

# **Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)**

Delredovisning av regeringsuppdrag

Dnr: 2015/021

Dnr: 2015/021

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser  
Studentplan 3, 831 40 Östersund  
Telefon: 010 447 44 00  
Fax: 010 447 44 01  
E-post: [info@tillvaxtanalys.se](mailto:info@tillvaxtanalys.se)  
[www.tillvaxtanalys.se](http://www.tillvaxtanalys.se)

För ytterligare information kontakta: Peter Frykblom  
Telefon: 010 447 44 26  
E-post: [peter.frykblom@tillvaxtanalys.se](mailto:peter.frykblom@tillvaxtanalys.se)

## Förord

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Tillväxtanalys, fick i 2015 års regleringsbrev i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten ska utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten, exempelvis utvärderingar av företagsstöd, ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen redovisades till Regeringskansliet den 2 november 2015 och innehöll identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten ska vidta och genomföra 2016–18.

Redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen sker i myndighetens årsredovisning för 2016–18. Myndigheten lämnar även denna delredovisning till Regeringskansliet.

Under 2016 bildades en intern arbetsgrupp som har till uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering i verksamheten under 2017–18. Gruppen består av samordnaren för JiM och representanter från myndighetens olika avdelningar och har som ett led i arbetet tagit fram denna delredovisning.

Östersund, februari 2018

Sonja Daltung  
Generaldirektör  
Tillväxtanalys



## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>8</b>
1.1 Bakgrund till uppdraget .....	8
1.2 Myndighetens uppdrag kopplat till jämställdhet .....	8
1.3 Mål .....	9
<b>2 Genomförande .....</b>	<b>10</b>
2.1 Arbetsätt .....	10
2.1.1 Jämställdhetsfrågor prioriteras i utvalda projekt .....	10
2.1.2 Jämställdhetsintegrering av interna styrdokument .....	11
2.2 Kommunikation .....	11
2.3 Kunskap .....	12
2.3.1 Kunskapshöjande aktiviteter .....	12
2.4 Återstående aktiviteter .....	13
<b>3 Måluppfyllelse .....</b>	<b>15</b>
<b>4 Det fortsatta arbetet .....</b>	<b>16</b>



## Sammanfattning

Tillväxtanalys satte 2015 i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering målet att:

*”Tillväxtanalys ska i ökad utsträckning belysa jämställdhetsperspektiv i sin produktion och i sin kommunikation av resultat.”*

Tillväxtanalys anser att vi genom de genomförda och planerade aktiviteterna kommer att uppfylla målet. När vi i vårt arbete belyser jämställdhetsperspektiv leder det även till ökad kunskap hos våra målgrupper. Detta kan därefter bidra till att det jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, nås.

### Insatser inom tre prioriterade områden

Under 2015–17 har Tillväxtanalys genomfört aktiviteter inom områdena *arbetsätt*, *kommunikation* och *kunskap*. Under 2017 har arbetet fokuserats till att öka organisationens kunskap och hitta arbetsformer där jämställdhetsintegrering blir en naturlig del i vår verksamhet. Detta har framför allt gjorts genom att utvalda projekt har fått i uppdrag att lyfta jämställdhetsfrågor i sitt arbete. Erfarenheterna från projekten ska därefter spridas i organisationen och ge inspel till arbetet med att utveckla organisationens arbetsätt för att inkludera ett jämställdhetsperspektiv i våra analyser och utvärderingar.

För att öka kunskapen inom området har interna utbildningsinsatser arrangerats under den aktuella perioden. Dessa har dels behandlat jämställdhetsintegrering som strategi, dels fokuserat på att ge ökad kunskap inom områden som är relevanta för Tillväxtanalys kärnverksamhet.

Riktlinjer för hur myndigheten kommunicerar normmedvetet har tagits fram. Riktlinjerna behandlar bildspråk, språk, enkäter och formulär, konferenser, seminarier och panel-diskussioner.

Aktiviteter inom ovanstående tre områden är även planerade för 2018.

### Det fortsatta arbetet

Myndigheten fortsätter arbetet med att ta fram nya rutiner och vidareutveckla vår kompetens för att på ett strukturerat och hållbart sätt inkludera ett jämställdhetsperspektiv i våra utvärderingar, analyser och kommunikation av resultat. Detta arbete kommer fortsatt att inbegripa frågor om styrning, kompetens, arbetsätt, stöd, uppföljning och utvärdering.

En intern kompetensinventering ska göras för att säkerställa att det finns förutsättningar för att genomföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt. Myndigheten ska därefter finna en långsiktig lösning för kompetensförsörjning inom detta område.

Riktlinjer och stöd för analytiker ska även tas fram, i syfte att löpande hitta rätt perspektiv och nivå i frågan i Tillväxtanalys olika projekt.

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund till uppdraget

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Utifrån detta arbetar regeringen efter sex jämställdhetspolitiska delmål. Jämställdhetsintegrering är en strategi som används för att uppnå dessa mål. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.

Inom ramen för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) har 58 myndigheter och en organisation fått ett särskilt regeringsuppdrag att arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering under 2015–18. Det innebär att all verksamhet i myndigheterna ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Tillväxtanalys fick i regleringsbrev 2015 i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten.

Handlingsplanen innehåller identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser ska genomföra under 2016–18. Planen beskriver även på vilket sätt jämställdhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet, exempelvis i myndighetens styrprocesser.

## 1.2 Myndighetens uppdrag kopplat till jämställdhet

Tillväxtanalys utvärderar och analyserar svensk tillväxtpolitik. Vi ger regeringen och andra aktörer inom tillväxtpolitiken kvalificerade kunskapsunderlag och rekommendationer för att effektivisera och utveckla statens arbete för hållbar tillväxt och näringslivsutveckling.

Myndighetens primära målgrupper är:

- Näringsdepartementet
- Delar av Utbildnings-, Finans- och Utrikesdepartementet
- Genomförandemyndigheter; Tillväxtverket, Almi, Vinnova och Energimyndigheten.

Vår roll som analysmyndighet innebär att vi verkar genom våra målgrupper för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Eftersom Tillväxtanalys uppdrag är fokuserat på ekonomisk tillväxt, riktar sig myndighetens arbete i första hand mot det andra av de sex jämställdhetspolitiska målen; ekonomisk jämställdhet.

Ekonomisk jämställdhet innebär att ge kvinnor och män samma möjligheter och förutsättningar. Detta inkluderar tillgången på arbete och lika möjlighet och villkor i fråga om lön, anställning och andra arbetsrelaterade frågor. Applicerat på Tillväxtanalys arbete innebär detta att myndigheten bland annat ska arbeta med att belysa eventuella ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män genom de rapporter och den statistik vi ansvarar för. Det kan också innebära att belysa skillnader mellan kvinnor och män i utfall från statliga program och policyåtgärder.



### **1.3 Mål**

I den handlingsplan som Tillväxtanalys redovisade 2015 angavs att de långsiktiga förändringar och mål som myndigheten vill bidra till är att producera kunskapsunderlag till våra målgrupper i form av rapporter och statistik som tydligt belyser eventuella skillnader i utfall mellan kvinnor och män. Det övergripande, indirekta, syftet för Tillväxtanalys jämställdhetsintegrering är därmed att öka kunskap om jämställdhet ur ett tillväxtpolitiskt perspektiv. Utifrån detta formulerades målet för arbetet till att:

*”Tillväxtanalys ska i ökad utsträckning belysa jämställdhetsperspektiv i sin produktion och i sin kommunikation av resultat.”*

## 2 Genomförande

I regleringsbrevet för 2015 fick Tillväxtanalys i uppdrag att ta fram en plan för utveckling av arbetet med jämställdhetsintegrering i verksamheten. Planen redovisades i november 2015 (2015/021). Myndighetens ledningsgrupp var styrgrupp för uppdraget. En arbetsgrupp med medarbetare från samtliga avdelningar deltog i utarbetandet av handlingsplanen.

Mot bakgrund av myndighetens jämställdhetsuppdrag och i dialog med generaldirektör och avdelningschefer identifierades i planen tre områden; *arbetssätt*, *kommunikation* och *kunskap*, att arbeta vidare med. Genomförda aktiviteter 2015–17 redovisas här under dessa rubriker. Avslutningsvis redovisas återstående aktiviteter. Tidsplan för genomförandet och fokus i aktiviteter har till viss del påverkats av, och utifrån den ursprungliga planen försenats något, av Tillväxtanalys omställningsarbete som inleddes med en översyn 2015 och resulterade i ett nytt uppdrag 2017.

Under 2016 bildades en intern arbetsgrupp som består av samordnaren för JIM och representanter från myndighetens olika avdelningar. Gruppen har till uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering i verksamheten under 2017–18 och har träffats cirka en gång per månad under 2017.

### 2.1 Arbetssätt

Arbetet under 2017 har fokuserat på att öka organisationens kunskap och hitta arbetsformer där jämställdhetsintegrering blir en naturlig del i vår verksamhet. Detta har framför allt gjorts genom att utvalda projekt har fått i uppdrag att lyfta jämställdhetsfrågor i sitt arbete. Erfarenheterna från projekten har därefter spridits i organisationen och gett inspel till arbetet att utveckla organisationens former för ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt.

#### 2.1.1 Jämställdhetsfrågor prioriteras i utvalda projekt

Ledningsgruppen har valt ut ett antal projekt som under 2017 och 2018 ska integrera jämställdhetsperspektivet i sitt arbete. Utifrån erfarenheter från deras arbete ska myndigheten sedan ta fram modeller och exempel på arbetssätt som kan användas i hela organisationen. Erfarenheter från arbetet ska systematiskt spridas till övriga medarbetare under arbetsprocessen. Medarbetare i utvalda projekt samt övriga medarbetare ska på så sätt få ökad kunskap om vad jämställdhetsintegrering innebär i vårt uppdrag och vår arbetsprocess. Externt stöd som har kunskap inom både genus/jämställdhet och det aktuella sakområdet har kopplats till de utvalda projekten.

#### *Utvalda projekt och metodstöd*

Här redovisas utvalda projekt och anlitade metodstöd.

- *Studie kring hushållsnära tjänster* (projektledare på Tillväxtanalys: Sofia Tano)  
Metodstöd: Anita Nyberg, professor emeritus vid Stockholms universitet.
- *Systemutvärdering av regionala tillväxtpolitiken* (projektledare på Tillväxtanalys: Anne Kolmodin)  
Metodstöd: Malin Linderg, biträdande professor vid Luleå tekniska universitet.

- *Framsyn – näringslivets framtida behov av digital kompetens* (projektledare på Tillväxtanalys: Irene Ek)  
Metodstöd: Jeaneth Johansson, professor vid Luleå tekniska universitet.
- *Attraktion av internationell kompetens* (projektledare på Tillväxtanalys: Anne Kolmodin)  
Metodstöd: Anna Fogelberg Eriksson, universitetslektor vid Linköpings universitet.
- *Statistik om nystartade företag* (projektledare på Tillväxtanalys: Lars Sundell)  
Internt arbete.

### *Kunskapsspridning från projekten*

Under 2017 anordnades två interna seminarier för att sprida kunskap och erfarenheter från projekten till resten av verksamheten. I december 2017 lämnade projekten ett internt pm till arbetsgruppen där deras erfarenheter så långt sammanfattas. Motsvarande pm ska även lämnas in när projekten slutredovisas under 2018.

Sammanfattningsvis förmedlar de utvalda projekten en bild av att det har varit olika svårt att integrera jämställdhetsfrågor i arbetet. I vissa projekt är jämställdhetsfrågan central, medan det i andra är svårare att hitta en relevant ingång.

Möjligheten att använda det tilldelade metodstödet har projektgrupperna sett som positivt. Arbetssättet har gjort det möjligt för projektgrupperna att i ökad utsträckning reflektera kring dessa frågor, vidga perspektiven och aktivt analysera frågan ur ett jämställdhetsperspektiv. Samarbetet med en erfaren resursperson har upplevts som lärorikt, effektivt och tidsbesparande.

En utmaning som lyfts för det vidare arbetet är att det bör finnas kompetens inom jämställdhetsfrågor med i planeringen av projekt. En annan utmaning ses i att hitta ett arbetssätt som gör att jämställdhetsfrågorna integreras i projekten och inte upplevs som ett moment som ska läggas till arbetet. Att få tid till att arbeta med detta perspektiv lyfts som en framgångsfaktor.

### 2.1.2 Jämställdhetsintegrering av interna styrdokument

I Tillväxtanalys instruktion Förordning (2016:1048) tydliggörs myndighetens uppdrag att vi i vårt utvärderingsarbete särskilt ska belysa effekter för kvinnor respektive män och i övrigt utforma kunskapsunderlag med ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsfrågan behandlas även i Tillväxtanalys verksamhetsstrategi (2017/105) som togs fram i början av 2017. I Tillväxtanalys analys- och utvärderingsplan för 2018 (2017/151) läggs jämställdhet fast som ett av tre horisontella perspektiv. En avdelning i kärnverksamheten har fått i uppdrag att bevaka att jämställdhetsperspektivet beaktas.

## 2.2 Kommunikation

Riktlinjer för hur Tillväxtanalys kommunicerar normmedvetet har tagits fram. Riktlinjerna behandlar bildspråk, språk (text, ord och uttryck), enkäter och formulär, konferenser, seminarier och paneldiskussioner. Riktlinjerna ska användas i de projekt som fått ett särskilt ansvar att under 2017 och 2018 lyfta jämställdhetsfrågor i sitt arbete. Materialet ska sedan utvärderas och efter eventuella justeringar spridas till hela verksamheten.

## 2.3 Kunskap

Tillväxtanalys ledning och medarbetare i arbetsgruppen har löpande deltagit i nätverk och andra aktiviteter för ökad kunskap och inspiration som anordnats av Nationella sekretariatet för genusforskning. Utöver det har interna utbildningsinsatser arrangerats. Dessa har dels behandlat jämställdhetsintegrering som strategi, dels fokuserat på att ge ökad kunskap inom områden som är relevanta för Tillväxtanalys kärnverksamhet. Myndighetens kommunikatörer och personalstrateg har även fått utbildning i normkritisk kommunikation.

### 2.3.1 Kunskapshöjande aktiviteter

Här redovisas genomförda utbildningsinsatser och föreläsningar.

#### *Föreläsning om normkritisk granskning av bilder*

Tomas Gunnarsson talade om kön och foto, om hur kvinnor och män framställs och om hur det påverkar våra föreställningar om vilka vi är och kan vara.

Tomas Gunnarsson är genusvetare, fotograf och journalist. Han föreläser och skriver om genustänk i bilder och om normkritisk bildanalys.

Insatsen riktade sig till alla medarbetare.

#### *Föreläsning om jämställdhetsintegrering i staten*

Anne-Charlotte Callerstig talade om uppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering i myndighetens verksamhet. Detta för att ge en gemensam grund att arbeta vidare från.

Anne-Charlotte Callerstig är verksam vid Örebro universitet, är disputerad genusvetare samt statsvetare med inriktning mot offentlig politik och organisation.

Insatsen riktade sig till alla medarbetare.

#### *Föreläsning om jämställdhet och tillväxt*

Åsa Löfström föreläste på temat jämställdhet och tillväxt.

Åsa Löfström är docent i nationalekonomi vid Umeå universitet. Hennes forskning handlar bland annat om arbetsmarknadsvillkoren ur ett könsperspektiv.

Insatsen riktade sig till alla medarbetare.

#### *Föreläsning om jämställdhetsintegrering på policynivå i tillväxtpolitiken*

Malin Lindberg föreläste om jämställdhetsinsatser på policy- och systemnivå.

Malin Lindberg är biträdande professor vid Luleå tekniska universitet med fokus på inkluderande innovation och organisation.

Insatsen riktade sig till alla medarbetare.

#### *Föreläsning om genus och innovation*

Anna Fogelberg Eriksson föreläste om hur genus och jämställdhet kan kopplas till innovation och innovationsförmåga.

Anna Fogelberg Eriksson är universitetslektor vid Linköpings Universitet. Hennes forskning fokuserar just nu innovation i offentlig sektor, chefers arbete och ledarskap samt jämställdhet i arbetslivet.

Insatsen riktade sig till alla medarbetare.

*Utbildning med fokus på jämställdhetsintegrering inom språk- och bildanvändning*

Utbildningen fokuserade på normkritisk kommunikation och leddes av Ann-Sofie Däldehög via Trampolin PR. Efter utbildningen sammanställde myndighetens kommunikatörer riktlinjer till normkritisk kommunikation.

Ann-Sofie Däldehög är kommunikationsansvarig på Fiber Optic Valley och projektledare för ledarskapsprogrammet Öppna Upp – företagsfrämjande på lika villkor.

Deltagare var myndighetens personalstrateg och tre kommunikatörer.

*Interna seminarier för att sprida kunskap*

Under 2017 anordnades två interna seminarier för att sprida kunskap från de projekt som fått i uppdrag att lyfta jämställdhetsfrågor i sitt arbete till resten av verksamheten.

**2.4 Återstående aktiviteter**

Här redovisas de aktiviteter som återstår att genomföra under 2018.

*Studie av implementering av integreringsstrategier*

Under 2017 påbörjades en studie av implementering av integrationsstrategier. Studiens fokus är Tillväxtanalys implementering av JiM och de faktorer som påverkar denna process. Målet är att både studiens genomförande och dess resultat ska bidra till myndighetens organisation och genomförande av arbetet med jämställdhetsintegrering, samt på ett mer generellt plan; till vårt lärande och vår långsiktiga utveckling avseende arbetet med horisontella perspektiv.

Studien baseras på myndighetsdokument, intervjuer med anställda på myndigheten och två gemensamma analys- och reflektionsseminarier. Den genomförs av Ann-Charlotte Callerstig, Örebro universitet, och Karolin Sjö, Tillväxtanalys.

*Introduktion av nyanställda*

Nyanställda ska få en introduktion i myndighetens jämställdhetsarbete. Syftet är att alla nyanställda ska ha en förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär och veta hur de ska arbeta med frågan.

*Stöd för att lyfta jämställdhetsfrågor projekt*

Ett stöd som ska användas när frågor formuleras inom ett projekt ska tas fram. Det kan exempelvis handla om en guide för att säkerställa att jämställdhetsperspektiv tas i beaktning när ett projekt planeras och diskussionsmaterial för att hitta rätt perspektiv och nivå i frågan per projekt.

*Dialog med uppdragsgivare*

För att försäkra oss om relevans i arbetet ska vi utveckla vår dialog om jämställdhetsintegrering med vår uppdragsgivare.

*Jämställdhetsintegrering av interna styrdokument*

Arbetet med att jämställdhetsintegrera myndighetens styrdokument har påbörjats, men fortsätter löpande.

*Fortsatt kunskapshöjande aktiviteter*

Under 2018 kommer det arbete som inletts med kunskapshöjande aktiviteter att fortsätta.

### 3 Måluppfyllelse

Myndigheten satte 2015 i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering målet att:

*”Tillväxtanalys ska i ökad utsträckning belysa jämställdhetsperspektiv i sin produktion och i sin kommunikation av resultat.”*

Tillväxtanalys anser att vi genom våra genomförda och planerade aktiviteter kommer att uppfylla målet. Vår roll som analysmyndighet innebär att vi via våra kunskapsunderlag verkar genom våra målgrupper för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås. När vi i vårt arbete belyser jämställdhetsperspektiv leder det till ökad kunskap hos våra målgrupper, vilket även kan bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppfylls.

Eftersom Tillväxtanalys är en kunskapsintensiv organisation har fokus i aktiviteterna till och med 2017 varit att ge organisationen mer kunskap inom detta område, så att vi kan integrera frågorna i vår verksamhet. För att frågorna även på lång sikt ska bli en naturlig del i verksamheten krävs att vi tar in dem i vårt sätt att arbeta, i allt ifrån planering till produktion och uppföljning. Tillväxtanalys anser att genomförda och planerade aktiviteter även kommer att ge oss förutsättningar att integrera frågorna i våra ordinarie styrprocesser och därmed bidra till att vårt mål nås.

## 4 Det fortsatta arbetet

Myndigheten fortsätter under 2018 arbetet med att ta fram nya rutiner och vidareutveckla vår kompetens för att långsiktigt kunna ha en organisation som på ett strukturerat och hållbart sätt arbetar med ett jämställdhetsperspektiv i våra utvärderingar och analyser och kommunikation av resultat. Detta arbete kommer fortsatt att inbegripa frågor om styrning, kompetens, arbetssätt, stöd, uppföljning och utvärdering.

En analytiker kommer att ha det övergripande ansvaret inom myndigheten för att bevaka att jämställdhetsperspektivet finns med i vårt arbete där så är relevant. En intern kompetensinventering ska göras för att säkerställa att det finns förutsättningar för att genomföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt. Myndigheten ska därefter finna en långsiktig lösning för kompetensförsörjning inom detta område, genom intern kompetenshöjning, extern förstärkning eller en kombination av de båda.

Riktlinjer och stöd för analytiker ska även tas fram. Det kan exempelvis handla om en guide för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet tas i beaktning när ett projekt planeras och diskussionsmaterial för att hitta rätt perspektiv och nivå i frågan i olika projekt.

Jämställdhetsarbetet redovisas löpande i Tillväxtanalys årsredovisning.