finner ni de sex jämställdhetspolitiska delmålen. I de tre följande kolumnerna kan ni kryssa beroende på om åtgärderna bedöms ha positiv, ingen eller negativ påverkan på de jämställdhetspolitiska målen. I kolumnen längst till höger kan ni motivera bedömningen.

Då tabellen är ifylld återstår att dra slutsatser utifrån den. Med hänsyn till de konsekvenser ni bedömer att förslaget kommer att få, vilka blir nu era ställningstaganden i remissvaret?

Myndighetens jämställdhetsutmaningar	Positiv påverkan	Ingen påverkan	Negativ påverkan	Kommentar
En jämn fördelning av makt och inflytande				
Ekonomisk jämställdhet				
Jämställd utbildning				
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet				
Jämställd hälsa				
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra				

Metod: Kompletterad ”Svara på remiss – hur och varför”

Många myndigheter använder som sagt statsrådsberedningens promemoria *Svara på remiss – hur och varför*, SB PM 2003:2 då de svarar på remisser. Denna metod disponeras enligt promemorians rubriker och kompletterar promemorian med frågor om jämställdhet.

Det ska vara lätt att sammanfatta synpunkterna

- Synliggörs jämställdhetsperspektivet i sammanfattningen?

Det ska vara lätt att hitta synpunkterna på olika delar av betänkandet

- Synliggörs jämställdhetsperspektivet i synpunkterna under varje rubrik? Framgår till exempel på vilket sätt olika kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar samt personer med annan könsidentitet påverkas av de olika delarna av betänkandet?
- Finns kända jämställdhetsproblem inom området? Är jämställdhetsproblemen beskrivna och föreslås åtgärder?
- Bidrar förslaget till de jämställdhetspolitiska målen? Beskrivs det?

Det ska vara lätt att hitta ställningstagandena och skälen för dessa

- Framgår jämställdhetsperspektivet i era ställningstaganden? Beskrivs konsekvenserna för alla kön? Uppmärksammar ni om förhållanden och villkor skiljer mellan olika kön? Lyfter ni konsekvenser utifrån andra maktordningar kopplat till kön?

Skilj referat från egna synpunkter

- Hänvisar ni till utredningar, forskning eller statistik om jämställdhet?
- Är det tydligt vad som är era synpunkter och vad som är fakta och forskning om jämställdhet?

Gör ställningstagandet tydligt

- Inkluderas jämställdhetsperspektivet i ställningstagandet?
- Framgår om det behövs särskilda förslag för olika kvinnor, män, flickor, pojkar eller personer med annan könsidentitet? Nedbrutet utifrån andra maktordningar?

Språket ska vara klart och lättbegripligt

Tydliggör ni att olika grupper av människor, till exempel medborgare, klienter, invandrare, patienter, barn och elever består av kvinnor, män, flickor, pojkar och personer med annan könsidentitet?

Exempel: Konstnärsnämnden

Här följer ett exempel på hur myndigheten Konstnärsnämnden lyft en jämställdhetsfråga i en remiss:

”Konstnärsnämnden ställer sig negativ till den nya användningen av begreppet 'Herrelösa verk' som tidigare kallats för föräldralösa verk. Begreppet känns otidsenligt inte minst ur ett genderperspektiv. I den svenska översättningen av EU-direktivet används ”anonyma verk” för engelskans orphan works. Konstnärsnämnden förordar att begreppet anonyma verk används.”

Källa: Konstnärsnämndens yttrande av departementspromemorian – Herrelösa verk i kulturarvsinstitutionernas samlingar (Ds 2013:63).

Myndigheters egna remissrundor

Många myndigheter genomför egna, mer eller mindre formella, remissrundor. Ibland sker de internt på myndigheten, ibland sänder myndigheten handlingar på externa remissrundor exempelvis till intresseorganisationer och andra myndigheter.

En rekommendation är att tydliggöra i den instruktion som bifogas förslaget som beskriver hur remissförfarandet ska gå till, att myndigheten önskar att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra remissvaren.

Det kan också vara lämpligt att skicka remisser till instanser med särskild jämställdhets- och genuskompetens inom det sakområde remissen berör. För att kunna göra det kan myndigheten komplettera eventuella befintliga remisslistor genom att identifiera relevanta aktörer. Nedan presenteras exempel på tänkbara remissinstanser med särskild genus- och jämställdhetskompetens.

Myndigheter och EU-institutioner

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Statlig myndighet som arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY

Europeiska jämställdhetsinstitutet är ett självständigt organ inom Europeiska unionen som inrättats för att bidra till att stärka jämställdheten i all EU-politik och nationell politik.

JÄMSTÄLLDHETSENHETEN, REGERINGSKANSLIET

Enhetens uppdrag är att strategiskt arbeta med jämställdhetsintegrering, särskilda åtgärder och internationellt samarbete samt att utveckla, samordna och följa upp genomförandet av regeringens jämställdhetspolitik.

MYNDIGHETEN FÖR UNGDOMS- OCH CIVILSAMHÄLLESFRÅGOR

Statlig myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar samt ger bidrag till föreningsliv, kommuner och internationellt samarbete. Myndigheten har god kunskap om ideella kvinnoorganisationer inom olika sektorer i Sverige.

SAKKUNNIGA I JÄMSTÄLLDHET PÅ LÄNSSTYRELSENA

Länsstyrelserna verkar för att den nationella jämställdhetspolitiken ska få genomslag på länsnivå. Länsstyrelsen har till uppgift att samordna statliga verksamheter och andra regionala aktörer i arbetet med att göra sina verksamheter jämställda.

Forskning och utbildning

GENUSVETENSKAPLIGA UTBILDNINGAR PÅ SVENSKA HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

Under fliken ”Aktörer” på genus.se hittar du en lista över institutioner i Sverige som erbjuder utbildning i genusvetenskap.

KUNSKAPSCENTRUM FÖR JÄMLIK VÅRD, VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Arbetar med verksamhetsutveckling, ledning, styrning och uppföljning, utbildning och forskning inom hälso- och sjukvård. Målet är att vara med och utveckla vården så att patienter erbjuds en god, säker och jämlik vård vid varje tillfälle och på varje vårdnivå.

NATIONELLA SEKRETARIATET FÖR GENUSFORSKNING, GÖTEBORGS UNIVERSITET

En enhet inom Göteborgs universitet som arbetar med att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet inom akademien och i samhället som helhet.

NATIONELLT CENTRUM FÖR KVINNOFRID, UPPSALA UNIVERSITET

Ett kunskaps- och resurscentrum vid Uppsala universitet som arbetar på regeringens uppdrag med att höja kunskapen på nationell nivå om mäns våld mot kvinnor och utveckla metoder för omhändertagande av våldsutsatta kvinnor.

Bransch- och intresseorganisationer

MÄN FÖR JÄMSTÄLLDHET

Organisation som verkar för jämställdhet, kvinnofrid och mot mäns våld. Män för jämställdhet har särskilt fokus på män och pojkar.

INTERFEM

Feministisk antirasistisk tankesmedja och resurscentra för kvinnor och transpersoner som rasifieras som icke-vita.

INTERNATIONELLA ROMSKA OCH RESANDE KVINNORS FORUM

Föreningen har till uppgift att bedriva social och kulturell verksamhet för romska och resande kvinnor och män som delar föreningens målsättning. Arbetar för att motverka våld mot kvinnor.

UNIZON

Samlar över 120 kvinnojourer, tjejjourer och andra stödverksamheter som arbetar för ett jämställt samhälle fritt från våld.

UN WOMEN NATIONELL KOMMITTÉ SVERIGE

En del av FN som arbetar för ett jämställt samhälle fritt från våld och diskriminering mot kvinnor och flickor.

RIKSORGANISATIONEN FÖR KVINNO- OCH TJEJJOURER I SVERIGE

Riksorganisationen i Sverige samlar omkring 120 kvinno- och tjejjourer.

SVERIGES KVINNOLOBBY

Paraplyorganisation för kvinnoorganisationer i Sverige som arbetar för förverkligande av kvinnors mänskliga rättigheter och jämställdhet i Sverige, EU och internationellt.

TERRAFEM

Arbetar för våldsutsatta kvinnor av utländsk härkomst genom: en rikstäckande jourtelefon, en juristjour, ett skyddat boende för unga kvinnor och en kvinnojour.

Lycka till!

Denna handledning ger kunskap och förslag på arbetssätt för att utveckla hanteringen och författandet av remisser med hjälp av jämställdhetsintegrering. Genom att arbeta med jämställdhet genom hela processen finns möjlighet att utmana normer i stället för att cementera dem. Nu är det upp till din myndighet att pröva i praktiken! Dela gärna med dig av dina lärdomar från arbetet och synpunkter på handledningen. Och framförallt – lycka till!



GÖTEBORGS
UNIVERSITET



NATIONELLA
SEKRETARIATET FÖR
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning
Box 709, SE 405 30 Göteborg. Besöksadress: Övre Husargatan 36
Tel: +46(0)31-786 92 32 genus.se