

# Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering

*Slutbetänkande från JämStöd  
Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering  
i staten*

*Stockholm 2007*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2007:15

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.*  
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.  
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på  
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice

Tryckt av Edita Sverige AB  
Stockholm 2007

ISBN 978-91-38-22695-7  
ISSN 0375-250X

# Till statsrådet Nyamko Sabuni

Regeringen bemyndigade den 27 januari 2005 statsrådet Jens Orback att tillkalla en särskild utredare med uppgift att utreda stödet för jämställdhetsintegrering i staten. Samtidigt beslöts om direktiv för utredningen (dir. 2005:7).

Med stöd av bemyndigandet förordnades den 1 februari 2005 konsulten Ann Boman som särskild utredare. Som sekreterare förordnades den 4 april 2005 konsulten Ulrika Eklund och den 9 maj 2005 den särskilt sakkunniga för jämställdhet, Gunilla Sterner. Hon entledigades den 12 december 2005. Den 1 februari 2006 förordnades som sekreterare den särskilt sakkunniga för jämställdhet Carina Löfgren. Som utredningsassistent förordnades den 6 augusti 2006 Ann-Christin Johansson. Hon entledigades den 1 januari 2007. Den 16 januari 2007 förordnades som sekreterare pol.mag. Maria Stenman på halvtid.

Som experter förordnades den 7 juni 2005 professor Ewa Gunnarsson, kanslirådet Magnus Gunnarsson, kommunikationsdirektören Anna-Karin Hedlund, jämställdhetsdirektören Maritha Johansson, departementssekreteraren Helén Lundkvist, ekonomie doktor Johan Quist, generaldirektören Ulf Westerberg och byråchefen Lars Ångström. Den 10 januari 2006 entledigades Helén Lundkvist. Den 10 januari 2006 förordnades departementssekreteraren Anna-Marie Giotas-Sandquist som expert.

Den 12 januari 2005 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv till kommittén (dir. 2006:1). Den 25 januari 2007 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv till kommittén (dir. 2007:4).

Utredningen överlämnar sitt betänkande *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering* (SOU 2007:15). Samtidigt med betänkandet utges två publikationer med samma SOU-nummer som huvudbetänkandet: *JämStöds praktika*, *Metodbok för jämställdhetsintegrering* och *Jämställd medborgarservice, Goda råd*

*om jämställdhetsintegrering - en idébok för chefer och jämställdhetsstrateger.*

Utredningens uppdrag är härmed slutfört.

Stockholm den 28 mars 2007

Ann Boman  
Särskild utredare

/Ulrika Eklund  
Carina Löfgren

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>9</b>
1.1	Jämställdhetsintegrering .....	9
1.2	JämStöds arbete.....	9
1.3	JämStöds bedömningar och förslag .....	10
1.3.1	Förslag om stödfunktion för jämställda verksamheter.....	10
1.3.2	Förslag om utvärdering av arbetet för jämställda verksamheter.....	12
1.3.3	Förslag om styrning av jämställdhetspolitiken.....	13
<b>2</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>Bakgrund .....</b>	<b>19</b>
3.1	Vad är jämställdhetsintegrering?.....	19
3.2	Jämställdhetsintegrering i Sverige.....	21
3.2.1	Länsstyrelserna .....	22
3.2.2	Kommunerna .....	22
3.2.3	Regeringskansliet .....	23
3.3	Tidigare utredningar om jämställdhetsintegrering .....	25
3.3.1	Styrning .....	25
3.3.2	Stödverksamhet .....	27
3.4	Utgångspunkter för JämStöds arbete .....	28
3.4.1	Om förändringsarbete.....	28
3.4.2	Om lärande.....	29

<b>4</b>	<b>Redovisning av JämStöds arbete .....</b>	<b>31</b>
4.1	Information .....	31
4.1.1	Webbplats .....	31
4.1.2	Broschyr .....	32
4.1.3	Seminarier .....	32
4.2	Metodutveckling .....	32
4.2.1	JämStöds metodpaket .....	33
4.3	Utbildning .....	34
4.3.1	Öppna utbildningar .....	34
4.3.2	Myndighetsanpassat stöd .....	35
4.3.3	Utvecklingsprogram .....	35
4.4	Erfarenhetsutbyte .....	36
4.4.1	Öppen mötesplats .....	37
4.4.2	Riktade forum .....	37
4.4.3	Erfarenhetskonferens .....	37
4.5	Stöd till Regeringskansliet .....	38
4.5.1	Utbildningar .....	38
4.5.2	Metoder inklusive utbildningsmoduler .....	38
4.6	Resultat av JämStöds arbete .....	39
4.6.1	Exemplet Verka Jämställt .....	39
<b>5</b>	<b>Internationell utblick .....</b>	<b>43</b>
5.1	Jämställdhetsintegrering inom EU:s medlemsstater .....	44
5.1.1	GenderAlp! .....	45
5.1.2	Gender mainstreaming of Lithuanian policies .....	46
5.1.3	Kønsmainstreamingprojekt .....	46
5.2	Jämställdhetsintegrering inom FN .....	47
<b>6</b>	<b>JämStöds bedömningar och förslag .....</b>	<b>51</b>
6.1	Behov av stöd .....	52
6.2	Förslag om en statlig stödorganisation för jämställdhetsintegrering .....	53
6.2.1	Central stödfunktion .....	54
6.2.2	Regionala stödfunktioner .....	57

6.2.3	Relationen mellan den centrala och de regionala stödfunktionerna .....	60
6.2.4	Överväganden av alternativa förslag .....	60
6.3	Förslag om utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering .....	62
6.3.1	Utveckling och lärande.....	62
6.3.2	Processutvärdering .....	63
6.4	Förslag om styrning av jämställdhetspolitiken .....	64
6.4.1	Styrning inom staten .....	65
6.4.2	Prioritering av politikområden .....	66
6.4.3	Myndighetsstyrning .....	67
6.4.4	Rekommendationer .....	69
<b>7</b>	<b>Konsekvensbedömning .....</b>	<b>71</b>
7.1	Stödverksamhet som ett offentligt åtagande.....	71
7.2	Ekonomiska konsekvenser .....	72
7.3	Samhällsekonomiska konsekvenser .....	72
7.4	Genomförandekostnader.....	73
	<b>Referenser .....</b>	<b>75</b>
	<b>Bilaga 1 Kommittédirektiv 2005:7 .....</b>	<b>79</b>
	<b>Bilaga 2 Tilläggsdirektiv 2006:1 .....</b>	<b>85</b>
	<b>Bilaga 3 Tilläggsdirektiv 2007:4 .....</b>	<b>87</b>
	<b>Bilaga 4 Sammanställning över JämStöds aktiviteter .....</b>	<b>89</b>





# 1 Sammanfattning

## 1.1 Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den strategi som valts för att uppnå den jämställdhetspolitik regering och riksdag ställt sig bakom. Jämställdhetsintegrering innebär att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna svarar lika väl mot kvinnors som mot mäns utgångspunkter och behov. Verksamheten ska också bidra till att uppnå jämställdhet i samhället.

## 1.2 JämStöds arbete

JämStöds uppdrag har varit att

1. informera om jämställdhetsintegrering och om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken
2. vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering
3. utforma utbildningar i jämställdhetsintegrering
4. skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter i fråga om jämställdhetsintegrering
5. lämna förslag till former för och organisering av stödinsatser för jämställdhetsintegrering framöver.

Vårt uppdrag har alltså varit att arbeta operativt. Vi har genomfört en mängd utbildningar och andra aktiviteter. Vi har utvecklat arbetsmodeller och metoder och vi har informerat om jämställdhetsintegrering.

Vår verksamhet har resulterat i ett utprövat koncept med metoder, arbetsmodeller och utbildningsmoduler. Konceptet är testat och funnet användbart av ett stort antal kvinnor och män vilka nu är bärare av kunskap om jämställdhet, jämställdhetspolitik och framförallt om vad jämställdhetsintegrering innebär och hur den kan genomföras i praktiken.

Vi har haft ca 1 600 deltagare från 113 myndigheter i våra aktiviteter. Av dem var 73 % kvinnor och 27 % män. Dessa personer har kunskap om och förståelse för vad som krävs för att skapa en jämställd medborgarservice. Med rätt förutsättningar kommer deras kunskaper och erfarenheter sannolikt att spridas och utvecklas vidare som ringar på vattnet.

### **1.3 JämStöds bedömningar och förslag**

Våra erfarenheter pekar entydigt på att jämställdhetsintegrering av offentlig verksamhet måste ges fortsatt stimulans och stöd. I annat fall bedömer vi att den positiva utveckling som kan skönjas inom myndigheter och förvaltningar kommer att stanna upp. Man är fortfarande beroende av extern styrning och vägledning.

Vi beskriver här hur vi anser att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bedrivas under de närmaste åren.

JämStöds förslag är avsedda att leda till jämställd medborgarservice. Sådan service som bedrivs av stat, kommuner, landsting och privata entreprenörer men finansieras med offentliga medel.

Hörnstenarna i våra förslag är centrala och regionala stödstrukturer, kontinuerlig utvärdering av hur strategin jämställdhetsintegrering tillämpas samt bättre styrning. Förslagen kan sammanfattas i en verksamhet som ska styra, stödja, och ifrågasätta. För att verkliga förändringar ska kunna ske krävs tydliga ramar, stöd och utrymme att reflektera och skapa nytt samt hjälp att ifrågasätta det invanda.

#### **1.3.1 Förslag om stödfunktion för jämställda verksamheter**

För att tillgodose det behov av stöd som finns för att utveckla jämställda verksamheter föreslår JämStöd att stödfunktioner inrättas såväl centralt som regionalt. Funktionerna ska ha en stödjande roll i arbetet för en jämställd verksamhet. I det stödjande uppdraget ingår att sprida och utveckla metoder för jämställdhetsintegrering och att ge konsultativt stöd. Stödfunktionerna på central och regional nivå ska vara fristående från varandra, men de ska samverka och utbyta erfarenheter.

## Central stödfunktion

I vår stödverksamhet har vi upplevt att allt fler myndigheter efterfrågar stöd, och att stödet som efterfrågas blir allt mer kvalificerat i takt med att myndighetens utvecklingsprocess fortskrider.

*JämStöd föreslår* att regeringen inrättar ett råd med uppgift att stödja myndigheternas, inklusive Regeringskansliets, arbete med jämställdhetsintegrering. Rådet inrättas på fem år för att därefter omprövas.

För att inte riskera att myndigheterna tappar fart i sitt arbete mot en jämställd medborgarservice bör denna stödfunktion etableras snarast, dock senast i januari 2008.

Med en separat organisering i form av ett tidsbegränsat råd finns vinster i effektivitet och snabbhet – rådet kan inrättas med kort framförhållning och arbetet kan starta relativt snabbt. Det tidsbegränsade rådet ska svara mot de behov som finns hos myndigheterna.

## Regionala stödfunktioner

Medborgaren möter samhällets institutioner främst på lokal och regional nivå. Det är också där stora kraftansträngningar bör sättas in för att säkerställa en jämställd medborgarservice. Aktörer på lokal och regional nivå, som är offentligt finansierade och som utför verksamhet och service gentemot medborgarna, bör erbjudas stöd för att säkerställa att verksamheten bedrivs med lika hög träffsäkerhet för båda könen, alltså ger en jämställd medborgarservice.

*JämStöd föreslår* att samtliga länsstyrelser får i uppdrag att, i samverkan med viktiga aktörer, ta fram en regional strategi för hur stödinsatser för jämställdhetsintegrering ska organiseras och genomföras.

*JämStöd föreslår* att åtta länsstyrelser ges i uppdrag att bygga upp tidsbegränsade regionala stödstrukturer som under fem år har till uppgift att stödja offentliga aktörers arbete med jämställdhetsintegrering lokalt och regionalt.

*JämStöd föreslår* att en organisationskommitté tillsätts för att utarbeta förslag till ansvarsfördelning mellan de regionala stödfunktionerna och övriga länsstyrelser samt övriga medverkande organisationer. Organisationskommittén föreslår vid vilka länsstyrelser de regionala stödfunktionerna bör placeras.

Länsstyrelserna, som redan har ett samordningsansvar i länen, har under senare år haft i uppdrag att övergripande stödja viktiga aktörer i länet när det gäller jämställdhetsintegrering. Att organisera arbetet med stöd för jämställdhetsintegrering genom länsstyrelserna syftar till att göra utvecklingsarbetet långsiktigt. Tanken är att viktiga aktörer ska gå samman för att påverka befintliga strukturer så att en hållbar utveckling garanteras.

### **1.3.2 Förslag om utvärdering av arbetet för jämställda verksamheter**

Stödinsatser och utbildningar som genomförs och metoder som utvecklas måste kontinuerligt utvärderas som ett nödvändigt bidrag till ett lärande i de organisationer som deltar i arbetet. För att den centrala och de regionala stödfunktionerna samt de deltagande organisationerna löpande ska få goda möjligheter att reflektera över sina insatser och förbättra dem föreslår vi att ett utvärderingsuppdrag läggs ut på en i sammanhanget fristående och i övrigt lämplig aktör.

*JämStöd föreslår* att Statskontoret, eller annan passande stabsmyndighet, ges medel och uppdrag att, i samarbete med lämplig universitet/högskola, genomföra utvärderingar av de processer som pågår, utvidgas och fortsätter i enlighet med de förslag som Jämstöd här lämnar.

Utvärderingen ska utgå från syftet med stödet till jämställdhetsintegrering, det vill säga verksamhetsutveckling och bättre samhällsservice, och ska bistå såväl den centrala som de regionala stödfunktionerna. Uppdraget bör gälla för fem år, under den tid då det föreslagna stödet ska genomföras.

Utvärderingsuppdraget bör utformas så att utvärderingen genomförs med metoder som innebär att utvärderarna aktivt följer processerna och därmed skapar en snabb och effektiv återkoppling för lärande och utveckling. Resultaten från utvärderingarna bildar en viktig grund för fortsatta planer och strategier i utvecklingsarbetet och för stödformerna.

### 1.3.3 Förslag om styrning av jämställdhetspolitiken

Om arbetet med jämställdhetsintegrering ska få ett större genomslag på myndigheterna är styrningen från regeringen av största vikt. JämStöds erfarenhet är att myndigheterna har stort behov av tydlig styrning från regeringen.

*JämStöd föreslår* att styrningen via regleringsbrev ska innehålla tydligare mål och mer stringenta återrapporteringskrav. Ett fungerande jämställdhetsarbete på myndigheterna kräver bättre beställningar och uppföljningar. Beställningar i regleringsbrev bör kompletteras med krav på mer långsiktigt arbete, exempelvis i myndigheternas instruktion. *JämStöd föreslår* vidare att en särskild kraftsamling görs på jämställdhetsarbetet inom vissa prioriterade politikområden, där arbetet koncentreras. I samband med det ska dessa områden också få stöd och ett forum för erfarenhetsutbyte.



## 2 Inledning

Trots könsneutrala lagar och regler så sker det dagligen: människor behandlas utifrån sin könstillhörighet och inte utifrån sina individuella behov.

Höftledsbrott är en vanlig åkomma bland akutsjukhusens patienter, och tre av fyra som drabbas är kvinnor. Vid Sahlgrenska universitetssjukhuset visar en studie att endast en av tio äldre kvinnor med bruten höftled får smärtlindring i ambulansen jämfört med fyra av tio män. En annan studie visar att män får snabba transporter med blåljus i större utsträckning än vad kvinnor får. Kvinnors besvär bedöms som mindre akuta.

De flesta blir upprörda när de läser om den sortens orättvisor och håller med om att jämställdhetsintegrering verkar vara en rimlig och bra strategi för att skapa jämställd medborgarservice. Jämställdhetsintegrering är en av de riktigt stora utmaningar som de offentliga verksamheterna står inför. För inte kan det väl fortsätta vara frivilligt att försäkra sig om att servicen svarar lika väl mot kvinnors som mot mäns behov? Ett systematiskt och långsiktigt arbete för jämställda verksamheter är, så vitt jag vet, enda sättet att nå dithän.

Sedan några år tillbaka har ett mer systematiskt arbete bedrivits för att säkerställa att offentliga verksamheter bedrivs jämställt. Inom Regeringskansliet pågår sedan 2003 ett aktivt utvecklingsarbete där JämStöd har varit en del. Det har resulterat i att många myndigheter har påbörjat en utveckling mot jämställda verksamheter.

Arbetet har varit framgångsrikt, men måste fördjupas och spridas till alla de aktörer – myndigheter, kommuner, entreprenörer och statliga företag – som finansieras med offentliga medel och som bedriver service eller annan verksamhet gentemot medborgarna. Det är främst på lokal och regional nivå människor möter samhällets institutioner: på försäkringskassan och arbetsförmed-

lingen, inom kollektivtrafiken, skolan, sjukvården, äldreomsorgen etc. Det är i det mötet som allmänna och egna föreställningar om kön kan bidra till att skapa ojämsställd medborgarservice. Det är därför insatserna måste bli kraftfulla på lokal och regional nivå om jämställdhetspolitiken ska kunna bli framgångsrik.

Jämställdhet är en fråga som väcker känslor. Varför? Insikten om att människor sorteras efter kön och att detta är en bärande ordning i samhället kan utmana. Det ställer invanda tankemönster om hur världen bör se ut på ända. Att denna maktordning, eller struktur, lever vidare på grund av att du och jag tillåter det kan låta tillspetsat, men är ändå värt att fundera över. Strukturer kan inte upp-rätthållas av sig själva, det är vi kvinnor och män som lever i samhället, som bär upp dem. Det innebär att vi också kan bestämma oss för att göra på ett annat sätt – att bygga nya strukturer.

Om jämställdhet är en utmanande fråga i sig själv, så kan jämställdhetsintegrering vara det i än högre grad. Det är ju en strategi som ska leda till handling – ändrad handling. Därmed uppstår konflikter som aldrig uppstod så länge jämställdhetsarbetet bedrevs i särskilda kvinnoprojekt, eller var sidoordnade. Att ställa frågor om hur verksamheten bedrivs utifrån ett jämställdhetsperspektiv ger nästan alltid nya insikter. Sådana insikter har väckts i många organisationer. Men det är först när dessa insikter används för att förändra de vardagliga handlingarna som verksamheten bidrar till ökad jämställdhet i samhället. Det har visat sig att det krävs ett systematiskt och kontinuerligt arbete för att lyckas med det.

JämStöd har byggt upp en stödverksamhet för jämställdhetsintegrering. Myndigheter har fått tillgång till metoder och verktyg, men också kunskap om och möjligheter till förståelse för hur strategier för förändring kan tillämpas. Våra samarbetspartners har varit många, vilket innebär att det nu finns bärare av JämStöds arbetssätt i en stor del av statsförvaltningen.

De förslag som presenteras i betänkandet syftar till att nå aktörer som finansieras av offentliga medel. Det krävs en stödstruktur som kan stödja arbetet på alla nivåer, centralt, regionalt och lokalt. För att gå från ord till handling och inte tappa fart krävs arbete både på bredden och på djupet.

Vad skulle resultatet av en sådan satsning kunna bli? Jämställda arbetsmarknadsåtgärder. Jämställd tillämpning av socialförsäkringen. Jämställd skola. Jämställd sjukvård. Kort sagt: Jämställd medborgarservice.



JämStöd avslutar nu sitt arbete och presenterar här förslag på hur stödverksamhet för jämställdhetsintegrering kan organiseras framöver. I idéboken "*Jämställd medborgarservice*" (SOU 2007:15) ger vi goda råd till chefer och jämställdhetsstrateger och i metodboken "*JämStöds praktika*" (SOU 2007:15) presenterar vi vår arbetsmodell med metoder och konkreta handledningar.

Samråd har i delar av förslagen skett med företrädare för Ansvarskommittén, Länsstyrelserna, Länsstyrelseenheten vid Finansdepartementet, Svenska ESF-rådet, JämO, samt Verket för förvaltningsutveckling.

JämStöds expertgrupp har bidragit med värdefulla synpunkter på betänkandet och står bakom de förslag som presenteras.

Stockholm i mars 2007

*Ann Boman*

Särskild utredare



## 3 Bakgrund

### 3.1 Vad är jämställdhetsintegrering?

Jämställdhetsintegrering är den strategi som Sverige valt för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgängliga, av lika hög kvalitet och lika väl anpassade för alla, oavsett kön. Verksamheten ska därmed bidra till att uppnå jämställdhet i samhället.

Strategin antogs redan 1994, i och med propositionen *Delad makt delat ansvar*,<sup>1</sup> och åren därefter av FN och EU. Sverige har åtagit sig att leva upp till principerna i Pekingplattformen och är dessutom juridiskt förbundet att följa FN:s kvinnokonvention (CEDAW). Dessa åtaganden är långtgående och berör såväl statliga myndigheter som kommuner.<sup>2</sup>

Det finns ett flertal olika definitioner av vad jämställdhetsintegrering egentligen är. Definitionerna är snarlika men inte identiska, då tyngdpunkten förflyttas något mellan dem. I exempelvis OECD:s definition får ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft en framskjuten position, medan UNDP:s definition istället betonar den organisatoriska förändringen.<sup>3</sup> En definition som ofta används i Sverige är framtagen av en expertgrupp inom Europarådet.<sup>4</sup> Översatt till svenska lyder definitionen att jämställdhetsintegrering innebär en:

(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt besluts-

---

<sup>1</sup> Prop. 1993/94:147

<sup>2</sup> SOU 2005:66

<sup>3</sup> Se Ds 2001:64 för en utförligare diskussion om detta.

<sup>4</sup> Council of Europe 1998

fattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.<sup>5</sup>

Det är denna definition som används inom Regeringskansliet.<sup>6</sup>

Europarådets definition pekar inte bara ut vad strategin ska leda till – *att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande* – utan också vilka handlingar som krävs: De personer som normalt hanterar en fråga ska också utveckla och förbättra sina arbetsrutiner så att man kan försäkra sig om att målet nås. Verksamheten måste analyseras för att ta reda på om service ges och resurser fördelas på lika villkor till kvinnor och män, flickor och pojkar, och om den bidrar till jämställdhet i samhället.

I Sverige har strategin en tydlig koppling till de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsmålen är ett mått på vilken slags jämställdhet regering och riksdag anser att man vill uppnå med hjälp av strategin jämställdhetsintegrering. Att genomföra strategin blir då ett sätt att bygga en infrastruktur i de verksamheter som ska genomföra jämställdhet. Det är inte alla länder som gör den starka kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen som vi gör i Sverige. Alla länder har heller inte valt att formulera jämställdhetspolitiska mål som riktmärke för sitt jämställdhetsarbete.

Strategin jämställdhetsintegrering fokuserar på att jämställdhet ska integreras i kärnverksamheten, det vill säga hur samhällsservicen ges till medborgarna. Det innebär att jämställdhetsarbetet sedan 1994 vilar på två ben: Ett för personalpolitik och ett för verksamhetsutveckling.

## 1. Motverka könsdiskriminering

Det ena benet representerar jämställdhet enligt jämställdhetslagen – att motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden, högskolan och i skolan. Jämställdhetslagen har funnits sedan 1980 och Jämställdhetsombudsmannen, JämO, är den myndighet som utövar tillsyn och tillhandahåller utbildning och rådgivning. Här blir frågor som könsfördelning på olika befattningar och löneskillnader mellan könen viktiga. Fokus riktas på relationen mellan de anställda i organisationen, mellan de studerande på högskolan samt mellan barn och elever i skolan. Enligt den lagstiftning JämO bevakar är arbetsgivare, högskolor

---

<sup>5</sup> Översättningen finns bland annat i *Nya vägar Organiseringen av jämställdhetsarbetet i Sverige 2004*

<sup>6</sup> Jmf t.ex. Underbilaga till plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (Underbilaga till regeringsbeslut 2004-04-29 IV 6 Dnr N2004/3108/JÄM)

och skolor skyldiga att aktivt främja jämställda villkor och att förebygga könsdiskriminering.

## 2. Jämställd medborgarservice

Det andra benet representeras av strategin jämställdhetsintegrering där fokus riktas mot kärnverksamheten och vad som kommer ut av den. Frågor som blir viktiga här är medborgarservicen – ges den på sådana villkor att effekten blir densamma – oavsett kön? Här ligger fokus på relationen mellan dem som utför verksamheten och dem som kommer i åtnjutande av den. Skapas ojämställdhet i de dagliga handlingarna? Här finns inga specifika lagar att luta sig mot. Däremot finns Regeringsformens skrivning om alla människors lika värde och Kommunallagens skrivning om att kommuner och landsting ska behandla sina medlemmar lika, om det inte finns sakliga skäl för något annat, liksom styrdokument för respektive verksamhet.

JämStöd har enbart haft i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering i form av verksamhetsutveckling av kärnverksamheten. Vi har utbildat och utvecklat metoder och verktyg för jämställdhetsintegrering. Dessa syftar till att chefer och medarbetare ska se på verksamheten med nya ögon för att inte riskera att skapa ojämställdhet.

## 3.2 Jämställdhetsintegrering i Sverige

När propositionen *Jämställdhetspolitiken: delad makt – delat ansvar*<sup>7</sup> kom 1994 innebar den en startpunkt för strategin jämställdhetsintegrering i Sverige. Åren därefter antogs strategin av FN och EU. Trots att drygt tolv år gått sedan dess har relativt lite hänt i praktiken – åtminstone i förhållande till den vikt frågan tillmäts i den politiska retoriken. Samma slutsats drar man i många andra länder världen över: Det finns en diskrepans mellan den politiska viljan och den politiska handlingen.<sup>8</sup>

Regeringen bedrev efter 1994 ett aktivt jämställdhetsarbete, till exempel utbildades statsråd, generaldirektörer och statssekreterare, det infördes en paragraf i statistikförordningen om att all officiell

---

<sup>7</sup> Prop. 1993/94:147

<sup>8</sup> Sterner och Biller 2007

statistik ska vara uppdelad efter kön, och det kom också ett särskilt jämställdhetsdirektiv till alla utredningar.

Det som saknades i arbetet efter 1994 var systematik. Det fanns nationella jämställdhetsmål, men inga anvisningar som angav hur de skulle uppnås. Strategin jämställdhetsintegrering var antagen men kunskapen om hur det praktiska arbetet skulle gå till var bristfällig. Det startades många projekt, kartläggningar och tillfälliga insatser, men själva idén med jämställdhetsintegrering var svår att uppnå: Att den ska bedrivas överallt och på alla nivåer, i alla steg av processen, i det vardagliga arbetet av dem som normalt utför verksamheten.

### 3.2.1 Länsstyrelserna

I samband med riksdagens beslut 1994 om inriktning av jämställdhetspolitiken beslutades också att Länsstyrelserna skulle förse med en expertfunktion för jämställdhet.<sup>9</sup> Detta skrevs in i Länsstyrelseinstruktionen. Syftet var att stärka förutsättningarna för att implementera de nationella jämställdhetsmålen regionalt. En huvuduppgift för de särskilt sakkunniga skulle vara att med utgångspunkt i de övergripande målen för jämställdhetspolitiken främja jämställdhetsarbetet i länet.

År 2003 fick Länsstyrelserna ett mera tydligt ansvar för jämställdhetsintegrering. Det gjordes ett tillägg till den ursprungliga instruktionen om att följa upp de nationella målen för jämställdhet, utveckla metoder och modeller för att såväl kvinnors som mäns villkor och behov skulle analyseras i åtgärdsförslag, strategidokument samt fördelning av resurser.

### 3.2.2 Kommunerna

I syfte att stimulera jämställdhetsarbetet även på kommunal och landstingskommunal nivå tillsattes särskilda medel för att lägga ett jämställdhetsperspektiv på deras politikområden. För detta ändamål tillsatte Kommunförbundet en programberedning. Inom beredningen genomfördes projektet *JämKom* vars uppdrag var att utarbeta och pröva metoder för att integrera jämställdhet i kom-

---

<sup>9</sup> Den officiella titeln jämställdhetsexpert ändrades 2003 till särskild sakkunnig för jämställdhet

munala verksamheter. Inom ramen för JämKom utvecklades 3 R-metoden som sedan fått spridning såväl i Sverige som internationellt.<sup>10</sup>

### 3.2.3 Regeringskansliet

#### Genderprogram för social välfärd

Under 1997 startade Socialdepartementet ett utvecklingsarbete som fick namnet *Genderprogram för social välfärd*. Det som utmärkte Socialdepartementets arbete var den breda satsning där även departementets myndigheter involverades, bland annat genom uppdraget att utarbeta handlingsprogram för hur jämställdhet skulle integreras i myndigheternas verksamheter. Dessa handlingsplaner följdes sedan upp i myndighetsdialogerna med departementet.<sup>11</sup>

#### Metodutveckling

Efter ett regeringsbeslut 1997 tillsattes en arbetsgrupp för metodutveckling i jämställdhetsarbetet. Arbetsgruppens huvuduppgifter var att föreslå åtgärder för:

- satsning på information och ökad kunskap om flickors, kvinnors, pojkars och mäns skilda villkor
- utveckling och breddning av utbildning i jämställdhetskunskap
- utveckling av metoder för jämställdhetsanalyser, uppföljning och utvärdering
- utveckling av former för åtgärder som stärker jämställdhetsintegreringsarbetet.<sup>12</sup>

#### Metodhandbok

I oktober 2001 gav arbetsgruppen ut en metodhandbok i jämställdhetsintegrering,<sup>13</sup> där erfarenheter från projekt som bland annat metodarbetsgruppen initierat samlades tillsammans med olika

---

<sup>10</sup> <http://www.skl.se> se även SOU 2005: 66

<sup>11</sup> Ds 2001: 64, Ds 1999:64

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> *Gör det jämt Att integrera jämställdhet i verksamheten* 2001

exempel på metoder. Boken är en av de första sammanställningarna som kommit ut i Sverige med utprovade modeller och metoder för jämställdhetsintegrering.

Arbetsgruppen avslutade sitt arbete i och med slutrapporten *Ändrad ordning, strategisk utveckling för jämställdhet*.<sup>14</sup> Arbetsgruppen föreslog bland annat att ett samlat grepp tas för att stärka arbetsformerna för jämställdhetsfrågorna i Regeringskansliet.

### Jämna pengar

I januari 2003 inleddes *Jämna pengar*, ett pilotprojekt inom Regeringskansliet. Målet med projektet var att stärka styrningen av jämställdhetsfrågorna och synliggöra kvinnors och mäns villkor i den statliga budgetprocessen och statsbudgeten. Syftet var att under ett års tid följa budgetprocessen i alla dess faser och pröva olika metoder och arbetssätt för att integrera jämställdhetsperspektiv överallt. Projektet omfattade politikområdena regional utvecklingspolitik, socialtjänstpolitik och transportpolitik. Huvudfokus låg på budgetpropositionen samt myndigheternas regleringsbrev.

### Styrgrupp för jämställdhetsintegrering

Till följd av de förslag som kommit från Arbetsgruppen för metodutveckling, beslutade regeringen att tillsätta en *Styrgrupp för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet*.<sup>15</sup> Styrgruppens uppdrag var att föreslå hur arbetet med jämställdhetsintegrering skulle bli strategiskt och hållbart, både i Regeringskansliet och i övriga statliga myndigheter.

Styrgruppen utvecklade en plan för hur Regeringskansliet skulle genomföra jämställdhetsintegrering genom att omsätta strategin i konkreta insatser. Planens giltighetstid är från 2004 till och med år 2009, och kompletteras varje år med ett handlingsprogram.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ds 2001: 64

<sup>15</sup> Skr. 2002/03:140 s96

<sup>16</sup> Stenman 2006(b)



### 3.3 Tidigare utredningar om jämställdhetsintegrering

JämStöd är en kommitté som bedrivit operativ verksamhet. Vi har inte haft resurser eller uppdrag att utreda lämpligheten i hur strategin tillämpas eller att göra bedömningar av liknande slag. Hur strategin i jämställdhetsintegrering tillämpas i den svenska statsförvaltningen har däremot utvärderats och bedömts av flera andra utredningar. För att sätta in JämStöds arbete i ett sammanhang redovisas här något om vad som framkommit i dessa utredningar när det gäller styrning och stöd av arbetet med strategin i jämställdhetsintegrering.

#### 3.3.1 Styrning

##### Riksrevisionsverkets granskning

Riksrevisionsverket utförde en granskning av hur uppdraget med jämställdhetsperspektiv kom till uttryck i regeringens regleringsbrev till myndigheterna budgetåren 1997 och 1999 och hur myndigheterna återrapporterade sitt jämställdhetsarbete. Granskningen resulterade bland annat i följande slutsatser:

- Kopplingen mellan jämställdhetspolitiska mål och mål i regleringsbrev är otydlig.
- Kraven är oprecisa eller inte tillräckligt konkreta.
- Det är oklart varför vissa har och andra inte har återrapporteringskrav om jämställdhet.
- Otydliga krav på tillämpning av jämställdhetsintegrering.
- Bristande dialog med departementet.
- Departementen verkar inte veta vad de vill ha av myndigheterna.<sup>17</sup>

För att åtgärda de brister man sett föreslog Riksrevisionsverket bland annat att

- arbetet stramas upp och att en tydligare strategi för jämställdhetsstyrningen utformas
- regeringen bör ta principiell ställning till vilka myndigheter som berörs respektive inte berörs av de jämställdhetspolitiska målen

---

<sup>17</sup> RRV 2000:17

- ett tillägg görs till verksförordningen som styr samtliga myndigheter för att tydliggöra skyldigheten att tillämpa jämställdhetsintegrering
- större vikt läggs vid jämställdhetsfrågorna i regleringsbrev och i den årliga dialogen mellan departement och myndigheter.

### Statskontorets granskning

Statskontoret granskade på uppdrag av Jämställdhetspolitiska utredningen styrningen under budgetåret 2004. Granskningen visade att hälften av myndigheternas regleringsbrev innehöll krav på jämställdhetsarbete. Tio politikområden (av dåvarande 47) saknade krav på jämställdhetsarbete. Något fler myndigheter hade återrapporeringskrav, men regleringsbrev hade inte ändrat sin karaktär efter RRV:s kritik. Statskontoret konstaterade därför att inga större förändringar skett sedan RRV:s granskning.<sup>18</sup> Att Statskontoret inte upplever några förbättringar blir nedslående i sammanhanget eftersom myndigheterna i RRV:s undersökning uppgav att regleringsbrev hör till de viktigaste påverkansfaktorerna för att bedriva jämställdhetsarbete.<sup>19</sup>

Även Statskontoret konstaterar att kopplingen är svag mellan de övergripande målen inom jämställdhetspolitiken och jämställdhetsmål inom övriga politikområden. Endast en tredjedel av jämställdhetsmålen inom övriga politikområden knyter an till de övergripande målen för jämställdhet. Många av målen är också otydligt formulerade, och det angavs inte vilka resultat som skulle uppnås, vilket är en förutsättning för resultatstyrningen. Detta i kombination med brister i uppföljning och utvärdering gör att regeringen saknar underlag för att bedöma vilka resultat som uppnåtts.<sup>20</sup> Jämställdhetspolitiska utredningen konstaterar att statskontorets rapport visar en bild som tillspetsat kan uttryckas så här: *”Regeringen formulerar jämställdhetspolitiska mål och hoppas att alla politikområden skall sträva åt samma håll, utan att aktivt tillse att så sker”*.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Statskontoret 2005:1 s15

<sup>19</sup> RRV 2000:17 s7

<sup>20</sup> Statskontoret 2005:1

<sup>21</sup> SOU 2005:66 s440

### 3.3.2 Stödverksamhet

Statskontoret konstaterar i sin utvärdering att jämställdhetsintegrering är krävande, och att såväl Regeringskansliet som myndigheter och kommuner kan behöva ökat stöd i dessa frågor. Även Jämställdhetspolitiska utredningen pekar på kunskapsbristen i statsförvaltningen. De konstaterar att det är en förutsättning att de människor i departement och myndigheter som har i uppgift att genomföra regeringens jämställdhetspolitiska mål också har den kunskap som är nödvändig för att bedriva detta jämställdhetsarbete på ett meningsfullt sätt.<sup>22</sup>

Även inom ramen för det regionala utvecklingsarbetet finns det ett stort behov av stödinsatser för jämställdhetsintegrering. Jämställdhetspolitiska utredningen konstaterar att de utvärderingar som gjorts av strukturfondsprogrammen och de bedömningar som ITPS och regeringen har gjort av tillväxtprogrammen visar på brister. Det har varit svårt att på regional nivå få till stånd en systematisk jämställdhetsintegrering liksom projekt inom jämställdhetsområdet bland annat beroende på bristande ämneskunskap bland ansvariga aktörer. Jämställdhetsperspektivet har begränsats till att handla om jämn könsfördelning och särskilda åtgärder för kvinnor. Det behövs en mer strategisk samordning vad gäller inriktningen av projekt, stöd och utbildning till projekt, liksom ett bättre tillvaratagande av erfarenheter.<sup>23</sup>

Statskontoret föreslår att stöd till myndigheterna i fråga om jämställdhetsintegrering blir en angelägenhet för den nya förvaltningspolitiska myndigheten.<sup>24</sup> Denna ska enligt regeringens direktiv fullgöra uppgifter inom bland annat organisationsutveckling och erfarenhetsutbyte, vilket enligt Statskontorets mening även bör omfatta stöd i jämställdhetsintegrering.

Att jämställdhetspolitiken inte är organiserad på samma sätt som andra politikområden hämmar jämställdhetspolitikens effektivitet allvarligt, enligt Jämställdhetspolitiska utredningen. De föreslår därför att en ny jämställdhetspolitisk myndighet inrättas med ansvar för samordning av genomförandet av jämställdhetspolitiken och uppföljningen av dess resultat.

Även tidigare utredningar har pekat på behovet av en myndighet för jämställdhetspolitiken. Rådet för jämställdhet i transporter och

---

<sup>22</sup> Ibid. s 499

<sup>23</sup> Ibid. s 510

<sup>24</sup> Verva – Verket för förvaltningsutveckling bildades efter Statskontorets rapport.

IT (Jämit) säger i sitt slutbetänkande att det saknas ett institutionellt stöd för myndigheternas arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten.<sup>25</sup> Utredningen om statligt stöd för kvinnors organisering anser också att myndighetsformen är nödvändig för att kunna följa jämställdhetsperspektivet mer kontinuerligt och för att kunna göra strategiska uppföljningar.<sup>26</sup>

### 3.4 Utgångspunkter för JämStöds arbete

Det jämställdhetsintegreringsarbete som bedrivits innan JämStöd startade sin verksamhet har, tillsammans med de utvärderingar som gjorts, varit viktiga utgångspunkter för vårt arbete. I planering och genomförande av verksamheten finns också andra utgångspunkter som varit vägledande för vår syn på villkor för förändring och lärande. Vi redogör här kort för dessa utgångspunkter.

#### 3.4.1 Om förändringsarbete

Det brukar sägas att problemformuleringen är mer än halva lösningen i ett förändringsarbete. Trots det har vi, i vår stöd- och utbildningsverksamhet, upptäckt att många vill skynda över den fasen och direkt ge sig i kast med att finna åtgärder. Det blir då fråga om åtgärder för att lösa problem som ännu inte är definierade. När man inte tar sig tid att ställa frågor och reflektera över det man håller på med, blir risken stor att åtgärderna inte svarar mot de mest strategiska problemen. Det är först när man har undersökt hur vi utför våra dagliga handlingar – och vilka konsekvenserna blir – som det blir möjligt att göra på ett nytt sätt.

För att ändra handlingsmönster i en organisation krävs utrymme för dialog och reflektion medarbetarna emellan. Om man gör på samma sätt som vanligt är risken stor att man får samma resultat som vanligt. Metoder och arbetssätt behöver tillämpas som innebär att befintlig verksamhet kartläggs och ifrågasätts och nya tillvägagångssätt mejslas fram. Ett sådant arbete kan inte planeras, styras och kontrolleras i detalj, men det kan stödjas. För att finna nya sätt att agera på måste det finnas utrymme att pröva och att misslyckas,

---

<sup>25</sup> SOU 2004:44, SOU 2001:44

<sup>26</sup> SOU 2004:59

och det måste finnas beredskap att hantera den osäkerhet som uppstår i organisationen när något är ställt under omprövning.

Ett öppet och tillåtande *klimat*, tydliga *uppdrag*, *stöd* i genomförandet och *utvärdering* av arbetet är nödvändiga verktyg för att skapa ett långsiktigt utvecklingsarbete för jämställda verksamheter. Dessa verktyg måste hanteras så att medarbetarna dels har en fast ram att verka inom, dels ges möjligheter att byta erfarenheter och experimentera. JämStöds lista på strategiska framgångsfaktorer för organisering och planering av ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering (MUMS)<sup>27</sup> innefattar dessa element.

JämStöd har utvecklat metoder med vars hjälp man kan kartlägga hur befintlig verksamhet bedrivs ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoderna ger också utrymme att reflektera över både konsekvenser av dagens handlingar och alternativa tillvägagångssätt. Våra metoder är anpassade för organisationer som befinner sig på olika nivåer i arbetet med att utveckla en jämställd verksamhet. Några metoder är enkla att använda, andra mer komplexa. Av våra möten med chefer och medarbetare i statliga myndigheter förstår vi att många söker METODEN. Men jämställdhetsintegrering är ingen ”quick fix”, och låter sig inte genomföras med hjälp av en standardmetod. Metoder finns att tillgå, både JämStöds och andra. Det som krävs av varje organisation är att skapa de rätta förutsättningarna för att utvecklingsarbetet ska kunna ta fart. Det är långt viktigare än vilken metod man använder.

### 3.4.2 Om lärande

JämStöds utbildningar har tjänat två syften, dels att *förmedla kunskap om jämställdhet*, dels att skapa utrymme för deltagarna att *processa kunskapen* genom att reflektera över den egna verksamhetens koppling till jämställdhetspolitiken. Ny kunskap i kombination med reflektion är ett sätt att öka motivationen för ändrad handling.

JämStöds förhållningssätt till lärande har varit att deltagarna ska ges utrymme att reflektera och pröva de nyvunna kunskaperna i förhållande till sin egen verksamhet. I många utbildningar har vi använt *upplevelsebaserad inläring* som innebär att pröva, reflek-

---

<sup>27</sup> MUMS: Mål och annan styrning, Utbildning, Metoder och arbetssätt samt Stöd och samordning. Arbetsmodellen och tillhörande verktyg presenteras grundligt i *JämStöds praktiska Metodbok för jämställdhetsintegrering* SOU 2007:15.

tera, analysera och experimentera. Detta har kombinerats med förmedling av kunskap om jämställdhet.

### Röster om JämStöds pedagogik

JämStöd har låtit göra en intervjustudie om de insatser vi gjort. Av den framgår att det pedagogiska upplägget varit viktigt för hur deltagarna uppfattar utbildningen samt hur de tar till sig kunskaperna och kan omsätta dessa i sin verksamhet. Användningen av upplevelsebaserad inläring har gett positiva resultat. Det visar på betydelsen av att deltagare inom ramen för ett förändringsarbete har möjlighet att lära nytt, reflektera och utbyta erfarenheter.

Några röster om JämStöds pedagogik ur studien:

Alla utbildningar är väldigt pedagogiskt upplagda. Man utgår från kursdeltagarnas erfarenheter, så även om förkunskaperna spretar har JämStöd ett koncept som fungerar. Man delar med sig av erfarenheter, lyssnar på varandra, har tid för reflektion och sätter ord på egna tankar - det är väldigt lärorikt. Hela upplägget är jättebra!<sup>28</sup>

Utvärderaren har också intervjuat deltagare vid två av JämStöds utvecklingsprogram. Slutsatserna från utvecklingsprogrammet för länsstyrelsernas särskilt sakkunniga i jämställdhet var att programmet har bidragit till ett förtydligt uppdrag och kollegialt stöd. Även här menar utvärderaren att pedagogiken bidrog till att skapa ett klimat där gruppen växte och delade med sig av sina erfarenheter. Tidigare hade det funnits en viss konkurrens mellan de särskilt sakkunniga.

När det gäller JämStöds öppna utvecklingsprogram har, enligt utvärderaren, pedagogiken varit en del av framgången. Den har gjort deltagarna aktiva, de har fått möjlighet att reflektera, pröva kunskapen och uttrycka sina uppfattningar.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Setterwall 2006 s4

<sup>29</sup> Ibid.

## 4 Redovisning av JämStöds arbete

JämStöds uppdrag har varit att:

1. informera om jämställdhetsintegrering och om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken
2. vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering
3. utforma utbildningar i jämställdhetsintegrering
4. skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter i fråga om jämställdhetsintegrering
5. lämna förslag till former för och organisering av stödinsatser för jämställdhetsintegrering framöver.<sup>1</sup>

### 4.1 Information

Vår informationsverksamhet har skett i olika former: Vi har skapat en webbplats, vi har varje termin skickat broschyrer och kursprogram till samtliga myndighetschefer och vi har hållit informations- och utbildningsseminarier på olika myndigheter.

#### 4.1.1 Webbplats

Vi har en egen webbplats med allmän information om jämställdhetsintegrering samt erbjudanden om olika utbildningar och andra aktiviteter. Våra metoder finns också för nedladdning. På webbplatsen har vi dessutom varje månad publicerat ”månadens profil”, där någon som gjort intressanta insatser för jämställdhetsintegrering presenterats. På så vis har vi spridit goda exempel mellan myndigheter.

Webbplatsen har använts aktivt av jämställdhetsstrateger inom såväl stat som kommun och landsting liksom av uppsatsskrivande

---

<sup>1</sup> Dir. 2005:7, Dir. 2006:1 och Dir. 2007:4

studenter och andra intresserade. Vi har i genomsnitt haft 250 besökare varje vecka.

#### 4.1.2 Broschyr

En broschyr med allmän information om JämStöd och våra erbjudanden har också tagits fram. Broschyren skickades till samtliga statliga myndighetschefer tillsammans med information om vårt kursutbud och övriga erbjudanden om stöd.

#### 4.1.3 Seminarier

JämStöd har även informerat om och utbildat i svensk jämställdhetspolitik genom grundutbildningar, skraddarsydd information och utbildningstillfällen för ledningsgrupper och andra statsanställda.

### 4.2 Metodutveckling

Metodutveckling har varit en viktig del av JämStöds verksamhet. Vi har vidareutvecklat redan befintliga metoder men också utvecklat helt nya. JämStöd har utarbetat en modell för hållbar jämställdhetsintegrering som vi kallar *Trappan*.<sup>2</sup> Det är en arbetsmodell som visar vilka mått och steg som bör vidtas för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli bestående. Denna modell är utgångspunkten för hela vårt arbetssätt och våra metoder är framtagna för att ge stöd på varje steg i arbetsmodellen Trappan.

Det är viktigt att ha ett pragmatiskt förhållningssätt till metoder. En metod är föränderlig och ständigt under utveckling och ingen metod fungerar överallt eller i alla lägen. Vårt metodpaket ska ses som en verktyglåda som följer en tankemodell för hur systematiskt utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering kan bedrivas. Modellen föreskriver inte något exakt tillvägagångssätt utan ger verktyg för att anpassa arbetet efter de specifika förhållanden som råder.

Våra metoder har tagits emot med stort intresse och många är de myndigheter som i dag har använt en eller flera av dem. Behovet av

---

<sup>2</sup> En utförlig beskrivning av arbetsmodellen trappan finns i vår metodbok *JämStöds praktika*, SOU 2007:15



konkreta verktyg avspeglas i följande citat som är hämtat från den behovsinventering vi låtit göra:

Om jag inte hade haft de metoder som jag har fått från JämStöd hade jag stått mig illa – det är svårt att begripa hur vi länsexperter skulle ha klarat oss utan JämStöd. Det är kul att kunna ge kommuner och myndigheter det de önskar som stöd. JämStöd har varit för mig det jag förhoppningsvis kan vara för mitt läns alla myndigheter. Men vi är få, och får fler förfrågningar än vi kan möta. Vi behöver utbilda utbildare så att vi får fler bärare av konceptet!<sup>3</sup>

#### 4.2.1 JämStöds metodpaket

JämStöd har utvecklat och erbjudit utbildningar i följande två arbetsmodeller och nio metoder:

##### Arbetsmodeller

- Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering – *Trappan*
- Strategiska framgångsfaktorer för planering och organisering av jämställdhetsintegrering – *MUMS*

##### Metoder

Enklare metoder för att inventera verksamheten och motivera till förändring:

- Den jämställda verksamheten
- Granska verksamheten
- Undersök verksamhetsprocesserna
- JämKART – jämställdhetskartläggning

Metoder för jämställdhetsanalyser:

- JämKAS Plus – för att kartlägga ett könsmonster
- Processkartläggning
- JämKAS Bas – för att göra en systematisk genomlysning av verksamheten
- 4R-metoden – för att undersöka könsfördelning av makt och resursfördelning

---

<sup>3</sup> Setterwall, 2006 s20

Metod för uppföljning:

- JämUR – för att följa upp resultaten

Metoderna med handledningar finns presenterade i JämStöds metodbok ”*JämStöds praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*” (SOU 2007:15)

### 4.3 Utbildning

Under JämStöds första tid riktade vi oss enbart till Regeringskansliet och gav bland annat utbildning och handledning i departementens arbete med att göra jämställdhetsanalyser. Därefter har vi under tre terminer bedrivit utbildnings- och stödverksamhet för övriga statsförvaltningen. Det har skett dels i form av öppna utbildningar, dels i form av myndighetsspecifikt stöd. Vi har också genomfört fem längre utvecklingsprogram.

#### 4.3.1 Öppna utbildningar

Hösten 2005 erbjöd vi för första gången ett program med öppna utbildningar, vilket innebar att utbildningarna var öppna för alla intresserade med anställning i statsförvaltningen.

Utbudet i de öppna utbildningarna bestod av grund- och påbyggnadsutbildning i svensk jämställdhetspolitik samt metodutbildningar av varierande bredd och djup. Utbildningarna byggde på vår arbetsmodell för jämställdhetsintegrering, Trappan. Vi erbjöd metoder och utbildningar utifrån varje steg i modellen.

De öppna utbildningarna tjänade flera syften. Ett syfte var att höja kunskapsnivån generellt bland anställda i statsförvaltningen samt att ge stöd till personer och myndigheter med uppdrag att jämställdhetsintegrera.

Ett annat syfte var att ge oss själva möjlighet att pröva hållbarheten i de metoder och utbildningar vi utvecklat. Vi använde samma arbetsätt själva som det vi tillämpat i våra utbildningar: Vi provade, reflekterade, analyserade och experimenterade. Vi finslipade både metoder och utbildningsformat underhand, och utvecklade slutligen ett paket som både vi och deltagarna var nöjda med.

Med de öppna utbildningarna var det möjligt för deltagarna att utifrån egna behov och förutsättningar välja både tidpunkt och typ

av utbildning. Flera utbildningar erbjuds mer än en gång per termin.

En mängd utbildningar har tagits fram och prövats i olika sammanhang, bland dem kan nämnas:

- Grundutbildning i svensk jämställdhetspolitik
- Metodutbildningar för samtliga JämStöds metoder
- Handledarutbildning för grundutbildning
- Handledarutbildning för metoder
- Utbildning för utvecklingsledare
- Grundutbildning för ledningsgrupper
- Utvecklingsprogram för utvecklingsledare

Vi beräknar att vi haft nästan 400 deltagare på våra öppna utbildningar. Av dem var 74 % kvinnor och 26 % män.

#### **4.3.2 Myndighetsanpassat stöd**

Vi har erbjudit myndigheter att beställa myndighetsanpassat stöd. Det stödet har bestått av:

- enstaka coachningstillfällen inför antagande av handlingsplaner
- utbildningsinsatser i form av exempelvis grund- eller metodutbildningar
- ledningsutbildning
- diskussionspartner och handledning i att göra jämställdhetsanalyser och inför strategiskt arbete
- stöd för myndigheter att själva kunna utbilda sina medarbetare.

Vi beräknar att vi haft drygt 1 000 deltagare i vårt myndighetsanpassade stöd. Av dem har 71 % varit kvinnor och 29 % män.

#### **4.3.3 Utvecklingsprogram**

Ett mera djupgående sätt att skapa lärande är att ordna längre utvecklingsprogram. JämStöd har lett fem sådana program och de har alla haft olika mål, syfte och målgrupper. Grundsynen på vad ett utvecklingsprogram är, och vilka rollerna för olika aktörer bör vara, har dock varit desamma; ett forum för utveckling av organisationen genom utveckling av individer.

Vi gör skillnad på ett utvecklingsprogram och en kurs eller en utbildning. I ett utvecklingsprogram är alla parter aktiva medskapare. Programmen bygger på deltagarnas aktiva medverkan både under seminarierna och däremellan. Under programtiden förväntas deltagarna omsätta nyvunna kunskaper i praktiken genom att i sitt ordinarie arbete pröva och tillämpa metoder och arbetssätt som tas upp i programmet. Erfarenhetsutbytet mellan deltagarna är en viktig komponent i att skapa lärande.

Av de fem utvecklingsprogram som JämStöd startade var två riktade till grupper inom Regeringskansliet och tre till andra myndigheter.

### JämStöds utvecklingsprogram

1. Länsstyrelsernas särskilt sakkunniga för jämställdhet
2. Jämställdhetsenhetens kontaktpersoner
3. Departementens jämställdhetssamordnare
4. Öppet program för myndigheters utvecklingsledare
5. Stockholms och Södermanlands länsstyrelser kommunsatsningar

I en utvärdering av utvecklingsprogrammet för länsstyrelsernas särskilt sakkunniga för jämställdhet framkom det att programmet har bidragit till att dessa bättre förstått sin roll och sina uppgifter. Programmet har bidragit till att utveckla själva yrkesrollen men också det egna förhållningssättet i rollen som särskilt sakkunniga, enligt utredaren. Några nämner i intervjuer att deras länsstyrelser uppmärksammat att utvecklingsprogrammet haft en positiv inverkan på hur de utför sitt uppdrag.<sup>4</sup> I våra utvecklingsprogram har 73 personer deltagit. Av dem var 84 % kvinnor och 16 % män.

#### 4.4 Erfarenhetsutbyte

Erfarenhetsutbyte mellan deltagare från olika myndigheter var ett viktigt inslag som ofta uppmärksammades och uppskattades av deltagarna vid våra öppna utbildningar och utvecklingsprogram. Vi bjöd också in till särskilda forum där just erfarenhetsutbytet stod i centrum.

---

<sup>4</sup> Först 2005 s5

Vi har haft 110 deltagare vid våra forum för erfarenhetsutbyte. Av dem var 87 % kvinnor och 13 % män

#### 4.4.1 Öppen mötesplats

Vi startade vår utåtriktade verksamhet hösten 2005 med att inbjuda till öppna mötesplatser en gång per månad. Syftet var att ge jämställdhetsstrateger inom staten möjlighet att diskutera aktuella frågeställningar. Deltagarantalet var lågt. Vi bedömer att det kan ha berott på att behovet av råd vid den tidpunkten inte var så stort, eftersom arbetet inte riktigt kommit igång på de flesta håll.

#### 4.4.2 Riktade forum

Vi bjöd in till ett forum för myndigheter inom utbildningsområdet för att utröna behov och intresse för vidare samarbete om jämställda verksamheter. Något sådant behov eller intresse förelåg dock inte.

Ett annat riktat forum vände sig till representanter för länsstyrelsernas tillsynsarbete inom äldreomsorgen. Här fanns däremot en stark önskan om fortsatt samarbete och stöd i att utarbeta metodhandledning för just tillsyn inom äldreomsorgen. En arbetsgrupp bildades och JämStöd har bistått med råd och stöd. Gruppens arbete kommer att presenteras i augusti 2007.

#### 4.4.3 Erfarenhetskonferens

Under hösten 2006 bjöd vi in personer som deltagit i flera av våra aktiviteter till en konferens. Syftet var dels att få in synpunkter på behov av stöd och vilka insatser man ville se för att skynda på arbetet med jämställdhetsintegrering, dels att ge deltagarna möjlighet att byta erfarenheter och att diskutera angelägna frågor med oss och varandra. Konferensen organiserades med hjälp av Open Space-metoden.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Open Space Technology är en mötesform utvecklad av Harrison Owen. Se [www.openspaceworld.org](http://www.openspaceworld.org)

## 4.5 Stöd till Regeringskansliet

I april 2004 antog regeringen en särskild plan: *Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet*.<sup>6</sup> Den utgör en gemensam ram för hela Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering fram till och med 2009.

I anslutning till framtagandet av planen erbjöds stöd till handläggare och chefer inom departementen av Jämställdhetsenheten på dåvarande Näringsdepartementet. Arbetet efter regeringens plan innebar att ett omfattande utvecklingsarbete startades. Detta byggdes upp med hjälp av två stödfunktioner; dels stöd i själva processen som sköttes av Jämställdhetsenheten, dels stöd i form av utbildning och metodhandledning genom JämStöd.

Vi har genomfört och utvecklat följande utbildningar och metoder på beställning av och i samarbete med Jämställdhetsenheten.

### 4.5.1 Utbildningar

- Grundutbildning – svensk jämställdhetspolitik
- Metodutbildning i JämKAS Bas Politikområde – inkluderar en Mål- och indikatorutbildning
- Handledning under arbetet med jämställdhetsanalyser
- Utbildning i svensk jämställdhetspolitik för departementsledningar
- Utvecklingsprogram för Jämställdhetsenhetens kontaktpersoner
- Utvecklingsprogram till departementens jämställdhetssamordnare

### 4.5.2 Metoder inklusive utbildningsmoduler

- JämKAS Bas Politikområde – en metod för jämställdhetsanalys (Jämställdhet Kartläggning Analys och Slutsats)
- JämRB – Jämställdhet i Regleringsbrev
- JämÅT – Jämställdhet Återkoppling på myndigheternas redovisningar

---

<sup>6</sup> Dnr N2004/3108/JÄM

## 4.6 Resultat av JämStöds arbete

Som allt förändringsarbete tar jämställdhetsintegrering tid och tidsperspektivet är här allt för kort för att det ska vara möjligt att avläsa direkta effekter av JämStöds insatser i myndigheternas verksamheter. Det har heller inte varit vårt uppdrag.

JämStöd har låtit göra en intervjustudie för att undersöka myndigheters behov av stöd för jämställdhetsintegrering och deras erfarenheter av JämStöds verksamhet.<sup>7</sup> Utvecklingsprogrammet för länsstyrelsernas särskilt sakkunniga för jämställdhet har också utvärderats.<sup>8</sup>

JämStöd har genomfört en mängd utbildningar och andra aktiviteter. Vi har utvecklat arbetsmodeller och metoder och vi har informerat om jämställdhetsintegrering. Denna verksamhet har bland annat lett till att ett stort antal kvinnor och män nu är bärare av kunskap om jämställdhet, jämställdhetspolitik och framför allt om vad jämställdhetsintegrering innebär och hur det kan genomföras i praktiken.<sup>9</sup> Vi har haft 1 600 deltagare från 113 myndigheter i våra aktiviteter. Av dem var 73 % kvinnor och 27 % män. Dessa personer har kunskap om och förståelse för vad som krävs för att skapa en jämställd medborgarservice. Med rätt förutsättningar kommer deras kunskaper och erfarenheter sannolikt att spridas och utvecklas vidare som ringar på vattnet.

### 4.6.1 Exemplet Verka Jämställt

För att i någon mån försöka spegla vad en stödverksamhet som JämStöds kan leda till ger vi här ett exempel på ett utvecklingsarbete från ax till limpa. Vi beskriver våra insatser i projektet *Verka Jämställt* och vilka konkreta resultat som nåtts i projektet.<sup>10</sup>

Verka Jämställt är ett utvecklingsprojekt finansierat av EU och ESF Mål 3. Fyra länsstyrelser har inbjudit regionala statliga myndigheter i länen att samarbeta för en jämställd samhällsservice.<sup>11</sup> Länsstyrelserna har gemensamt varit initiativtagare och stått för planering, projektledning och utbildning för de delar som rör

---

<sup>7</sup> Setterwall, 2006

<sup>8</sup> Fürst, 2005

<sup>9</sup> Vi räknar med att vi haft ca ANTALx deltagare i våra aktiviteter, varav ANTALx kvinnor och y män

<sup>10</sup> [www.verkajamstallt.se](http://www.verkajamstallt.se)

<sup>11</sup> De medverkande länsstyrelserna var från Södermanland, Västmanland, Örebro och Östergötland.

samtliga deltagande organisationer. Varje länsstyrelse har också erbjudit myndighetsspecifik utbildning, handledning och stöd för de deltagande organisationerna i respektive län. Totalt har 16 regionala myndigheter deltagit i projektet.

### JämStöds insatser

JämStöd har givit stöd i planering och genomförande av projektet. Våra insatser har dock varit relativt begränsade och bestått av att bland annat agera diskussionspartner under projektplanering, att utbilda projektledare och myndighetssamordnare under fem dagar samt att kontinuerligt handleda Verka Jämstälts projektledare. Många projektledare och myndighetssamordnare har också deltagit i flera av våra öppna utbildningar och i vårt avslutande forum för erfarenhetsutbyte.

Projektet har byggt på modeller och metoder som vi på JämStöd har utvecklat och utbildat i:

- arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering (Trappan)
- grundutbildning i svensk jämställdhetspolitik, Strategiska framgångsfaktorer för planering och organisering (MUMS)
- analysmetoden JämKAS Bas.

Samtliga verktyg utom Trappan var bärande delar i det utvecklingsprogram för länsstyrelsernas särskilt sakkunniga för jämställdhet som JämStöd tidigare genomfört.

### Resultat

Trots att våra insatser i projektet Verka Jämställt har varit relativt begränsade kan vi notera en god avkastning. Den främsta vinsten, sett ur vårt perspektiv, är att de modeller och metoder vi arbetat fram lett till konkreta resultat i de deltagande myndigheterna.

Av de 16 deltagande myndigheterna i projektet har 15 tagit fram en handlingsplan för hur de ska arbeta vidare med att integrera jämställdhet i sina verksamheter från 2007 till 2009. Samtliga handlingsplaner är uppbyggda utifrån vår checklista för planering och organisering av utvecklingsarbete (MUMS).

Myndigheterna har gjort inledande jämställdhetsanalyser av sina verksamheter och utifrån dessa planerat hur de behöver gå vidare.



De har alla funnit att de behandlar kvinnor respektive män med olika måttstockar och att detta i de flesta fall leder till att kvinnor får mindre resurser och sämre bemötande.

Några av dessa myndigheter har arbetat med att integrera jämställdhet i verksamheten under många år. Inom exempelvis Arbetsmarknadsverket och Försäkringskassan har det genom åren tagits fram många analyser och rapporter som påtalat att verksamheten fått oönskade effekter ur ett jämställdhetsperspektiv. Rapporterna har dock inte följts upp med konkreta handlingsplaner. Vår bedömning är att de handlingsplaner som nu tagits fram kan bidra till att göra jämställdhetsintegrering till ett långsiktigt och systematiskt arbete i myndigheterna. Förhoppningsvis kan deltagande myndigheter inom Verka Jämställt tjäna som inspirerande exempel för respektive centralmyndighet och systemmyndigheter i övriga län.

### *Skäl till de goda resultaten*

Det är en lång kedja av insatser som bidragit till Verka Jämställets goda resultat. Först och främst vill vi nämna departementens tydlighet i uppdrag och återkoppling till länsstyrelserna när det gäller jämställdhetsintegrering.<sup>12</sup> De skärpta kraven innebar bland annat att varje länsstyrelse skulle utarbeta en handlingsplan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering.

Departementens beslut att ge ett tydligare uppdrag följdes av ett erbjudande om ett utvecklingsprogram som koncentrerades kring verktyg för det praktiska arbetet. Den kunskap och de erfarenheter alla inblandade parter fick genom utvecklingsprogrammet för de särskilt sakkunniga för jämställdhet, har kommit till konkret användning i initiering och planering av projektet Verka Jämställt. En stödfunktion som kan utbilda och ge stöd har också, enligt projektledningen, varit till stor nytta i genomförandet.

Även samverkan mellan länen har gett synergieffekter: Dels har man kunnat relatera sitt eget utvecklingsarbete till andras och sätta sin egen myndighet i ett sammanhang. Dels har myndigheter med samma uppdrag men i olika län upparbetat ett samarbete som har

---

<sup>12</sup> Jämställdhetsarbetet vid länsstyrelserna styrs av såväl Länsstyrelseenheten som Jämställdhetsenheten inom Regeringskansliet.

bidragit till ett effektivare genomförande av projektet och som säkerligen även kommer att ha betydelse på sikt.<sup>13</sup>

Länsstyrelsernas uppdrag att ge stöd åt centrala aktörer i länet har spelat en viktig roll för projektet. Under många år har de särskilt sakkunniga för jämställdhet etablerat kontakter i länen som lett till andra myndigheters förtroende för den kunskap och det stöd som länsstyrelserna kan erbjuda. Länsstyrelsernas eget arbete med att ta fram handlingsplaner för jämställdhetsintegrering har också bidragit med erfarenheter som haft betydelse för projektets resultat.

En annan förutsättning för projektets framgångar är att även de deltagande myndigheterna haft skrivningar i sina regleringsbrev som går i linje med projektets syfte.

Sammantaget är Verka Jämställt ett exempel som ger oss en bild av vilka effekter en stödfunktion kopplad till en tydlig styrning kan få. Det är också ett exempel på hur viktiga Länsstyrelserna är som aktörer för att sprida och driva på arbetet med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå.

---

<sup>13</sup> Exempelvis Försäkringskassan, Länsarbetsnämnder och universitet.

## 5 Internationell utblick

Jämställdhetsintegrering som strategi bedrivs runt om i olika länder och organisationer i världen. Många länder inom EU bedriver ett framgångsrikt arbete och svenska myndigheter har mycket att lära om de blickar ut mot Europa.

EU har klargjort att utöver lagstiftning mot könsdiskriminering behövs både särskilda satsningar och jämställdhetsintegrering som strategi i jämställdhetsarbetet.

Det finns formella åtaganden att jämställdhetsintegrera i många skilda dokument inom EU. I och med Amsterdamfördraget som trädde i kraft 1999 har jämställdhetsfrågorna fått en betydligt starkare ställning i EU och utgör ett av unionens grundläggande mål. I fördraget slogs det fast att unionen ska arbeta enligt strategin jämställdhetsintegrering med jämställdhetsfrågor inom alla unionens aktiviteter.<sup>1</sup> Andra exempel på åtaganden att jämställdhetsintegrera inom EU är EU:s jämställdhetsprogram, och Färdplan för jämställdhet mellan kvinnor och män 2006-2010. Rådet har inom ramen för Lissabonstrategin beslutat om den europeiska jämställdhetspakten. Vidare finns åtaganden om jämställdhetsintegrering inom sysselsättningsstrategin och strukturfonderna.<sup>2</sup> Kommissionen har också årliga program för sin interna jämställdhetsintegrering.

Men det finns också andra internationella dokument och åtaganden. Vi vill framför allt nämna två, eftersom de har haft mycket stor betydelse både för Sverige och internationellt. Den ena är CEDAW-konventionen<sup>3</sup> om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor från 1979. Av FN:s 191 medlemsstater har 185 ratificerat CEDAW-konventionen, och är juridiskt bundna att leva upp till åtaganden i konventionen.<sup>4</sup> Den andra är Peking-

---

<sup>1</sup> *Ett jämställt Europa – om Sveriges EU-politik för jämställdhet 2000* s10

<sup>2</sup> Sterner och Biller 2007 s39

<sup>3</sup> *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*

<sup>4</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>

deklarationen som innebar att jämställdhetsintegrering antogs som strategi för jämställdhetsarbetet av många länder världen över. Pekingdeklarationen var ett resultat av FN:s fjärde kvinnokonferens som hölls i Peking 1995.

## 5.1 Jämställdhetsintegrering inom EU:s medlemsstater

Ett nyligen avslutat EU-projekt<sup>5</sup> har samlat erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering inom Regeringskanslierna i EU:s medlemsländer. Rapporten visar att nästan alla EU:s medlemsländer arbetar systematiskt för att jämställdhetsintegrera Regeringskanslierna.<sup>6</sup> Ett jämställdhetsintegrerat Regeringskansli är en förutsättning för att verksamheter i övriga samhället ska bli jämställdhetsintegrerade.

I en sammanställning av en enkätundersökning inom projektet konstateras att medlemsländerna upplever att en tydligt definierad politisk styrning är den mest viktiga framgångsfaktorn för jämställdhetsintegrering.<sup>7</sup> Det finns dock en diskrepans mellan den formella styrningen (i form av till exempel handlingsplaner) och reell praktisk styrning och ansvar. Denna diskrepans finns även i de medlemsstater som anses som mest framgångsrika i sitt arbete med jämställdhetsintegrering, exempelvis i Sverige.<sup>8</sup>

Dessutom har många medlemsländer, i sina enkätsvar, betonat vikten av hög kunskapsnivå, välutvecklad utbildning samt könsuppdelad statistik som framgångsfaktorer. Med undantag av tre länder, erbjuder alla EU:s medlemsstater någon form av utbildning i jämställdhetsintegrering för att höja kunskap och medvetenheten inom förvaltningen. Det kan till exempel handla om utbildning i hur könsuppdelad statistik kan användas. I rapporten framhålls att alla som arbetar med beslutsfattande behöver ha jämställdhetskunskap.

En av slutsatserna från projektet är att inom EU har fokus framför allt legat på utbildning och metoder och mindre på stödstrukturer. Färre än hälften av EU:s medlemsstater har byggt upp stödstrukturer för att kunna stödja jämställdhetsintegreringsarbetet. Inom Regeringskanslierna består dessa stödfunktioner oftast av

---

<sup>5</sup> Projektet: Gender mainstreaming at Governmental level in the EU member states (projektet avslutades februari 2007)

<sup>6</sup> Sterner och Biller 2007

<sup>7</sup> Ibid. s36

<sup>8</sup> Ibid. Appendix 4

interdepartementala arbetsgrupper. Tio medlemsstater har sådana. Det är dock få medlemsstater som har utvärderat sitt arbete med jämställdhetsintegrering på Regeringskanslinivå, endast fem länder uppgav att de hade utvärderat, eller att de höll på att utvärdera.<sup>9</sup> I Sverige utfördes en delutvärdering 2006.

I Europa har många intressanta jämställdhetsintegreringsprojekt bedrivits, både som samarbete mellan olika länder eller inom ett land. Sverige har till exempel deltagit i Nordiska ministerrådets projekt, *Gender budgeting*, tillsammans med de andra nordiska länderna.<sup>10</sup>

Vi presenterar här det pågående projektet *GenderAlp!* i Alpregionen, det avslutade litauiska projektet *Gender mainstreaming of Lithuanian policies* samt Danmarks *Kønsmainstreamingprojekt*.

### 5.1.1 GenderAlp!

Det pågår intressant jämställdhetsintegreringsarbete utanför Regeringskansli nivå på flera håll i Europa. Ett sådant exempel är GenderAlp!. Det är ett projekt där EU:s policy för jämställdhetsintegrering implementeras i Alpregionen. Projektet har två fokusområden: Att jämställdhetsintegrera budgetarbetet, och att jämställdhetsintegrera samhällsplaneringen i Alpregionen. Det är ett samarbete mellan tolv deltagande städer och regioner från Österrike, Italien, Tyskland, Frankrike och Slovenien, och ytterligare tolv städer och regioner som deltar i projektet som observatörer.

GenderAlp! syftar till att implementera obligatoriska verktyg i förvaltningen på lokal och regional nivå för en hållbar jämställdhetsintegrering. Inom förvaltningen och politiken ska handfasta metoder finnas tillgängliga för att möjliggöra jämställdhetsintegrering, främst riktade mot beslutsfattare inom politik och förvaltning. Vidare skapar GenderAlp! ett nätverk för erfarenhetsutbyte av jämställdhetsintegreringsarbete. En kunskapsbas byggs upp kring jämställdhetsintegrering av samhällsplanering och budgetarbete.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Ibid. s15ff, 22, 37f

<sup>10</sup> För mer information hänvisar vi till projektets rapport *Now it's about the money Mainstreaming a gender equality perspective into Nordic national budget 2006*

<sup>11</sup> [www.genderalp.com](http://www.genderalp.com)

### 5.1.2 Gender mainstreaming of Lithuanian policies

Ett annat intressant exempel är från Litauen, där ett av de första projekten inom jämställdhetsintegreringsarbete pågick år 2002 - 2004. Projektet var ett samarbete mellan Arbets- och socialdepartementet och Kvinnofrågornas informationscenter. Projektets mål var att stödja jämställdhetsintegrering av lagstiftningsprocessen, policies och handlingsplaner för Litauens regering.

Projektet tillhandahöll bland annat utbildning för tjänstemän inom Regeringskansliet och kommuner. Man förde också diskussioner med jurister inom Regeringskansliet om det juridiska utrymmet för jämställdhetsintegrering och hur det praktiskt tillämpades. Projektet diskuterade också hur jämställdhetsintegrering skulle introduceras som begrepp och man utvecklade metoder till regionala och kommunala nivåer.

Projektet upplevs som en framgång, det har också fått många indirekta resultat med en databas över jämställdhetsintegrering, som också finns länkad från de flesta departementen inom Litauen. Många nätverk har byggts upp där också fristående organisationer, center för genuskunskap, jämställdhetsexperter med flera ingår.<sup>12</sup>

### 5.1.3 Könsmainstreamingprojekt

I Danmark har ett interdepartementalt jämställdhetsintegreringsprojekt, Könsmainstreamingprojekt, bedrivits i det danska Regeringskansliet, med en handlingsplan för åren 2002 - 2006. Projektets övergripande mål var att jämställdhetsperspektivet skulle ingå som en naturlig och integrerad del i centrala delar av departementens kärnverksamhet samt att departementen skulle ha förmåga att se jämställdhetsproblematik i samhället inom sina egna områden. Danmark har också upprättat en "verktygslåda" på webben, med verktyg för och exempel på arbete med jämställdhetsintegrering.<sup>13</sup>

Projektet utvärderades 2006. Utvärderingen konstaterade att projektet satt jämställdhetsintegrering på agendan och att det samtidigt utvecklade metoder och verktyg som haft avgörande betydelse för att många departement har påbörjat arbetet med att implementera strategin. Utvärderingen konstaterade att det var viktigt att

---

<sup>12</sup> Sterner och Biller 2007, Appendix 2

<sup>13</sup> [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

arbetet gick från projektarbete till förankring av jämställdhetsintegrering inom Regeringskansliet. Även om utvärderingen konstaterade att de övergripande målen inte blivit uppfyllda, så hade delmålen i väsentligt större utsträckning blivit det. Delmålen handlade till exempel om könsuppdelad statistik.<sup>14</sup>

## 5.2 Jämställdhetsintegrering inom FN

JämStöd har genomfört ett studiebesök i FN, för att undersöka vilka framgångsfaktorer och hinder som finns för arbetet med jämställdhetsintegrering samt hur strategin tillämpas inom FN-systemet.<sup>15</sup>

För närvarande fördelas övergripande ansvar för jämställdhetsfrågorna inom FN mellan fem olika institutioner:

1. OSAGI, *Office of the Special Advisers on Gender*, sorterar under Generalsekreteraren
2. DAW, *Division for the Advancement of Women*, finns i sekretariatet
3. UNIFEM, *United Nations Development Fund for Women* sorterar under UNDP, United Nations Development Programme
4. CSW, *The Commission on the Status of Women*, ligger under ECOSOC
5. INSTRAW, *United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women*, är ett forskningsorgan som utses av ECOSOC

FN är en hierarkisk organisation, och på den politiska nivån upplevs strategin jämställdhetsintegrering som förankrad. Det finns ett tydligt mandat för jämställdhetsintegrering, men trots det är bristande resurser ett stort problem. Flertalet FN-organ har policy och strategier för att jämställdhetsintegrera, men saknar resurser att genomföra dem; de resurser som ges står inte i proportion till de uppgifter som ska genomföras.

En annan problematik är själva genomförandet ute i organisationerna under den politiska nivån. Det finns många chefer på mellan-nivå som upplevs vara hindrande, beroende på okunskap eller rent

---

<sup>14</sup> *Fra udvikling til forankring evaluering af det tværministerielle Kønsmainstreamingprojekt 2006*

<sup>15</sup> Studiebesöket genomfördes oktober 2006

motstånd. Bristen på krav och sanktionsmöjligheter, brist på uppföljning och utvärdering samt brist på resurser upplevdes av de personer JämStöd intervjuade vara de främsta hindren. FN arbetar heller inte mot konkreta jämställdhetsmål, vilket också tycks vara ett hinder. Ett annat hinder för utveckling av frågan inom FN-systemet verkar vara att en stor del av utbildningen köps in via konsulter, vilket leder till att kunskapen inte byggs upp och stannar inom organisationen.<sup>16</sup>

Nedan följer två exempel från arbetet i FN som JämStöd finner intressanta.

#### *ILO:s jämställdhetsrevisioner*

ILO:s arbete med jämställdhetsrevision (*Gender audit*)<sup>17</sup> upplevs av många vara en framgångsrik metod inom FN-systemet. Metoden fokuserar på

- Könsfördelning (*staffing*)
- Innehållet i verksamheten (*gender analysis and planning*)
- Strukturen (*programming, implementation, monitoring, evaluation*)

Det är en omfattande och systematisk metod, där den granskade organisationen själv deltar i granskningen och medverkar i att göra bedömningar. Processen innehåller också utbildningsinslag.

Syftet med ”revisionen” är att stödja ett organisatoriskt lärande på individ-, grupp- och organisationsnivå om hur jämställdhet integreras i policies, program, aktiviteter och i organisationens struktur. Processen tar tio arbetsdagar i anspråk och innehåller såväl utbildande inslag som reflektion och bedömning.

#### *FN:s kunskapsbank för jämställdhetsarbete*

En kunskapsbank med goda exempel från jämställdhetsintegreringsarbete inom ramen för FN:s arbete runt om i världen har sammanställts. I kunskapsbanken finns utöver jämställdhetsintegreringsarbete också goda exempel från arbetet med kvinnors empowerment och institutionell kapacitetsuppbyggnad.

---

<sup>16</sup> Boman 2006

<sup>17</sup> [www.ilo.org/public/english/bureau/newsite2002/about/audit.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/newsite2002/about/audit.htm)



Syftet med kunskapsbanken var att främja erfarenhetsutbyte, så att andra organisationer och regioner kan dra lärdom av de goda exemplen. Kunskapsbanken syftade också till att visa på vilka olika sätt FN implementerar mandatet att uppnå jämställdhet.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/index.html>



## 6 JämStöds bedömningar och förslag

Våra erfarenheter pekar entydigt på att jämställdhetsintegrering av offentlig verksamhet måste ges fortsatt stimulans och stöd. Annars bedömer vi att den positiva utveckling som kan skönjas inom myndigheter och förvaltningar kommer att avta. Drivkrafter finns visserligen men de är så svaga på de flesta håll att man fortfarande är beroende av extern styrning och vägledning. Vi beskriver därför hur vi anser att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bedrivas under de närmaste åren.

JämStöd presenterar här förslag för att stimulera och stödja utvecklingen mot jämställda verksamheter. Förslagen kan sammanfattas i en verksamhet som ska styra, stödja, och ifrågasätta. De tre hörnstenarna är:

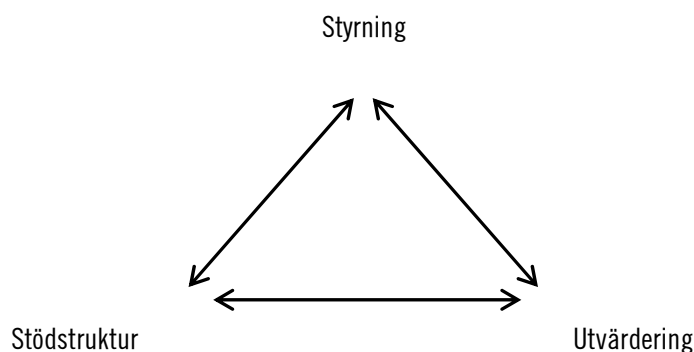
- förbättrad styrning
- starkare centrala och regionala stödstrukturer
- kontinuerlig utvärdering av hur strategin jämställdhetsintegrering tillämpas.

Våra förslag ska ses som en helhet där samtliga delar är beroende av varandra och där hela kedjan måste fungera väl för att resultatet ska bli det önskade. För att verkliga förändringar ska kunna ske krävs tydliga ramar, stöd och utrymme att reflektera och skapa nytt samt hjälp att ifrågasätta det invanda. Förslagen kan illustreras i form av en ”hållbarhetstriangel” med tre hörnstenar för att utveckling och lärande ska få bestående effekter och resultera i jämställda verksamheter.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Denna modell ska förstås på en övergripande nivå – som förutsättningar för jämställdhetsintegrering av medborgarservicen. Vår arbetsmodell MUMS – strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering är en checklista för framgångsfaktorer i organisering och planering av arbetet inom en enskild organisation.

Figur 1 JämStöds modell för jämställda verksamheter



## 6.1 Behov av stöd

En erfarenhet tycks gemensam från alla de utvecklingsinsatser som gjorts för att jämställdhetsintegrera – både i Sverige och andra länder: För att verksamheten ska bli hållbar är tillgång till en kompetent stödfunktion A och O. JämStöds erfarenheter visar också att när en organisation strävar efter att bygga upp ett långsiktigt arbete för att jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet krävs ett systematiskt förändringsarbete. Ett sådant arbete kräver både en organisation och tydliga mål för själva utvecklingsarbetet. Utbildning i såväl grundläggande genuskunskap och svensk jämställdhetspolitik som metoder för att kartlägga och analysera verksamheten är nödvändiga ingredienser när en organisation ska starta ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering. Det är särskilt viktigt att organisationens ledning skaffar sig kunskap och formulerar strategier för utvecklingsarbetet. Ledningen är den viktigaste aktören för att skapa goda förutsättningar för utveckling.

Inom Regeringskansliet har under de senaste åren ett systematiskt arbete bedrivits för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Arbetet har resulterat i tydligare krav i myndigheternas regleringsbrev. Det har i sin tur skapat ett behov av information, utbildning och stöd när det gäller jämställdhetsintegrering inom myndigheterna. JämStöds uppdrag har bland annat varit att tillgodose det behovet.

Av en intervjustudie JämStöd låtit göra framgår att de personer som gått JämStöds öppna utbildningar i efterhand har upptäckt ett

fortsatt behov av stöd på sina respektive myndigheter.<sup>2</sup> De metoder man lärt sig behöver utvecklas eller anpassas till den egna verksamheten. Många behöver också stöd för att kunna gå vidare med att följa upp och mäta effekter av arbetet. Flertalet står ensamma med sin uppgift och behöver hjälp med att bli mera professionella och utveckla sitt strategiska tänkande. Kontinuerlig feedback, fortsatt utbildning och möjligheter till erfarenhetsutbyte efterlyses. Många uttrycker ett behov av bollplank och av att någon expert utifrån medverkar i diskussionen med den egna ledningen. De som har haft möjlighet att få handledning på sin myndighet eller i sina projekt uppger att de haft lättare att konkretisera sina kunskaper och menar att handledningen var nödvändig för framgången. Flera föreslår längre utvecklingsprogram för myndigheter.<sup>3</sup>

Deltagarna i JämStöds verksamhet har upplevt att behovet av stöd och fördjupning ökat ju mer man kommit in i arbetet. Dessutom har efterfrågan vuxit i takt med att myndigheter även regionalt insett att det funnits stöd att få. Ute i länen finns en oro för att det framöver inte kommer att finnas tillräckligt med kompetenta utbildare:

*”Jag önskar att JämStöd skulle finnas i varje län. Mer resurser måste ut i landet – det är här ute i myllan jämställdhet skapas!”<sup>4</sup>*

Som tidigare nämnts konstaterade både Statskontoret och Jämställdhetspolitiska utredningen att behovet av kunskap och stöd i det praktiska arbetet är stort. De pekar på behovet av stöd för såväl Regeringskansliet som för myndigheter, regionala organ och kommuner.

## 6.2 Förslag om en statlig stödorganisation för jämställdhetsintegrering

För att tillgodose det behov av stöd som finns för att utveckla jämställda verksamheter föreslår JämStöd att stöd organiseras såväl centralt som regionalt. Funktionerna ska ha en stödjande roll i arbetet för en jämställd verksamhet. I det stödjande uppdraget ingår att sprida och utveckla metoder för jämställdhetsintegrering och att ge konsultativt stöd. Stödfunktionerna på central och

---

<sup>2</sup> Setterwall 2006

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid. s19

regional nivå ska vara fristående från varandra, men de ska samverka och utbyta erfarenheter.

### 6.2.1 Central stödfunktion

**Förslag:** Ett råd inrättas med uppgift att stödja myndigheterna i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Rådet bör ha ett femårigt uppdrag som därefter omprövas. Rådet bör inrättas senast januari 2008.

För att svara mot myndigheternas behov av stöd, bör regeringen inrätta ett tidsbegränsat råd med uppgift att stödja myndigheternas, inklusive Regeringskansliets, arbete med jämställdhetsintegrering. I JämStöds stödverksamhet mot myndigheter har vi upplevt att allt fler myndigheter efterfrågar stöd och att stödet som efterfrågas blir allt mer kvalificerat i takt med att myndighetens utvecklingsprocess fortskrider. För att inte riskera att myndigheterna tappar fart i sitt arbete mot en jämställd medborgarservice bör denna stödfunktion etableras snarast, dock senast i januari 2008.

Statsförvaltningen är i stort behov av stöd för att kunna genomföra jämställdhetspolitiken. För att effekterna av stödverksamheten ska bli långsiktiga menar vi att den bör ges en stadigvarande placering. I dagsläget är det dock mest ändamålsenligt att inrätta ett tidsbegränsat råd med uppgift att fungera som stödfunktion för jämställdhetsintegrering på central nivå, då stora delar av statsförvaltningen är under omdaning, såväl centralt som regionalt. Medan den statliga strukturen utreds bör inte det jämställdhetsintegreringsarbete som bedrivs på myndigheterna stanna upp, därför krävs det en stödfunktion snarast.<sup>5</sup> Att i dagsläget föreslå en permanent hemvist för centralt stöd för jämställdhetsintegrering är därför svårt eftersom hela statsförvaltningen är under omstöpning.

Med en separat organisering i form av ett tidsbegränsat råd finns vinster i effektivitet och snabbhet; rådet kan inrättas med kort framförhållning och arbetet kan starta relativt snabbt. Det tidsbegränsade rådet ska svara mot de behov som finns hos myndigheterna.

---

<sup>5</sup> Den statliga styrningen och organiseringen utreds för närvarande av Dir 2007:02 *Översyn av stabsmyndigheter* och Fi 2006:08 *Förvaltningskommittén* (Direktiv, se dir. 2006:123) samt i Fi 2006:07 *Styrutredningen* (Direktiv, se dir. 2006:30).

JämStöd anser att ett tidsbegränsat råd är den bästa lösningen i väntan på att en mer permanent organisation kan upprättas. Rådet är en viktig stödfunktion under den övergångstid som krävs, för att upprätthålla och vidareutveckla jämställdhetsintegreringsarbetet på myndigheterna. Det är viktigt att stödformerna är flexibla och anpassningsbara till förändrade förhållanden och utvecklingen inom myndigheterna. Arbetet med jämställdhetsintegrering är fortfarande förhållandevis nytt på många myndigheter. De fem år som JämStöd föreslår bygger på erfarenheter från bland annat Arbetslivsfonden, som visar att det är en rimlig tidsperiod för att få upp styrfart på arbetet.

### Rådets uppgifter

**Förslag:** Rådets uppgifter omfattar information, utbildning, metodutveckling, konsultativt stöd, erfarenhetsspridning och forum för erfarenhetsutbyte i syfte att stödja myndigheter i deras arbete för en jämställd verksamhet och medborgarservice.

Rådet ska ha en stödjande roll gentemot andra myndigheter, inklusive Regeringskansliet, i deras arbete för en jämställd verksamhet och medborgarservice. I det stödjande uppdraget ingår att sprida och utveckla metoder och utbildning för jämställdhetsintegrering samt att ge konsultativt stöd till myndigheter i detta arbete.

Rådets uppgifter bör vara att

- informera om jämställdhetsintegrering och om offentligt finansierade aktörers ansvar för att bedriva en jämställd medborgarservice
- utveckla och erbjuda utbildningar i jämställdhetsintegrering för ledningsgrupper, jämställdhetsstrateger och övrig personal inom centrala myndigheter samt anställda inom de regionala stödfunktionerna för jämställdhetsintegrering
- vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering
- erbjuda konsultativt stöd i myndigheternas förändringsprocesser för en jämställd verksamhet
- samverka med de regionala stödfunktionerna för jämställdhetsintegrering

- upprätta en kunskapsbank med erfarenheter från genomfört arbete över hela landet
- skapa forum för erfarenhetsutbyte mellan offentligt finansierade aktörer i frågor om jämställdhetsintegrering
- undersöka förutsättningarna för en högskoleanknuten utbildning till stöd för jämställdhetsstrategier som har i uppgift att arbeta praktiskt med jämställdhetsintegrering
- vända sig till tillsynsmyndigheter, i syfte att främja att även kommuner och landsting verkar för jämställdhet.

### Rådets sammansättning

**Förslag:** Rådet består av chefstjänstemän från statsförvaltningen och Sveriges Kommuner och Landsting. En representant från de regionala stödfunktionerna ingår också i rådet.

Rådets sammansättning bör spegla den prioritering av politikområden som görs inom jämställdhetspolitiken.<sup>6</sup> Ledamöterna bör komma från statliga myndigheter inom dessa prioriterade politikområden och från Regeringskansliet. För att knyta rådet närmare de regionala stödfunktioner som föreslås nedan bör även Sveriges Kommuner och Landsting erbjudas att medverka i rådet. De regionala stödfunktionerna bör i samråd utse en representant som ska ingå i rådet.

### Rådets sekretariat

Till rådet bör knytas ett sekretariat med kvalificerad kompetens att utveckla metoder, genomföra utbildningar och ge processinriktat stöd i myndigheternas utvecklingsarbete. Rådet bör administrativt vara placerat på en värdmyndighet.

---

<sup>6</sup> Se förslag om styrning



## 6.2.2 Regionala stödfunktioner

### Förslag:

- Samtliga länsstyrelser får i uppdrag att, i samverkan med viktiga aktörer, ta fram en regional strategi för hur stödinsatser för jämställdhetsintegrering ska organiseras och genomföras.
- Åtta länsstyrelser ges i uppdrag att bygga upp tidsbegränsade regionala stödstrukturer som under fem år har till uppgift att stödja offentliga aktörers arbete med jämställdhetsintegrering lokalt och regionalt.
- En organisationskommitté tillsätts för att utarbeta förslag till ansvarsfördelning mellan de regionala stödfunktionerna och övriga länsstyrelser samt övriga medverkande organisationer. Organisationskommittén ger också förslag om vid vilka länsstyrelser de regionala stödfunktionerna bör placeras.

Medborgaren möter samhällets institutioner främst på regional och lokal nivå. Det är också där stora kraftansträngningar bör sättas in för att säkerställa en jämställd medborgarservice. JämStöd menar att alla offentligt finansierade aktörer på regional och lokal nivå som utför verksamhet och service gentemot medborgarna, bör erbjudas stöd för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att det svarar mot både kvinnors och mäns behov och villkor, det vill säga ger en jämställd medborgarservice.

Dessa aktörer har olika uppdrag och är organiserade på skilda sätt. Kedjan mellan uppdrag och utförande går ofta via riksdag, regering, statliga myndigheter med tillsynsansvar och utförare på lokal nivå med olika huvudmän, till exempel kommuner, landsting eller privata aktörer av varierande slag.

Vi rekommenderar att stöd, utvärdering och särskilda medel används för att skynda på utvecklingen mot ökad jämställdhet på regional och lokal nivå. En regional stödfunktion med tillgång till särskilda medel och kontinuerlig processutvärdering är styrmedel som på ett effektivt sätt kan bidra till långsiktig utveckling. Det bör ha en pådrivande effekt om detta utvecklingsarbete sker i samverkan mellan olika aktörer. När deltagarna upptäcker att de inte är ensamma om sitt problem brukar intresset för fortsatt utforskande

öka. Att enbart förlita sig på tillfälliga projektmedel för att bedriva reguljärt utvecklingsarbete borgar inte för en långsiktig och likvärdig utveckling över hela landet.

### Uppgifter för regionala stödfunktioner

Att initiera utveckling hos ett flertal aktörer med olika organisering, huvudmän och uppdrag är en grannliga uppgift. Jämställdhetsintegrering är en form av verksamhetsutveckling som innebär att gamla arbetssätt ifrågasätts inom de organisationer som medverkar. Utvecklingsarbetet kommer att förutsätta flexibla arbetsformer och går inte att planera i detalj på förhand.

Varje regional stödfunktion ska ha tillgång till ett sekretariat med en kvalificerad processledare, som med ett konsultativt förhållningssätt medverkar till att skapa förutsättningar för utveckling och lärande i medverkande organisationer. För att utvecklingsprocessen ska ta fart krävs att processledaren kan inspirera och stödja, men också ifrågasätta och driva på.

Varje län ska själv avgöra, i samråd med deltagande organisationer, hur stödmedlen ska användas. Det kan exempelvis handla om att anställa egna utbildare, att anställa utvecklingssamordnare i deltagande organisationer eller att köpa experttjänster av olika slag. JämStöds erfarenheter visar att efterfrågan på information och utbildning ökar i takt med att organisationer fördjupar sitt förändringsarbete mot en mer jämställd verksamhet.

De regionala stödfunktionernas uppgifter bör vara att

- informera offentligt finansierade aktörer i regionen om jämställdhetsintegrering och om deras ansvar för att bedriva en jämställd medborgarservice
- erbjuda utbildningar i att jämställdhetsintegrera för ledningsgrupper i samtliga medverkande organisationer
- erbjuda konsultativt stöd i medverkande organisationers förändringsprocesser för en jämställd medborgarservice.

## Placering vid länsstyrelserna

Förslaget om organiseringen av stödfunktioner på regional nivå bygger på två delar. Den ena handlar om att samtliga länsstyrelser ska få i uppdrag att ta fram regionala strategier om hur stödinsatser för jämställdhetsintegrering ska organiseras och genomföras inom länet. Varje län utarbetar en egen strategi och gör överenskommelser mellan deltagande organisationer.

Den andra delen av förslaget handlar om hur själva stödet ska organiseras. Där har JämStöd funnit det olämpligt att det byggs upp stödfunktioner i varje län. Istället ges uppdrag till ett begränsat antal län att bygga upp en organisation som skall ge stöd också till övriga län. Motivet till att begränsa de regionala stödfunktionerna till åtta är att öka effektiviteten, generera lärande och ta tillvara samordningsvinster. Stödfunktionerna administreras och leds av åtta länsstyrelser och övriga länsstyrelser knyts till dessa. Formaliteter kring reglering och ansvarsfördelning utarbetar organisationskommittén.

JämStöd tar inte ställning till vilka dessa åtta bör vara. Den regionala strukturen är under omdaning. Ansvarskommittén har föreslagit en total omstrukturering av den regionala nivån med 6-9 Regionkommuner och de nya strukturfonderna är organiserade i åtta regioner. Dessutom har en utredning i uppdrag att lämna förslag på koncentration och samordning av länsstyrelsernas kärnverksamhet.<sup>7</sup>

Att organisera arbetet med stöd för jämställdhetsintegrering genom länsstyrelserna syftar till att göra utvecklingsarbetet långsiktigt. Tanken är att viktiga aktörer ska gå samman för att påverka befintliga strukturer så att en hållbar utveckling garanteras. Länsstyrelserna, som redan har ett samordningsansvar i länen, har under senare år haft i uppdrag att övergripande stödja viktiga aktörer i länet när det gäller jämställdhetsintegrering. Resurserna har dock inte ökat i takt med uppdragen, och därför har det varit svårt att nå ut till samtliga aktörer.

I flera län har man med hjälp av tillfälliga projektmedel startat intressanta samarbetsprojekt till stöd för såväl regionala statliga myndigheter som kommuner och landsting i arbetet med jämställdhetsintegrering. Dessa projekt har drivits utan samordning över landet när det gäller upplägg, slutsatser, erfarenheter och lärande. Möjligheten att stödja externa aktörer har sett olika ut

<sup>7</sup> SOU 2007:10, Fi2005/2459 Fi2007/604, samt Dnr A2007/2916/A

över landet eftersom finansierarna i de olika länen inte har gjort samma bedömningar.

Landets länsstyrelser har under många år byggt upp kompetens för att stödja och genomföra arbetet med jämställdhetsintegrerade verksamheter. Dels har myndigheterna fått i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin egen verksamhet, dels att bistå externa aktörer i länet med stöd.

Många län erbjuder redan i dag viktiga aktörer i länet utbildning efter JämStöds koncept. Trots att kompetensen finns på många håll så är man hänvisad till tillfälliga projektmedel för att kunna använda den. Denna kompetens i kombination med länsstyrelsernas samordningsansvar i länen gör dem lämpliga som samordnare även regionalt och lokalt. Att lägga uppgiften att leda de regionala stödfunktionerna på länsstyrelser stämmer väl med Ansvarskommitténs föreslagna fördelning av ansvar och uppgifter på regional nivå.<sup>8</sup>

### 6.2.3 Relationen mellan den centrala och de regionala stödfunktionerna

De regionala och den centrala stödfunktionen är fristående från varandra, men samverkar och kompletterar varandra. Den centrala stödfunktionen kan till exempel bidra till att skapa en samsyn mellan de regionala stödfunktionerna. Det kan bland annat ske genom att man skapar forum för erfarenhetsutbyte och gemensamma utbildningsinsatser.

### 6.2.4 Överväganden av alternativa förslag

När det gäller en central stödfunktion har JämStöd även övervägt andra alternativ. Det första alternativet som övervägts baseras på förslag från Statskontoret att stöd till myndigheternas jämställdhetsintegreringsarbete bör vara en angelägenhet för Verket för förvaltningsutveckling.<sup>9</sup> JämStöd delar uppfattningen att jämställdhetsintegrering är en form av förvaltningsutveckling, varför det skulle falla sig naturligt att myndigheten även får i uppdrag att bistå med stöd i att utveckla jämställda verksamheter. Myndigheten skulle då tillföras

---

<sup>8</sup> SOU 2007:10

<sup>9</sup> Statskontoret 2005:1

riktade medel under fem år och stödfunktionen skulle organiseras separat inom myndigheten med ett sekretariat och en särskild styrgrupp knuten till sig.

Förslaget har diskuterats med Vervas ledning, som

med hänvisning till nuvarande instruktion och reglering av myndighetens verksamhet menar att det inte stämmer med Vervas verksamhetsinriktning. Vervas uppdrag är att stödja genomförandet av förvaltningspolitiken med fokus på införande av e-förvaltning, att ge stöd genom generella utbildningsinsatser inom det förvaltningspolitiska området, till exempel grundläggande förvaltningskunskap och styrprocesser, samt ge stöd för den strategiska kompetensförsörjningen. Ett uppdrag att stödja myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering skulle innebära att Verva också ges i uppdrag att verka inom det jämställdhetspolitiska området.<sup>10</sup>

JämStöds bedömning är att det vore olämpligt att placera en stödfunktion för jämställdhetsintegrering vid en myndighet där myndighetens egen uppfattning är att den skulle vara allt för olikartad övrig verksamhet.

Ytterligare ett alternativ som övervägts är att placera en central stödfunktion vid en av landets länsstyrelser. Det skulle innebära att denna länsstyrelse tillförs riktade medel under fem år och att stödfunktionen organiseras separat inom länsstyrelsen med ett sekretariat och en särskild styrgrupp knuten till sig. Stödfunktionens uppdrag skulle vara att ge stöd till centrala myndigheter inklusive Regeringskansliet. JämStöds bedömning är att det vore olämpligt att ge en uppgift som inte är regional till sin karaktär till en myndighet som i sin instruktion har till uppgift att vara verksam på regional nivå.

Att lägga denna uppgift på länsstyrelsen ligger heller inte i linje med den förvaltningspolitiska principen om en samordnad länsförvaltning. I den principen ligger att länsstyrelserna i stor utsträckning ska ha samma ansvarsområde. Att placera en central stödfunktion vid en länsstyrelse skulle bidra till att länsstyrelsen får karaktären av ett ”förvaltningshotell”.

---

<sup>10</sup> Samråd med Verva har skett genom sammanträden, telefonsamtal samt via mail. (Detta är Vervas skriftliga kommentarer till JämStöds förslag).

### 6.3 Förslag om utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering

**Förslag:** Statskontoret, eller annan lämplig stabsmyndighet, ges i uppdrag att löpande utvärdera arbetet med jämställdhetsintegrering i offentligt finansierade verksamheter samt verksamheten vid den centrala och de regionala stödfunktionerna. Uppdraget sträcker sig över fem år och genomförs i samverkan med forskare vid universitet eller högskola.

#### 6.3.1 Utveckling och lärande

Jämställdhetsintegrering innebär en form av verksamhetsutveckling där både arbetsformer och utgångspunkter för befintlig verksamhet måste ifrågasättas. Det är inte lätt att hantera den osäkerhet som uppstår när en verksamhet ska söka nya sätt att hantera vardagsarbetet på. Oftast handlar det om stora, komplexa organisationer där många människor och nivåer är inblandade. De som deltar i själva kartläggnings- och analysarbetet får insikter och har goda idéer och förslag om nya sätt att arbeta för att bedriva en jämställd verksamhet. Men det krävs också att tillräckligt många av ansvariga politiker och tjänstemän kan lära av utvecklingsarbetet för att kunskapen ska leda till beslut om förändringar och ge resultat.

Under senare år har arbetet med jämställdhetsintegrering börjat ta fart. JämStöd har bidragit med metoder och arbetssätt som numera tillämpas inom allt fler myndigheter, men vi vet ännu inte om dessa metoder och arbetssätt är de mest verkningsfulla. Att i efterhand mäta effekter av arbetet i olika organisationer säger oss inte nödvändigtvis något om själva metoderna eller arbetssättet. Det är så många andra faktorer som också spelar in när det gäller effekter. En kraftsamling för ett långsiktigt och hållbart utvecklingsarbete för jämställda verksamheter måste därför kompletteras med kontinuerlig utvärdering i form av så kallad processutvärdering eller interaktiv forskning.

Viktiga frågor som bör ställas är till exempel "Hur genomförs strategin jämställdhetsintegrering?" och "Vilka betingelser krävs för att förändra en organisations verksamhet mot en mer jämställd sådan?" Forskning inom fältet jämställdhet i praktiken måste utvecklas.

I rapporten *Hållbart arbetsliv* resonerar man om olika typer av utvärderingar.<sup>11</sup> Man konstaterar att lärande och reflektion allt oftare lyfts fram som en avgörande förutsättning för att projektresultat ska överleva och utvecklas av egen kraft. Traditionella planeringsstyrda, linjära utvecklingsmodeller kritiseras just för bristen på reflektion och utvecklingsinriktat lärande när de tillämpas på nya och komplexa problemställningar. Lärandet i ett utvecklingsarbete är starkt beroende av systematisk återkoppling av erfarenheter, något som kan ske med hjälp av utvärdering. Utvärdering ingår som en självklar del i många utvecklingsåtgärder, oftast beroende på att finansören kräver det. Men utvärdering kan betyda olika saker och kan användas för olika syften.

Vi ser det som väsentligt att det byggs in lärprocesser i det stöd- och utvecklingsarbete som kommer att bedrivas. Både ansvariga och deltagare måste kunna lära av arbetet medan det pågår. Man måste också ges tillfälle att reflektera över vilka förutsättningar som krävs för att få bestående resultat och effekter.

### 6.3.2 Processutvärdering

Stödinsatser och utbildningar som genomförs och metoder som utvecklas måste kontinuerligt utvärderas som ett nödvändigt bidrag till ett lärande i de organisationer som deltar i arbetet. För att såväl den centrala som de regionala stödfunktionerna samt de deltagande organisationerna löpande ska få goda möjligheter att reflektera över sina insatser och förbättra dem föreslår vi att ett utvärderingsuppdrag läggs ut på en i sammanhanget fristående aktör.

JämStöds förslag är att Statskontoret, eller annan stabsmyndighet, ges medel och uppdrag att i samarbete med passande universitet/högskola genomföra utvärderingar av de processer som pågår, utvidgas och fortsätter i enlighet med de förslag som Jämstöd här lämnar. Utvärderingen ska utgå från syftet med stödet till jämställdhetsintegrering, det vill säga verksamhetsutveckling och bättre samhällsservice, och ska bistå såväl den centrala som de regionala stödfunktionerna. Uppdraget bör gälla för fem år under den tid då det föreslagna stödet ska genomföras.

Utvärderingsuppdraget bör utformas så att utvärderingen genomförs med metoder som innebär att utvärderarna aktivt följer processerna och därmed skapar en snabb och effektiv återkoppling

---

<sup>11</sup> Svensson m.fl., 2007

för lärande och utveckling. Resultaten från utvärderingarna bildar en viktig grund för fortsatta planer och strategier i utvecklingsarbetet och för stödformerna.

Kompetensen att kontinuerligt följa och utvärdera processer är, enligt vår uppfattning, inte särskilt utbredd vare sig bland stabsmyndigheter eller inom den akademiska världen. Att interaktivt följa och ge återkoppling på arbetet med jämställdhetsintegrering kräver dessutom såväl genuskunskap som kunskap om utvecklingsprocesser. Genom att ge ett uppdrag till en statlig stabsmyndighet kan en sådan kompetens byggas upp och utvecklas i samarbete mellan myndighet och forskare. Det kan vara av ett särskilt värde att vidga och bevara sådan kompetens både bland myndigheter och bland forskare.

En översyn över stabsmyndigheternas uppdrag och ansvarsområden pågår för närvarande.<sup>12</sup> Överväganden om vid vilken myndighet som utvärderingar inom jämställdhetsområdet långsiktigt ska ligga bör inte fördröja ett ställningstagande till det här föreslagna utvärderingsuppdraget. Det bör dock vara ett viktigt inslag i den ovan nämnda översynen att också föreslå var utvärdering av insatser inom jämställdhetspolitiken ska höra hemma.

#### 6.4 Förslag om styrning av jämställdhetspolitiken

Om arbetet med jämställdhetsintegrering ska kunna få ett större genomslag på de statliga myndigheterna är styrningen från regeringen av största vikt. Det har visat sig att myndigheterna har ett stort behov av en tydlig styrning från regeringen för att kunna jämställdhetsintegrera.<sup>13</sup> Därför föreslår JämStöd att styrningen via regleringsbrev bör innehålla tydligare mål och mer stringenta återrapporteringskrav.

Ett fungerande jämställdhetsarbete på myndigheterna kräver bättre beställningar och uppföljningar. Beställningar i regleringsbrev bör kompletteras med krav på mer långsiktigt arbete, exempelvis i myndigheternas instruktion. JämStöd föreslår vidare att en kraftsamling görs på jämställdhetsarbetet genom att arbetet koncentreras till vissa prioriterade politikområden. I samband med det ska dessa områden också få stöd och ett forum för erfarenhetsutbyte.

---

<sup>12</sup> Dir 2007:02

<sup>13</sup> Se exempelvis SOU 2005:66, Statskontoret 2005:1



### 6.4.1 Styrning inom staten

Ekonomisk styrning är det samlingsbegrepp som används i statsförvaltningen för den finansiella styrningen och (mål- och) resultatstyrningen. Den finansiella styrningen syftar till att styra med resurser (pengar via anslag) medan resultatstyrningen syftar till att styra genom resultat, via mål och återrapporteringskrav för verksamheten. Myndigheterna har stor frihet att själva besluta hur målen ska förverkligas.<sup>14</sup> Kortfattat går resultatstyrningen ut på att förvaltningen styrs med verksamhetsmål och resultatuppföljning.

Tillämpningen av resultatstyrningen har utsatts för omfattande kritik.<sup>15</sup> En särskild utredare har fått i uppdrag att utvärdera styrformen resultatstyrning och lämna förslag på hur resultatstyrningen bör förändras och utvecklas i syfte att förbättra styrningen av myndigheterna.<sup>16</sup>

Europarådet menar i rapporten "Gender budgeting" att mål- och resultatstyrning inte automatiskt leder till "gender-sensitive budgeting" men det skapar möjligheter (windows of opporunities) för gender budgeting.<sup>17</sup>

Sedan Riksrevisionsverket och Statskontoret gjorde sina granskningar av regeringens styrning av jämställdhetspolitiken<sup>18</sup> har ett aktivt arbete bedrivits i Regeringskansliet där varje politikområde gjort minst en jämställdhetsanalys utifrån de jämställdhetspolitiska målen. JämStöd har varit delaktig i metodutveckling, utbildning och handledning i denna verksamhet.<sup>19</sup>

En utvärderare granskade insatserna i Regeringskansliet för att se om effektmålen i regeringens plan för jämställdhetsintegrering i regeringskansliet har uppnåtts.<sup>20</sup> Enligt utvärderingen har det övergripande målet ännu inte uppnåtts, men ett antal förutsättningar har förbättrats:

Strukturer och organisering finns på plats, styrdokument finns och nu är det främst konkreta resultat i verksamheten som saknas. Med flera formulerade mål både bland politikområden och i regleringsbrev för myndigheter bör resultaten snart vara i antågande.<sup>21</sup>

---

<sup>14</sup> Prop. 1997/98:136 s42f

<sup>15</sup> Statskontoret 2005:1 s47

<sup>16</sup> Dir 2006:30

<sup>17</sup> *Genderbudgeting* 2005

<sup>18</sup> Se sid xxx

<sup>19</sup> Se sid

<sup>20</sup> Dnr N2004/3108/JÅM

<sup>21</sup> Stenman 2006(a) s7

### 6.4.2 Prioritering av politikområden

**Förslag:** En prioritering görs av politikområden som ska vara föremål för riktade insatser för jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetspolitiska utredningen ansåg att jämställdhetspolitiken som politikområde ska definiera de mest centrala jämställdhetsproblemen i samhället och utifrån detta inrikta kraft och resurser på de områden som är särskilt centrala för jämställdheten mellan kvinnor och män i samhället. Jämställdhetspolitiken bör därför samverka med identifierade politikområden och där bedriva en tydligare resultatstyrning.<sup>22</sup>

JämStöd delar denna uppfattning och anser att en prioritering av politikområden bör göras för att kraftsamla kring dessa. Jämställdhetspolitiken är relevant inom flertalet politikområden, men graden av relevans varierar kraftigt. Avsikten med att prioritera vissa politikområden framför andra är att öka utvecklingstakten inom de prioriterade områdena när det gäller jämställdhet. Jämställdhetspolitiken når sannolikt en resurseffektivisering när arbetet koncentreras.

Arbetet i de prioriterade politikområdena kan också få stor betydelse för den kunskapsbank som JämStöd föreslår att rådet ska upprätta. En storsatsning och en förbättrad uppföljning och utvärdering bör, utöver erfarenheter, också ge tillgång till tydliga och positiva exempel på resultat och effekter av arbetet. En prioritering bör leda till en kvalitetsutveckling inom prioriterade politikområden. Den centrala stödfunktion som JämStöd föreslår kan utgöra en viktig aktör i att stödja dessa politikområden.

Att regeringen väljer att prioritera vissa politikområden framför andra, kan också medföra nackdelar. De politikområden som inte blir prioriterade bör inte ges möjlighet att tolka detta som att jämställdhet är irrelevant eller oviktigt. Därför bör alla politikområden beakta ett *könsperspektiv*, medan de prioriterade politikområdena beaktar ett *jämställdhetsperspektiv*. Vi ser skillnaden mellan ett jämställdhetsperspektiv och ett könsperspektiv på följande sätt:

- Ett *könsperspektiv* handlar om att synliggöra kvinnor och män. Det kan till exempel handla om att redovisa statistik eller andra uppgifter uppdelat på kön, samt att beskriva eller analysera

---

<sup>22</sup> SOU 2005:66 s448

situationen för kvinnor respektive män, och synliggöra båda könens villkor.

- Ett *jämställdhetsperspektiv* däremot relaterar till de jämställdhetspolitiska målen. När ett jämställdhetsperspektiv anläggs analyserar man den könsuppdelade statistiken eller andra uppgifter i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.<sup>23</sup>

En prioritering av vissa politikområden bör inte vara bestående, därför bör omprioriteringar göras efterhand. Nya prioriterade politikområden kan då dra lärdom av de tidigare prioriterade politikområden som goda exempel i sitt arbete.

### 6.4.3 Myndighetsstyrning

**JämStöds förslag:** Styrningen av myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering förbättras och förtydligas. Följande områden bör särskilt beaktas:

- Tydligare beställningar i regleringsbrev med stringenta återrapporteringskrav
- Förbättrad dialog mellan myndigheter och departement
- Fördjupad återrapportering med längre tidsintervaller
- Förbättrad uppföljning och återkoppling från departementen av myndigheters jämställdhetsintegreringsarbete
- Mer resultatorienterade uppföljningar
- Ökad styrning via myndigheternas instruktioner
- Samordning av mål- och återrapporteringskrav från departementen till myndigheterna

Redan vid Riksrevisionsverkets granskning framkom att en viktig förutsättning för myndigheternas jämställdhetsarbete är ett engagerat och stödjande departement.<sup>24</sup> Vi tror att detta innebär departement som vågar ha både krav och visioner på jämställdhet och som visar det genom att sända tydliga signaler till sina myndigheter om

<sup>23</sup> Jmf Stenman 2006(b)

<sup>24</sup> RRV 2000:17 s44

vad man vill uppnå när det gäller jämställdhet inom respektive område.

Om regeringen vill prioritera jämställdhetsarbetet så bör frågan tillmätas större vikt i den årliga mål- och resultatdialogen, i regleringsbrev och i andra lämpliga sammanhang.<sup>25</sup> En grundläggande förutsättning för myndigheternas jämställdhetsarbete är att departementen gör tydligare beställningar från myndigheterna. I Statskontorets intervju- och enkätundersökningar framkom att myndigheterna inte önskar *fler* mål, men att de önskar tydligare mål. De jämställdhetspolitiska målen i regleringsbreven uppfattas som ottydligare än mål inom andra politikområden.<sup>26</sup>

Statskontoret lyfter fram mål- och resultatdialogen som en viktig källa för information och styrning. Jämställdhetsintegrering är ett mycket långsiktigt förändringsarbete medan regleringsbrev ofta har en mycket kort tidshorisont.

Statskontoret ser också en möjlighet att ge myndigheterna uppdrag med djupare analyser som omfattar mer än ett år. Dessa analyser kan förebygga eventuella målkonflikter och ligga till grund för utvärdering. JämStöd ser en stor möjlighet i att använda denna form av uppdrag och analyser för de prioriterade politikområdena.

De svagheter som generellt finns inom styr- och uppföljningssystemen blir ofta extra tydliga - vilket i klartext innebär att de fungerar ännu sämre - när det gäller jämställdhetsarbete. Styr- och uppföljningssystem bör generellt fungera bättre, och samtidigt bör det fungera lika bra att styra och följa upp jämställdhet som annan politik. JämStöd delar den jämställdhetspolitiska utredningens uppfattning om att uppföljning och utvärdering inom jämställdhetspolitiken bör förbättras avsevärt.<sup>27</sup> JämStöd ser gärna att uppföljningarna också blir mer resultatnriktade, som ett komplement till de insatser som har gjorts. JämStöd anser att arbetet kräver en återrapportering som gör det möjligt att arbeta mer långsiktigt.

Förbättrade beställningar bör också åtföljas av bättre uppföljning och utvärdering. Det är viktigt att myndigheternas jämställdhetsarbete redovisas och följs upp, för att minimera risken att det faller bort i myndigheternas arbete. Återkopplingskraven är viktiga när myndigheterna ska redovisa vilket arbete som har bedrivits, hur jämställdhetsarbetet har genomförts samt vilka resultat det lett till.

---

<sup>25</sup> Ibid. s44

<sup>26</sup> Statskontoret 2005:1 s61

<sup>27</sup> SOU 2005:66 s448

Den styrning myndigheterna får av jämställdhet genom regleringsbrev bör kompletteras i exempelvis myndighetsinstruktionerna. Det är dock viktigt att styrning via (långsiktiga) instruktioner inte ersätter, utan är ett komplement till den styrning myndigheter får via (kortsiktiga) regleringsbrev.

#### 6.4.4 Rekommendationer

JämStöds förslag bygger på erfarenheter från den operativa verksamhet som bedrivits och syftar till att svara på uppdraget att föreslå hur stöd för jämställdhetsintegrering ska organiseras framöver. Under arbetets gång har vi stött på frågor som skulle kunna underlätta arbetet med jämställdhetsintegrering och som därför förtjänar att utredas närmare. Det har inte legat inom ramen för vårt uppdrag eller våra tidsmarginaler att fördjupa oss i dessa frågor, men vi pekar här på några områden som bör bli föremål för vidare utredning i syfte göra strategin mer effektiv och att snabba på utvecklingen mot en jämställd medborgarservice och jämställdhet i samhället.

#### Samverkan mellan tvärfrågor

Indelningen i politikområden utmanas av att många tvärsektoriella frågor är beroende av flera politikområden för att kunna genomföra sin politik. De tvärsektoriella frågorna ställer också krav på en gemensam horisontell styrning. Eftersom antalet uppföljningssystem ökar blir det också allt viktigare att på regeringsnivå försöka samordna uppföljningarna av de horisontella perspektiven.<sup>28</sup> Många av de myndigheter vi samarbetat med upplever att de tvärsektoriella frågorna konkurrerar med varandra. Den upplevda konkurrensen gäller bland annat prioritet och resurser.

Vi bedömer därför att det vore lämpligt med en försöksverksamhet vars syfte ska vara att ge ett samlat stöd till de tvärsektionella frågorna inom politikområdena och att skapa mötesplatser för samråd.

---

<sup>28</sup> Resonemanget finns belyst i ESV 2003:30 och Statskontoret 2006:13

## Lagöversyn

Jämställdhet finns inskrivet i Regeringsformens 1 kap, 2§ angående diskriminering och 2 kap. 16§ som lyder: ”Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt”. Lag (1976:871).

Svensk lagstiftning är ofta könsneutralt formulerad, det talas om individen, medborgaren, eleven, den skattskyldige etc, och inte explicit om kvinnor och män. Vår erfarenhet visar att den könsneutrala lagstiftningen i många fall tillämpas könsblint, vilket kan leda till ojämställdhet. Det vore en styrka om lagstiftningen utformades på ett sådant sätt att denna möjlighet minimeras.

Kommunallagen (1991:900) reglerar kommunernas verksamhet i stort. Jämställdhet finns inte uttryckt i kommunallagen, men principen om likställighet gäller även kön och det uttrycks i 2 kap. 2 § där det sägs att ”Kommuner och landsting skall behandla sina medlemmar lika, om det inte finns sakliga skäl för något annat.” I övrigt regleras den kommunala verksamheten av speciallagarna och i vissa av dessa uttrycks jämställdhet.<sup>29</sup> En stor del av den offentligt finansierade medborgarservicen utgår från kommunerna och för att skynda på utvecklingen mot jämställda verksamheter vore en lagöversyn önskvärd.

Vid upphandling gäller Lagen om offentlig upphandling som också innebär att man följer EG:s upphandlingsdirektiv.<sup>30</sup> Syftet med lagen är att garantera möjlighet till konkurrens på lika villkor.

Delar av den offentliga medborgarservicen sköts på entreprenad efter offentlig upphandling. All medborgarservice som är offentligt finansierad bör jämställdhetsintegreras, oavsett utförare. Krav om detta borde därför finnas i upphandlingsunderlagen.

Det bör därför utredas vidare om en generell lagöversyn utifrån jämställdhetssynpunkt skulle kunna bidra till att skynda på utvecklingen mot ett jämställt samhälle.

---

<sup>29</sup> SOU 2005:66 s 433

<sup>30</sup> LOU 1992:1528

## 7 Konsekvensbedömning

I detta kapitel behandlas konsekvensbedömningar enligt kommitteförfordningen (1998:1474).

### 7.1 Stödverksamhet som ett offentligt åtagande

Att bedriva verksamheten jämställt är ett uppdrag som åligger alla offentligt finansierade aktörer; myndigheter, kommuner, entreprenörer och statliga företag som finansieras med offentliga medel och som bedriver service eller annan verksamhet gentemot medborgarna. Ändå är det ganska långt kvar innan vi kan säga att all medborgarservice är jämställd. För att nå dit krävs ett omfattande utvecklingsarbete som innefattar kunskaps- och medvetandehöjande insatser, fördjupade analyser av befintliga arbets- och förhållningssätt och, sist men inte minst, förändringar som ger förutsättningar för nya rutiner att få fäste i organisationen.

För att ett sådant utvecklingsarbete ska kunna bedrivas med tillräckligt god kvalitet behövs stödstrukturer som skapar en överblick över och knyter samman erfarenheter gjorda på skilda håll – både geografiskt och inom olika typer av organisationer. Ett långsiktigt utvecklingsarbete kräver kompetenta och stabila stödstrukturer som kvalitetssäkras genom kontinuerlig utvärdering av såväl arbetsformer som resultat. Behovet av långsiktighet i konstruktionen kräver därför offentliga aktörer. Dessa kan dessutom, utan hinder, sprida koncept och metoder liksom resultaten av det arbete som bedrivs. På så vis säkerställs hållbarheten, eftersom många får tillgång till lärdomar genom spridning av resultat och kontinuerlig utvärdering.

En offentlig aktör med kännedom om politiska prioriteringar kan dessutom erbjuda sakkunskap om både politik och om det praktiska genomförandet som skulle skynda på utvecklingsarbetet. För att säkerställa kvalitet, likställighet, långsiktighet och kost-

nadseffektivitet förordar vi alltså att stödverksamheten bedrivs i offentlig regi. Själva utförandet av utbildningar och andra stödinsatser kan till viss del ske med hjälp av upphandlade tjänster.

Sverige har gjort internationella åtaganden när det gäller jämställdhetsintegrering som berör både statliga myndigheter och kommuner<sup>1</sup>. Det kan ses som ytterligare en anledning till att staten bör bistå med offentligt finansierat stöd för att genomföra dessa åtaganden.

## 7.2 Ekonomiska konsekvenser

Syftet med JämStöds förslag är att påskynda utvecklingen mot ett jämställt samhälle.

Under förutsättning att jämställdhetsåtgärder i form av ekonomiska justeringar genomförs i de offentligt finansierade verksamheterna, kan det under en övergångsperiod innebära vissa kostnadsökningar. När en myndighet genomför ett jämställdhetsintegreringsarbete kan behov av justeringar av omfördelning mellan, eller tillskott för enskilda grupper bli nödvändiga. Detta kan dock betraktas som en investering för ökad jämställdhet, eftersom jämställdhetsintegrering medverkar till att öka jämställdheten vid fördelningen av offentliga medel.

## 7.3 Samhällsekonomiska konsekvenser

Rent samhällsekonomiskt får man förutsätta att konsekvenserna av en statsförvaltning med en mera jämställd fördelning av de offentliga resurserna är positiva. Nyttan för medborgarna i form av ökat utbyte av de offentliga verksamheterna samt långsiktigt positiva samhällsekonomiska förändringar bör bli effekterna av JämStöds förslag.

Ökad nytta för medborgarna uppnås genom en mera rättvis fördelning av offentliga medel samt genom att det offentliga åtagandet fullföljs på ett mera effektivt sätt. Sammantaget bör detta innebära medborgarservice med högre kvalitet och bättre tillgänglighet för individen.

---

<sup>1</sup> Sverige har åtagit sig att leva upp till principerna i Pekingplattformen och är dessutom juridiskt förbundet att följa FN:s kvinnokonvention (CEDAW).



Ökad tillgänglighet för kvinnor och män till alla former av samhällets insatser torde bidra till att höja upplevelsen av rättvisa sett ur ett jämställdhets- och, i förlängningen, jämlikhetsperspektiv.

När verksamheter analyseras och problematiseras utifrån ett könsperspektiv bör det även ses ur fler aspekter, integration, funktionshinder, sexualitet och ålder för att nämna några. Att bryta ned och analysera de offentliga verksamheterna utifrån olika aspekter där kön är en överordnad indelningsgrund ger möjligheten att uppnå en högre träffsäkerhet vid fördelningen av de offentligt finansierade medlen. Detta bör i sin tur leda till större möjligheter för individen att uppnå egen försörjning, minskad sjukskrivning med mera. De långsiktiga samhällsekonomiska konsekvenserna skulle därmed bli stora.

JämStöd bedömer att utredningens förslag kan leda till positiva konsekvenser för sysselsättningen, småföretagande och den personliga integriteten när resurser och myndighetsservice fördelas mer jämställt i form av till exempel arbetsmarknadsåtgärder, rehabiliteringsåtgärder, företagsstöd och åtgärder för att minska mäns våld mot kvinnor. Brottsligheten och det kommunala självstyret bedöms inte påverkas av förslagen.

#### 7.4 Genomförandekostnader

JämStöd föreslår i detta betänkande en rad åtgärder för hur ett fortsatt stöd till jämställdhetsintegrering bör utformas. Under en tid då särskilda stödinsatser enligt vår bedömning också fortsättningsvis behövs, kommer dessa att kräva vissa ekonomiska insatser. Utgångspunkten är att en framgångsrik jämställdhetsintegrering kommer att göra samhällsservicen mer effektiv, hushålla bättre med resurser och öka kvaliteten i de offentliga tjänsterna.

I proposition 2006/07:1, utgiftsområde 14, föreslås att ca 400 miljoner kronor per år anvisas för insatser på jämställdhetsområdet, för 2007 och de följande två budgetåren. En del av dessa medel är enligt förslaget avsatta till bland annat forskning om kvinnors hälsa, en handlingsplan för att minska våldet mot kvinnor samt en handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

I det följande anges JämStöds kostnadskrävande förslag och dess beräknade kostnader. Dessa bör enligt vår uppfattning kunna belasta ovanstående anslag under förutsättning att det anvisas av

Riksdagen. Med de insatser som på olika sätt redan är genomförda inom bland annat Regeringskansliet, myndigheter och av JämStöd skulle förslagen kunna ge stor utväxling i stället för att utvecklingen avstannar eller går tillbaka om en fortsatt satsning skulle utebli.

#### *Den centrala rådsfunktionen*

Ett råd med ett tillräckligt starkt sekretariat för att kunna bli ett verksamt och samordnande stöd för arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter beräknas årligen, inklusive kostnader för nödvändiga verksamheter, kostnad ca 6,5 miljoner kronor.

#### *Regionala stödfunktioner*

De åtta regionala sekretariat med processledare som föreslås beräknas, inklusive kostnader för verksamheter, uppgå till 48 miljoner kronor årligen.

#### *Processutvärdering*

Förslaget om att utvärdera de processer som startas beräknas uppgå till 2 miljoner kronor per år.

**Tabell 7.1 Sammanställning**

Central stödfunktion	Sekretariat: 5 årsarbetskrafter inklusive kostnader för verksamhet	6,5 mnkr /år
Regionala stödfunktioner	Sekretariat: 2 årsarbetskrafter inklusive kostnader för verksamhet (Varje stödfunktion tilldelas per år 6,0 mnkr.)	48 mnkr /år
Processutvärdering	Årlig medelstilldelning till Statskontoret för processutvärdering	2,0 mnkr /år
Summa:		56,5 mnkr /år

# Referenser

## Publicerat material

Council of Europe, *Gender mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasbourg, 1998

Ds 1999:64 *Från sidovagn till huvudfåra, Lägesrapport från Genderprogram för social välfärd* (Socialdepartementet)

Ds 2001:64 *Ändrad ordning, Strategisk utveckling för jämställdhet* (Näringsdepartementet)

ESV 2003:30 *Att styra med generella krav i staten, ett regeringsuppdrag*

*Ett jämställt Europa – om Sveriges EU-politik för jämställdhet*, Utrikesdepartementet, Fakta Europa, 2000

*Fra udvikling til forankring evaluering af det tværministerielle Kønsmainstreamingprojekt* Rambøll Management 2006

*Genderbudgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting* (EG-S-GB 2004) Strasbourg 2005

*Gör det jämt Att integrera jämställdhet i verksamheten*, Näringsdepartementet, 2001

LOU 1992:1528 *Lagen om offentlig upphandling*

*Now it's about the money Mainstreaming a gender perspective into Nordic national budgets* Final project report 2004-2006 Nordic Council of Ministries 2006

*Nya vägar Organiseringen av jämställdhetsarbetet i Sverige*  
Regeringskansliet 2004

Prop. 1993/94:147 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*

Prop. 1997/98:136 *Statlig förvaltning i medborgarens tjänst*

Prop. 2006/07:1 *Budgetpropositionen*

RRV 2000:17 *Jämställdhet - hur styr regeringen?* Riksrevisionsverket

Skr. 2002/03:140 *Jämt och ständigt Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden*

SOU 2001:44 *Jämställdhet – transporter och IT*

SOU 2004:44 *Kan vi räkna med de äldre?*

SOU 2004:59 *Kvinnors organisering*

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*

SOU 2007:10 *Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft*

SOU 2007:15 *JämStöds praktika Metodbok för jämställdhetsintegrering*

Statskontoret 2005:1 *En effektivare jämställdhetspolitik*

Statskontoret 2006:13 *På tvären Styrning av tvärsektoriella frågor*

Sterner Gunilla, Biller Helene, *Gender mainstreaming in the EU member states Progress, obstacles and experiences at Governmental level* Regeringskansliet 2007

Svensson Lennart, Aronsson Gunnar, Randle Hanne, Eklund Jörgen *Hållbart arbetsliv – projekt som gästspelar eller strategi i långsiktig utveckling* Gleerups förlag 2007 (under utgivning)

**Opublicerat material**

Boman Ann, *Rapport från JämStöds studiebesök i FN 2–6 oktober 2006*

Dir. 2005:7 *Jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten*

Dir. 2006:1 *Tilläggsdirektiv till JämStöd, utredningen om stöd till jämställdhetsintegrering i staten, (N 2005:02)*

Dir 2006:30 *Utvärdering av resultatstyrningen*

Dir. 2006:123 *Översyn av den statliga förvaltningens uppgifter och organisation*

Dir 2007:02 *Översyn av stabsmyndigheter*

Dir. 2007:4 *Tilläggsdirektiv till JämStöd, utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten (N2005:02)*

Dnr A2007/2916/A Bilaga 1 till regeringsbeslut 2007-03-01 *Förslag till Nationellt strukturfondsprogram (ESF) för regional konkurrenskraft och sysselsättning i Sverige 2007–2013*

Dnr Fi2005/2459 Fi2007/604 *Uppdrag att analysera och lämna förslag på koncentration och samordning av länsstyrelsernas kärnverksamhet*

Dnr N2004/3108/JÄM *Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet*

Fürst Gunilla Hörte, *Utvärdering av ett utvecklingsprogram för länsstyrelsernas jämställdhetsexperter 2005*

Setterwall Agneta, *Om JämStöd. Utvärdering och behovsinventering 2006*

Stenman Maria, *Delutvärdering av regeringens ”Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet” 2006(a)*

Stenman Maria, *Jämställdhetsintegrering inom det svenska Regeringskansliet* Fördjupningsstudie inom projektet: "Gender mainstreaming at Governmental level in the EU member states" 2006(b)

**Internetkällor:**

[www.genderalp.com](http://www.genderalp.com)

[www.ilo.org/public/english/bureau/newsite2002/about/audit.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/newsite2002/about/audit.htm)

[www.lige.dk](http://www.lige.dk)

[www.openspaceworld.org](http://www.openspaceworld.org)

[www.skl.se](http://www.skl.se)

[www.un.org/womenwatch/daw/cedaw](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw)

[www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/index.html](http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/index.html)

[www.verkajamstallt.se](http://www.verkajamstallt.se)

# Kommittédirektiv



## Jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten

Dir.  
2005:7

Beslut vid regeringssammanträde den 27 januari 2005

### Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare utses för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten. Insatserna skall riktas till myndigheter under regeringen, inklusive Regeringskansliet.

Utredaren skall:

- informera om jämställdhetsintegrering och om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken,
- utforma utbildningar i jämställdhetsintegrering,
- vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering, och
- skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter i fråga om jämställdhetsintegrering.

Uppdraget skall vara avslutat senast 31 januari 2006. Vid denna tidpunkt skall utredaren redovisa sina erfarenheter och slutsatser av arbetet samt ett förslag till former för och organisering av stödsatser för jämställdhetsintegrering framöver.

### Bakgrund

#### *Jämställdhetsintegrering*

Jämställdhetsintegrering är den strategi som regeringen tillämpar för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Europarådets definition av jämställdhetsintegrering lyder:

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhets-

perspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.<sup>1</sup>

Målen för jämställdhetspolitiken lades fast i propositionen *Delad makt delat ansvar* (prop. 1993/94:147). Det övergripande målet är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden. Detta innebär:

- jämn fördelning av makt och inflytande,
- samma möjligheter till ekonomiskt oberoende,
- lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet,
- lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger,
- delat ansvar för hem och barn,
- frihet från könsrelaterat våld.

Härutöver finns andra jämställdhetsmål som regeringen, och i några fall riksdagen, har antagit inom vissa politikområden vilka mer specifikt anger vilka jämställdhetsmål som skall uppnås inom politikområdet.

Regeringen har tagit en rad initiativ för att stödja införandet av jämställdhetsintegrering. År 1997 inrättades arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet inom Regeringskansliet. Ett av gruppens uppdrag var att föreslå former för åtgärder som stärker arbetet med jämställdhetsintegrering. Arbetsgruppen lämnade i december 2001 förslag till fortsatt arbete i skriften *Ändrad ordning. Strategisk utveckling för jämställdhet* (Ds 2001:64). Arbetsgruppen föreslog i sin rapport att regeringen tar ett samlat grepp för att stärka arbetsformerna för jämställdhetsintegrering, i första hand i Regeringskansliet.

Mot bakgrund av arbetsgruppens förslag tillsatte regeringen i december 2002 en styrgrupp för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N2002/11379/JÄM). I gruppen har det ingått tre statssekreterare och Regeringskansliets förvaltningschef. I syfte att förstärka, systematisera och konkretisera arbetet med jämställdhetsintegrering fick styrgruppen i uppdrag att utarbeta förslag till en

---

<sup>1</sup> Council of Europe. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998



plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N/2002/11370/JÄM). Det har även ingått i uppdraget att överväga möjligheterna till en särskild förordning för jämställdhet. Parallellt med styrgruppens arbete har även ett utvecklingsarbete bedrivits med fokus på hur jämställdhet skall integreras i budgetprocessens olika delar.

### *Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet*

Regeringen fastställde i april 2004 en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N2004/3108/JÄM). Planen gäller till och med 2009 och syftar till att fördjupa och förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. I planen anges vilka mål som skall uppnås och vilka insatser som skall genomföras. Planen skall vara vägledande i arbetet med att genomföra jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet och utgöra det dokument gentemot vilket resultat och effekter skall följas upp och utvärderas. Det övergripande målet är att Regeringskansliet har de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet skall genomföra hela regeringens politik.

### *Jämställdhetsintegrering i statsförvaltningen*

Riksrevisionsverket har i rapporten *Jämställdhet – hur styr regeringen* pekat på behovet av att förtydliga att myndigheterna skall tillämpa jämställdhetsintegrering i sin verksamhet (RRV 2000:17). Riksdagen har vid ett flertal tillfällen pekat på brister i tillämpningen av jämställdhetsintegreringen och konstitutionsutskottet har framhållit att ”det är en grundläggande princip i regeringsformen att det allmänna skall tillförsäkra män och kvinnor lika rättigheter. Redan härav följer att alla beslut bör analyseras ur jämställdhetsperspektiv innan de fattas.”<sup>2</sup>

Idag regleras myndigheternas ansvar för jämställdhet i verksförordningen (SFS 1995:1322). Vidare har vissa myndigheter skrivningar om jämställdhet i sina instruktioner och regleringsbrev. Avsaknaden av uttryckliga regler som anger myndigheternas ansvar

---

<sup>2</sup> Finansutskottets betänkande 2000/01:FIU20, konstitutionsutskottets yttrande, 2000/01:KU14y.

för genomförandet av jämställdhetspolitiken är enligt regeringen en brist. Regeringen avser att återkomma i denna fråga i samband med att verksförordningen ses över.

### Behovet av stöd

Jämställdhetsintegrering är en form av verksamhetsutveckling som bland annat kräver utveckling av kunskaper och kompetens hos medarbetarna samt förändringar av rutiner och arbetsformer. Det kan gälla att dela upp den individbaserade statistiken efter kön, att se över interna rutiner och riktlinjer och att använda sig av analysmetoder. Handböcker, riktlinjer och forum för erfarenhetsutbyte är viktiga kunskapskällor för en myndighet i ett sådant förändringsarbete. Erfarenheterna visar att efterfrågan på information och utbildning ökar i en sådan förändringsprocess.

Mot bakgrund av de ökade ansträngningar som görs bl.a. inom Regeringskansliet för att integrera ett jämställdhetsperspektiv, finns det ett behov av information och utbildning i jämställdhetsintegrering inom den statliga verksamheten. Dessa uppgifter bör skötas av en särskild utredare som kan stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten.

### Uppdraget

Utredaren skall vara ett stöd för de statliga myndigheternas, inklusive Regeringskansliets, arbete med jämställdhetsintegrering.

Utredaren skall ha två huvuduppgifter. Den ena är utveckling och den andra är erfarenhetsspridning. Inriktningen skall vara att pröva och föreslå former för utbildning och metodstöd.

Utredaren skall informera om jämställdhetsintegrering och om de statliga myndigheternas ansvar för att genomföra jämställdhetspolitiken, utforma utbildningar, vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering samt skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter.

Utredaren skall samråda med Statens kvalitets- och kompetensråd och med Jämställdhetspolitiska utredningen (N 2004:07; dir. 2004:18). Utredaren skall även beakta det arbete som Utredningen om regeringens stabsstöd (Fi 2004:21) utför (dir. 2004:166).

Uppdraget skall vara avslutat senast den 31 januari 2006. Senast detta datum skall utredaren redovisa sina erfarenheter och slutsatser av arbetet samt ge ett förslag till former för och organisering av stödinsatser för jämställdhetsintegrering framöver. När utredaren har avslutat sitt arbete kommer en utvärdering att göras av effekterna av arbetet.

(Näringsdepartementet)



# Kommittédirektiv



**Tilläggsdirektiv till JämStöd, utredningen  
om stöd till jämställdhetsintegrering i staten,  
(N 2005:02)** **Dir.  
2006:1**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 12 januari 2006

## **Förlängd tid för uppdraget**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 27 januari 2005 tillades en särskild utredare med uppdrag att inrätta ett stöd för jämställdhetsintegrering i staten. Utredningen har antagit namnet JämStöd, utredningen om stöd till jämställdhetsintegrering i staten (N 2005:02).

Utredningstiden förlängs, vilket innebär att utredningen skall fortsätta sitt arbete till och med den 31 januari 2007.

(Näringsdepartementet)



# Kommittédirektiv



**Tilläggsdirektiv till JämStöd, utredningen om  
stöd för jämställdhetsintegrering i staten  
(N2005:02)**

---

**Dir.  
2007:4**

Beslut vid regeringssammanträde 25 januari 2007

## **Förlängd tid för uppdraget**

Med stöd av den dåvarande regeringens bemyndigande den 27 januari 2005 tillkallades en särskild utredare med uppdrag att inrätta ett stöd för jämställdhetsintegrering i staten. Utredningen har antagit namnet JämStöd, utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten (N2005:02). Den dåvarande regeringen beslutade om tilläggsdirektiv den 12 januari 2006 varvid utredningstiden förlängdes till och med den 31 januari 2007.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget skall redovisas senast den 31 mars 2007.

(Integrations- och jämställdhetsdepartementet)





# Sammanställning över JämStöds aktiviteter

**Tabell 1 Öppna utbildningar i JämStöds regi. Antal tillfällen under perioden sep 2005 - nov 2006**

Utbildning	Antal tillfällen
Fortbildning – Att leda grundutbildningen Jämställdhetsintegrering i staten	1
Fortbildning - Att leda och organisera arbetet med jämställdhetsintegrering	2
Fortbildning - Att utbilda/handleda i metoder för jämställdhetsintegrering	1
Fortbildning - Förutsättningar för jämställdhetsintegrering	1
Fortbildning - Jämställdhetsintegrering – att hantera förändringsprocessen	1
Grundutbildning - Jämställdhetsintegrering i staten	7
Metodutbildning - Den jämställda verksamheten och MUMS	1
Metodutbildning - Den jämställda verksamheten	1
Metodutbildning - JämKART	2
Metodutbildning - JämKAS Bas	4
Metodutbildning - JämKAS Plus	2
<b>Totalt</b>	<b>23</b>

**Tabell 2 Myndigheter som fått anpassat stöd från JämStöd under perioden maj 2005 – mars 2007. Antal tillfällen**

<b>Myndighet</b>	<b>Antal tillfällen</b>
Arbetsmarknadsverket	4
Barnombudsmannen	1
Försvarshögskolan/Räddningsverket	1
Försvarsmakten	1
Försäkringskassan	2
Glesbygdverket	1
Högskoleverket	1
Integrationsverket	1
JämO	2
Luftfartsstyrelsen	1
Länsstyrelsen Gävleborg	1
Länsstyrelsen Stockholm	4
Länsstyrelsen Uppsala	1
Länsstyrelsen Västernorrland	1
Länsstyrelsen Västra Götaland	5
Länsstyrelser samtliga	6
Naturvårdsverket	1
Regionförbundet Östsam	1
Räddningsverket	1
Rättsmedicinalverket	4
Sida	3
Sjöfartsverket	1
Statens Institutionsstyrelse	2
Statens Kvalitets och Kompetensråd, Arena	1
Stockholm jämt	1
Transportmyndigheterna	1
Tullverket	1
Verka Jämställt	9
Vinnova	1
<b>Totalt</b>	<b>60</b>

**Tabell 3 Utvecklingsprogram i JämStöds regi. Antal dagar**

<b>Utvecklingsprogram</b>	<b>Antal dagar</b>
Jämställdhetsenhetens kontaktpersoner	10
Departementens samordnare	7
Länsstyrelsens särskilt sakkunniga för jämställdhet	12
Öppet program för myndigheters utvecklingsledare	11
Stockholms och Södermanlands länsstyrelser kommunsatsningar	12
<b>Totalt</b>	<b>52</b>

**Tabell 4 Forum för erfarenhetsutbyte anordnade av JämStöd. Antal tillfällen**

<b>Aktivitet</b>	<b>Antal tillfällen</b>
JämStöds mötesplats	2
Utbildningsmyndigheterna	1
Konferens "God äldreomsorg"	1
Jämställdhetsintegrering - möjligheter inför framtiden	1
<b>Totalt</b>	<b>5</b>

Tabell 5 Kursdeltagare efter myndighet. Antal

Myndighet	Kv	M	S:a
Arbetsmarknadsverket	56	25	81
Arbetsmiljöverket	6		6
Banverket	6	2	8
Barnombudsmannen	13	4	17
Boverket	1		1
Brottsförebyggande rådet	1		1
Centrala studiestödsnämnden	2		2
Djurskyddsmyndigheten	1		1
Domstolsväsendet	1		1
Flygvapenmuseum	1		1
Föreningen för genusfrågor i museerna	2		2
Försvarets materielverk	5		5
Försvarets radioanstalt	1		1
Försvvarshögskolan	13	17	30
Försvvarsmakten	14	19	33
Försäkringskassan	107	18	125
Glesbygdverket	12	5	17
Göteborgs universitet	1		1
Haverikommissionen	9	11	20
Hjälpmiddelsinstitutet	3		3
HomO	3		3
Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd	1		1
Högskolan i Borås	4		4
Högskolan i Halmstad	1		1
Högskolan i Skövde	1		1
Högskoleverket	12	10	22
Integrationsverket	12	5	17
Internationella programkontoret	1	2	3
JämO	7	8	15
Karlstads universitet		1	1
Karolinska Universitetssjukhuset	2		2
Kommerskollegium	2		2
Kriminalvården	5	3	8
Krisberedskapsmyndigheten	1		1
Kungliga Tekniska högskolan	2	1	3

*fortsättning på nästa sida*

*fortsättning från föregående sida*

Myndighet	Kv	M	S:a
Linköpings universitet	3		3
Luffartsstyrelsen	5	7	12
Luffartsverket	1		1
Lunds universitet		1	1
Länsstyrelsen Blekinge	6	1	7
Länsstyrelsen Dalarna	6	8	14
Länsstyrelsen Gotland	11	5	16
Länsstyrelsen Gävleborg	35	3	38
Länsstyrelsen Halland	11	1	12
Länsstyrelsen Jämtland	10		10
Länsstyrelsen Jönköping	9	1	10
Länsstyrelsen Kalmar	3	2	5
Länsstyrelsen Kronoberg	2	7	9
Länsstyrelsen Norrbotten	13		13
Länsstyrelsen Skåne	13		13
Länsstyrelsen Stockholm	92	25	117
Länsstyrelsen Södermanland	22	7	29
Länsstyrelsen Uppsala	20	8	28
Länsstyrelsen Värmland	12		12
Länsstyrelsen Västerbotten	7		7
Länsstyrelsen Västernorrland	19	3	22
Länsstyrelsen Västmanland	11		11
Länsstyrelsen Västra Götaland	31	10	41
Länsstyrelsen Örebro	8	6	14
Länsstyrelsen Östergötland	28		28
Lärarhögskolan Stockholm	4	2	6
Malmö högskola		2	2
Migrationsverket	1		1
Moderna Museet	1	1	2
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor	1		1
Mälardalens högskola	4		4
Nationalmuseum	1	1	2
Naturvårdsverket	38	37	75
Nordiska Afrikainstitutet	1		1
NUTEK	3	1	4

*fortsättning på nästa sida*

*fortsättning från föregående sida*

Myndighet	Kv	M	S:a
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering	6	1	7
Pliktverket	1		1
Polismyndigheten	10		10
Radio- och tv-verket	2		2
Regeringskansliet*	54	19	73
Regionförbundet Östsam	37	12	49
Riksarkivet		1	1
Rikspolisstyrelsen	1		1
Riksåklagaren	1		1
Räddningsverket	16	12	28
Rättsmedicinalverket	35	19	54
Sida	58	18	76
Sjöfartsverket	1	12	13
Skatteverket	4		4
Socialhögskolan, Stockholm	1		1
Socialstyrelsen	4	1	5
Specialpedagogiska institutet		1	1
Specialskolemyndigheten	1	1	2
Statens beredning för medicinsk utvärdering	1		1
Statens geotekniska institut	2		2
Statens Institutionsstyrelse	9	2	11
Statens kriminaltekniska laboratorium	4	1	5
Statens kärnkraftsinspektion	4		4
Statens maritima museer	2		2
Statens pensionsverk	1		1
Statens skolverk	1	1	2
Statens strålskyddsinstitut	1		1
Statens väg- och transportforskningsinstitut	1	2	3
Statistiska centralbyrån	10	4	14
Stockholms universitet	2		2
Svenska ESF-rådet	6	5	11
Sveriges lantbruksuniversitet	3		3
Sveriges riksdag	1		1
Södertörns högskola	1		1
Teaterhögskolan	2		2

*fortsättning på nästa sida*

*fortsättning från föregående sida*

Myndighet	Kv	M	S:A
Totalförsvarets forskningsinstitut	1	2	3
Tullverket	23	3	26
Umeå universitet	1	2	3
Uppsala universitet	4		4
Verket för innovationssystem, VINNOVA	15	13	28
Veterinärmedicinska anstalten	2		2
Vägverket	21	4	25
Örebro universitet	4	2	6
Övriga (ej myndigheter)	83	20	103
<b>Totalt</b>	<b>1178</b>	<b>428</b>	<b>1606</b>

\* JämStöds medverkan i Regeringskansliets internutbildningar ingår ej.

Anmärkning: Totalt är 113 myndigheter representerade.





# Statens offentliga utredningar 2007

---

## *Kronologisk förteckning*

1. Telefonsäljning. Jo.
2. Från socialbidrag till arbete.  
+ Bilaga. Fördjupningsstudier.  
+ Lättläst. Sammanfattning. S.
3. Föräldraskap vid assisterad befruktning. Ju.
4. Trafikinspektionen  
– en myndighet för säkerhet och skydd inom transportområdet. N.
5. Summa summarum – en fristående myndighet för utredning av anmälningar om brott av poliser och åklagare? Ju.
6. Målsägandebiträdet.  
Ett aktivt stöd i rättsprocessen. Ju.
7. Den nya inskrivningsmyndigheten. M.
8. Nya förutsättningar för ekobrottsbekämpning. Ju.
9. Svenskan i världen. UD.
10. Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft. Fi.
11. Regional utveckling och regional samhällsorganisation. Fi
12. Hälso- och sjukvården. Fi.
13. Staten och kommunerna – uppgifter, struktur och relation. Fi.
14. Renovering av bostadsmarknad efterlyses!  
Om ungas möjligheter till en egen bostad.  
Rapport nr 1:  
Om bara någon kunde säga vad jag ska göra för att få en bostad så skulle jag göra det.  
Rapport nr 2:  
Måste man ha tur?  
Studier av yngre på bostadsmarknaden i svenska städer.  
Rapport nr 3:  
Effektiv bostadsservice och förmedling av bostäder – ur ett dubbelt användarperspektiv.  
Rapport nr 4:  
Unga vuxna på bolånemarknaden. M.
15. Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering.  
Idébok:  
Jämställd medborgarservice. Goda råd om jämställdhetsintegreringen. En idébok för chefer och strateger.  
Metodbok:  
JämStöd Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering. IJ.

# Statens offentliga utredningar 2007

---

*Systematisk förteckning*

## **Justitiedepartementet**

---

Föräldraskap vid assisterad befruktning. [3]  
Summa summarum – en fristående myndighet för utredning av anmälningar om brott av poliser och åklagare? [5]  
Målsägandebiträdet.  
Ett aktivt stöd i rättsprocessen. [6]  
Nya förutsättningar för ekobrottsbekämpning. [8]

## **Utrikesdepartementet**

---

Svenskan i världen. [9]

## **Socialdepartementet**

---

Från socialbidrag till arbete.  
+ Bilaga. Fördjupningsstudier.  
+ Lättläst. Sammanfattning. [2]

## **Finansdepartementet**

---

Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft. [10]  
Regional utveckling och regional samhällsorganisation. [11]  
Hälsa- och sjukvården. [12]  
Staten och kommunerna – uppgifter, struktur och relationer. [13]

## **Jordbruksdepartementet**

---

Telefonförsäljning. [1]

## **Miljödepartementet**

---

Den nya inskrivningsmyndigheten. [7]  
Renovering av bostadsmarknad efterlyses!  
Om ungas möjligheter till en egen bostad.  
Rapport nr 1:  
Om bara någon kunde säga vad jag ska göra för att få en bostad så skulle jag göra det.  
Rapport nr 2:  
Måste man ha tur?  
Studier av yngre på bostadsmarknaden i svenska städer.

Rapport nr 3:  
Effektiv bostadsservice och förmedling av bostäder – ur ett dubbelt användarperspektiv.  
Rapport nr 4:  
Unga vuxna på bolånemarknaden. [14]

## **Näringsdepartementet**

---

Trafikinspektionen  
– en myndighet för säkerhet och skydd inom transportområdet. [4]

## **Integrations- och jämställdhetsdepartementet**

---

Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering.  
Idébok:  
Jämställd medborgarservice. Goda råd om jämställdhetsintegreringen. En idébok för chefer och strateger.  
Metodbok:  
JämStöd Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering. [15]