



JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING I MYNDIGHETER (JIM) 2022

Delredovisning (2:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2022

Rapport 2022:15

Dnr: ALLM 2020/87

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Sandra Moberg

Telefon +46 (0)70-784 75 20

INNEHÅLL

OM RAPPORTEN	5
SAMMANFATTNING	6
SUMMARY.....	8
INLEDNING.....	11
Syfte	11
Urval	12
Underlag för analys	13
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS STÖD.....	14
Stödinsatser	15
Processtöd	15
Stödmaterial.....	16
Utbildningar	17
Samverkan	17
RESULTAT AV JIM-MYNDIGHETERS ARBETE	19
Koppling till de jämställdhetspolitiska delmålen	19
Exempel på myndigheters resultat	20
JIM-MYNDIGHETERS FÖRUTSÄTTNINGAR I ARBETET	24
Beskrivning av ett urval av myndigheters förutsättningar.....	25
Framgångsfaktorer och utmaningar i arbetet	25
Styrning och ledning.....	26
Internt stöd och samordning och kompetens	27
Jämställdhetsintegrering kopplat till närliggande uppdrag	27
Ojämställdhetsproblem i kärnverksamheten	28
Samverkan mellan myndigheter och andra aktörer.....	30
ANALYS OCH BEDÖMNING	31
Resultat bland myndigheter i urvalet.....	31

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I MYNDIGHETER (JIM) 2022

Förutsättningar att nå resultat	33
Styrning i JIM-programmet.....	34
Planering och organisering av arbetet.....	34
Fler konkreta och relevanta ojämställdhetsproblem	35
Behov av att utveckla samverkan för att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem.....	36
Följa upp och analysera resultat	37
SLUTSATSER	39
Slutsatser rörande Myndigheters resultat	39
Slutsatser rörande Myndigheters förutsättningar	39
REFERENSER.....	41

OM RAPPORTEN

Rapporten är den andra delredovisningen av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja myndigheter som ingår i regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM-programmet) 2020–2025. Rapporten beskriver och analyserar vårt stöd till statliga myndigheter som har i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering (JiM-myndigheter). Vi sammanställer, analyserar och bedömer ett urval av myndigheters resultat. Rapporten presenterar, analyserar och bedömer även samtliga JiM-myndigheters förutsättningar att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering. Ett urval av myndigheters förutsättningar presenteras mer fördjupat.

I delredovisningens inledning presenterar vi vårt uppdrag, delredovisningens syfte och vilka myndigheter som ingår i urvalet. I nästa kapitel beskrivs Jämställdhetsmyndighetens stöd och genomförda insatser under året. Därefter presenteras ett urval av myndigheters resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering, följt av JiM-myndigheters förutsättningar för att nå resultat i arbetet. I nästa kapitel analyseras och bedöms de utvalda myndigheternas resultat samt samtliga myndigheters förutsättningar. Avslutningsvis presenteras våra slutsatser.

SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten erbjuder myndigheter med uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering (JiM-myndigheter) ett verksamhetsnära stöd, bland annat genom att varje myndighet får stöd via en utsedd kontaktperson. Kontaktpersonen har exempelvis stöttat myndigheterna i deras arbete med att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering. Som en del av stödet genomför Jämställdhetsmyndigheten erfarenhetsutbyten och samverkansinsatser. Exempel på det är nätverksträffar för samordnare inom JiM-uppdraget, fördjupat erfarenhetsutbyte i form av konceptet JiM+ och samverkaninsatser för att arbeta med ojämställdhetsproblem med koppling till klimat och könsbundna studie- och yrkesval. Myndigheten har även tagit fram stödmaterial och erbjudit utbildningar i jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering.

För att få en fördjupad bild av JiM-myndigheternas arbete och resultat har Jämställdhetsmyndigheten genomfört en enkätundersökning som besvarats av samtliga 54 JiM-myndigheter. Jämställdhetsmyndigheten har också tagit del av myndigheternas framtagna inriktningar för jämställdhetsintegrering samt ett urval av myndigheternas årsredovisningar för 2021.

Av underlagen framgår att alla JiM-myndigheter har tagit del av Jämställdhetsmyndighetens olika stödinsatser. Flertalet myndigheter anser att stödet förbättrat deras förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. Vi bedömer att stödet bidragit till att JiM-myndigheterna stärkt sina förutsättningar att framför allt planera och organisera sitt arbete med jämställdhetsintegrering och identifiera relevanta ojämställdhetsproblem att arbeta vidare med för att lösa.

Deltagandet i JiM-programmet bidrar till att myndigheterna prioriterar arbetet och redogör för att arbetet leder till resultat. Av de 54 JiM-myndigheter som ingår i programmet är det 42 som beskrivit att arbetet lett till resultat. I urvalet om elva JiM-myndigheter är det nio som anger att de nått resultat i arbetet.

Av de elva JiM-myndigheterna som ingår i urvalet är det fem som är nya JiM-myndigheter från 2020. Flertalet har också haft i uppdrag att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering. Detta bedöms ha påverkat hur långtgående resultat som myndigheterna hittills nått i sitt arbete. Myndigheterna beskriver resultat framför allt i form av prestationer som innebär att de förändrat rutiner och arbetssätt för att bidra till ökad jämställdhet. Ett exempel är Energimyndigheten som infört en ny rutin där de ställer frågor om jämställdhet samt kön- och genusperspektiv till de som ansöker om medel för forskning, innovation och affärsutveckling. Den förändrade rutinen bör på sikt kunna leda till effekter i form av en mer jämställd fördelning av forskningsmedel och ökad kunskap om jämställdhet kopplat till olika forskningsområden. Att flertalet av JiM-myndigheterna i urvalet kan redogöra för att deras arbete lett till prestationen bör på sikt kunna bidra till effekter i myndigheternas verksamheter och i samhället.

Det är två myndigheter i urvalet, Försvarsmakten och Kronofogdemyndigheten, som beskriver resultat som bidragit till effekter i verksamheten. Försvarsmakten har ökat andelen kvinnor inom grund- och officersutbildning.

Kronofogdemyndigheten har genomfört insatser som bidrar till att personer som är utsatta för ekonomiskt våld hänvisas till rätt instans i samhället samt förändrat rutiner för att personer som är skuldsatta ska få ökade levnadsomkostnader beaktade för att kunna lämna en våldsamt relation.

Bland samtliga JiM-myndigheter har flertalet förbättrat sina förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. Detta genom exempelvis en stärkt ledningsförankring, att arbetet kopplas till ordinarie process för planering och uppföljning och att myndigheter identifierat relevanta ojämställdhetsproblem med koppling till kärnverksamheten. Av Transportstyrelsens och Trafikverkets inriktningar framgår att de kommer att arbeta vidare med ojämställdhetsproblem, så som att män är mer riskbenägna i trafiken än kvinnor, att män värderar trafiksäkerhet lägre än kvinnor, samt att kvinnor generellt reser mer hållbart och är mer positiva till åtgärder inom transportområdet, som bidrar till ett hållbart samhälle än män.

Genom uppdrag om att redovisa inriktning för jämställdhetsintegrering samt tydliggörande av att arbetet ska leda till effekter har regeringen konkretiserat styrningen inom området. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att dessa förväntningar behöver avspeglas i uppföljningen av JiM-myndigheternas resultat. Uppföljningen behöver redogöra för vilka effekter som myndigheterna bidragit till på verksamhets- och samhällsnivå och svara på hur myndighetens samlade utfall bidrar till de jämställdhetspolitiska målen eller inte. För att skapa bättre förutsättningar för att arbetet ska få genomslag och genomsyra alla delar av myndigheternas verksamhet behöver resultat efterfrågas i hela styrkedjan.

För att lösa ojämställdhetsproblem som berör flera myndigheters och andra aktörers verksamhetsområden behövs samverkan. Flertalet (46 myndigheter) skriver fram att de samverkat med andra under 2021. Ett lägre antal (31 myndigheter) har skrivit fram samverkan med andra i sina inriktningar för jämställdhetsintegrering 2020–2025. De som skriver fram samverkan med andra tydliggör sällan målsättningen med samverkan och med vem samverkan ska ske. Vår bedömning är att samverkan kring ojämställdhetsproblem är ett utvecklingsområde som behöver följas och stödjas fortsatt under programperioden.

SUMMARY

One of the Swedish Gender Equality Agency's tasks is to provide support to the agencies (JiM agencies) that are part of the Government's development programme for gender mainstreaming in government agencies (JiM Programme 2020-2025). This support aims to help strengthen the conditions for JiM agencies to implement gender mainstreaming work that generates results.

The Swedish Gender Equality Agency shall annually report on the assignment in an interim report. This year's interim report aims to describe and analyse the support that the Swedish Gender Equality Agency is providing to JiM agencies and to compile, analyse and assess a selection of the gender mainstreaming results for eleven JiM agencies. The interim report also aims to describe and analyse the conditions within JiM agencies to carry out gender mainstreaming work; for example, to determine whether the agencies have clear management and oversight in the work and access to internal support and coordination.

The Swedish Gender Equality Agency offers JiM agencies practical support, for example, by offering support to each agency through a designated contact person. This contact person has, for example, supported the agencies in their work to develop a direction for gender mainstreaming. As part of the support, the Swedish Gender Equality Agency initiates and facilitates experience exchange and collaborations. Examples include networking meetings for coordinators within the JiM assignment, in-depth experience exchange through the JiM+ concept and collaborations that target gender inequalities related to climate and gender-based education and career choices. The agency has also produced support materials and offered training in gender mainstreaming and gender budgeting.

In order to create an in-depth insight into the gender mainstreaming work conducted by JiM agencies and the results of these efforts, the Swedish Gender Equality Agency has conducted a survey and received responses from all 54 JiM agencies. The Swedish Gender Equality Agency has also examined the guidelines agencies have developed for their gender mainstreaming work and reviewed a selection of the agencies' annual reports for 2021.

The documentation shows that all JiM agencies have utilised the Swedish Gender Equality Agency's various support initiatives. The majority of agencies believe that the support we have offered has improved their conditions for working with gender mainstreaming. In the Swedish Gender Equality Agency's assessment, the support we have offered has helped JiM agencies strengthen their ability to, above all, plan and organise their gender mainstreaming work and identify relevant gender inequality problems.

The Swedish Gender Equality Agency can also report that participation in the JiM programme helps agencies prioritise their gender mainstreaming work and report on the results from this effort. Of the 54 JiM agencies included in the programme,

42 have reported that the work has generated results. Of the eleven JiM agencies in the analysis, nine report that they have achieved results in their gender mainstreaming work.

Five of the eleven JiM agencies in the selection are new JiM agencies since 2020. The majority have also been tasked with developing a direction for gender mainstreaming. In the Swedish Gender Equality Agency's assessment, this has impacted the extent of the results the agencies have achieved in their work thus far. In describing the results they have achieved, the agencies primarily highlight changed routines and working methods to contribute to increased gender equality. One example is the Swedish Energy Agency, which has introduced a new routine in which they present questions relating to gender equality and a gender perspective to those who submit applications for funding for research, innovation and business development. It is expected that over the long term, the modified routine will lead to a more equal gender distribution of research funds and increased knowledge about gender equality in different research domains. The fact that the majority of the selected JiM agencies report that their gender mainstreaming work has led to discernible achievements should, over the long term, have an impact on the agencies' overall activities and society as a whole.

There are two agencies in the sample, the Swedish Armed Forces and the Swedish Enforcement Authority, which report that their work has had an impact on their overall activities. The Swedish Armed Forces has increased the proportion of women in basic training and officer training. The Swedish Enforcement Authority has introduced initiatives to help ensure people who are exposed to financial violence are referred to the appropriate entity in civil society and the agency has also changed their routines for debtors so that those who are attempting to leave a violent relationship can have the increased living cost associated with such a situation taken into account.

Among all the JiM agencies, the majority have improved their conditions for the implementation of gender mainstreaming work. For example, the agencies have introduced stronger management anchoring, have linked their gender mainstreaming work with the ordinary process for planning and follow-up, and have based their efforts on relevant gender inequality problems. The gender mainstreaming focus adopted by the Swedish Transport Agency and the Swedish Transport Administration shows, for example, that the agencies intend to continue working with gender inequality problems based on the knowledge that, for example, men are more likely to engage in risky driving behavior than women, that men value road safety less than women, that women's travel habits are generally more sustainable, and that women look more positively on measures that contribute to a more sustainable society than men.

By handing out assignments to report on the focus of gender mainstreaming work and clarification showing how the work will lead to desirable outcomes, the

government has concretized its oversight in this area. The Swedish Gender Equality agency assesses that these expectations need to be reflected in the follow-up of the JiM agencies' results. Follow-up needs to account for the impact that the agencies' gender mainstreaming efforts have had at the organisational level and societal level and show how the agency's overall results contribute to the realisation of gender equality policy goals (or do not contribute). In order to create better conditions so that gender mainstreaming work can have an impact and permeate all parts of the agencies' activities, there needs to be a requirement to demonstrate results throughout the entire chain of command.

Collaboration is needed to address gender inequality problems that affect the areas of activity of multiple agencies and other actors. The majority (46 agencies) state that they have engaged in collaborations in 2021. A lower number (31 agencies) have developed collaboration in their focus areas for gender mainstreaming 2020-2025. The agencies that have reported collaborations with others seldom clarify the goal of collaboration and with whom collaboration is to take place. The Swedish Gender Equality Agency's assessment is that collaboration on gender inequality issues is an area of development that requires further follow-up and continued support during the programme period.

INLEDNING

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att stödja myndigheter som ingår i regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM-programmet) under programperioden 2020–2025.¹ Stödet ska vara verksamhetsanpassat och utformas i dialog med myndigheterna. Det förväntade resultatet av stödet är att förbättra förutsättningarna för myndigheter med uppdrag om jämställdhetsintegrering att

- löpande planera arbete med jämställdhetsintegrering, inklusive jämställdhetsbudgetering
- analysera verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv i syfte att identifiera konkreta föreliggande ojämställdhetsproblem i verksamheten eller i samhället inom myndigheternas ansvarsområden
- utveckla eller anpassa metoder för att följa upp resultat och effekter ur ett jämställdhetsperspektiv, till exempel utfall av rutiner och arbetssätt.

I uppdraget ingår även att

- identifiera och sprida kunskap och lärande exempel avseende jämställdhetsintegrering samt göra resultat av JiM-arbetet synligt och tillgängligt för relevanta målgrupper
- främja samverkan mellan myndigheter för att bidra till att lösa sådana jämställdhetsproblem i samhället som kräver samordning
- löpande utvärdera JiM-programmet.

Jämställdhetsmyndigheten ska årligen delredovisa uppdraget. Delredovisningen ska innehålla en redovisning av stöduppdraget samt en sammanställning, bedömning och analys av ett urval av myndigheters resultat.

SYFTE

Delrapportens primära syfte är att

- redovisa Jämställdhetsmyndighetens stöd
- sammanställa, analysera och bedöma ett urval av JiM-myndigheters resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering under 2021.

För att nå resultat i relation till jämställdhetsmålen behöver ett antal förutsättningar finnas på plats, så som exempelvis tydlig styrning och ledning och att det finns

¹ Arbetsmarknadsdepartementet Regeringsbeslut A2020/02041.

internt stöd och samordning av arbetet på myndigheterna.

Jämställdhetsmyndighetens stöd syftar till att stärka dessa förutsättningar.

Delrapporten syftar därför också till att beskriva och analysera samtliga JiM-myndigheters förutsättningar i arbetet samt ge en fördjupad beskrivning av ett urval av myndigheters förutsättningar.

URVAL

Sammanställning, bedömning och analys av JiM-myndigheters resultat har i enlighet med uppdraget² avgränsats till ett urval av elva myndigheter. I JiM-programmet ingår 54 myndigheter. Följande elva myndigheter ingår i årets urval:

Departement	Myndigheter
Arbetsmarknadsdepartementet	Arbetsmiljöverket Barnombudsmannen (från 2022-02-01 Socialdepartementet) Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (ny) Svenska ESF-rådet
Finansdepartementet	Konsumentverket Kronofogdemyndigheten
Försvarsdepartementet	Försvarsmakten
Infrastrukturdepartementet	Elsäkerhetsverket (ny) Energimyndigheten (ny) Trafikverket (ny) Transportstyrelsen (ny)

Av myndigheterna i urvalet är det fem av elva som tillkommit som nya i JiM-programmet 2020. Det är ett relativt stort antal, då det totala antalet nya JiM-myndigheter i programmet är åtta.³

Urvalet av JiM-myndigheter har gjorts mot bakgrund av att myndigheternas resultat redovisats och analyserats i Jämställdhetsmyndighetens årliga rapportering enligt instruktionen.⁴ Genom att myndigheternas resultat tidigare analyserats blir det möjligt att göra jämförelser över tid och bedöma eventuella förflyttningar i arbetet.

² Arbetsmarknadsdepartementet Regeringsbeslut A2020/02041.

³ JiM-programmet har pågått sedan 2013. 2020 tillkom åtta nya myndigheter som inte deltagit i programmet tidigare.

⁴ Resultat från myndigheterna vid Arbetsmarknadsdepartementet, Finansdepartementet och Försvarsdepartementet analyserades i Jämställdhetsmyndighetens årliga rapportering enligt instruktionen 2020:4 och myndigheter vid Infrastrukturdepartementet analyserades i Jämställdhetsmyndighetens årliga rapportering enligt instruktionen 2021:14.

Två av de JiM-myndigheter⁵ som valdes ut för denna rapport deltog under 2021 i JiM+⁶, Jämställdhetsmyndighetens fördjupade stöd genom erfarenhetsutbyte. Då de två myndigheternas resultat analyseras i den följeforskning som är knuten till JiM+, har de tagits bort från urvalet i denna rapport.

Delrapporten fokuserar på en analys av elva myndigheters resultat, och ger därmed ingen heltäckande bild vad gäller resultat för det totala antalet myndigheter som ingår i JiM-programmet.

I beskrivning och analys av myndigheters förutsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering omfattas samtliga 54 myndigheter som ingår i JiM-programmet. För myndigheterna som ingår i urvalet görs en mer fördjupad beskrivning och analys av dessa myndigheters förutsättningar.

UNDERLAG FÖR ANALYS

För en fördjupad bild av JiM-myndigheternas arbete och resultat har Jämställdhetsmyndigheten genomfört en enkätundersökning⁷. Enkätundersökningen har besvarats av alla JiM-myndigheter.

Sammanställning, analys och bedömning av ett urval av myndigheters resultat görs utifrån de elva myndigheternas enkätsvar, inriktningar för jämställdhetsintegrering och årsredovisningar för 2021.

Samtliga JiM-myndigheters enkätsvar och inriktningar för jämställdhetsintegrering ligger till grund för en översiktlig beskrivning och analys av JiM-myndigheters förutsättningar i arbetet. Enkätsvar och inriktningar för jämställdhetsintegrering för de elva myndigheter som ingår i urvalet har tagits som utgångspunkt för att göra en fördjupad beskrivning av dessa myndigheters förutsättningar.

Jämställdhetsmyndighetens stöd till JiM-myndigheter beskrivs utifrån JiM-myndigheternas svar i enkätundersökningen samt dokumentation och utvärderingar av specifika insatser i stödet under 2021.

⁵ Arbetsförmedlingen och Skatteverket.

⁶ JiM+ är ett konkret stöd för arbetet med jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering i form av strukturerat erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande för statliga myndigheter. Jämställdhetsmyndigheten samordnar och stödjer arbetet. (<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/stod-och-samordning/fordjupat-stod-i-jim/>) Hämtad 2022-02-28.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS STÖD

Att stödja statliga myndigheter i arbetet med jämställdhetsintegrering är ett av Jämställdhetsmyndighetens kärnuppdrag. Stödet bidrar till att stärka myndigheternas förutsättningar i arbetet med jämställdhetsintegrering. Stödet utformas i nära dialog med målgruppen, bland annat med stöd av en extern referensgrupp⁸. För bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i stödet beaktar Jämställdhetsmyndigheten även fler maktordningar än kön, där det är relevant.⁹

Stödet ska i relevanta delar erbjudas i samverkan med Diskrimineringsombudsmannen, Ekonomistyrningsverket, Statistiska centralbyrån och Länsstyrelserna.¹⁰

Under året har vi genomfört ett utvecklingsarbete tillsammans med Ekonomistyrningsverket som fokuserat på jämställdhetsbudgetering och uppföljning. Arbetet har bedrivits inom JiM+ uppdraget. Utvecklingsarbetet har bidragit till att Jämställdhetsmyndigheten och Ekonomistyrningsverket utvecklat en gemensam begreppsförståelse och referensram kring jämställdhetsbudgetering. Kunskapen har spridits till myndigheter genom JiM+ och i JiM-programmet. Deltagande myndigheter i JiM+ beskriver att arbetet medfört att de har fått bättre förutsättningar att ta sig an arbetet med jämställdhetsbudgetering.¹¹

Tillsammans med länsstyrelserna har Jämställdhetsmyndigheten genomfört en kartläggning över JiM-stödet regionalt och JiM-myndigheternas närvaro i länen. Resultatet av kartläggningen kommer att ligga till grund för att stärka JiM-myndigheterna i att nyttja stödet som länsstyrelserna erbjuder regionalt. Under 2021 har Jämställdhetsmyndigheten tecknat ett samverkansavtal med Diskrimineringsombudsmannen, i syfte att synliggöra beröringspunkter mellan arbete utifrån diskrimineringslagstiftningen och arbete med jämställdhetsintegrering. En nätverksträff för samordnare inom JiM-uppdraget har genomförts tillsammans med Statistikmyndigheten (SCB). Statistikmyndigheten (SCB) bidrog med kunskap om redovisning, analys och uppföljning av könsuppdelad statistik.

⁸ I Jämställdhetsmyndighetens externa referensgrupp deltar representanter från JiM-myndigheter, lärosäten, länsstyrelser, Sveriges kommuner och regioner och enskilda kommuner.

⁹ Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.

¹⁰ Arbetsmarknadsdepartementet Regeringsbeslut A2020/02041.

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022:8 Slutredovisning JiM+.

STÖDINSATSER

Alla JiM-myndigheter har tagit del av Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser under året.¹² JiM-myndigheterna är generellt nöjda med stödet och 75 procent (41 myndigheter) har svarat att stödet har förbättrat deras förutsättningarna i arbetet med jämställdhetsintegrering i hög eller ganska hög utsträckning. 25 procent (13 myndigheter) har svarat att Jämställdhetsmyndighetens stöd förbättrat förutsättningarna i ganska låg, låg utsträckning eller inte alls.¹³ Vad skillnader i upplevelser av stödet beror på framkommer inte i enkätundersökningen. Myndigheterna som svarat att förutsättningarna inte förbättrats genom stödet har dock angivit att de ej har behov av stöd, att de har en oklar bild av vilket stöd de behöver och att stödinsatser behöver anpassas mer till deras verksamheter. För att få en tydlig bild av orsaker behöver frågan undersökas vidare.

Processtöd

I syfte att ge ett verksamhetsnära stöd utifrån respektive myndighets behov har Jämställdhetsmyndigheten erbjudit stöd genom en kontaktperson till samtliga JiM-myndigheter. 46 av 54 myndigheter har tagit emot stödet. Stöd genom kontaktperson är den stödinsats som flest myndigheter uppger sig ha fortsatt behov av i arbetet.¹⁴

Exempel på aktiviteter som genomförts som en del av kontaktpersonstödet:

- Uppstartsstöd till ledningsgrupper vid nytilkomna JiM-myndigheter¹⁵. Uppstartsstödet har genomförts i form av workshops med ledningsgrupper. Myndigheterna totalt skattar nöjdheten med genomförda workshops till 4,6 på en 5-gradig skala.
- Läsning och återkoppling på myndigheters framtagna inriktningar.
- Spridning av aktuella rapporter och information till JiM-samordnare.

Jämställdhetsmyndigheten har erbjudit stöd till JiM-myndigheter genom konceptet JiM+. I JiM+ sker ett strukturerat erfarenhetsutbyte mellan myndigheter i syfte att

¹² Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

¹³ Ibid. Svar avseende om Jämställdhetsmyndighetens stöd bidragit till att myndigheterna förbättrat sina förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. 29% har svarat i hög utsträckning, 46% i ganska hög utsträckning, 15% i ganska låg utsträckning, 8% i låg utsträckning och 2% inte alls.

¹⁴ Ibid. Myndigheterna har fått ange vad de har för behov av fortsatt stöd i fritext. 16 myndigheter har uppgett stöd från kontaktperson.

¹⁵ Myndigheter som tagit emot uppstartsstöd är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Svenska institutet för Europapolitiska studier, Elsäkerhetsverket och Transportstyrelsen. Läkaemedelsverket, som ej är en nytilkommen JiM-myndighet, har också tagit del av uppstartsstöd, då detta efterfrågades av myndigheten.

stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering. Fokus inom JiM+ är ledningsförankring, systematik och att involvera strategiska funktioner vid deltagande myndigheter.¹⁶

Som en del i att bidra till stärkt styrning i arbete med jämställdhetsintegrering har Jämställdhetsmyndigheten även genomfört en workshop med 55 myndighetshandläggare inom JiM-programmet.

Fyra nätverksträffar för JiM-samordnare har genomförts. Syftet med träffarna är att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering genom kunskaps- och erfarenhetsutbyte. 51 JiM-myndigheter har deltagit i en eller flera nätverksträffar.¹⁷ Exempel på teman under året har varit inriktning för jämställdhetsintegrering, förändringsledning och arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor. Kommissionen för jämställda livsinkomster har bidragit genom att berätta om utvecklingsbehov kopplat till redovisning av myndigheters resultat och Statistikmyndigheten har bidragit med kunskap om redovisning, analys och uppföljning av könsuppdelad statistik. Pensionsmyndigheten, Domstolsverket, Transportstyrelsen och Statens institutionsstyrelse har presenterat sitt arbete med jämställdhetsintegrering för att dela erfarenheter och sprida lärande exempel.

Som en del i att stödja JiM-samordnare med information, kunskap och omvärldsbevakning skickar Jämställdhetsmyndigheten ut fyra nyhetsbrev per år. 40 JiM-myndigheter uppger att de tagit del av nyhetsbreven.¹⁸

Stödmaterial

Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram tre olika stödmaterial.¹⁹ Stödmaterialen beskriver jämställdhetsintegrering i relation till ordinarie process för planering och uppföljning och innehåller stödfrågor och lärande exempel. 45 av JiM-myndigheterna har tagit del av stödmaterial²⁰ och materialen har sammanlagt haft cirka 2500 visningar på Jämställdhetsmyndighetens webbplats.

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022:8.

¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering, Stödmaterial – Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet samt ett stödmaterial i form av en Power Point presentation om att omsätta inriktning i verksamhetsplanering.

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

Utbildningar

33 av JiM-myndigheterna har deltagit i en eller flera av Jämställdhetsmyndighetens utbildningar:²¹

- Introduktionskurs i jämställdhetsintegrering för ledare i staten. Deltagare från 21 JiM-myndigheter har gått kursen. Svaren från kursens utvärdering visar att 85 procent är mycket nöjda eller nöjda med kursen som helhet.
- Jämställdhetsbudgetering i statliga myndigheter – introduktionskurs. Kursen har utvecklats i samarbete mellan Jämställdhetsmyndigheten och Ekonomistyrningsverket. Cirka 80 deltagare har tagit del av kursen som hållits vid en JiM+ träff, en nätverksträff för JiM-samordnare samt vid två tillfällen som en del av Jämställdhetsmyndighetens utbildningsverksamhet.
- Webbutbildning om jämställdhetsintegrering. 818 deltagare har slutfört utbildningen.²² 433 deltagare har utvärderat utbildningen, varav 320 kvinnor, 110 män och 3 som ej uppgett juridiskt kön. Utvärderingar av webbutbildningen visar att deltagarna anser att utbildningen exempelvis bidragit till ökad kunskap om vad jämställdhetsintegrering är och hur jämställdhet kan bedrivas i den egna verksamheten.²³

Samverkan

Jämställdhetsmyndigheten initierar och faciliterar samverkan kring ojämställdhetsproblem samt erfarenhetsutbyten. Stödet är efterfrågat av JiM-myndigheterna.²⁴ Exempel på insatser inom olika tematiska områden:

Agenda 2030

- Faciliterat samverkan med JiM-myndigheter som har uppdrag att bidra till de klimatpolitiska målen, i syfte att identifiera gemensamma ojämställdhetsproblem med koppling till klimat.
- Genomfört dialogmöte med aktörer från nationell, regional och lokal nivå för att identifiera hur jämställdhet kan bidra till minskad klimatpåverkan.
- Samverkat med Naturvårdsverket i regeringsuppdraget att redovisa en strategi för att beakta och integrera jämställdhetsaspekter vid genomförandet av Parisavtalet.

²¹ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

²² Avser siffror fram till och med 4 februari 2021.

²³ Enligt uppgifter från Jämställdhetsmyndighetens utbildningsverksamhet.

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning. Myndigheterna har fått ange vad de har för behov av fortsatt stöd i fritext. 11 myndigheter har uppgett stöd i form av samverkan och erfarenhetsutbyten, Jämställdhetsmyndigheten 2022:8.

Digitalisering

- Genomfört ett Vinnovafinansierat projekt tillsammans med företaget anch.AI för att utforska hur AI påverkar JIM-myndigheters uppdrag att bidra till jämställdhetspolitiken. Försäkringskassan och Skatteverket har deltagit som testbäddar.

Regionalt och lokalt

- Deltagit i myndighetsnätverk för regional utveckling och landsbygdspolitik (Landsbygdslabbet) i syfte att stärka genomslaget för jämställdhetspolitiken.

Tvärsektoriella perspektiv

- Initierat samverkan med myndigheter²⁵ som ansvarar för tvärsektoriella frågor inom rättighetsområdet i syfte att utbyta erfarenheter och skapa gemensamt lärande och synergier mellan olika tvärsektoriella områden.

Utbildning

- Genomfört informations- och erfarenhetsutbyten mellan skolmyndigheter kopplat till könsbundna studie- och yrkesval i syfte att skapa förutsättningar för samverkan.

²⁵ Myndigheterna är: Barnombudsmannen, Diskrimineringsombudsmannen, Myndigheten för delaktighet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Forum för levande historia.

RESULTAT AV JIM-MYNDIGHETERS ARBETE

Myndigheters uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering syftar till att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering och nå resultat som bidrar till jämställdhetspolitiska målen. Av Jämställdhetsmyndighetens enkätundersökning framgår att 42 av 54 myndigheter beskriver att de nått resultat i sitt arbete med jämställdhetsintegrering under året. De myndigheter som tillkom i JIM-programmet 2020 beskriver i en något lägre utsträckning att de nått resultat (fem av åtta myndigheter).

I likhet med enkätresultatet för samtliga myndigheter anger flertalet av myndigheterna i urvalet att arbetet lett till resultat (nio av elva myndigheter).

KOPPLING TILL DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DELMÅLEN

Nio av elva myndigheter beskriver att de under året arbetat gentemot ett eller flera av de jämställdhetspolitiska delmålen. I tabell 1 presenteras hur arbetet fördelas.

Tabell 1. Antal myndigheter som arbetar med respektive jämställdhetspolitiskt delmål.

Jämställdhetspolitiskt delmål	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
Arbetsmiljöverket	x	x			x	x
Barnombudsmannen	x	x	x		x	
Försvarsmakten	x				x	x
Konsumentverket	x	x				x
Kronofogdemyndigheten		x				x
Energimyndigheten	x	x	x			
Svenska ESF-rådet		x	x			
Trafikverket	x	x	x	x	x	
Transportstyrelsen					x	
Totalt	6	7	4	1	5	4

EXEMPEL PÅ MYNDIGHETERS RESULTAT

Resultat från de nio myndigheterna i urvalet har hämtats från Jämställdhetsmyndighetens enkätundersökning och i vissa fall myndigheternas årsredovisningar 2021.

Arbetsmiljöverkets resultat²⁶

- Nytt stöd för tillsyn. Stödet innehåller en guide för att arbeta genusmedvetet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Guiden innehåller frågor om det finns skillnader mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter i hur arbetet är organiserat eller i arbetsvillkoren.
- Utbildning som genererat ett förändrat arbetssätt vid inspektion för de enheter som utbildats i det nya tillsynsstödet. Detta ska på sikt leda till att arbetsgivare får kännedom om tillsynsstödet. Genom det kan arbetsgivare ta hänsyn till betydelsen av kön i arbetsmiljöarbetet och verka för att alla kvinnor och män får lika möjligheter till en hälsosam, hållbar och trygg arbetsmiljö.

Barnombudsmannens resultat²⁷

- Genomförda jämställdhetsutbildningar för personal. Utbildningarna har lett till ökad kunskap om vad jämställdhet innebär i verksamheten.
- Framtagen jämställdhetspolicy med koppling till de nationella jämställdhetspolitiska delmålen.
- Översyn av enkäter för att säkerställa att de förmedlar en inkluderande och icke-diskriminerande syn på barn.

Försvarsmaktens resultat²⁸

- Personalens behov vad gäller passform, användbarhet och funktionalitet oavsett kön och storlek har tagits i beaktande vid materialanskaffning. Arbetet har resulterat i att uniformer kommer anskaffas i fler storlekar än tidigare.
- Mer enhetlig hantering i arbetet med att motverka trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling, samt att utredarresurser kopplats till området. Arbetet har resulterat i att fler medarbetare och chefer kontaktar funktionen för utredningsstöd.

²⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning, Arbetsmiljöverket 2022 Årsredovisning 2021.

²⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

²⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning, Försvarsmakten 2022 Försvarsmakten Årsredovisning 2021 Bilagor.

- Genomförda attraktionsskapande aktiviteter inom rekrytering och personalutveckling, genomförda riktade kommunikationsinsatser till skolor samt löpande insatser som PRAO, prova på helger och informationsträffar.
- Andelen kvinnor i grundutbildning och officersutbildning har ökat jämfört med tidigare år. Försvarsmakten har nått sitt interna mål om fördelning av andel kvinnor och män inom officersutbildning. Arbete kvarstår för att nå målsättningarna inom grundutbildning och specialistofficersutbildning
- Antalet kvinnor inom de militära personalkategorierna ökar, så även antalet män. På grund av detta finns det en trögrörlighet i att förändra andelsförhållanden mellan kvinnor och män.

Konsumentverkets resultat²⁹

- Genomförd utbildningsinsats för budget- och skuldrådgivare på tema kön och skuldsättning för att öka kunskaperna om skuldsättning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Kronofogdemyndighetens resultat³⁰

- Kompetens- och erfarenhetsutbyten om ekonomiskt våld och våld i nära relation med exempelvis Arbetsförmedlingen, Skatteverket och Försäkringskassan.
- Utbildningar för representanter från kvinnojourer vilket bidragit till att de som möter våldsutsatta har fått ökad kunskap för att kunna hänvisa till rätt instans i samhället, i samtal om ekonomiskt våld.
- Justerat riktlinjer som gäller anstånd med löneutmätning. Detta för att kunna ta hänsyn till kostnader för personer som lever i en våldsamt relation och hastigt behöver lämna sitt hem.

Energimyndighetens resultat³¹

- Förändrat arbetssätt inom forskningsfinansiering genom att det nu ställs frågor om jämställdhet och kön- och genusperspektiv till alla som söker medel för forskning, innovation och affärsutveckling.
- Utbildning av forskningshandläggare för att öka kunskapen om forskning och innovation ur ett jämställdhetsperspektiv.

²⁹ Konsumentverket 2022 Årsredovisning.

³⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning. Kronofogdemyndigheten 2022 Kronofogdens Årsredovisning 2021.

³¹ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning., Statens energimyndighet 2022 Energimyndighetens årsredovisning 2021.

- Finansiering av forskningsprojekt som ska ge stöd till kommuner i frågor hur genus kan påverka val av resesätt och projekt som ska bidra med processtöd för ökad jämställdhet i hållbar kommunal transportpolitik.
- Ökat fokus på jämställdhet i samarbetsavtalet inom Parisavtalets artikel 6-samarbeten, jämställdhet som ett prioriterat område vid etablering av samarbetsavtal med värdländer och vid upphandling av aktiviteter.
- Kravställning på jämställdhet i samband med upphandling av insatser för kommersialisering av energiinnovationer och av energikonsulter.

Svenska ESF-rådets resultat³²

- Kravställning på att projekt ska integrera kunskap om horisontella principer, där jämställdhet är en. Utvärdering av projektens aktiviteter visar på bestående förändringar i verksamheterna som främjat jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet på arbetsmarknaden.
- Genomförd uppföljning av antal kvinnor och män i projekt inom skilda branscher och yrken (kønssegregeringsindex). Uppföljningen görs ett år efter att projektdeltagare avslutat sitt deltagande. Det finns därmed en tidsmässig eftersläpning i registren, vilket innebär att det är för få antal deltagare för att kunna dra några generella slutsatser. ESF-rådet har dock kunnat se att kønssegregering bland sysselsatta deltagare som avslutat projekt minst ett år före mätningen har ett lägre segregeringsindex än för riket i stort. För varje år mätningen görs så förbättras index. Det indikerar att Socialfondens insatser bidrar till att minska segregeringen på arbetsmarknaden.

Trafikverkets resultat³³

- Krav på att alla forsknings- och innovationsansökningar beskriver hur de påverkar jämställdhet.
- Integrerat jämställdhetsperspektiv i planeringsverksamheten. Detta genom att exempelvis göra analyser om vilka konsekvenser olika transportpolitiska åtgärder får utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Startat ett pilotarbete inom inköp och logistik, där entreprenörer får ersättning om de i upphandlade projekt anställer kvinnor till anläggningsverksamheten.

³² Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning, Svenska ESF-rådet 2022 Svenska ESF-rådets årsredovisning 2021.

³³ Komplettering av Trafikverkets enkätsvar i Jämställdhetsmyndighetens 2021 Enkätundersökning. Komplettering inkom via mejl 2022-03-30.

Transportstyrelsens resultat³⁴

- Förankring internt på myndigheten och ökad medvetenheten om vikten av att arbeta med jämställdhetsfrågor.

³⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

JiM-MYNDIGHETERS FÖRUTSÄTTNINGAR I ARBETET

I tidigare redovisningar och utvärderingar av JiM-programmet har ett antal förutsättningar definierats som viktiga för att stärka myndigheters möjligheter att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering.³⁵ Förutsättningarna rör myndigheters interna strukturer och arbetsätt:

- Tydlig ledning och styrning i arbetet, där högsta ledning och chefer har ägarskap i arbetet och efterfrågar resultat.
- Arbetet kopplas till ordinarie planerings- och uppföljningsprocess och bedrivs som en del av kärnverksamheten.
- Internt stöd för och samordning av insatser vid myndigheter.
- Kunskapsökning och kompetensutveckling inom jämställdhetsområdet.
- Jämställdhetsintegrering kopplas till närliggande mål och uppdrag för att skapa synergier i arbetet.
- Arbetet utgår ifrån identifierade ojämställdhetsproblem som myndigheten har möjlighet att påverka.
- Samverkan med andra aktörer för att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem.

Vid en översiktlig genomgång av samtliga JiM-myndigheters enkätsvar och inriktningar för jämställdhetsintegrering framkommer att det finns en hög efterfrågan av resultat från myndigheternas departement. 49 av 54 JiM-myndigheter anger att deras departement efterfrågar resultat av arbetet. Vid flertalet av myndigheterna (46 av 54) efterfrågas resultat av myndighetens högsta ledning. Avdelnings- och enhetsledningar efterfrågar resultat vid drygt hälften av myndigheterna. De flesta myndigheterna (47) beskriver att de integrerar jämställdhet i ordinarie process för planering och uppföljning. En majoritet av myndigheterna avsätter personella resurser för arbetet, drygt hälften avsätter både personella och ekonomiska resurser för arbetet.³⁶

Flertalet myndigheter (43) anger att de kopplar sitt arbete med jämställdhetsintegrering till närliggande uppdrag och 31 myndigheter anger att de inkluderar fler maktordningar än kön i sitt arbete.³⁷

³⁵ Förutsättningarna finns sammanställda i Jämställdhetsmyndigheten 2020 Vägledning – Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.

³⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

³⁷ Ibid.

Av 54 JiM-myndigheter har 33 av dem arbetat med specifika ojämställdhetsproblem under året.³⁸ 51 av JiM-myndigheterna har under 2021 haft i uppdrag att redovisa en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering. Av myndigheternas inriktningar framgår att det är flertalet myndigheter (41 av 51) skriver fram specifika ojämställdhetsproblem med koppling till myndigheternas kärnverksamhet för tidsperioden 2022–2025.

I enkäten anger 46 av 54 myndigheter att de samverkar med andra myndigheter eller aktörer i sitt arbete med jämställdhetsintegrering.³⁹ I myndigheternas inriktningar för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering är det 31 av 51 myndigheter som skriver fram att de framgent avser samverka med andra.

I enkätundersökningen ställdes frågan till myndigheterna i vilken utsträckning som coronapandemin påverkat myndighetens resultat av jämställdhetsintegrering. 11 av de 54 myndigheterna beskriver att resultat av arbetet påverkats i hög eller ganska hög grad. 43 myndigheter beskriver att coronapandemin påverkat resultat i ganska låg eller låg utsträckning samt inte alls.⁴⁰ Pandemin var fortfarande pågående när myndigheterna besvarade enkätundersökningen och därmed finns vissa svårigheter i att bedöma pandemins totala effekter för arbetet.

BESKRIVNING AV ETT URVAL AV MYNDIGHETERS FÖRUTSÄTTNINGAR

Vid en summering av hur myndigheterna i urvalet beskriver framgångsfaktorer i arbetet med jämställdhetsintegrering kan konstateras att de stämmer väl överens med de förutsättningar som tidigare identifierats som viktiga i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Framgångsfaktorer och utmaningar i arbetet

Den främsta framgångsfaktorn är att det finns ett tydligt ägarskap för arbetet och att ledningen prioriterar det. Myndigheter beskriver också att en framgångsfaktor är att jämställdhet integreras i ordinarie processer för hela kedjan av styrning, planering och uppföljning. Andra framgångsfaktorer är att det finns internt stöd för arbetet, att chefer och medarbetare får tillgång till kompetensutveckling och att

³⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid. JiM-myndigheternas svar på frågan i vilken utsträckning som coronapandemin påverkat myndighetens resultat av jämställdhetsintegrering; 5,6 % har svarat i hög utsträckning, 14,8 % i ganska hög utsträckning, 29,6% i ganska låg utsträckning, 13 % i låg utsträckning och 37% inte alls.

arbetet är kunskapsbaserat och grundat i forskning samt att tid och resurser avsätts för arbetet.⁴¹

Utmaningar som myndigheter i urvalet beskriver är att arbetet ibland prioriteras bort och att det kan finnas en osäkerhet hos ledning och chefer om hur arbetet ska bedrivas. Det är också en utmaning att få arbetet att genomsyra hela organisationen. Jämställdhet kan bli en fråga och ett perspektiv som bara vissa funktioner driver, i stället för att det blir en fråga för hela verksamheten. Andra utmaningar som myndigheter lyfter fram är målkonflikter mellan olika uppdrag och att det inte finns tillräckligt med tid och resurser avsatta för uppdraget.⁴²

Styrning och ledning

Under året har tio av elva myndigheter haft i uppdrag att ta fram en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025, med övergripande mål och prioriteringar för arbetet.⁴³ Inriktningarna har beslutats av högsta ledningen på myndigheterna och innebär därmed i sig en förankring i ledningsstrukturen.

Sju av elva myndigheter beskriver att den högsta ledningen ansvarar och har ett tydligt ägarskap i arbetet. Ansvaret följer därefter i linjen, där respektive chef ansvarar för arbetet på avdelning, enhet eller motsvarande. Vid de andra fyra myndigheterna är ansvaret i stället delegerat till, exempelvis HR-avdelning eller en avdelningschef.⁴⁴

Vid flertalet av myndigheterna efterfrågar departementet och myndigheternas högsta ledning resultat av arbetet. Avdelnings- och enhetsledning efterfrågar resultat i lägre utsträckning.

⁴¹ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

⁴² Ibid.

⁴³ Flertalet JiM-myndigheter (51 myndigheter) hade i uppdrag att redovisa inriktning för jämställdhetsintegrering till regeringen 1 september 2021.

⁴⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

Tabell 2. Funktioner som efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering vid myndigheterna.

Funktion	Antal myndigheter
Departement	10
Myndighetens högsta ledning	9
Avdelningsledning eller motsvarande	6
Enhetsledning eller motsvarande	4
Medarbetare	8
Myndighetens målgrupp	3

Tio av elva myndigheter beskriver att de integrerar jämställdhet i ordinarie processer för planering och uppföljning.⁴⁵

Internt stöd och samordning och kompetens

Vid tio av myndigheterna avsätts personella resurser för arbetet och vid flertalet av myndigheterna finns en eller flera funktioner (vanligtvis JIM-samordnare) med uppdrag att stödja arbetet internt. Det varierar dock hur mycket tid som funktionerna har avsatt för uppdraget⁴⁶. Färre myndigheter (fyra av elva) avsätter specifika ekonomiska medel för arbetet utöver kostnader för personal. Vid flertalet myndigheter saknas uppföljning av och därmed information om hur mycket resurser som avsätts för arbetet.⁴⁷

Arbetsmiljöverket är en av myndigheterna som både avsätter personella och ekonomiska resurser samt har en budget för arbetet. Vid myndigheten finns en jämställdhetsstrateg som stödjer arbetet på övergripande nivå och på varje avdelning finns en jämställdhetsutvecklare. Andra funktioner så som controller, inspektörer och sakkunniga i tillgänglighet har i uppdrag att beakta jämställdhetsfrågor i sina uppdrag. Myndigheten har ett nätverk där jämställdhetsfrågor behandlas.⁴⁸

Utbildningsinsatser för att öka kunskapen om jämställdhet genomförs vid flera av myndigheterna.⁴⁹

Jämställdhetsintegrering kopplat till närliggande uppdrag

Jämställdhetsintegrering kopplas till närliggande uppdrag, som exempelvis kvalitetsarbete, Agenda 2030, arbetsmiljöarbete och arbete utifrån diskrimineringslagen vid nio av myndigheterna. Några myndigheter kopplar

⁴⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

jämställdhetsintegrering till arbetet med tillgänglighet, barnrätt och hbtqi-personers rättigheter.⁵⁰

Fyra av myndigheterna beskriver att de inkluderar fler maktordningar än kön i arbetet med jämställdhetsintegrering i hög eller ganska hög utsträckning. Maktordningar som myndigheterna arbetar med är exempelvis ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck, social bakgrund och utbildningsnivå.⁵¹

Ojämsälldhetsproblem i kärnverksamheten

Det är sju av elva myndigheter i urvalet som har utgått från specifika ojämställdhetsproblem i arbetet 2021.⁵² Ojämsälldhetsproblemen skrivs fram på en övergripande nivå:

- *Energimyndigheten*. Ojämsälldhet i transportsektorn, forskningsfinansiering och internationella klimatinsatser.
- *Transportstyrelsen*. Ojämsälld krockssäkerhet och ojämställda förhållanden ombord på fartyg.

Åtta av tio skriver fram specifika ojämställdhetsproblem med koppling till kärnverksamheten i sina inriktningar för jämställdhetsintegrering. Några exempel:

- *Arbetsmiljöverket*. Bristande förutsättningar för en god arbetsmiljö inom kvinnodominerade branscher och bristande säkerhetskultur inom vissa mansdominerade branscher.⁵³
- *Transportstyrelsen och Trafikverket*. Att män är mer riskbenägna i trafiken än kvinnor, att män värderar trafiksäkerhet lägre än kvinnor, att män, och framför allt unga män, orsakar fler trafikolyckor än kvinnor och att fler män än kvinnor dör och skadas i trafikolyckor. Vidare beskrivs att kvinnor generellt reser mer hållbart och är mer positiva till åtgärder som bidrar till ett hållbart samhälle än män. Kvinnor upplever också en högre otrygghet än män och mobilitetskompenserar därför också i större utsträckning.⁵⁴
- *Kronofogdemyndigheten*. Kvinnor som utsätts för våld i nära relation och dessutom är överskuldssatta kan möta extra stora svårigheter att lämna en våldsam relation.

⁵⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid.

⁵³ Arbetsmiljöverket 2021 Återrapportering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025.

⁵⁴ Trafikverket 2021 Jämställdhetsintegrering 2022–2025 Regeringsuppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, Transportstyrelsen 2021 Rapport Redovisning av inriktning jämställdhetsintegrering.

Svårigheter kan bestå i att få nya lån för att köpa annan bostad, att få hyreskontrakt och skaffa mobilabonnemang. Dessutom kan en skuldsatt kvinna ha utmätning av sin inkomst, vilket ytterligare begränsar handlingsfriheten. Vid utmätningen får personen behålla en del av sin lön för levnadsomkostnader, därutöver kan tillägg för vissa kostnader omfattas. När en våldsutsatt kvinna lämnar en relation kan levnadsomkostnaderna öka. Kostnaderna kan avse flytt, nytt bohag, dubbla bostadskostnader, sjukvård samt resor mellan hem och skola. Kronofogdemyndigheten kan inom ramen för nuvarande lagstiftning ta hänsyn till kostnader som kan uppstå när en kvinna behöver lämna sitt hem hastigt, till exempel omkostnader för snabb flytt.⁵⁵

I nio av tio inriktningar har myndigheterna formulerat övergripande mål för att bidra till att lösa ojämställdhetsproblem. Ett exempel är Transportstyrelsen som preciserat mål för arbetet, vilka resultat som arbetet förväntas leda till samt förutsättningar för arbetet.

Tabell 3. Exempel från Transportstyrelsen inriktning, målområde 1, verka för ett ansvarsfullt beteende i Trafikrummet.⁵⁶

Aktiviteter och verksamhet	Prestationer	Förväntade effekter	Jämställdhetspolitiska delmål
<p>Transportstyrelsen tar fram aktiviteter inom ramen för verksamhetsplanering</p>	<p>Transportstyrelsen har:</p> <p>använt de möjligheter de har på myndigheten att påverka beteenden och ansvarstagande</p> <p>tydliggjort syftet med olika regler för medborgarna</p> <p>uppmärksammat kvinnors och mäns skilda villkor i tillsyn.</p>	<p>Ett säkrare trafikrum både på land och till sjöss där både kvinnor och män får utrymme.</p> <p>Ett mer ansvarsfullt och säkrare beteende hos gruppen män.</p> <p>Ökade val av hållbara lösningar i trafiken.</p>	<p>Jämn fördelning av makt och inflytande</p> <p>Jämställd hälsa</p> <p>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra</p>
<p>Förutsättningar</p> <p>Transportstyrelsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • genomför uppföljning av hur regler efterlevs och har kunskap om hur de emottas och efterlevs • har ett genusperspektiv i uppföljning av regelefterlevnad • har löpande kontakt med andra myndigheter och organisationer och samverkar kring resurser. 			

⁵⁵ Kronofogdemyndigheten 2021 Redovisning av regeringsuppdraget om inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025.

⁵⁶ Transportstyrelsen 2021.

Samverkan mellan myndigheter och andra aktörer

Nio av elva myndigheter samverkar med andra i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Exempel på samverkan som beskrivs av myndigheterna:

- *Svenska ESF-rådet*. Samverkan med Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) för att skapa kunskapsunderlag med ett jämställdhetsperspektiv.⁵⁷
- *Konsumentverket*. Samverkan med Kronofogdemyndigheten och Finansinspektionen om jämställdhet i relation till finans- och kreditmarknad och överskuldssättningar.⁵⁸

Av myndigheternas inriktningar framgår att sju av elva myndigheter avser samverka med andra aktörer framgent. Det är dock få som skriver fram målsättningar med samverkan och mellan vilka aktörer samverkan ska ske.

⁵⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2021 Enkätundersökning.

⁵⁸ Ibid.

ANALYS OCH BEDÖMNING

En hög andel (42 av 54) JiM-myndigheter har redovisat att arbetet lett till resultat. Även bland myndigheter i urvalet är det en hög andel som angett att de nått resultat i arbetet (nio av elva). Bland de som tillkommit i JiM-programmet 2020 är det en något lägre andel (fem av åtta) som nått resultat i arbetet.

Att myndigheter med uttalat uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering åstadkommer resultat framkommer också i Jämställdhetsmyndighetens årliga redovisning till regeringen⁵⁹ och i delredovisningen av uppdraget jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) 2021.⁶⁰ Myndigheter som inte har JiM-uppdrag beskriver sällan resultat kopplat till jämställdhet. De myndigheter som har JiM-uppdrag genomför en bredd av åtgärder som tar sikte på arbete i relation till samtliga jämställdhetspolitiska delmål.⁶¹

Att myndigheterna kopplar sitt arbete till delmålen är en förutsättning för att de ska nå resultat. Bland de elva myndigheterna som ingår i delredovisningens urval har flertalet arbetat med att nå ett eller flera jämställdhetspolitiska delmål under året. Flest har angett att de arbetar för att bidra till ekonomisk jämställdhet, följt av delmålet jämn fördelning av makt och inflytande. Endast en myndighet arbetar för att bidra till en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Att delmålet är minst i fokus framkommer också i delredovisning av uppdraget jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU).⁶² Orsaker till att myndigheter med JiM-uppdrag prioriterar delmålet, om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, lägre än andra delmål behöver följas upp framåt.

RESULTAT BLAND MYNDIGHETER I URVALET

Två myndigheter i urvalet har ännu inte nått resultat i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Att myndigheterna är nytillkomna myndigheter från 2020 antas vara en anledning till detta.

Att det är flera myndigheter i urvalet som är nytillkomna (fem av elva) bör också ha betydelse för hur långtgående resultat som myndigheterna kan redogöra för ett och ett halvt år in i programperioden. Arbetet med jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förändringsarbete och att vidta förändringar tar tid. Därav kan det inte

⁵⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022:16 Bättre styrning för bättre resultat.

⁶⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2022:18. Hållbara resultat för en jämställd akademi.

⁶¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022:16.

⁶² Jämställdhetsmyndigheten 2022:18.

förväntas att samtliga myndigheter, så tidigt i programperioden, nått varaktiga resultat i arbetet.⁶³

Därtill har flertalet myndigheter (tio av elva) i urvalet haft i uppdrag att redovisa en inriktning för sitt arbete med jämställdhetsintegrering med övergripande prioriteringar och mål för arbetet. För att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering har myndigheterna fokuserat på att identifiera och analysera ojämställdhetsproblem som är aktuella för myndigheterna att bidra till att lösa samt planerat och organiserat för arbetet framåt. Att myndigheter med uppdrag att ta fram inriktning för jämställdhetsintegrering framför allt fokuserar på att starta upp, planera och organisera sitt arbete framkom även i Jämställdhetsmyndighetens årliga redovisning till regeringen där myndigheterna i urvalet vid Infrastrukturdepartementet ingick.⁶⁴

Det är dock nio av elva myndigheter som har skrivit fram resultat i arbetet, allt ifrån genomförda utbildningsinsatser till förändrade utfall för verksamhetens målgrupp.

I huvudsak beskrivs resultat i form av prestationer⁶⁵ så som förändrade rutiner, riktlinjer och arbetssätt.⁶⁶ Energimyndigheten och Trafikverket har exempelvis förändrat rutiner och riktlinjer för forskningsansökningar, som numera inkluderar frågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Att myndigheterna kan visa på att deras arbete lett till prestationer är positivt, då prestationerna på sikt har potential att bidra till effekter på verksamhets- och samhällsnivå. Energimyndighetens och Trafikverkets förändrade riktlinjer och rutiner kring forskningsfinansiering bör exempelvis kunna bidra till en mer jämställd fördelning av forskningsmedel samt ökad kunskap om jämställdhet kopplat till olika forskningsområden.

Två myndigheter i urvalet som varit JIM-myndigheter sedan 2013 respektive 2015 beskriver resultat som lett till effekter⁶⁷ i verksamheten:

Exempel: Kronofogdemyndigheten

Kronofogdemyndighetens genomförda kompetens- och erfarenhetsutbyten avseende ekonomiskt våld och våld i nära relationer har bidragit till av att personal på kvinnojourer som möter våldsutsatta fått en ökad kunskap inom området och nu kan hänvisa till rätt instans i samhället i samtal om ekonomiskt våld. Detta kan på sikt antas leda till effekter på samhällsnivå, genom att effekter av ekonomiskt våld

⁶³ Jmf. Statskontoret 2022 Regeringens styrning i tvärssektoriella frågor.

⁶⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2021:14.

⁶⁵ Se Ekonomistyrningsverket 2016:31 Vägledning Verksamhetslogik för beskrivning av prestationer.

⁶⁶ Likande resultat framkommer i Jämställdhetsmyndigheten 2020:4.

⁶⁷ Se Ekonomistyrningsverket 2016:31 för beskrivning av effekter.

lindras. Att myndigheten justerat riktlinjer för anstånd vid löneutmätning, när en person hastigt har fått lämna sitt hem, bör kunna få direkta effekter i form av att kvinnor som lever i våldsutsatthet och är överskuldsatta ges ökade möjligheter att lämna en våldsam relation. På sikt antas myndighetens arbete kunna bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen, ekonomisk jämställdhet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Exempel: Försvarsmakten

Vid en jämförelse med Försvarsmaktens resultat i arbetet 2019⁶⁸ har myndigheten gjort vissa förflyttningar i riktning mot ökad jämställdhet. Försvarsmaktens arbete med att skapa en enhetlig hantering för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling, tillsättande av utredaresurser, jämställd materialanskaffning samt insatser för att främja jämställdhet genom informations- och kommunikationsinsatser, har bidragit till ett mer jämställt utfall i verksamheten genom att andelen kvinnor ökat inom grundutbildning och officersutbildning. Fortsatt kvarstår dock ett arbete för att myndigheten ska nå sina interna målsättningar om fördelning av andel kvinnor och män inom alla utbildningar och i alla militära personalkategorier.

Om den positiva trenden fortsätter kan arbetet på sikt förväntas bidra till effekter på samhälls nivå genom mer jämställda utbildningsval och en mindre könssegregerad arbetsmarknad. I förlängningen kan arbetet även bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen; jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämställd hälsa och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

FÖRUTSÄTTNINGAR ATT NÅ RESULTAT

Myndigheterna behöver förutsättningar för att kunna genomföra ett arbete med jämställdhetsintegrering som leder till hållbara resultat på kort och lång sikt. I följande avsnitt analyseras och bedöms alla 54 JiM-myndigheters förutsättningar i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Det kan konstateras att coronapandemin inte påverkat JiM-myndigheternas möjligheter att nå resultat i lika stor utsträckning som exempelvis lärosäten som har i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering.⁶⁹ Pandemins konsekvenser för arbetet med jämställdhetsintegrering varierar beroende av myndigheternas uppdrag. Bland de elva myndigheter som angett att coronapandemin påverkat

⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2020:4.

⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022:18 I delredovisningen av JiHU-uppdraget framkommer att lärosäten haft fokus på att minska smittspridning och få forskning och utbildning att fungera digitalt. Detta fick konsekvensen att arbetet med jämställdhetsintegrering tappade fart framför allt i början av pandemin.

resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering i hög eller ganska hög utsträckning framgår exempelvis att flera haft direkta uppdrag kopplat till pandemin, som påverkat prioriteringar i verksamheten.

Styrning i JiM-programmet

Regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering bidrar till att JiM-myndigheterna prioriterar och når resultat i sitt arbete med jämställdhetsintegrering.⁷⁰ I tidigare utvärderingar har det konstaterats att tydlig politisk styrning med uppdrag och fortsatt uppföljning och återkoppling av resultat är en förutsättning för att utvecklingen ska fortsätta⁷¹. Regeringen har inom nuvarande programperiod ytterligare förtydligat styrning till JiM-myndigheterna, genom uppdraget att ta fram inriktningar som svarar mot ojämställdhetsproblem samt förtydligat förväntningar på att arbetet ska bidra till effekter i verksamheter och i samhället.⁷²

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att den förtydligande styrningen stärker förutsättningarna för att myndigheterna ska nå effekter i sitt arbete.⁷³

Flertalet myndigheter beskriver att respektive departement efterfrågar resultat av myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten bedömer det som positivt att det finns en hög efterfrågan av resultat.

Jämställdhetsperspektiv är också en integrerad del i myndighetsstyrningen, vilket bedöms möjliggöra en tydlig efterfrågan av resultat i arbetet samt att myndigheterna får kontinuerlig återkoppling i sitt arbete.⁷⁴

Planering och organisering av arbetet

Utifrån myndigheternas uppdrag att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering har Jämställdhetsmyndigheten, under 2021, fokuserat på att stödja myndigheterna att planera och organisera sitt arbete. Detta genom de stödinsatser som beskrivits under rubrik *Stödinsatser* på sidorna 15–18.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att flertalet av JiM-myndigheterna genom sitt arbete, har skapat bättre förutsättningar för att arbetet ska leda till resultat.

Myndigheterna har bland annat tagit fram övergripande mål och prioriteringar för arbetet och flertalet myndigheter beskriver att de kopplar arbetet till

⁷⁰ Statskontoret 2019:14 s. 8, Jämställdhetsmyndigheten 2022.

⁷¹ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1. Jämställdhetsintegrering i myndigheter.

⁷² Detta genom uppdrag till flertalet myndigheter att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering.

⁷³ Se även Jämställdhetsmyndigheten 2022:8.

⁷⁴ Jmf. Statskontoret 2022.

kärnverksamheten och att arbetet utgör en del av det ordinarie process för planering och uppföljning.

Av myndigheterna i urvalet framgick att tid och resurser är en framgångsfaktor för arbetet. En utmaning för några myndigheter är att det saknas tillräckligt med tid och resurser för arbetet. Det är endast ett fåtal av myndigheterna som följer upp vilka resurser som arbetet tar i anspråk, vilket gör det svårt att få en överblick av hur mycket resurser som läggs på arbetet. Att det generellt saknas uppföljning av resurser för arbetet framkommer också i Kommissionen för jämställda livsinkomsters betänkande⁷⁵ utifrån deras dialog med sex JiM-myndigheter.

I utvärderingen av JiM-programmet 2019 identifierades hantering av närliggande uppdrag som ett utvecklingsområde.⁷⁶ Som exempel på närliggande uppdrag kan arbetet utifrån diskrimineringslagens bestämmelser och Agenda 2030 nämnas. Flera myndigheter såg utmaningar snarare än synergieffekter i att kombinera olika uppdrag. Resultatet i delredovisningen visar en tendens att JiM-myndigheterna i större utsträckning än tidigare kopplar arbetet till närliggande uppdrag, vilket har potential att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering framåt. Något som också gynnar träffsäkerheten är att fler maktordningar än kön kopplas till arbetet med jämställdhetsintegrering. I likhet med tidigare utvärderingar av JiM-programmet är det drygt hälften av JiM-myndigheterna som kopplar arbetet till andra maktordningar, vilket innebär att arbetssättet ännu inte etablerats genomgående i myndigheternas arbete.⁷⁷

Fler konkreta och relevanta ojämställdhetsproblem

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att uppdraget att ta fram inriktning för jämställdhetsintegrering och uppdraget JiM+ bidragit till att JiM-myndigheterna i högre grad än tidigare, konkretiserat ojämställdhetsproblem med koppling till kärnverksamheten.⁷⁸ Tidigare utvärderingar har visat på att myndigheter ofta haft en svag koppling till faktiska ojämställdhetsproblem i relation till myndighetens målgrupper och verksamhet.⁷⁹

Att arbetet utgår från konkreta och relevanta ojämställdhetsproblem är en förutsättning för att myndigheterna ska kunna bidra till de jämställdhetspolitiska

⁷⁵ SOU 2022:4 Minska gapet, Åtgärder för jämställda livsinkomster.

⁷⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1 s. 39–40.

⁷⁷ Ibid. s. 39.

⁷⁸ Liknande resultat framkommer i Jämställdhetsmyndigheten 2022:8 Slutredovisning av JiM+, där myndigheterna i högre grad än tidigare har konkretiserat ojämställdhetsproblem med koppling till kärnverksamheten.

⁷⁹ Statskontoret 2019:14.

målen⁸⁰. I föregående programperiod framgick att de myndigheter som kopplat samman verksamheten med de jämställdhetspolitiska målen var de som också kunde visa på mest långtgående resultat.⁸¹ Att myndigheterna under året konkretiserat ojämställdhetsproblem bör ge bättre förutsättningar för ett arbete som leder till resultat under programperioden.

Flera av Jämställdhetsmyndighetens stödinsatser under året har avsett att bidra till att JiM-myndigheterna analyserar och identifierar ojämställdhetsproblem i samhället och i verksamheten som myndigheterna kan bidra till att lösa. Myndigheterna har fått stöd i arbetet via kontaktpersoner, väglednings- och stödmaterial, utbildningar, nätverksträffar och i JiM+. Att myndigheterna gjort förflyttningar inom området kan ha olika förklaringar. Utifrån analys av det totala antalet myndigheters enkätsvar och myndigheters inriktningar kan det dock antas att Jämställdhetsmyndighetens stöd varit bidragande för att skapa bättre förutsättningar för myndigheter att identifiera och analysera ojämställdhetsproblem.

Behov av att utveckla samverkan för att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem

Flertalet (46 myndigheter) skriver fram att de samverkat med andra under 2021. Ett lägre antal (31 myndigheter) har skrivit fram samverkan med andra i sina inriktningar för jämställdhetsintegrering 2020–2025.

Samverkan kan enligt myndigheterna innefatta många olika delar, så som erfarenhetsutbyte, gemensamt lärande och utveckling samt samverkan för att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem. De myndigheter som skriver fram samverkan anger sällan tydliga målsättningar med samverkan och mellan vilka myndigheter och aktörer som samverkan ska ske.

Inom JiM+ har samverkan framför allt bestått av erfarenhetsutbyte kring deltagande myndigheters interna arbete med jämställdhetsintegrering.⁸² Tidigare utvärderingar har visat på behovet av att utveckla samverkan mellan olika aktörer för att bidra till att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem, vilket också underlagen i denna delredovisning och erfarenheter från JiM+ visar på.

Under fortsatt programperiod kommer Jämställdhetsmyndigheten att utveckla stödet till myndigheter gällande samverkan kring gemensamma ojämställdhetsproblem. Utifrån JiM-myndigheternas framskrivna ojämställdhetsproblem i inriktning för jämställdhetsintegrering avser

⁸⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2021:11. JIM 2021.

⁸¹ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1.

⁸² Jämställdhetsmyndigheten 2022:8.

Jämställdhetsmyndigheten initiera och facilitera samverkan mellan myndigheter och andra aktörer på nationell, regional och lokal nivå.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer det som viktigt att följa upp JiM-myndigheternas samverkan för att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem. Som Stadskontoret konstaterar kan det finnas behov av förtydliganden inom styrningen för att samverkan ska prioriteras, bland annat genom att tydliggöra målet samt respektive myndighets roll och ansvar.⁸³

Följa upp och analysera resultat

Att synliggöra resultat är viktigt för att följa utvecklingen av arbetet för att se om vidtagna åtgärder får effekt. Som framkom i avsnittet om *Resultat av JiM-myndigheters arbete* redogör flertalet myndigheter i urvalet för att arbetet leder till resultat. Myndigheterna i urvalet beskriver framför allt resultat i form av prestationer så som förändrade riktlinjer, rutiner och arbetssätt. Det kan antas vara beroende av att flertalet myndigheter inte nått resultat i form av effekter i verksamheten eller i samhället. En annan möjlig förklaring är att resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering kan vara svårt att följa upp.⁸⁴ Inom JiM+ och i delredovisningen av uppdraget jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) framkommer att det är en utmaning för myndigheter att visa hur kärnverksamheten påverkar jämställdhet i samhället.⁸⁵

Jämställdhetsmyndighetens stöd till JIM-myndigheterna inom analys och uppföljning av resultat har framför allt erbjudits på en generell nivå genom väglednings- och stödmaterial, utbildningar och inom JiM+. För att stödja myndigheter i uppföljning och analys avser Jämställdhetsmyndigheten ta fram en fördjupad vägledning för uppföljning av myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. I arbetet kommer erfarenheter från samarbete med Ekonomistyrningsverket inom JiM+ tas i beaktande. Jämställdhetsmyndigheten avser även erbjuda JiM-myndigheterna stöd i uppföljning och analys när de ska skriva sina årsredovisningar för 2022 samt löpande under programperioden.

Jämställdhetsmyndigheten har också identifierat att det finns ett behov av en ökad samsyn på vad som är ett resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering. Av svaren i enkätundersökningen framgår att resultat tolkas på olika sätt av olika myndigheter. Vissa anger resultat i form av genomförda utbildningsinsatser och framtagande av styrdokument medan andra anger resultat i form av ett mer jämställt utfall för verksamhetens målgrupp. Utbildningsinsatser och framtagna styrdokument är viktiga förutsättningar i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det

⁸³ Statskontoret 2022.

⁸⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1.

⁸⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2022:8, Jämställdhetsmyndigheten 2022:18.

är dock viktigt att arbetet inte stannar upp vid åtgärder som huvudsakligen bara rör myndigheternas interna processer. Arbetet med jämställdhetsintegrering behöver kopplas till myndigheternas målgrupper för att främja jämställdhet i verksamheter och i samhället.⁸⁶

Jämställdhetsmyndigheten bedömer det som positivt att det finns en hög efterfrågan av resultat av den högsta ledningen vid flertalet JIM-myndigheter. Ledning vid avdelningar och enheter efterfrågar resultat i lägre utsträckning. Jämställdhetsmyndigheten vill betona vikten av att resultat efterfrågas av chefer på alla nivåer för att få arbetet med jämställdhetsintegrering ska få genomslag i alla delar av verksamheten.

⁸⁶ Statskontoret 2019:14.

SLUTSATSER

Nedan presenterar Jämställdhetsmyndigheten slutsatser gällande ett urval av JiM-myndigheters resultat i deras arbete med jämställdhetsintegrering, samt Jämställdhetsmyndighetens stöd. Slutsatser dras även vad gäller förutsättningar i arbetet för samtliga JiM-myndigheter.

SLUTSATSER RÖRANDE MYNDIGHETERS RESULTAT

- Deltagande i JiM-programmet bidrar till att myndigheter prioriterar arbetet med jämställdhetsintegrering och kan redogöra för resultat av arbetet.
- Att flertalet myndigheter i urvalet är nytillkomna myndigheter från 2020 och att flertalet haft i uppdrag att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering har betydelse för hur långtgående resultat JiM-myndigheterna uppnått hittills i programperioden. JiM-myndigheterna i urvalet beskriver resultat framför allt i form av prestationer som innebär att de förändrat exempelvis rutiner och arbetssätt för att bidra till ökad jämställdhet. De förändrade rutinerna och arbetssätten har ännu inte lett till redovisade effekter för myndigheternas målgrupper. Att flertalet myndigheter kan visa på prestationer kan dock på sikt förväntas bidra till effekter i myndigheternas verksamheter och i förlängningen på samhällsnivå.
- Två myndigheter i urvalet kan visa på ett arbete som lett till effekter i form av ett mer jämställt utfall. Myndigheterna har haft i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering sedan 2013, respektive 2015, vilket tyder på att jämställdhetsintegrering behöver bedrivas på lång sikt för att arbetet ska nå varaktiga resultat.

SLUTSATSER RÖRANDE MYNDIGHETERS FÖRUTSÄTTNINGAR

- En tydlig styrning av JiM-uppdraget är en förutsättning för att JiM-myndigheterna ska nå resultat i arbetet. Regeringens styrning har konkretiserats genom uppdraget att redovisa inriktningar för jämställdhetsarbetet samt tydliggjort efterfrågan av att arbetet ska leda till resultat i form av effekter på samhällsnivå. Jämställdhetsmyndighetens bedömning är att utvecklingen mot en mer tydlig styrning skapar bättre förutsättningar för myndigheterna att nå resultat.
- Flertalet JiM-myndigheter har stärkt sina förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. Exempelvis bedriver myndigheterna arbetet som en del av ordinarie process för planering och uppföljning och kopplar arbetet till kärnverksamheten. Uppdraget att ta fram inriktning för jämställdhetsintegrering har också stärkt ledningsförankringen och flera myndigheter har redogjort för konkreta och relevanta ojämställdhetsproblem i sina inriktningar. Jämställdhetsmyndigheten

har genom sitt stöd också kunnat bidra till att myndigheterna stärkt sina förutsättningar att både planera och organisera sitt arbete och att analysera och identifiera relevanta ojämställdhetsproblem med koppling till kärnverksamheten. De förbättrade förutsättningarna skapar sammantaget möjligheter för att arbetet ska leda till resultat och på sikt till effekter på samhällsnivå.

- Att erbjuda stöd i samverkan med Ekonomistyrningsverket har varit framgångsrikt och bidragit till utveckling inom området jämställdhetsbudgetering i statliga myndigheter. Fortsatt samverkan med Ekonomistyrningsverket inom JiM-programmet är angeläget.
- Samverkan behövs för att lösa ojämställdhetsproblem som berör flera myndigheters och andra aktörers verksamhetsområden. Samverkan kan ske inom JiM-myndigheternas uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering och flera JiM-myndigheter beskriver att de har samverkat med andra aktörer under året. Av myndigheternas inriktningar för jämställdhetsintegrering är det färre som skriver fram att de ska samverka med andra framåt under programperioden. Bland de som skriver fram samverkan är det ofta otydligt vad målet med samverkan är och med vem samverkan ska ske. Jämställdhetsmyndighetens bedömning är att samverkan för att lösa gemensamma ojämställdhetsproblem är ett särskilt viktigt område att följa och stödja framåt.
- Uppföljning och efterfrågan av resultat i arbetet är fortsatt en viktig förutsättning för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli långsiktigt hållbart och leda till varaktiga resultat. Uppföljning och efterfrågan av resultat i den ordinarie styrkedjan behöver spegla förväntningarna på att arbetet ska leda till effekter på verksamhets- och samhällsnivå och svara på hur myndighetens samlade utfall bidrar till de jämställdhetspolitiska målen eller inte. Resultat av arbetet behöver efterfrågas i hela styrkedjan för att skapa bättre förutsättningar för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska få genomslag och genomsyra alla delar av myndighetens verksamhet.

REFERENSER

Arbetsmarknadsdepartementet Regeringsbeslut A2020/02041 Uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

Arbetsmiljöverket 2022 Årsredovisning 2021.

Arbetsmiljöverket 2021 Återrapportering av regeringsuppdraget att ta fram en inriktning till uppdraget jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2022–2025.

Ekonomistyrningsverket 2016:31 Vägledning Verksamhetslogik.

Försvarsmakten 2022 Försvarsmakten Årsredovisning 2021 Bilagor.

Förordning 2017:937 med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.

Jämställdhetsmyndigheten 2019:1 Jämställdhetsintegrering i myndigheter – Slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2018.

Jämställdhetsmyndigheten 2020:4 Styrning ger resultat – Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019.

Jämställdhetsmyndigheten 2020 Vägledning – Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsmyndigheten 2021:11 JIM 2021 Delredovisning (1:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020–2025.

Jämställdhetsmyndigheten 2021:14 Håll i, håll ut och växla upp.

Jämställdhetsmyndigheten 2022:8 Slutredovisning av JiM+.

Jämställdhetsmyndigheten 2022:16 Bättre styrning för bättre resultat - Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet.

Jämställdhetsmyndigheten 2022:18 Hållbara resultat för en jämställd akademi - Delredovisning av högskolors och universitets resultat av jämställdhetsintegrering 2021.

Konsumentverket 2022 Årsredovisning.

Kronofogdemyndigheten 2022 Kronofogdens Årsredovisning 2021.

Kronofogdemyndigheten 2021 Redovisning av regeringsuppdraget om inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025.

SOU 2022:4 Minska gapet, Åtgärder för jämställda livsinkomster.

Statens energimyndighet 2022 Energimyndighetens årsredovisning 2021.

Statskontoret 2019:14 Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.

Statskontoret 2022 Regeringens styrning i tvärsektoriella frågor - en studie om erfarenheter och utvecklingsmöjligheter.

Svenska ESF-rådet 2022 Svenska ESF-rådets årsredovisning 2021.

Trafikverket 2021 Jämställdhetsintegrering 2022–2025 Regeringsuppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

Transportstyrelsen 2021 Rapport Redovisning av inriktning jämställdhetsintegrering.

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

