

## Förord

I Socialdepartementet startade hösten 1997 utvecklingsprogrammet *Genderprogram för social välfärd*. Programmet är ett första steg på vägen mot att integrera de nationella jämställdhetsmålen i all verksamhet som hör Socialdepartementet till. Arbetsformen innebär att jämställdhetsarbetet genomsyrar huvudfåran i verksamheten istället för att åka bredvid som en sidovagn.

*”Ojämställdheten är inte längre påbjuden i lag, den upprätthålls nu av frivilliga krafter.”* Så inledde dåvarande socialminister Margot Wallström det seminarium för myndighets- och bolagschefer som blev startskottet för Genderprogrammet. För att nå bortom det ojämställda samhället krävs kunskap, verktyg och metoder. Men, efter två års programarbete kan vi konstatera att det inte räcker. Det krävs också en vilja att ändra på rådande fördelning av makt, inflytande och ansvar.

Genderprogrammets första etapp är nu avslutad och avrapporteras i denna lägesrapport. Programarbetet har letts av *Margareta Foyer*, ordförande, *Ann Boman*, projektledare och *Anna Wahlström*, projektadministratör. Till vår hjälp har vi haft en idégrupp med företrädare från såväl departementet som några myndigheter: *Britt-Marie Anderson*, Riksförsäkringsverket, *Hans Andersson*, Socialdepartementet, *Birgitta Fristedt-Odelberg*, Folkhälsoinstitutet, *Magnus Gunnarsson*, Socialdepartementet, *Evy Lind*, Socialdepartementet, *Ingalill Paulsson Lütz*, Socialstyrelsen, *Kjell Rempler*, Socialdepartementet, *Jonas Widell*, Socialdepartementet samt *Gertrud Åström*, konsult.

Lägesrapporten har skrivits av programmets *projektledare Ann Boman*. Layout och redigering har *Anna Wahlström* svarat för. Idégruppen har bidragit med värdefulla synpunkter på rapporten.

Stockholm i oktober 1999

*Margareta Foyer*  
Ordförande

*/Ann Boman*  
Projektledare



# Innehåll

<b>1</b>	<b>Utgångspunkter.....</b>	<b>7</b>
	Mål – höjd kvalitet i verksamheten .....	7
	Medel – höjd medvetenhet om båda könen villkor.....	7
	Individer bildar mönster .....	8
	Jämställdheten står på två ben.....	10
<b>2</b>	<b>Framgångsfaktorer och fallgropar.....</b>	<b>13</b>
	Vårt uppdrag .....	13
	Våra verktyg.....	13
	Var verktygen effektiva?.....	17
	Fallgropar .....	19
<b>3</b>	<b>Könsperspektiv i praktiken.....</b>	<b>25</b>
	En socialförsäkring för kvinnor och män .....	25
	Flickor och pojkar med DAMP .....	26
	Flickor på institution.....	28
<b>4</b>	<b>Förslag för framtiden.....</b>	<b>31</b>
	Genderprogram för social välfärd – etapp två.....	31
	<i>Bilaga 1</i> Vårt arbete.....	35
	<i>Bilaga 2</i> Idégruppens medlemmar .....	38
	<i>Bilaga 3</i> Definitioner av begrepp .....	39
	<i>Bilaga 4</i> Genderprogram för social välfärd 1997-04-14.....	40
	<i>Referenser</i> .....	45



---

## Utgångspunkter

### Mål – höjd kvalitet i verksamheten

*Är det möjligt att höja kvaliteten och effektiviteten i en verksamhet genom att ta på sig "könsglasögon" – att fråga sig vilka effekterna blir för kvinnor respektive män?*

Socialdepartementet startade hösten 1997 utvecklingsprogrammet *Genderprogram för social välfärd*. Avsikten är att myndigheter, kommittéer och departementets egna enheter ska bedriva sin verksamhet så att skillnader mellan kvinnor och män kan bli synliga.

Genderprogrammet är Socialdepartementets bidrag till att nå regeringens mål om ett jämställt samhälle där kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter både i hemmet och i samhället i stort. Genderprogrammet har ett tydligt medborgarperspektiv. Vi ska höja kvalitet och effektivitet i verksamheterna så att alla medborgare får god vård och service oavsett kön. För att tala i managementtermer: vi ska öka kundnyttan med hjälp av ett könsperspektiv.

### Medel – höjd medvetenhet om båda könen villkor

En förutsättning för att nå målen för Genderprogrammet är att verksamheten analyseras utifrån båda könen behov och förutsättningar – att göra könskonsekvensanalyser. Många förslag kan tyckas könsneutrala, men påverkar ändå kvinnor och män på olika sätt även om inte detta varit avsikten eller kunnat förutses. En könskonsekvensanalys utförs för att man ska kunna undvika oavsiktliga negativa konsekvenser och göra besluten bättre.

Könsperspektivet måste finnas med redan från början, i alla frågor, utredningar, förslag eller verksamheter. Det kan inte hängas på som en svans efteråt, när förslagen redan är framtagna. Detta kräver att nya

grupper måste engagera sig i och skaffa sig kunskap om könsteoretiska spörsmål. Det kräver också att organisationen tillhandahåller möjligheter till en sådan kompetensutveckling. Att använda sig av könskonsekvensanalyser kräver kunskap om både kvinnors och mäns livsvillkor och sätt att förhålla sig. Det kräver också att beslutsprocesser, beredningsformer och analytiska perspektiv måste utvecklas.

I en könskonsekvensanalys kan man exempelvis fråga sig:

- Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män i vår målgrupp?
- Vilka möjligheter har kvinnor respektive män att påverka?
- Har både kvinnors och mäns behov och erfarenheter legat till grund för hur verksamheten ser ut?
- Hur skulle den se ut om man utgick från båda könens förutsättningar?

Genderprogram för social välfärd är ett utvecklingsprogram som utformas efter respektive verksamhets inriktning och förutsättning. Generellt handlar det om att se kritiskt på sin egen verksamhet och fundera över hur den kan utvecklas – både för att ta tillvara de anställda kvinnornas och männens kompetens bättre och för att tillgodose kvinnors och mäns behov i den målgrupp man vänder sig till.

När departementet får signaler om brister i välfärden gentemot medborgarna finns möjlighet att åtgärda dem. Om signalerna också har ett könsperspektiv kan åtgärderna bli av högre kvalitet och mer relevanta.

## Individer bildar mönster

Är det verkligen möjligt att analysera verksamheter som försäkringskassans eller hemtjänstens ur ett könsperspektiv? Är det inte, trots allt, viktigast att varje individ blir behandlad utifrån sina specifika behov och önskemål? Visst ska vi ta hänsyn till individuella behov i all personbedömning, men många individer tillsammans bildar mönster. Mönster som visar sig i form av att män och manligt beteende betraktas som norm i samhället medan kvinnor och kvinnligt beteende blir problematiserat och ses som avvikande. Detta är mönster som vi omedvetet bär med oss och det är därför viktigt att börja ställa sig nya frågor som gör mönstren synliga.

## Försäkringskassan

För att studera vilka mönster som ligger bakom de beslut som fattas inom försäkringskassan gjordes för något år sedan en studie i Stockholmskassan.

*"Lena 38, jobbar i matvaruaffär, mestadels i kassan. Hon är sjukskriven sedan fem månader för besvär i nacke och skuldra. Olika behandlingar har bara delvis haft effekt. Vilken rehabilitering behöver Lena? Är det troligt att hon kommer att börja arbeta igen? I så fall i vilken omfattning?"*

*Jo, efter utredning börjar Lena så småningom arbeta halvtid, kanske får hon först medicinsk rehabilitering och/eller arbetsträning. Det tror i alla fall ett antal rehabiliteringshandläggare vid Stockholmskassan, som i en enkät nyligen fick ta del av Lenas situation (mer detaljerat beskriven än ovan).*

*Inget konstigt i det kan tyckas. Men byt namn. Låt det handla om Leif, 38 men med exakt samma situation som Lena. Nu bedöms personen, dvs. Leif, kunna börja arbeta heltid igen. Kanske med nya arbetsuppgifter efter utbildning?"*

(Social Försäkring nr 5/98)

## Hemtjänsten

På samma sätt kan man ställa sig frågor om vilka mönster som ligger bakom bedömning av bistånd inom hemtjänsten. Låt oss anta att Asta och Oskar som båda är 85 år gamla och som båda för ett drygt år sedan miste sin livskamrat, bor i samma hyreshus på samma våning. Låt oss vidare anta att de är såväl fysiskt som psykiskt vid jämförbar vigör – de har lite ont i sina knän och höger hand har börjat mista sin kraft. Humöret har dämpats sedan livskamraten gick bort. Hur kommer det sig att Oskar får hjälp betydligt fler timmar i veckan än Asta? Ingen av dem har ju barn på nära håll och vänkretsen har tunnats ut. Kan man på omsorgsförvaltningen ha funderat så här?

*Oskar är 85 år och har aldrig dammsugit – det är inte rimligt att han ska börja med det nu. Både knäna och höger hand har ju börjat ge vika. Asta däremot har dammsugit i hela sitt liv och vi vet ju att vi lätt passiviserar och hospitaliserar de gamla om vi tar ifrån dem det som fungerar. Det blir dyrt för samhället och trist för Asta. Nej, hon får fortsätta att dammsuga ett tag till, och så spar vi in några timmar tills vidare.*

Detta är *ett* sätt att resonera på. Men om vi ska höja kvaliteten i verksamheten utifrån ett medborgarperspektiv *och* ett könsperspektiv måste vi ställa nya frågor. T.ex. vad behöver Asta hjälp med nu när maken gått bort? Hur såg deras arbetsfördelning ut? Har hon vana och kunskap att sköta sin ekonomi? Hur kommer det sig att den där tavlan, som ser ut att ha trillat ner, bara står där på golvet vecka ut och vecka in? Har hon kanske aldrig använt hammare och spik?

När vi ställer oss nya frågor får vi syn på gamla mönster. Det kan inte vara en tillfällighet att Oskar och hans bröder landet över, får mer hjälp i hemmet än de äldre kvinnorna. I en del fall är det säkerligen skäligt, i andra byggt på slentriantänkande.

### **Mödravårdscentralen**

En av de största påfrestningarna i ett äktenskap är att få barn. Statistiken visar en skilsmässotopp 1,5 år efter första barnet. Skulle detta kunna förhindras med hjälp av ett könsperspektiv på mödravårdscentralernas verksamhet? Hur kan man höja kvaliteten och effektiviteten där genom att fundera över kundnyttan för både män och kvinnor?

Vad gör man på en mödravårdscentral? Man följer och förbereder blivande mammor, rent medicinskt, men man förbereder också blivande föräldrar på graviditet, förlossning och spädbarnens behov. I det första fallet är det självklart att ha fokus på mamman, men i det andra fallet däremot, finns det all anledning att särskilja behoven. Blivande mammor och blivande pappor har i mångt och mycket samma behov av utbildning, men det finns också speciella intressen för respektive kön som måste tillgodoses om kvaliteten i verksamheten ska sägas vara god. Målgruppen består av kvinnor och män som i det här fallet delvis har olika behov.

Blivande pappor har inte lika många fora att vända sig till för att ventilera vad som väntar dem, som blivande mammor. Därför kan mödravårdscentralen spela en viktig roll om de riktar särskild föräldrautbildning till pappor.

### **Jämställdheten står på två ben**

Genderprogrammet innebär att jämställdhetsarbetet inom Socialdepartementet utvecklats och bedrivs på ett nytt sätt. Det står nu på två ben. Det ena benet är personalpolitiken, som även fortsättningsvis ska utvecklas enligt jämställdhetslagens intentioner. Det andra benet är själva



verksamheten, som nu ska tillföras ett könsperspektiv. De bägge benen – personalpolitiken och verksamhetsfrågorna – är ömsesidigt beroende av varandra, men vi har valt att skilja på dem för att kunna utveckla det nya.

I *Genderprogram för social välfärd* sätter vi fokus på verksamheten, vilket skiljer sig från det mer "normala" angreppssättet med kvinnorepresentation och personalpolitik. Också i upplägg och metoder skiljer sig Genderprogrammet från jämställdhetsarbete av mer traditionellt snitt. I det senare fallet är ansvaret ofta otydligt och frågorna ligger vid sidan av den ordinarie verksamheten. Arbetet följs sällan upp och utvärderingar är ovanliga. I Genderprogrammet markeras ledningens tydliga ansvar och vi bygger upp system och rutiner för uppföljning och utvärdering av arbetet. Och inte minst viktigt – könsperspektivet ska genomsyra all verksamhet. Det är den som är ansvarig för en fråga som också ska svara för utveckling – både i största allmänhet och för könsperspektivet. På så vis blir Genderprogrammet en hjälp i att höja kvalitet och effektivitet i den normala verksamheten.

### **Varför "gender"?**

Varför använda det engelska ordet *gender*, som betyder socialt och kulturellt kön? Genom att använda ett nytt begrepp – som för övrigt används världen över – ville vi markera att vi nu tar ett bredare grepp än det som traditionellt associeras med ordet *jämställdhet*. Nu handlar det om mer än rättvisa och lika möjligheter, om mer än kvinnorepresentation och personalpolitik. Nu ligger fokus på att utveckla och höja kvaliteten i verksamheterna. Genom att införa ett nytt begrepp vill vi också göra tydligt att Genderprogrammet inte är en kvinnofråga, utan ett utvecklingsinstrument för verksamheten som berör och involverar både kvinnor och män.

Detta betyder inte att vi kan slå oss till ro med det vi uppnått på det personalpolitiska området – det ska utvecklas och de uppnådda resultaten ska användas för att komma vidare. Men nu sätter vi också ner den andra foten i marken och marscherar förhoppningsvis snabbare mot målet.

### **Mainstreaming**

*Genderprogram för social välfärd* är ett svar på regeringens beslut att alla departement själva svarar för att utveckla jämställdhetsarbetet inom sitt område. I regeringsförklaringen 1994 skrev regeringen första gången,

att "ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av regeringens politik". Samma år beslutade man också att alla kommittéer och utredningar inom Regeringskansliet, ska analysera sina förslag utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Tanken är att jämställdhetsmålen ska nå snabbare genom att vi arbetar på flera olika plan och med flera olika strategier samtidigt.

Att integrera allt jämställdhetsarbete i den ordinarie verksamheten är en strategi som anammats i många sammanhang och kallas internationellt för "gender-mainstreaming". Mainstreaming är en strategi, en strategi för *var* jämställdhetsarbetet ska bedrivas. Den säger inget om *hur* man ska jobba eller *vilka frågor* man ska fokusera på. Den talar om för oss var ansvaret ska ligga och vem som ska utföra det.

Den svenska regeringen antog mainstreaming som strategi för första gången 1994. Men också internationellt är strategin flitigt använd. Den fick sitt genomsåg på bred front på FN:s Peking-konferens 1995. För både enskilda länder och för multilaterala organisationer är handlingsplanen från FN:s kvinnokonferens i Peking vägledande för jämställdhetsarbetet. Pekingplanen bygger på ett nytt tänkande: istället för att satsa förhållandevis små belopp på särskilda kvinnoprojekt ska all verksamhet utformas så att både kvinnors och mäns villkor och behov ligger till grund för planering av t.ex. ekonomisk politik, creditsystem, lagstiftning, utbildning, m.m.

Inom EU antog kommissionen 1996 meddelandet "Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser" som bl.a. ledde till ett nytt arbetssätt där varje generaldirektör ansvarar för integreringen av lika möjligheter i direktoratets politikområden.

Även Europarådet har antagit mainstreaming som strategi och definierar det som att könsperspektivet ska införlivas i ordinarie verksamhet och att detta syftar till en reorganisation av de gängse strukturerna. Arbetet ska utföras av dem som normalt utför det.

---

---

## Framgångsfaktorer och fallgropar

Ett helt nytt sätt att arbeta med jämställdhetsfrågor, med få förebilder att hämta inspiration och erfarenhet från. Det var vad vi stod inför när Genderprogrammet startade hösten 1997. Vårt angreppssätt blev att föra in frågan i de ordinarie rutinerna, att låta ansvaret för utförandet ligga i verksamheten och att bidra med idéer, förslag till förändring och bistå med utbildning och stöd. Som i allt förändringsarbete blir resultatet sällan precis så som man hade tänkt sig – somt blir bättre annat misslyckas.

### Vårt uppdrag

Vårt direktiv föreskrev att programarbetet ska bedrivas etappvis. Den första etappen startade i september 1997 och avslutas i oktober 1999. Uppdraget var att stimulera samtliga enheter inom och myndigheter knutna till departementet att den 1 juli 1999 ha en plan för hur arbetet med Genderprogrammet ska bedrivas framöver. Vid den tidpunkten skulle de också ha startat ett aktivt utvecklingsarbete. Etapp ett ska enligt direktivet, avrapporteras i form av en lägesbeskrivning utifrån utvecklingsprogrammets mål samt en rekommendation om hur kommande etapper lämpligast kan bedrivas.

### Våra verktyg

Under denna första etapp av Genderprogrammet har vi framför allt mejslat ut arbetssätt och sökt efter användbara redskap. Vi har identifierat effektiva styrinstrument som leder till utveckling. De främsta redskapen har varit:

- tydliga mål
- krav på handlingsplan
- krav på återrapporering
- uppföljning
- utbildning
- stödinsatser

Vi bedömer att nyckeln till framgång för Genderprogrammet är just de tydliga målen och återkommande uppdragen – där varje myndighet själv identifierar vilka frågor i kärnverksamheten som är lämpliga att börja med – och den konsekventa uppföljningen.

Arbetet med Genderprogrammet började stapplande, såväl inom departementet som i myndigheter och bolag. De tydliga målen i regleringsbrev samt kravet på att skriva en handlingsplan har dock gett ordentlig styrfart. Kraven har följts upp på flera sätt; via departementets uppföljning av årsredovisningen, via departementsledningens myndighetsdialog och via särskilda uppföljningssamtal mellan statssekreterare och myndighets- och bolagschefer.

Vi kan konstatera att det funnits motstånd mot Genderprogrammet på sina håll. Men vi kan också konstatera att detta motstånd, i de flesta fall, försvunnit när man prövat på att jobba praktiskt. Praktisk erfarenhet är alltså en nyckelfaktor för att utvecklas i dessa frågor. Våra instrument har bidragit till en kraftsamling i såväl departementet som i myndigheterna. Arbetsformen skapar efterfrågan på handling och resultat.

För att stimulera till handling i såväl myndigheter och bolag som i departementet har vi arbetat med en rad stödinsatser. Vi har erbjudit utbildning i olika former, vi har inbjudit till erfarenhetsutbyte, erbjudit metodstöd och skapat system för uppföljning.

## **Utbildning**

En av våra viktigaste uppgifter har varit att introducera tankarna i Genderprogrammet och göra dem begripliga och användbara i den praktiska verksamheten. När nya frågor och arbetssätt ska genomsyra arbetet är det viktigt med utbildning – man kan knappast kräva ny handling utan att också tillhandahålla ny kunskap. Utbildning och erfarenhetsutbyte har därför stått högt på dagordningen.

Ett introduktionsseminarium om grundtankarna i Genderprogrammet har genomförts i departementet och i några myndigheter. Departementets myndighetshandläggare har också erbjudits vidareutbildning kopplat till regleringsbrev, uppföljning av årsredovisningar och myndighetsdialog.

Att erbjuda en breddutbildning kring grundtankarna i Genderprogrammet vid många olika tillfällen visade sig vara en lyckad satsning. Seminarier kopplade till uppdragsformuleringar och uppföljning i regleringsbrev, myndighetsdialog m.m. visade sig också vara uppskattade – här fick handläggarna tips och idéer av att se hur andra myndigheter hanterat Genderprogrammet.

En utbildningsform som inte fyllt sitt syfte har varit de allmänna Temaseminarier vi genomfört. Vår bedömning är att det är svårt att locka till kompetensutveckling som inte är direkt kopplad till en uppgift i det dagliga arbetet. Dessa seminarier ses, trots aktuella teman och föreläsare, ofta som en lyx man har svårt att unna sig. Det blir därför en grannlaga uppgift för kommande etapp i Genderprogrammet att finna effektiva former för grundläggande kompetensutveckling.

### *Utbildningsplanering*

Vi hade planer på att också identifiera mera långsiktiga utbildningsbehov i såväl departement som myndigheter och bolag. Syftet var att på sikt kunna erbjuda och/eller rekommendera utbildningspaket på området i form av basutbildning och lämpliga påbyggnadssteg.

Vi har vid återkommande tillfällen sökt pejla utbildningsbehoven men kan konstatera att det varit omöjligt för myndigheternas gendersamordnare att identifiera detta, eftersom programarbetet inte tagit riktig fart. Man upptäcker inte sina kunskapsluckor förrän de sätter hinder i vägen. Vi bedömer att behovet av utbildning kommer att vara mer tydligt under etapp två och har därför vägt in den bedömningen i våra förslag för det framtida arbetet.

### **Metodutveckling**

Att aktivt och systematiskt använda könskonsekvensanalyser är ett sätt att synliggöra det som vanligtvis inte syns och att tillföra ny kunskap. Detta kräver delvis nya analytiska verktyg, eftersom de metoder och modeller som används idag inte på ett tillfredsställande sätt analyserar skillnader mellan kvinnor och män.

Att könsuppdelade all statistik är ett första steg för att göra könskonsekvensanalyser. En sådan uppdelning är dock på intet sätt tillräcklig, det krävs betydligt mer utvecklade analysinstrument för att kunna göra hela jämställdhetsspektrat tydligt i det dagliga arbetet. Det finns flera exempel på verktyg och metoder som utarbetats för att införliva ett könsperspektiv i en verksamhet. Nedan anges några av de metoder vi har tagit del av:

- 3R-metoden (Gertrud Åström för Kommunförbundet),
- Handbook for mainstreaming (Sida),
- Jämställdhetsreflexen (Länsstyrelsen i Västra Götaland),

- Stödfrågor för att införliva genderperspektivet i försäkringshandläggningen (Försäkringskassan i Stockholms län),
- Nyckeltal för jämställdhet (Länsstyrelsen i Östergötland).

Under Genderprogrammets första etapp har vi påbörjat ett metodutvecklingsarbete som siktar till att kunna:

- föreslå konkreta metoder för att göra könskonsekvensanalyser
- utvärdera vad analyserna lett till
- utvärdera metoderna

En metodgrupp har gett tre myndigheter stöd i att göra könskonsekvensanalyser inom ett avgränsat område. Myndigheterna använde sig av olika verktyg och resultaten visar att könskonsekvensanalyserna gav ny kunskap genom att verksamheten tillfördes nya frågor. Erfarenheter från detta arbete finns dokumenterade i *Utan spaning ingen aning (Ds 1999:33)*.

I rapporten resoneras också om utgångspunkter och möjliga tillvägagångssätt för systematiska könskonsekvensanalyser och 3R-metoden presenteras närmare. Vidare påtalar man brister i dagens datainsamlingsmetoder och i befintlig statistik.

## Uppföljning

Våra tydliga krav på återrapportering och vår konsekventa hållning i uppföljningsarbetet har varit mycket effektiva. Härigenom har det skapats möjligheter till lärande i det praktiska arbetet och det har inte funnits någon tvekan om att detta är ett åläggande som ska utföras.

Tydliga direktiv i regleringsbrev med krav på återrapportering och återkommande uppföljning är de insatser myndigheterna lyfter fram när vi frågar efter vilka stödinsatser departementet kan bistå med.

### *Arbetet sker i "linjen"*

Vi har mycket konsekvent arbetat efter strategin att stödja medarbetarna i linjeverksamheten att tillföra sin verksamhet ett könsperspektiv. Vi har erbjudit utbildning, riktlinjer och mallar för att underlätta det arbetet.

Myndigheterna har sedan 1997 haft krav på sig i regleringsbrev att analysera förslag och verksamhet utifrån båda könen utgångspunkter

och att redovisa sitt arbete i årsredovisningen. Syftet har varit att integrera ett könsperspektiv i hela verksamheten.

Myndighetshandläggarna i departementet har haft i uppdrag att varje år göra en särskild uppföljning av myndighetens återsrapportering i årsredovisning. Inför detta har särskilda seminarier ordnats. Så också inför handläggarnas uppdrag att formulera mål och uppdrag i regleringsbrev. Handläggarna har också haft i uppdrag att sammanfatta myndighetens arbete med Genderprogrammet inför departementsledningens årliga myndighetsdialog.

Alla myndigheter hade i uppdrag att ta fram och redovisa en handlingsplan till halvårsskiftet 1999. Som en uppföljning av denna plan och för en diskussion om framtida behov kallade statssekreterarna i Socialdepartementet till enskilda samtal med varje myndighetschef. Dessa samtal förbereddes av respektive myndighetshandläggare som fick i uppdrag att skriva ett underlag och att följa upp samtalen med en rapport. Ett utbildningsseminarium ordnades för handläggarna inför detta arbete.

## Var verktygen effektiva?

### **I departementet**

Vi bedömer att så gott som alla myndighetshandläggare nu har kännedom om Genderprogrammets innebörd och många har också självständigt börjat integrera frågorna i budgetarbete, myndighetsanalyser m.m. Samtliga enheter har tagit fram en handlingsplan. Enheterna har, i och med detta, påbörjat ett mer offensivt utvecklingsarbete där man börjat planera för beställningar, analyser och göra prioriteringar.

### **I myndigheterna**

Vi bedömer att alla myndigheter efter den första etappen känner till syfte och uppläggning av Genderprogrammet samt förstår hur programmet kan tillämpas på den egna verksamheten. Redan under det första året tog fem av 15 myndigheter dessutom fram handlingsplaner eller påbörjade på annat sätt, ett aktivt utvecklingsarbete.

## Sammantaget

Genderprogrammet syftar till verksamhetsutveckling genom att alltid göra könskonsekvensanalyser innan förslag läggs fram och beslut fattas. Det är ett arbete som måste bedrivas i den normala linjeverksamheten och denna strategi engagerar helt nya grupper i jämställdhetsarbetet. Alla tvingas tänka i nya banor och könsperspektivet blir en angelägenhet för alla som arbetar i en verksamhet. Flera myndigheter påpekar också att Genderprogrammet ger legitimitet att ta upp viktiga frågor som höjer kvaliteten i verksamheten och att man nu kan sätta fingret på för verksamheten viktiga frågor.

Allt utvecklingsarbete måste genomföras med en viss systematik. Att exempelvis införa system för kvalitetssäkring medför omfattande inslag av ständigt återkommande uppföljning och utvärdering, för att säkerställa att man inte trillar in i de gamla invanda hjulspåren. Det samma gäller Genderprogrammet. Varje verksamhet måste hitta sina egna system för uppföljning och utvärdering, hitta nyckeltal och göra checklistor för bl.a. målformulering, analyser, uppföljning och utvärdering. Könsperspektivet måste byggas in i befintliga rutiner – även om rutinerna inte är de bästa.

Genderprogrammet kräver omprövning – det är lätt att tro att dessa frågeställningar är relevanta någon annanstans, men inte just hos oss. Att arbeta med Genderprogrammet är en stor utmaning och kan jämföras med vilket utvecklingsarbete som helst. *Genderprogram för social välfärd* är inget projekt – det är ett långsiktigt utvecklingsarbete av stora mått.

Vi noterar att de vanliga ingredienserna för ett lyckat förändringsarbete är tillämpbara även för Genderprogrammet – t.ex. ledningens aktiva stöd, allas delaktighet, utbildning och tid för reflektion. Vi konstaterar att alla myndigheter och enheter i departementet ännu inte deltar aktivt i programmet, och vi känner igen mönstren för motstånd mot förändring, från annat utvecklingsarbete. Här handlar det dels om tröghet inför att göra något nytt, men givetvis också om att könsperspektivet kan uppfattas som provocerande.

Dessa faktorer har vi vägt in i vår planering för kommande etapp. Vi avser att skynda långsamt men konsekvent och systematiskt för att få bredd på verksamheten och kunna förändra inarbetade normer och värderingar. Kommunikation är ett effektivt hjälpmedel i förändringsarbete – genom dialog och reflektion kan gamla värderingar omprövas och nya normer bildas. På så vis får det personliga tyckandet mindre utrymme



och det blir lättare att anlägga ett professionellt förhållningssätt på frågan.

I de myndigheter och på de enheter inom departementet, där ledningen engagerat sig och gett signaler om att frågan är viktig, ser vi att personalen deltagit i utbildning, intresserat sig och tagit egna initiativ i större utsträckning än i de fall där motsatsen råder.

Många som omfattas av programmet, anser att de inte har tid för ytterligare arbetsuppgifter. Men Genderprogrammet handlar inte om att göra nya saker, det handlar om att göra de vanliga sakerna på ett nytt sätt.

Framgångsfaktorerna för mainstreaming-arbetet tycks vara globala. När EU-kommissionen i en lägesrapport granskar vilka villkor som är nödvändiga för framgång känner vi igen oss:

*"Det är av stor vikt att minnas att vissa element är absolut nödvändiga och att vissa villkor måste uppfyllas för att uppnå ett bra resultat. Dessa är bland annat följande:*

- Engagemang på hög nivå*
- Upplysningsverksamhet*
- En kombinerad strategi: program, aktiva åtgärder och särskilda budgetposter/budgetanslag för lika möjligheter bör komplettera "mainstreaming-strategin"*
- Samarbetsstrukturer*
- Tydlig ansvarsfördelning*
- Jämställdhetsexpertis (konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv och kontroll av att jämställdhetsaspekten beaktas)*
- Övervakning och utvärdering"*

(Lägesrapport från kommissionen om uppföljning av meddelandet KOM (96) 67, 21.2 1996.)

## Fallgropar

### Kompetensutveckling

Med en ny inriktning på arbetet krävs också ny kunskap. Alla måste få chans att lära sig att jobba på ett nytt sätt. Nu engageras helt nya grupper i jämställdhetsfrågor och därför måste kompetensutveckling bli en nyckelfråga. Det gäller kompetensutveckling både i metodfrågor men också basal teoriutbildning. Här, som i andra kunskapsfält, gäller att organisationen ska besitta baskunskaper och ägna sig åt anpassad metodutveckling. I övrigt kan man tillkalla expertis på området.

Det innebär att organisationen måste förse all personal med baskunskaper i könsteorier som har anknytning till verksamheten och erbjuda kunskap om hur man gör könskonsekvensanalyser. Det krävs särskild kompetens att tolka resultatet från dessa analyser – i annat fall riskerar man ett urvattnat och instrumentellt underlag som inte leder mot de nationella jämställdhetsmålen. Att konstatera att det råder skillnader mellan könen är ett viktigt första steg. Men det krävs också en förståelse för varför dessa skillnader finns och en vilja och förmåga att göra någonting åt dem.

En klar framgångsfaktor med att integrera jämställdhetsfrågorna i det dagliga arbetet är att alla medarbetare bevakar frågan och att alla verksamheter därmed tillförs ett könsperspektiv. Det finns emellertid risker med detta angreppssätt. Jämställdheten kan råka ut för en kraftig backlash om det inte finns kompetens att rätt använda sig av resultatet av könskonsekvensanalyserna. Vi tror därför att det är viktigt med en stödstruktur i varje organisation som kan vägleda och bistå med kompetensutveckling.

### **Mainstreaming en fallgrop?**

Mainstreaming som strategi är inte oomstridd. Kritikerna menar att det finns all anledning att vara misstänksam och tolkar att målet för strategin är att kvinnor ska integreras i befintliga, manligt formade, strukturer. Man varnar för att "mainstreaming" kan bli "malestreaming". För att komma tillrätta med de diskriminerande mönster som jämställdhetspolitiken syftar till, förordar man åtgärder för att höja medvetenheten.

Diskussionen bland svenska jämställdhetsarbetare om mainstreaming-strategins vara eller inte vara, kretsar ofta kring om det behövs särskilda insatser för att förändra ett ojämnt samhälle eller om det räcker att integrera jämställdhetstanken i det normala arbetet. Jämställdhetsarbetarens förening (JA-föreningen) ville reda ut hur regeringen ser på detta och i en diskussion med jämställdhetsministern och hennes medarbetare framkom att man inte ser något motsatsförhållande mellan de båda arbetssätten:

*"Mainstreaming som arbetssätt ska synliggöra förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och leda till att särskilda åtgärder sätts in för att nå jämställdhetsmålen. Det kan handla om särskilda åtgärder för kvinnor likaväl som särskilda åtgärder för män"*

(JA-Nytt nr 2/99)

Nationellt Resurscentrum för kvinnor (NRC vid NUTEK) förordar också en kombination av de båda strategierna. Dels särskilda åtgärder för att öka kvinnors inflytande, stärka kvinnors ställning i samhället och för att kvinnor ska få ta del av statliga resurser i högre utsträckning. Dels att anlägga ett könsperspektiv i alla frågor. (Ny kvinnokraft, NUTEK 3/99).

NRC skriver vidare att vi i Sverige tenderar att glömma bort att EU:s syfte med mainstreaming-strategin var att bredda jämställdhetsinsatserna, inte att dölja de insatser som görs för kvinnor. Utgångspunkten för mainstreaming är att de befintliga strukturerna inte är könsneutrala och att kön är en av de viktigaste organisationsprinciperna i samhället. (Ny kvinnokraft, NUTEK 3/99).

JA-föreningen understryker att det måste finnas jämställdhetsutbildad personal på myndigheterna liknande länsstyrelsernas jämställdhetsexperter, som kan förklara vad jämställdhet är inom respektive myndighets ansvarsområde. I annat fall, menar de, riskerar mainstreaming-strategin att ta död på jämställdhetsarbetet. (JA-Nytt nr 4/97 och 2/99).

Krav på kompetensutveckling för alla och tillgång till expertkunskap lyfts slutligen fram av docent Tora Friberg:

*”Mainstreaming kräver kunskaper som de flesta tjänstemän för närvarande saknar. Därför är det angeläget att så många som möjligt får grundläggande genuskunskaper. Därtill fordras att det finns en del specialister som kan hjälpa till att ge vägledning om hur vissa frågor kan hanteras och hur analyser kan genomföras. Dessutom vill jag personligen tillfoga att det krävs ett engagemang som går utöver vad som vanligen kan krävas av en tjänsteman.”*

(Handbok för integrering av jämställdhet i lokal och regional utveckling NUTEK 1999:4)

### **Målen för jämställdhetspolitiken**

I Genderprogram för social välfärd har vi valt mainstreaming-strategin som ett verktyg för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen. Vi har mött motstånd och vi har sett risker, men också mycket stora fördelar.

Den främsta fördelen är att ansvaret för att utföra jämställdhetsarbetet sprids på många händer och helt nya grupper griper sig an frågan. Den främsta risken ser vi i att kunskapen om den grundläggande jämställdhetspolitiken kan vara ganska grund bland dem som ska utföra könskonsekvensanalyserna. Det finns risk att frågan enbart hanteras instrumentellt med checklistor och nyckeltal som inte sätts in i sitt

sammanhang och kopplas till jämställdhetsmålen. Men med en teoretisk och politisk plattform som är stabil och ständigt kommuniceras, blir checklistor och andra instrument mycket användbara verktyg för att utveckla jämställdhetsarbetet i vardagen.

För att relatera vårt arbete till de nationella målen om jämställdhet återges här regeringens syn på jämställdhetspolitiken så som den presenteras i regeringens skrivelse Jämställdhetspolitiken (Skr. 1996/97:41).

### *"Inledning*

*Könstillhörigheten präglar oss alla, vare sig vi är arbetstagare, arbetsgivare, chefer, politiker, barn, patienter, funktionshindrade eller tillhör en etnisk minoritet. Det betyder inte att alla kvinnor är lika. Inte heller alla män. Generellt sett prioriterar dock kvinnor och män, flickor och pojkar, olika frågor och organiserar sina liv på olika sätt. De väljer olika utbildning och olika yrken. De fördelar sin tid olika mellan förvärvsarbete och obetalt hemarbete, vilket medför att de har olika tillgång till ekonomiska resurser. De har också olika fritidsintressen och olika konsumtionsmönster.*

*Makt och inflytande är också ojämnt fördelat mellan kvinnor och män, i samhället liksom i familjen. En stor del av samhällets strukturer är uppbyggda efter en manlig norm. Denna norm, som är synlig eller osynlig, präglar i stor utsträckning även det sätt på vilket kvinnor och män organiserar sitt familjeliv.*

*Denna i modern kvinnoforskning ofta kallade könsmaktordning, som innebär mäns relativa överordning och kvinnors relativa underordning, upprätthålls och återskapas fortfarande i vårt samhälle. Det sker medvetet eller omedvetet genom beslut och handlingar i vardagen, arbetslivet, politiken och i näringslivet. Dessa beslut och handlingar leder ofta till att kvinnor på de flesta områden generellt sett får sämre villkor än män.*

*Att förändra denna ordning är jämställdhetspolitikens viktigaste utmaning. En sådan förändring sker dock inte över en natt. Det är ett långsiktigt arbete som kräver vilja, tålamod, engagemang och inte minst, kunskap.*

*En förutsättning för att åstadkomma en omfördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män är att se och erkänna de olika villkor som kvinnor och män lever under i vårt samhälle, och att förstå hur dessa förhållanden påverkar organisationen av samhällets institutioner och människors vardagsliv. Det kan också handla om att sätta*

*frågetecken för traditionella uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt.*

*Ett nödvändigt villkor för en varaktig och djupgående förändring är därför att synliggöra båda könen förutsättningar, behov och intressen samt att omsätta den kunskap som erhålls i konkreta åtgärder på alla områden. Ett sådant synliggörande kan bara åstadkommas genom att frågor analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv och genom att hänsyn tas till konsekvenserna för kvinnor och män i olika beslut som fattas i samhället.*

*Att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på alla samhällsfrågor innebär ett i många avseenden nytt och förändrat arbetssätt. Ett sådant arbetssätt är dock, enligt regeringens uppfattning, den mest effektiva metoden för att förändra de strukturer som vidmakthåller och återskapar mäns överordning och kvinnors underordning. Regeringen har därför i sin förklaring till riksdagen den 17 september 1996 angivit att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik. I avsnitt III redogörs närmare för detta arbete.*

*Målen för jämställdhetspolitiken ligger fast. Det innebär att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Vidare innebär det en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från sexualiserat (könsrelaterat) våld."*

*(Skr. 1996/97:41)*



---

---

## Könsperspektiv i praktiken

### En socialförsäkring för kvinnor och män

Riksförsäkringsverket (RFV) tillsatte 1997 en arbetsgrupp som gjorde en omfattande kartläggning av alla förmåner som administreras av RFV och försäkringskassorna. Arbetet har dokumenterats i *"En socialförsäkring för kvinnor och män"*.

Att lagar och regler inte är snedvridande betyder inte att man kan säga att socialförsäkringarna och verksamheterna vid RFV och kassorna är könsneutrala. Olika behandling av kvinnor och män kan framför allt förekomma när det gäller förmåner som grundar sig på bedömningar från försäkringskassans sida. T.ex. vårdbidrag, arbetsskadelivräntor, sjukpenning, rehabilitering, sjukbidrag och förtidspension. När försäkringskassan ska tillämpa de lagar som finns och göra sina bedömningar, kan behandlingen av kvinnor och män bli olika.

Gruppen påpekar också att socialförsäkringarnas konstruktion, där ersättningen ofta står i relation till inkomsten, i sig speglar de skillnader som finns mellan könen på arbetsmarknaden.

### Lika inför kassan?

Kvinnor bedöms annorlunda än män i socialförsäkringsärenden. Där-  
emot går det inte att belägga att invandrare som grupp diskrimineras enligt en studie som gjorts inom RFV.

Projektet *"Lika inför kassan"* genomfördes under hösten 1998 på försäkringskassor över hela landet. Man undersökte om socialförsäkringens regler tillämpas rättvist mellan män och kvinnor, men också om utbildningsnivå och etnicitet påverkar bedömningarna. Inspirationskälla till studien var undersökningen i Stockholmskassan som refereras ovan, i kapitel 1.

Tre ärendeslag undersöktes: rehabilitering, handikappersättning och vårdbidrag för funktionshindrade barn. 385 erfarna rehabiliterare och handläggare utsattes för "blindtester" där de fick ta ställning till kon-

struerade typfall. Fallen var desamma men man varierade kön, utbildning och nationell identitet.

Handläggarnas svar bekräftade bilden från tidigare studier; könet är den viktigaste dimensionen för att förklara att bedömningarna blir olika. När även utbildningsbakgrunden förs in som jämförelsegrund blir skillnaden mellan hur svenska och utländska medborgare bedöms, liten. En granskning av rehabiliteringsfallen visar att det genomgående är mer negativt att vara kvinna än man.

I studien fick handläggarna bl.a. bedöma utsikten för personer med samma sorts besvär, men med olika kön, utbildning och etniskt ursprung, att återgå i arbete. Sju av grupperna visar inga signifikanta skillnader mellan svenska och utländska personer. Prognosen för utländska lågutbildade kvinnor är dock betydligt mer negativ än för övriga grupper.

Även om studien i huvudsak inte visar på någon särbehandling av icke-svenskar så pekar svaren på att invandrade lågutbildade kvinnor bedöms med en särskild måttstock. I övrigt är det svårt att peka på invandrare som en diskriminerad grupp, enligt studien. Men det verkar som om problemen adderas när vi kommer till gruppen utländska, lågutbildade kvinnor.

"Lars" och "Semira" har samma sjukdomshistoria, samma familjeförhållanden och lever under samma sociala förhållanden. Studien visar att handläggarna ser ljusst på "Lars" chanser att återgå i arbete inom två år. För "Semiras" del är det många som överväger hel förtidspension.

De fria kommentarer handläggarna kunde lämna till enkäten förstärker bilden att synen på manligt och kvinnligt styr bedömningar och beslut. "Lars" och "Semira" har fyra barn, bor i villa och har en yrkesarbetande make/maka – det bedömdes som stabil familjesituation för "Lars" men barnen sågs som ett hinder för "Semiras" möjligheter att återgå till arbete.

Studien "Lika inför kassan?" har publicerats som en debattbok som ska tjäna som underlag för fortbildning på försäkringskassorna.

## Flickor och pojkar med DAMP

### **Handikappersättning och vårdbidrag**

I regleringsbrevet för 1998 fick RFV i uppdrag att undersöka varför ersättningarna ökat för förmånerna *handikappersättning och vårdbidrag för funktionshindrade barn*. RFV deltog i departementets metodstudie



och fick därmed stöd i att göra en könskonsekvensanalys i undersökningen.

Själva uppdraget i regleringsbrevet angav inget krav om en könskonsekvensanalys och utredarna tror inte att någon sådan hade blivit gjord om inte möjligheten att medverka i metodstudien funnits. Detta trots att man hade ett generellt mål i sitt regleringsbrev om att "utveckla sin verksamhet med hjälp av ett genderperspektiv".

Utredarna menar vidare att könsperspektivet "väsentligt har bidragit till att höja kvaliteten i arbetet och resultatet". En analys av handikappersättningarnas fördelning på olika nivåer gav andra resultat när de könsuppdelades. "Flera gånger fick vi en annan bild av verkligheten genom att dela upp efter kön", säger utredarna. Exempelvis såg de att kvinnor med förtidspension har handikappersättning som tillägg medan män har ersättning redan när de arbetar. Vidare konstaterades att kvinnor har den lägsta ersättningsnivån medan män har den högsta.

En viktig slutsats i utredningen var att den ökade diagnostiseringen av DAMP, MBD och ADHD var en viktig faktor i att ersättningarna ökat. Man konstaterade också att här fanns stora könsskillnader. 1989–1996 mer än tredubblades vårdbidrag för pojkar med dessa diagnoser – från 200 till drygt 700 bidrag. Antalet nybeviljade vårdbidrag för pojkar har nästan fördubblats sedan 1993 för diagnoser som autism m.fl.

"Tack vare upptäckten att ökningen är så oerhört könsbaserad kommer RFV nu att söka mer kunskap om orsakerna bakom denna skillnad. Vi behöver få fördjupade kunskaper om de grupper som döljer sig bakom statistiken" säger utredarna.

Ett seminarium om DAMP har genomförts som en uppföljning av utredningen och vid detta ställer man sig frågor kring beteendemönster, diagnostisering och behandling för pojkar och flickor.

### **Utredningen om bemötande av funktionshindrade**

Flickor och pojkar med DAMP tas också upp till diskussion i rapporten *Kvinnor, män och funktionshinder (SOU 1998:138)*. Där refereras en studie vid en barnpsykiatrisk öppenvårdsmottagning i Göteborg som visar att pojkar rutinmässigt utreds mer noggrant och får fler återbesök än flickor. Pojkarna får därför också diagnos oftare än flickorna. När studien började fick 26 procent av pojkarna diagnoserna DAMP/ADHD, jämfört med 2 procent av flickorna. För pojkarna utfärdades också fler läkarutlåtanden för vårdbidrag än för flickorna.

I studien undersöktes alla barn som gjorde nybesök på mottagningen under fyra år – 610 barn av vilka 47 procent var flickor. Efter två år

ändrades arbetssättet så att det gjordes en neuropsykiatrisk bedömning och ett test av den kognitiva funktionen hos alla barn. Då upptäcktes DAMP/ADHD hos 36 procent av flickorna och 42 procent av pojkarna. När man utredde barnen noggrant ökade alltså diagnostiseringen med 33 procent för flickorna och 16 procent för pojkarna. Relationen mellan flickor och pojkar ökade från en flicka på nio pojkar till en flicka på tre pojkar.

Utredningen konstaterar att en orsak till att pojkar undersöks oftare än flickor i barnpsykiatri är att kunskapen om DAMP-symptom är grundad på forskning som nästan bara har undersökt pojkar. Sedan 1960-talet finns 5 000 internationella studier om pojkar och 25 om flickor.

Det behövs mer forskning, specifikt om flickor med DAMP/ADHD för att upptäcka dem konstaterar en av forskarna, Svenny Kopp. Han konstaterar också att det är viktigt att se flickors och pojkars olikheter. När en flicka undersöks ska hennes svårigheter och beteende jämföras med andra flickors, inte med pojkars. När flickorna får en diagnos ökar förståelsen för deras svårigheter och de kan få bättre stöd i skolan. En diagnos ökar också föräldrarnas möjligheter att få pedagogisk hjälp, avlösning och ekonomiskt stöd, menar Svenny Kopp.

## Flickor på institution

Statens institutionsstyrelse (SiS) driver behandlingshem för omhändertagna ungdomar och missbrukare, men svarar också för att det bedrivs forskning för att utveckla ungdoms- och missbrukarvården. Inom SiS har genderarbetet tagit fart genom diskussioner om bästa möjliga vård för kvinnliga respektive manliga klienter.

Kunskapen om kvinnors och flickors särskilda situation och behov har lett till att man nu har särskilda avdelningar för kvinnor och flickor inom institutionsvården. Det har gett goda resultat och har lett till en bättre omsorg om kvinnor och flickor.

SiS har också låtit en forskare titta särskilt på ett behandlingshem som gjordes om till en flickinstitution. Det visade sig att relationerna mellan elever och personal förändrades när det blev en ren flickinstitution. Också disciplineringen blev annorlunda. Personalen uppfattar sig inte längre som övervakare av disciplinen hos en hotfull elevgrupp. Deras bekymmer gäller snarare hur man ska kunna skapa förtroendefulla relationer och få den öppenhet och tillit från flickorna som behövs för behandlingen.

I rapporten "Ett §12-hem för flickor" visas hur personalen fick omdefiniera både sina yrkesroller och synen på ungdomarna när hemmet bytte skepnad. Personalen beskriver t.ex. konflikterna på flickinstitutionen och den könsblandade institutionen som helt olika. Pojkarnas "bråk" och våldsamma sammanstötningar med personalen kräver ett helt annat slags bemötande än flickorna som "bråkar" verbalt. Manlig personal känner sig osäker på hur de ska kunna hantera flickorna om de ändå blir våldsamma. De kan inte göra som sina kvinnliga kollegor – ta dem i knät. En manlig vårdare frågar sig "var går gränsen mellan mig som man och flickor som varit utsatta för sexuella övergrepp till exempel. Hur man tar i dem är fortfarande ett osäkert kapitel".

Konfliktlösningen blir alltså olika för flickor och pojkar. De manliga teknikerna för disciplinering kan sammanfattas med begreppet konfrontation och det är utifrån den traditionen institutionerna har fått sina normer och personalen sin skolning. Hur ser då den kvinnliga formen av konfliktlösning ut? Kvinnlig personal beskriver ofta att de agerar strategiskt, utifrån kunskaper om flickornas positioner och styrkeförhållanden i gruppen. Konflikten får inte sin lösning genom att en vinner och en annan förlorar. I stället agerar man utifrån de relationer som finns mellan flickorna. Manlig personal kan ibland ha svårt att tolka flickornas sätt att uttrycka sig eftersom de har det "raka" språket som referensram.

Den "ideala" sammansättningen av personal på pojk-/mansavdelningar respektive flick-/kvinnoavdelningar diskuteras nu inom SIS. Är det så att flickor/kvinnor bör ha enbart kvinnliga vårdare eller blir det också viktigt att de får möta mogna och trygga män? Är det så att pojkarna behöver enbart manliga vårdare? Är det en fördel eller en nackdel att det blir lugnare på pojk-/mansavdelningar om det också finns kvinnlig personal, frågar man sig.



---

---

## Förslag för framtiden

### Genderprogram för social välfärd – etapp två

Grunden för Genderprogrammet ligger fast från tidigare. I dokumentet *Genderprogram för social välfärd 1997-04-14* återfinns den plattform som fungerat som direktiv för programmets första etapp (bilaga 4). Den ska även fungera som plattform under den andra etappen av programmet. Ändringar i plattformen gäller organisation och mål för det fortsatta arbetet som beskrivs nedan.

### Tidsplan och avrapportering

Genderprogrammets andra etapp pågår under 1999-10-01–2001-09-30. Då ska etappens arbete dokumenteras i en lägesrapport och förslag för framtiden ges.

### Organisation

En intern arbetsgrupp för Genderprogrammet bildas inom Socialdepartementet. Arbetet leds av en enhetschef och består i övrigt av en gendersamordnare från varje enhet och en administratör. Departementets chefsgrupp utgör styrgrupp för arbetet.

Inom gruppen utses ansvariga för:

- Intern utveckling och tillämpning av Genderprogrammet
- Myndighetskontakter
- Informationsspridning och erfarenhetsutbyte
- Metodfrågor – tillämpning och utveckling
- Kompetensutveckling – teori och metod inom departementet och myndigheterna
- Administration

## **Mål och syfte för arbetsgruppen**

Mål för Genderprogrammets andra etapp är:

- att varje förslag som läggs och beslut som fattas i departementet och dess myndigheter föregås av en könskonsekvensanalys som redovisas och leder till åtgärder.

Huvudsyftet är att:

- föreslå ett system för genomförande, uppföljning och utvärdering av könskonsekvensanalyser.

### *Intern utveckling och tillämpning*

Syfte:

- att med enheternas handlingsplaner som grund föreslå en plan för hela departementet senast den 1 februari 2000,
- att ta fram rutiner för att integrera Genderprogrammets mål i all verksamhet i departementet – såväl i styrdokument som regleringsbrev, kommittédirektiv m.m. som i egen produktion exempelvis propositioner och andra förslag,
- att ta fram rutiner för uppföljning och återrapportering av målen.

### *Erfarenhetsutbyte*

Syfte:

- att vara kontaktlänk mellan arbetsgruppen och myndigheternas gendersamordnare,
- att följa myndigheternas arbete med sina handlingsplaner och finna rutiner för hur framgångsfaktorer och fallgropar kan fångas upp,
- att föreslå former för och genomföra kontinuerlig informations-spridning om arbetet i Genderprogrammet,
- att samla myndigheternas gendersamordnare minst två gånger under etapp 2.

### *Metodutveckling*

Syfte:

- att utveckla och föreslå metoder för att göra könskonsekvensanalyser i samverkan med myndigheter och bolag,
- att föreslå hur tillämpade könskonsekvensanalyser ska utvärderas,
- att analysera effekten av tillämpade metoder på myndigheter och i departementet.

### *Kompetensutveckling*

#### Syfte:

- att stödja enheter och handläggare i departementet att integrera Genderprogrammet i regleringsbrev, kommittédirektiv och verksamhetsplanering,
- att föreslå och svara för genomförandet av stödinsatser för myndigheter och bolag,
- att föreslå och svara för genomförandet av internutbildning i departementet i teori- och metodfrågor knutna till Genderprogrammet.

### *Administration*

#### Syfte:

- att svara för löpande dokumentation och administration av Genderprogrammet,
- att medverka i informationsspridning om Genderprogrammet,
- administrera och samordna kompetensutvecklingsinsatser,
- att uppdatera Lotus Notes databas för Genderprogrammet.





# Bilaga 1

---

## Vårt arbete

### *Organisation*

#### **Idégruppen**

För att skynda på arbetet med Genderprogrammet, i både departementet och i våra myndigheter och bolag bildades en idégrupp och en projektledare tillsattes på halvtid.

Idégruppens huvudsakliga uppgifter har varit:

- att sprida kunskap om hur en verksamhet analyseras ur ett könsperspektiv,
- att stimulera till att metoder för att utveckla verksamheter med ett könsperspektiv tas fram och utvärderas och
- att stimulera till handling och praktiskt utvecklingsarbete inom de verksamheter som berörs.

### *Våra verktyg*

#### **Regleringsbrev**

Ett slags förarbete till Genderprogrammet skedde redan hösten 1996 då regleringsbrev för 1997 skrevs. Då fick myndigheterna i uppdrag att utveckla sin verksamhet med hjälp av ett könsperspektiv. Därefter har generella mål och ibland också särskilda uppdrag skrivits in i samtliga regleringsbrev.

### **Utbildning**

#### *Introduktionsutbildning*

Vi har erbjudit en introduktionsutbildning kring utvecklingsprogrammet *Genderprogram för social välfärd*. Utbildningen har genomförts vid fyra tillfällen inom departementet, vid fem olika myndigheter och 11 försäkringskassor.

Målet var att deltagarna efter seminariet ska känna till syfte och uppläggning av programmet samt förstå hur programmet kan tillämpas på den egna verksamheten. En enkät inom departementet visade att målet nåtts.

Målgrupper har varit chefer och myndighetshandläggare i departementet, kommittépersonal samt ledningsgrupper och handläggare i myndigheter och bolag.

#### *Vidareutbildning*

Departementets myndighetshandläggare har vid fem tillfällen erbjudits vidareutbildning, som syftar till att förbättra myndighetsdialogen samt öka kvaliteten på uppdragsformuleringar i regleringsbrev och kommittédirektiv. Seminarierna har haft myndigheternas årsredovisningar som underlag och målet med dem var att deltagarna ska förstå *hur Genderprogram för social välfärd* kan tillämpas på respektive myndighet samt kunna förmedla detta till andra.

Det stora flertalet myndighetshandläggare har deltagit i dessa utbildningar och målet med dem har nåtts.

Vid två tillfällen har utbildning och erfarenhetsutbyte anordnats för gendersamordnarna vid departementets myndigheter och bolag. Utbildningen har skett i internatform och syftade till att ge deltagarna inspiration och idéer till nya utvecklingssteg i programarbetet på hemmaplan.

#### *Temaseminarier*

Vi har under perioden erbjudit fem temaseminarier som syftat till att förmedla kunskap om teorier och metoder för hur ett könsperspektiv kan tillämpas i verksamheten på den sociala välfärdens område. Målgrupper har varit gendersamordnare, handläggare och chefer inom departementet och i våra myndigheter och bolag.

#### *Nyhetsbrev*

Vi har gett ut ett Nyhetsbrev en gång per termin där målgruppen varit handläggare och chefer i departementet, myndigheter och bolag.

#### *Dialogseminarier*

Vi har inbjudit gendersamordnarna till dialogseminarier vid fem tillfällen – ett forum för en stunds dialog och reflektion. Målet för dialogseminarierna var att ge gendersamordnarna kontinuerligt stöd i sitt arbete, samt att fånga upp myndigheternas och bolagens behov i det fortsatta utvecklingsarbetet.

#### *Nätverk*

Sammantaget har utbildningstillfällena, temaseminarier och dialogseminarier varit utmärkta samlingspunkter för ett informellt nätverk mellan dem som aktivt arbetar med mainstreaming i praktiken. Genom

temaseminarierna har vi också fått kontakt utanför departementets sfär och kunnat utbyta erfarenheter och idéer.

### *Strategiseminarium*

I juni 1999 anordnade vi ett erfarenhetsseminarium kring strategier och arbetsformer för att berika all verksamhet med ett könsperspektiv. Syftet med seminariet var att samla konkreta erfarenheter av att utveckla verksamheten med hjälp av könskonsekvensanalyser från vårt eget område och från angränsande. Seminariet visade att erfarenheterna från mainstreaming i praktiken fortfarande är begränsade, men vi noterade en stor skillnad mot när programmet startade för knappt två år sedan. Att väga in kön som en variabel i den normala verksamheten håller på att få fotfäste och positiva erfarenheter kan rapporteras från allt fler.

### **Uppföljning**

Kontinuerlig uppföljning av myndigheternas arbete med *Genderprogram för social välfärd* har skett med flera instrument:

- återrapporteringskrav i regleringsbrevet,
- krav om handlingsplan för alla myndigheter 1999-07-01,
- den politiska ledningens myndighetsdialog,
- sammanställning av myndigheternas återrapportering i årsredovisningarna, som distribueras som exempelsamling till myndigheternas och bolagens gendersamordnare,
- uppföljning av handlingsplanerna genom utbildning av departementets myndighetshandläggare,
- uppföljning av handlingsplanerna genom särskilda utvecklingssamtal mellan respektive statssekreterare och samtliga myndighets- och bolagschefer.

## Bilaga 2

---

### Idégruppens medlemmar

*Margareta Foyer*  
Ordförande  
Socialdepartementet  
margareta.foyer@social.ministry.se

*Ann Boman*  
Projektledare  
Ann Boman Utveckling AB  
ab@ann-boman.se

*Anna Wahlström*  
Projektadministratör  
Socialdepartementet  
anna.wahlstrom@social.ministry.se

*Britt-Marie Anderson*  
Riksförsäkringsverket

*Hans Andersson*  
Socialdepartementet

*Birgitta Fristedt-Odelberg*  
Folkhälsoinstitutet

*Magnus Gunnarsson*  
Socialdepartementet

*Evy Lind*  
Socialdepartementet

*Ingalill Paulsson Lütz*  
Socialstyrelsen

*Kjell Rempler*  
Socialdepartementet

*Jonas Widell*  
Socialdepartementet

*Gertrud Åström*  
konsult

## Bilaga 3

---

### Definitioner av begrepp

**Jämställdhet** innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende,
- vårda hem och barn,
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Jämställdhet är en viktig samhällsfråga som bör angå och engagera män likaväl som kvinnor. Jämställdhet innebär inte att kvinnor och män ska bli lika, utan att kvinnors och män rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska vara oberoende av om de är födda till kvinnor eller män.

Jämställdhet innefattar både kvantitativa och kvalitativa aspekter. Den kvantitativa aspekten syftar på lika representation av kvinnor och män inom samhällets alla områden. Det kvalitativa perspektivet handlar om att se kvinnors respektive mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar som likvärdiga, som ett sätt att berika och styra utvecklingen inom alla områden i samhället.

**Gender** hänför sig till de egenskaper och möjligheter som är förknippade med att vara kvinna eller man, samt de sociokulturella förhållandena mellan kvinnor och män. Dessa egenskaper, möjligheter och förhållanden är socialt betingande och lärs in genom socialiseringsprocessen. De är anpassade till sitt sammanhang och möjliga att förändra över tiden.

Kvinnors och mäns likvärdiga ställning i samhället ska inte ses som en kvinnofråga. Med ett könsperspektiv som ansats ser man till både kvinnor och män och deras respektive roller, skyldigheter, rättigheter, prioriteringar, behov och möjligheter.

**Att låta könsperspektivet genomsyra den totala verksamheten (Mainstreaming)** innebär att jämställdhet mellan kvinnor och män ingår som en självklar del i alla former av beslut. Att låta könsperspektivet genomsyra verksamheten betyder att man tar hänsyn till både kvinnors och mäns prioriteringar och behov. Att integrera könsperspektivet i verksamheten kräver att analyser görs av olika potentiella effekter på kvinnors respektive mäns situation inom området, och att konsekvenserna av beslutet beskrivs i en *könskonsekvensanalys*. Sådana analyser måste göras innan de viktiga besluten fattas om mål, strategier och resurstilldelning.

## Bilaga 4

---

### Genderprogram för social välfärd 1997-04-14

#### **Bakgrund**

Genom utvecklingsprogrammet *Genderprogram för social välfärd* ska all verksamhet inom Socialdepartementets ansvarsområden tillföras ett genderperspektiv. Det innebär att man alltid analyserar förslag och verksamhet utifrån båda könen behov och förutsättningar. Utvecklingsprogrammet syftar till att höja kvaliteten och effektiviteten i verksamheterna samt att öka arbetstillfredsställelsen för personalen.

Jämställdhetsarbetet inom Socialdepartementet ska utvecklas och bedrivas på ett nytt sätt. Det ska nu vila på två ben; Det ena benet är personalpolitiken, som även fortsättningsvis ska utvecklas enligt jämställdhetslagens intentioner. Det andra benet är själva verksamheten, som ska tillföras ett genderperspektiv. De bägge benen – personalpolitiken och verksamhetsfrågorna – är ömsesidigt beroende av varandra. Det krävs exempelvis ett nytt och utvecklat ledarskap, och inte minst en stärkt kvinnlig chefsroll, men det krävs också en jämn könsfördelning för att genderperspektivet ska kunna utvecklas inom en organisation.

Utvecklingsprogrammet stämmer väl överens med regeringens, delvis nya, inriktning av jämställdhetspolitiken. Det svenska jämställdhetsarbetet har varit mycket framgångsrikt och väckt stor uppmärksamhet internationellt. Arbetet har hittills haft en egen sidoordnad struktur med jämställdhetsansvariga och jämställdhetskommittéer. Nu är det svenska jämställdhetsarbetet emellertid på väg in i en ny fas, där inriktningen är att konkretisera och integrera jämställdhetsarbetet i den ordinarie verksamheten.

Regeringen har utfärdat direktiv till kommittéer och särskilda utredare om att ”alla förslag som läggs fram ska föregås av en analys och innehålla en redovisning av de jämställdhetspolitiska effekterna” (dir 1994:124). Av regeringsförklaringen från mars 1996, framgår att ”Ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik”. Konkret innebär det att varje departement har ansvar för att följa upp och utvärdera jämställdhetsarbetet inom sina respektive sakområden.

## **Utgångspunkter**

Genderperspektivet riktar fokus på kvinnors och mäns situation utifrån deras olika livserfarenheter, möjligheter, rättigheter och ansvar. Genderrollen är alltså föränderlig över tid och mellan olika kulturer. Därmed skiljer den sig från den biologiska könstillhörigheten som är bestående.

Kvinnor och män har rätt att få adekvat bemötande, vård eller behandling utifrån de egna förutsättningarna och behoven. Genderperspektivet är därför inte bara en fråga om rättvisa utan också en strategisk fråga för verksamhetens långsiktiga utveckling och trovärdighet. Ett genderperspektiv på verksamheten syftar till att utveckla effektiviteten och kvaliteten.

Med ett genderperspektiv tar samhällets organisationer och institutioner hänsyn till såväl kvinnors som mäns behov, livssammanhang och sätt att förhålla sig. Det medför att den sociala välfärdens verksamheter måste förändras. Maktstrukturer, beslutsprocesser, beredningsformer och analytiska perspektiv behöver utvecklas och anpassas för att kvinnliga och manliga synsätt ska kunna ta likvärdig plats.

För att en fråga ska kunna analyseras och bevakas i förhållande till kvinnors och mäns behov och förutsättningar måste ett medvetet genderperspektiv finnas med under hela handläggningskedjan. En fråga eller ett ärende påverkas på en mängd olika sätt innan ett beslut fattas. Både den formella och den informella hanteringen har betydelse för ett ärendes utveckling. I en genderanalys frågar vi oss vem som får vad och under vilka villkor det sker – det gäller såväl den producerade tjänsten som alla delar i den sammansatta struktur som producerar den.

Att anlägga ett genderperspektiv på verksamheten – dvs. analysera förslag och verksamhet utifrån båda könen utgångspunkter – innebär att verksamheten berikas och effektiviseras. En genderanalys, att använda kön som indelningsgrund inom alla områden, är en förutsättning för att kunna främja jämställdhet. Det arbetet kräver nytänkande och vilja att upptäcka skillnader mellan kvinnors och mäns villkor och behov. Traditionella uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt måste ifrågasättas och verksamheten måste tillåtas färgas av både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter.

## **Målgrupper**

Utvecklingsprogrammet omfattar Socialdepartementet samt dess kommittéer och myndigheter. I programarbetet bör också ett samarbete utvecklas med ett urval av huvudmännen för de direkta verksamheter som

faller inom departementets verksamhetsfält såsom kommuner, landsting, försäkringskassor, länsstyrelser m.fl. liksom övriga större aktörer inom området, t.ex. ideella organisationer.

## **Mål**

Utvecklingsprogrammets övergripande mål är att stimulera såväl det egna departementet som dess kommittéer och myndigheter att utveckla sin verksamhet med hjälp av ett genderperspektiv. Syftet med programarbetet är att höja effektiviteten och kvaliteten i verksamheterna så att resurserna utnyttjas effektivt, att kvinnor och män får tillgång till god vård och service på lika villkor och att personalens resurser tas tillvara på bästa sätt. Målet är effektivitet, kvalitet och arbetstillfredsställelse – god kvalitet i tjänsterna liksom i arbetet.

Utvecklingsprogrammet ska vara struktur-, process- och resultatorienterat och det ska leda till ett aktivt utvecklingsarbete med ett genderperspektiv, inom departementet samt dess kommittéer och myndigheter. I årsredovisningen för år 1997 ska framgå vilket arbete som genomförts samt planer för det fortsatta arbetet.

Det finns anledning att tro att många samhällsförändringar skulle sett annorlunda ut om ett genderperspektiv funnits med redan vid utformningen av reformerna. För att kommande reformer och beslut bättre ska kunna ta tillvara behov hos både kvinnor och män, ska Socialdepartementet verka för att en konsekvensanalys görs innan besluten fattas. Myndigheterna ska dessutom bevaka och analysera om det finns hinder i regelverken för att bedriva verksamheten med ett genderperspektiv och för att uppnå sina mål, samt föreslå relevanta förändringar.

Till utvecklingsprogrammet knyts en idégrupp och en projektledare som tillsätts av Socialdepartementet. Idégruppen ska arbeta processinriktat, och den ska utveckla och erbjuda kunskap, utveckla metoder, stimulera till handling samt fungera som ett aktivt stöd och idéforum för att integrera ett genderperspektiv på den sociala välfärdens områden.

Idégruppen ska verka för att synliggöra ojämställdhetens struktur och att genderperspektivet integreras i uppföljnings- och utvärderingsarbete inom departementet samt dess kommittéer och myndigheter. Resultatet av myndigheternas arbete ska regelbundet återrapporteras till Socialdepartementet.

## **Programarbetet**



Varje myndighet inom Socialdepartementets område har enligt respektive regleringsbrev till uppgift att analysera förslag och verksamhet utifrån båda könen utgångspunkter. Detta utvecklingsprogram syftar till att påskynda det arbetet. Den centrala idégruppen står till myndigheternas förfogande liksom projektledaren som också ska vara en resurs för myndigheterna. Det konkreta programarbetet ska dock bedrivas inom respektive myndighet och återrapporteras till Socialdepartementet. Varje verksamhetsledning är ansvarig för programarbetet på respektive myndighet. På myndigheten bör en kontaktperson utses som genom idégruppens försorg ges stöd och utbildning samt möjlighet till erfarenhetsutbyte.

Att utveckla verksamheten med hjälp av ett genderperspektiv kräver ett nytt förhållningssätt, ny kunskap och nya metoder. Idégruppen ska utveckla och sprida kunskap om hur genderanalyser kan göras och vilka effekter ett sådant arbete kan få. På så vis bidrar idégruppen till att utveckla kunskapen om vilka medvetna och omedvetna värderingar som styr beslutsfattande och praktiskt handlande – befintliga mönster kan göras synliga.

Idégruppen ska också stimulera till utveckling av verktyg för att förändra befintliga verksamheter men också för att nya beslut och nya verksamheter ska kunna bygga in ett genderperspektiv från början. Verktygen bör vara av flera slag. Frågor som kan ställas är t.ex.; vilka möjligheter har kvinnor respektive män att påverka, hur fördelas resurserna mellan könen, är det kvinnors eller mäns erfarenheter och behov som legat till grund för utformningen av verksamheten och hur skulle verksamheten se ut om man utgick från båda könen behov och förutsättningar?

Idégruppen har vidare en viktig pedagogisk uppgift. Den ska utveckla och sprida kunskap om ett genderperspektiv på den sociala välfärdens område. Men det är också väsentligt att idégruppen medverkar till att berörda verksamheter ges stöd i att tillämpa kunskaperna i ett konkret utvecklingsarbete som syftar till att förändra vardagsarbetet i berörda verksamheter.

Sammanfattningsvis är idégruppens uppgifter:

- att sprida kunskap om hur en verksamhet analyseras ur genderperspektiv,
- att stimulera till att metoder för att utveckla verksamheter med ett genderperspektiv tas fram och utvärderas och

- att stimulera till handling och praktiskt utvecklingsarbete inom de verksamheter som berörs.

För att kunna genomföra dessa övergripande uppgifter bör idégruppen bl.a.:

- samordna utbildningsinsatser,
- initiera nätverk för erfarenhetsutbyte,
- stimulera till forskning och utvärdering,
- verka för att metoder för resultatredovisning tas fram samt
- stödja och stimulera till aktivt förändrings- och utvecklingsarbete.

### **Tidsplan**

Programarbetet ska bedrivas etappvis. Etapp 1 ska starta under våren 1997 och vara avslutad 30 juni 1999. Då ska samtliga enheter inom och myndigheter knutna till departementet ha en plan för hur arbetet med genderfrågorna ska bedrivas och de ska också ha startat ett aktivt utvecklingsarbete.

Etapp 1 ska avrapporteras i form av en lägesbeskrivning utifrån utvecklingsprogrammets mål samt en rekommendation om hur kommande etapper lämpligast kan bedrivas.

## Referenser

Andersson; Berit, *"Ett §12-hem för flickor – Omdefinitioner i ungdomsvården"*. Statens institutionsstyrelse 1998.

Ds 1999:33 *Utan spaning spaning ingen aning*. En rapport från Socialdepartementets genderprojekt.

*En socialförsäkring för kvinnor och män*. En kartläggning ur ett genderperspektiv. Riksförsäkringsverket redovisar 1998:1.

*Förenta Nationernas fjärde kvinnokonferens*. Utrikesdepartementet 1996, Ny serie II:51.

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

*Genderprogram för social välfärd*. Bilaga till departementsprotokoll § 413 1997-09-11.

*Handbok för integrering av jämställdhet i lokal och regional utveckling*. NUTEK; 1999:4

*Handbook for mainstreaming. A Gender Perspective in the Health Sector*, Sida 1997.

*Handlingsprogram för jämställdhet*. Sida. Avdelningen för policy och juridik april 1997.

*Häriifrån till jämställdheten*. Huvudrapport från programberedningen Kommunerna och jämställdheten. Svenska kommunförbundet, Kommentus förlag 1998.

*JA-Nytt nr 4/97 och 2/99*. Nyhetsbrev från Jämställdhetsarbetarens förening.

*Jämställdhetsreflexen*. Länsstyrelsen i Västra Götaland.

*KOM(96) 67 slutlig av den 21 februari 1996. Meddelande från Kommissionen "Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser".*

*Lika inför kassan? Studiematerial och debattinlägg. Riksförsäkringsverket 1999.*

*Lägesrapport från kommissionen om uppföljning av meddelandet "Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser".*

*Ny kvinnokraft. NUTEK, oktober 1999.*

*Nyckeltal för jämställdhet. Länsstyrelsen i Östergötland, 1999.*

*Skr. 1996/97:41 Regeringens skrivelse Jämställdhetspolitiken.*

*Social Försäkring nr 5/98.*

*SOU 1998:138 Kvinnor, män och funktionshinder. Rapport till Utredningen om bemötande av personer med funktionshinder.*

*Stödfrågor för att införliva genderperspektivet i försäkringshandläggningen. Försäkringskassan i Stockholms län.*