



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**

# VÄGLEDNING

**Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet  
med jämställdhetsintegrering**

Uppdrag att utveckla och tillämpa en modell för systematiskt erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering

Dnr: ALLM 2020/51

# INNEHÅLL

<b>OM VÄGLEDNINGEN</b> .....	<b>4</b>
<b>DEL 1: JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING</b> .....	<b>5</b>
Jämställdhet .....	5
De jämställdhetspolitiska målen .....	6
Jämställdhetsintegrering .....	8
Jämställdhetsbudgetering - Resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv .....	9
<b>DEL 2: FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING</b> .....	<b>11</b>
Ledning och styrning .....	11
Jämställdhetsarbete som en del av kärnverksamheten .....	14
Internt stöd och samordning .....	16
Externt stöd och samverkan .....	17
Jämställdhetsintegration i relation till närliggande mål och uppdrag .....	18
Kompetens .....	20
<b>DEL 3: JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I PLANERING OCH UPPFÖLJNING</b> .....	<b>22</b>
Inriktning och omfattning .....	23
Exempel: Specialpedagogiska myndigheten .....	24
Verksamhetsplanering .....	26
Statskontorets resultatkedja .....	29
Genomförande och uppföljning .....	31
Årlig uppföljning .....	33
<b>LÄS VIDARE</b> .....	<b>38</b>
<b>BILAGA: SJÄLVSKATTNING</b> .....	<b>41</b>

# OM VÄGLEDNINGEN

Denna vägledning ger en översiktlig introduktion till hur arbete med jämställdhetsintegrering kan planeras, organiseras och följas upp. Vägledningen är ett stöd för dig som ansvarar för jämställdhetsarbete inom din verksamhet, det vill säga du som är chef på statliga myndigheter inklusive länsstyrelser och lärosäten. Den vänder sig också till dig som arbetar med att planera och organisera arbete med jämställdhetsintegrering eller ansvarar för planering och uppföljning. Vägledningen tar sin utgångspunkt i erfarenhet och kunskap om vad som krävs för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

För en myndighet eller lärosäte som är i färd med att starta upp ett arbete kan vägledningen vara ett stöd i att skapa en struktur för arbetet. En myndighet eller lärosäte som kommit längre i arbetet kan ta stöd i vägledningen i att utveckla arbetet och att integrera jämställdhet i ordinarie planering och i uppföljning.

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

**Jämställdhetsmyndigheten är förvaltningsmyndighet för jämställdhetspolitiken och ska bidra till en strategisk, sammanhållen och hållbar styrning och ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Ett av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag är att ge stöd till statliga myndigheter, inklusive lärosäten och länsstyrelser, i arbetet med jämställdhetsintegrering.**

# DEL 1

# JÄMSTÄLLDHET OCH

# JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

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

## JÄMSTÄLLDHET

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

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

## DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN

Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål är nedbrutet i sex delmål:

- 1. En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
- 2. Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- 3. Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- 5. Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

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

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

Jämställdhetspolitiken utgår ifrån maktordningen kön. Det finns dock fler maktordningar, exempelvis socioekonomi, ålder, hudfärg, sexualitet och funktionsförmåga, som påverkar olika kvinnors, mäns, flickors och pojkars förutsättningar, villkor och möjligheter. För att få ökat genomslag och en bättre träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet behöver myndigheter och lärosäten beakta hur olika maktordningar samverkar med kön.

## **JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**

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

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

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

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



## **JÄMSTÄLLDHETSBUDETTERING - RESURSFÖRDELNING UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV**

Jämställdhetsperspektivet behöver också få genomslag i beslut som rör prioriteringar och resursfördelning i myndigheters och lärosätens verksamhet. Jämställdhetsbudgetering är ett strategiskt verktyg för att sätta fokus på en jämställd resursfördelning. Begreppet kan förklaras som jämställdhetsintegrering av budgetprocessen.

Offentliga verksamheter skiljer sig åt i hög grad. Därför skiljer det sig också vad ett jämställdhetsperspektiv på resursfördelning och prioriteringar innebär, men utgångspunkten är att samhällets resurser ska fördelas på ett sätt som bidrar till att främja jämställdhet i verksamheter och i samhället. För att åstadkomma detta behöver verksamheten undersöka hur prioriteringar görs och hur resurser fördelas utifrån kön. Utifrån detta behöver verksamheten göra prioriteringar och omfördela resurser så att de fördelas likvärdigt och bidrar till jämställdhet.

## LÄRANDE EXEMPEL: HÖGSKOLAN I KRISTIANSTAD

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

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

### Fördjupning

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

[Regeringens webbplats om Jämställdhet](#)

[Länsstyrelsen i Kalmar basutbildning i jämställdhetsintegrering](#)

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

[Agenda 2030 och globala målen - Regeringen.se](#)

# **DEL 2**

# **FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR**

# **ARBETE MED**

# **JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**

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

## **LEDNING OCH STYRNING**

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

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

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

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

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

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

### **Förslag på diskussionsfrågor för ledningsgrupper:**

- Vilket/vilka är de viktigaste ojämställdhetsproblemen på myndigheten?
- På vilket sätt bidrar arbetet med jämställdhetsintegrering till att säkerställa en likvärdig behandling av alla individer/ärenden i myndighetens verksamhet?
- Vilken inriktning för arbetet ska myndigheten ha och vad vill vi uppnå?
- Finns de organisatoriska förutsättningarna på plats?
- Vem i ledningsgruppen är ansvarig för frågan (på myndigheten och i ledningsgruppen)?

### **Reflektionsfrågor**

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

## LÄRANDE EXEMPEL: HÖGSKOLAN I GÄVLE

Högskolan i Gävle identifierade bristande systematik i jämställdhetsarbetet och att det inte var integrerat i verksamhetsplaneringsprocessen. 2017 beslutades att alla chefer ska gå en obligatorisk och poänggivande utbildning i Genus och organisation (4hp). Utgångspunkten var att chefers kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet är en grundförutsättning för att ta fram åtgärder för att skapa en jämställd organisation. Inom ramen för utbildningen har olika ojämställdhetsproblem identifierats, däribland könssegregerade studieval, att studenthälsan inte i lika stor utsträckning når ut till män som till kvinnor och att karriärvägar inte är transparenta. Utbildningen nådde goda resultat, i form av ökad medvetenhet kunskap. Lärosätets chefer äger och driver arbetet med att integrera jämställdhet vid sina respektive akademier och ansvarar för att driva utvecklingsarbetet för ökad jämställdhet. Läs mer i Jämställdhetsmyndighetens rapport [Jämställdhet i akademien \(2020\)](#).

### Metoder och material

[ESV 2017:70 Vägledning Att leda förändring i offentlig verksamhet](#)

Sveriges kommuner och Regioner (SKR) har en [Vägledning för jämställdhetsintegrering](#) som utgår från en kommunal kontext

## **JÄMSTÄLLDHETSARBETET SOM EN DEL AV KÄRNVERKSAMHETEN**

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

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

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

### **Reflektionsfrågor**

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

## **LÄRANDE EXEMPEL: MYNDIGHETEN FÖR SAMHÄLLSSKYDD OCH BEREDSKAP**

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har i uppdrag att utveckla samhällets förmåga att förebygga och hantera olyckor och kriser. Myndigheten gjorde under 2017 ett omtag i arbetet med jämställdhetsintegrering, och tog fram en ny strategi i syftet att knyta arbetet närmare kärnuppdragen samt synliggöra de ojämställdhetsproblem som myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering ska lösa. Strategin utgår från en problembeskrivning som bygger på myndighetens instruktion och regleringsbrev i relation till de jämställdhetspolitiska målen. Angreppssättet bedöms av myndigheten ha varit avgörande för arbetet med jämställdhetsintegrering genom att det skapat en förståelse för varför arbetet ska bedrivas och har integrerat det i myndighetens ordinarie arbete. Läs mer i Jämställdhetsmyndighetens rapport [Jämställdhetsintegrering i myndigheter](#) eller på [MSB:s hemsida](#).

## **INTERNT STÖD OCH SAMORDNING**

Ledningen på myndigheter och lärosäten behöver säkerställa att nödvändiga resurser är avsatta för intern samordning. Att ha en funktion som samordnar arbetet på myndigheten eller lärosätet har visat sig vara en framgångsfaktor. Samordningsfunktionen behöver ha ett tydligt mandat att samordna frågorna utan att ta över ansvaret för jämställdhetsarbetet från ledningen. Om samordnaren är strategiskt placerad i organisationen, har tillgång till ledningsgruppen och har mandat kopplat till verksamhetsfrågor ökar möjligheten att bida till utveckling.

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

### **Reflektionsfrågor**

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



## **EXTERNT STÖD OCH SAMVERKAN**

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

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

### **Reflektionsfrågor**

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

## **JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I RELATION TILL NÄRLIGGANDE MÅL OCH UPPDRAG**

Det samlade jämställdhetsarbetet på en myndighet eller lärosäte består av flera olika delar, exempelvis diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och lärosätenas uppdrag att verka för breddad rekrytering som anges i högskolelagen. Arbete med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, enligt den nationella strategin för arbete, bedrivs ibland i eget spår. Dessutom har vissa lärosäten och myndigheter tilldelats närliggande uppdrag genom regleringsbrev, exempelvis att arbeta för hållbar utveckling. För att bidra till effektivare styrning och genomförande av arbetet med jämställdhet kan det med fördel tydliggöras hur olika uppdrag inom området kan organiseras i förhållande till varandra och hur synergier kan skapas mellan uppdragen.

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

### **Reflektionsfrågor**

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

## LÄRANDE EXEMPEL: MALMÖ UNIVERSITET

På det nya Polisprogrammet vid Malmö universitet ingår frågor om bland annat genus och etnicitet i relation till polisyrket och till kriminalitet i samhället på de flesta av programmets kurser. På sikt förväntas detta bidra till att poliser som examineras har en bredare kompetens och därigenom bättre förutsättningar att lösa brott. Läs mer om Malmö universitets arbete för att öka medvetenheten om olika maktordningar som påverkar polisens yrkesutövning på [Malmö universitets hemsida](#) eller i Jämställdhetsmyndighetens rapport, [Jämställdhet i akademien](#).

## KOMPETENS

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

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

Att kompetens för jämställdhetsarbetet finns hos strategiska funktioner i organisationen är en förutsättning för att bedriva ett framgångsrikt arbete, men enbart kunskap leder inte till förändring. Utbildningar behöver knytas till en specifik förändringsprocess eller konkret utvecklingsarbete för att ha någon effekt. Utifrån kunskapen behöver arbetet med jämställdhetsintegrering organiseras så att det skapas ett institutionellt lärande som stannar kvar i och sprids inom organisationen.

### Reflektionsfrågor

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

## LÄRANDE EXEMPEL: KONSUMENTVERKET

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

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

### Metoder och material

[Kompetenstrappan](#), här beskriven av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), kan användas för att reflektera kring var en grupp eller en del av organisationen befinner sig vad gäller kompetens kring jämställdhet

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

På [Jämställdhetsmyndighetens webbsida](#) kan ni se myndighetens aktuella utbildningar

# DEL 3

# JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

# I PLANERING OCH

# UPPFÖLJNING

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

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



*Planerings- o uppföljningsprocessen. ESV.*

## INRIKTNING OCH OMFATTNING

Syftet med det första steget, inriktning och omfattning, är att ta fram en övergripande inriktning, mål och prioritering för jämställdhetsarbetet. En viktig utgångspunkt för arbetet med jämställdhetsintegrering är att arbetet inriktas på att lösa ojämställdhetsproblem. Inriktningen behöver därför svara mot de ojämställdhetsproblem som finns, i myndigheten eller lärosätets huvudsakliga uppdrag och verksamhet, liksom i samhället. För att identifiera ojämställdhetsproblem behöver ni blicka utåt, mot samhället, genom omvärldsbevakning och genom att ta del av forskning inom ert område. Ni behöver också blicka inåt, mot myndighetens eller lärosätets verksamhet, genom att exempelvis ställa frågor kring om verksamhetens organisering eller utformning skapar ojämställda förutsättningar, villkor och möjligheter eller om övergripande prioriteringar motverkar jämställdhet i samhället

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

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

## LÄRANDE EXEMPEL: SPECIALPEDAGOGISKA SKOLMYNDIGHETEN

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

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

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

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

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



## Reflektionsfrågor

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

## **VERKSAMHETSPLANERING**

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

### **Identifiera ojämställdhetsproblem – kartläggning**

Utifrån övergripande mål och inriktning behöver ni identifiera hur ojämställdhetsproblemen tar sig uttryck i olika delar av verksamheten. Erfarenheter från jämställdhetsintegrering inom myndigheter och inom akademien visar att precisa problembeskrivningar som bygger på gedigna analyser ger bättre förutsättningar att arbetet leder till effektiva och träffsäkra åtgärder. I uppföljning från föregående år och i eventuella granskningar av myndighetens eller lärosätets verksamhet kan det finnas information om eventuell ojämställdhet. I arbetet är det viktigt att ha tillgång till könsuppdelad statistik och statistik eller annan kunskap som visar på olika gruppers förutsättningar och villkor. Fundera också på vilka som behöver involveras i detta steg.

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

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

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

## **Formulera mål och åtgärder**

När ni identifierat ojämställdhetsproblem i verksamheten eller i samhället är nästa steg att sätta upp mål och delmål för arbetet samt att identifiera vilka åtgärder som ska genomföras för att lösa problemen.

Erfarenheter visar på vikten av att formulera tydliga och konkreta mål och delmål, som tydliggör vad ni vill uppnå med arbetet samt hur målen ska följas upp. I vissa fall behövs särskilda jämställdhetsmål och aktiviteter, i andra fall kan jämställdhetsperspektivet inkluderas i andra verksamhetsmål. En operativ planering i form av till exempel en handlingsplan kan vara ett stöd i arbetet.

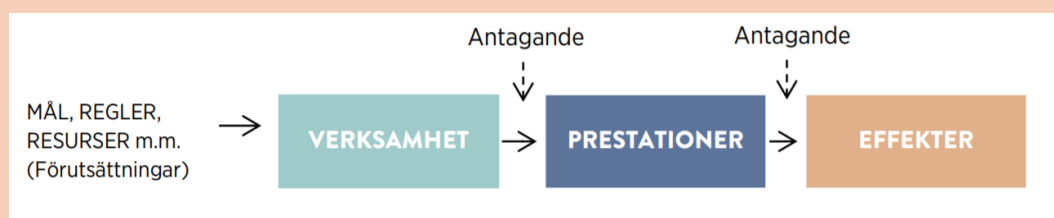
I nästa steg utgår ni ifrån de mål ni satt upp för arbetet och utformar åtgärder för att nå målen. Åtgärder kan till exempel vara omprioriteringar av resurser, revidering av styrdokument, rutiner och arbetssätt, förankringsarbete, kommunikationsinsatser eller utbildning.

Åtgärder kan vara av både kvantitativ och kvalitativ karaktär. Kvantitativa åtgärder riktas framförallt in på att eftersträva en jämn könsfördelning mellan män, kvinnor, flickor och pojkar, på exempelvis maktpositionen eller i utbildning. Representation är en del i jämställdhetsarbetet men det krävs också kvalitativa åtgärder som riktas mot att förändra maktstrukturer och kulturer som upprätthåller ojämställdhet och begränsar kvinnors och mäns och andra grupperns förutsättningar, villkor och möjligheter.

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

Hur långtgående effekter ni kan nå i ert jämställdhetsarbete beror på vilka typer av åtgärder ni planerar och vilka resultat åtgärderna kan förväntas leda till. Ni kan ta hjälp av både Ekonomistyrningsverkets (ESV:s) modell för verksamhetslogik (se nedan) och Statskontorets resultatkedja (se sida 29) som stöd i planering och prioritering i arbetet.

## ESV:S VERKSAMHETSLOGIK



### *Ekonomistyrningsverkets modell för verksamhetslogik*

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

Källa: [Vägledning verksamhetslogik](#) från ESV

## STATSKONTORETS RESULTATKEDJA



*Statskontorets resultatkedja från utvärderingen av JiM-programmet 2013-2018*

I Statskontorets [utvärdering av JiM-programmet 2013-2018](#) beskrivs ett myndigheternas resultat i förhållande till resultatkedjan ovan. Kedjan kan användas för att värdera hur långgående effekter en åtgärd kan förväntas nå.

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

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

## Reflektionsfrågor

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

## GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

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

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

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

### Reflektionsfrågor

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

## **LÄRANDE EXEMPEL**

[Universitetskanslersämbetets kvalitetsgranskning av SLU synliggör hur lärosätet integrerat jämställdhet i genomförandet av verksamheten och i löpande uppföljning](#)



## ÅRLIG UPPFÖLJNING

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

### Årsredovisning

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

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

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

### Resultat av arbete med jämställdhetsintegrering

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

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

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

Myndigheter och lärosäten ska både redogöra för prestationer och vilka samhällseffekter som arbetet förväntas eller har bidragit till. Förändringar tar tid och det kan vara svårt att efter kort tid se effekter av arbetet. Använd gärna resultatkedjan (se sida 29) för att bedöma förändringspotentialen i arbetet och för att resonera kring möjligheterna att vidtagna åtgärder och resultat har möjlighet att nå effekter i verksamhetens utfall och i samhället.

## Reflektionsfrågor

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

## **Metodmaterial**

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

[Om könsuppdelad statistik från ESV](#)

## **LÄRANDE EXEMPEL**

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

## **Utveckling och lärande för myndigheten och lärosätet**

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

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

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

## **Reflektionsfrågor**

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

# LÄS VIDARE

[Regeringens webbplats om Jämställdhet](#)

[Makt mål myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid](#)

[Statskontorets utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter – slutrapport](#)

[Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013-2018](#)

[Jämställdhetsmyndighetens rapport Jämställdhet i akademien](#)

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





**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**



# SJÄLVSKATTNING

Självskattningsfrågorna är tänkta att användas för att göra en undersökning av myndighetens förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsintegrering, och av i vilken mån jämställdhetsarbetet bedrivs inom ramen för myndighetens ordinarie planerings- och uppföljningsprocess. Bakgrund till frågorna finner du under motsvarande rubriker i vägledningen. Gå gärna tillbaka till texterna för att få bakgrund till frågorna.

Bedöm utifrån kriterierna saknas helt (rött), utveckling pågår/finns delvis (gul), tillfredsställande (grönt). Fundera på vilka funktioner som behöver bidra i att göra skattningar av de olika delarna.

## **DEL ETT - FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**

### **Ledning och styrning**

1. Högsta ledningen har ett aktivt ägarskap för jämställdhetsarbetet och det är tydligt hur arbetet tas omhand och följs upp i myndighetsledningen.
2. Ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering är tydligt på alla nivåer i organisationen

### **En stabil organisering**

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

### **Kompetens**

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

## **DEL TVÅ - JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I PLANERING OCH UPPFÖLJNING**

### **Inriktning och omfattning**

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

### **Verksamhetsplanering**

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

### **Genomförande och uppföljning**

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

## **Årlig uppföljning**

16. All individbaserad statistik i resultatredovisningen är könsuppdelad
17. I resultatredovisningen gör vi bedömningar och analyser utifrån kön
18. Vi redovisar hur vi säkerställer en likvärdig behandling av alla målgrupper
19. Vår årliga redovisning gör det möjligt att följa hur vår verksamhet bedrivs och utvecklas utifrån ett jämställdhetsperspektiv
20. I anvisningar för löpande uppföljning och redovisning, utvärderingar, kvalitetsdokumentation eller motsvarande efterfrågas ett jämställdhetsperspektiv.