

Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Handlingsplan för att integrera jämställdhet
i myndigheten under 2017-2018

Myndigheten
för delaktighet

Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Myndigheten för delaktighet, 2016

Titel: Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Myndigheten för delaktighet serie A 2016:22 (diarienummer 2016/0082)

ISBN: 978-91-87883-31-6 (pdf)

Utredare: Ann Frisell Ellburg, Maria Melin, Romina Ramos och Janet Eltebo

Rapporten finns att ladda ner från myndighetens webbplats www.mfd.se.
Alternativa format kan beställas från Myndigheten för delaktighet.

Postadress: Myndigheten för delaktighet,

Box 1210, 172 24 Sundbyberg

E-post: info@mfd.se

Fax: 08-600 84 99

Telefon: 08-600 84 00

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Förord | 4 |
| Sammanfattning | 5 |
| Jämställdhet – en förutsättning för jämlikhet..... | 7 |
| Begrepp och utgångspunkter | 7 |
| Nulägesbeskrivning av Myndigheten för delaktighet | 11 |
| Myndigheten för delaktighet – en jämförelsevis ny myndighet..... | 11 |
| Problemformulering och angreppssätt | 14 |
| Situationen i samhället för personer med funktionsnedsättning..... | 14 |
| Utbildning | 14 |
| Arbete och försörjning..... | 15 |
| Politiskt inflytande | 15 |
| Kunskapsluckor och bristande statistiskt underlag | 16 |
| Jämställdhet integreras i MFD:s utvecklingsarbete | 16 |
| Ledning och styrning..... | 17 |
| Verksamhetsutveckling | 18 |
| Kompetensförsörjning | 19 |
| Effektmål för JiM-arbetet..... | 19 |
| Organisering och styrning av arbetet med jämställdhetsintegrering | 20 |
| Uppföljning och utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering..... | 21 |
| Aktivitetslista för jämställdhetsintegrering på myndigheten 2017-2018 | 22 |
| Bilaga | 29 |
| Process för framtagande av handlingsplan | 29 |

Förord

Denna rapport är en redovisning av uppdraget om att ta fram en plan för hur Myndigheten för delaktighet (MFD) planerar att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, som MFD fick i regleringsbrevet för 2016. Detta för att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Myndigheten ska beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras i myndighetens ordinarie verksamhet. Myndigheten ska också redogöra för identifierade utvecklingsbehov och mål samt aktiviteter som myndigheten planerar att genomföra under perioden 2017 - 2018.

Rapporten innehåller en beskrivning av myndighetens pågående utvecklingsarbete och hur myndigheten planerar att arbeta med jämställdhetsintegrering i pågående och kommande utvecklingsaktiviteter, för att uppnå en bestående förändring i verksamheten.

Uppdraget har genomförts av Ann Frisell Ellburg, Maria Melin, Romina Ramos och Janet Eltebo. Avdelningschef Nina Lindqvist har ansvarat för arbetet.

MFD vill rikta ett särskilt tack till Genussekretariatet och vår kontaktperson Karin Bengtsson för gott stöd under arbetets gång samt till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor för att man generöst har delat med sig av sina erfarenheter.

Sundbyberg i oktober 2016

Malin Ekman Aldén
vikarierande generaldirektör

Sammanfattning

Att arbeta med att förebygga och undanröja ojämställdhet och funktionshinder är liknande processer. Det handlar om att montera ner barriärer som hindrar personer från att effektivt kunna ta del av sina mänskliga rättigheter. Målet med Myndigheten för delaktighets arbete med jämställdhetsintegrering är att integrera jämställdhetsperspektivet med funktionshinderperspektivet, och att göra det till en utgångspunkt i myndighetens hela verksamhet. Myndigheten kan på detta sätt i högre grad än tidigare producera kunskap som:

- formulerar tydliga ojämställdhetsproblem,
- vidtar eller tar fram förslag på åtgärder,
- identifierar aktörer för genomförandet,
- kommunicera de formulerade problemen och de förslagna åtgärderna till relevanta aktörer.

Myndighetens arbete kan genom detta bidra till att samhällsaktörerna förebygger och undanröjer hinder för lika rättigheter och möjligheter till delaktighet och jämlikhet för alla, oavsett könstillhörighet eller funktionsförmåga.

Uppdraget med att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering sammanfaller med ett övergripande utvecklingsarbete på myndigheten. En utvecklingsplan har lämnats in till regeringen, som svar på den myndighetsanalys som Statskontoret genomförde av myndigheten under 2016. Myndigheten har valt att ett prioriterat urval av aktiviteterna i den övergripande utvecklingsplanen även ska ingå i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering. MFD har gjort bedömningen att de utvalda aktiviteterna har särskild betydelse för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska ge bestående resultat i myndighetens verksamhet.

Myndigheten har i handlingsplanen identifierat tre prioriterade utvecklingsområden:

- Ledning och styrning,
- verksamhetsutveckling, samt
- kompetensförsörjning.

Inom ramen för dessa områden kommer myndigheten under programperioden att se över pågående utvecklingsprojekt, arbetssätt,

Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

rutiner och styrdokument samt utbilda samtliga medarbetare för att alla ska kunna omsätta ett jämställdhetsperspektiv i sitt eget arbete.

Genom att myndigheten uppnår en jämställdhetsintegrerad ordinarie verksamhet, kan vi bidra till att nå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhet – en förutsättning för jämlikhet

Begreppen jämställdhet och jämlikhet används ibland synonymt, trots att de inte har samma betydelse. Jämställdhet beskriver specifikt förhållandet mellan kvinnor och män när det gäller lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet existerar när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla livets områden. Jämlikhet är ett vidare begrepp och gäller lika möjligheter, skyldigheter och rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället oavsett till exempel kön, könsidentitet, könsuttryck, funktionsförmåga, etnisk tillhörighet, religion, ålder, sexuell läggning och klass. För att det ska existera jämlikhet krävs jämställdhet. Jämställdhet är med andra ord en förutsättning för jämlikhet.

MFD:s arbete ska bidra till att skapa ett mer jämlikt samhälle, vilket innebär att myndigheten arbetar för att alla ska ha samma möjligheter att vara delaktiga i samhället och kunna ta del av sina mänskliga rättigheter. För att kunna göra det behöver myndighetens arbete även bidra till att skapa ett mer jämställt samhälle. Kön är en av de kategorier där det måste finnas lika rättigheter och möjligheter för att jämlikhet ska kunna existera.

Att arbeta med att förebygga och undanröja ojämställdhet och funktionshinder är liknande processer. Att förebygga och undanröja funktionshinder i samhället innebär att montera ned de barriärer som hindrar personer med funktionsnedsättning från att effektivt kunna ta del av mänskliga rättigheter samt att förebygga och förhindra att nya barriärer uppstår. Att förebygga och undanröja funktionshinder gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att kunna leva oberoende och självständigt samt att delta fullt och jämlikt i samhället. Detsamma gäller för ojämställdhet i samhället.

Begrepp och utgångspunkter

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå Sveriges jämställdhetspolitiska mål - att kvinnor och män ska ha samma makt att

forma samhället och sina egna liv. Syftet med jämställdhetsintegrering är att effekterna ska nå medborgarna. Det vill säga, de som berörs. Fokus ligger på en rättvis resursfördelning och en likvärdighet i service och tjänster gentemot medborgarna. Det handlar alltså inte i det här sammanhanget om myndigheters interna jämställdhetsarbete, som personalfrågor, löner eller representation bland medarbetare och chefer.

För MFD:s del kan den service och de tjänster som myndigheten ska erbjuda framför allt sägas handla om den kunskapsproduktion som myndigheten utför. Genom att jämställdhet finns med från första början - från idé, via beslut till genomförande och uppföljning av hela myndighetens verksamhet - vill MFD skapa förutsättningar för att myndighetens kunskapsproduktion ska:

- formulera tydliga ojämställdhetsproblem,
- vidta eller ta fram förslag på åtgärder,
- identifiera aktörer för genomförandet samt,
- kommunicera 1 och 2 till 3.

Genom att myndighetens verksamhet uppfyller de fyra ovanstående punkterna kan MFD:s arbete bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Dessa är:

Sveriges jämställdhetspolitiska mål och delmål

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Intersektionellt perspektiv

I samhället finns normer kring till exempel kön, könsidentitet, könsuttryck, funktionsförmåga, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och klass. Dessa normer gör att människor sorteras in i kategorier. Normer som är kopplade till sådana kategoriseringar ger människor olika strukturella levnadsvillkor. När en intersektionell analys görs är det korsningen eller skärningspunkterna mellan olika kategorier som analyseras med målet att förstå hur olika kategorier samverkar och när över- och underordning skapas. Med ett intersektionellt perspektiv kan jämställdhetsarbetet utvecklas så att fler inkluderas i, påverkas och nås av arbetet.

I MFD:s arbete med jämställdhetsintegrering kommer utgångspunkten att vara att integrera ett jämställdhetsperspektiv med funktionshinderperspektivet. Där det är möjligt kan sedan fler kategorier och andra perspektiv läggas till.

Begreppet kön

Ofta uppfattas begreppet kön beskriva kategorierna kvinna och man, som i sin tur uppfattas som två ömsesidigt uteslutande kategorier. Begreppet kön är dock mer komplext än så. Fyra vanliga dimensioner av kön är biologiskt kön, könsidentitet, könsuttryck och juridiskt kön¹.

För MFD är det viktigt att myndighetens verksamhet, när den använder begreppet kön eller kategorierna kvinna och man, i största möjliga mån

¹ Biologiskt kön handlar om kromosomer, hormonnivåer och könsorgan. Forskningen räknar med att 0,5-1 procent av alla nyfödda barn har någon form av intersexuellt tillstånd. Mänskliga kroppar förändras under livets gång, bland annat genom åldrande eller genom medicinering och/eller operationer. Könsidentitet handlar om huruvida en person känner sig som kvinna, man, ingetdera eller både och. Könsuttryck handlar om förväntningar och föreställningar, hur man på olika sätt uttrycker kön, tex genom kläder, kroppsspråk, frisyrer etcetera. Juridiskt kön är det som framgår av de sista siffrorna i personnumret och finns i identitetshandlingar. Det är det kön som ges och registrerat i folkbokföringen. (Hämtat från workshop genomförd av Nationella sekretariatet för genusforskning, "Jämställdhetsintegrering av Myndigheten för delaktighet", Karin Bengtsson, projektsamordnare i JiM-stödet)

gör tydligt vad som menas i just det sammanhanget. Beroende på syfte, arbetsuppgift och verksamhetsområde kan det röra sig om olika sätt att använda begreppet kön. När det rör sig om analyser av personnummerbaserad registerdata har myndigheten bara möjlighet att titta på det juridiska könet¹, medan det i andra analyser kan vara möjligt att titta på även andra aspekter av kön. I MFD:s panel Rivkraft har deltagarna till exempel möjlighet att själva uppge könsidentitet och välja *Annat* på den inledande frågan om kön.

MFD avser att arbeta så inkluderande som möjligt med könsbegreppet. Det kan göras exempelvis genom att i största möjliga mån försöka göra tydligt olika aspekter av kön och där det är möjligt, betrakta andra aspekter av kön än bara den juridiska.

Nulägesbeskrivning av Myndigheten för delaktighet

Myndigheten för delaktighet – en jämförelsevis ny myndighet

MFD bildades den 1 maj 2014 genom att delar av den ideella föreningen Hjälpmedelsinstitutet slogs ihop med Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam). Syftet var att skapa en samlad organisation för ett effektivare och mer kunskapsbaserat arbete inom funktionshinderspolitiken. MFD sedan bildandet arbetat med att bygga upp strukturerna för myndigheten, samtidigt som den pågående verksamheten och leveranser av uppföljning, kunskap och stöd har fortsatt och utvecklats. Utvärdering av verksamheten och verksamhetens processer har skett löpande och justeringar och förändringar har genomförts.

En plan för utvecklingsarbete

Statskontoret har gjort en myndighetsanalys av MFD. Resultatet redovisades till regeringen i juni 2016 och innehåller en genomlysning av myndighetens arbete och verksamhet. Utifrån Statskontorets rekommendationer och förslag, tillsammans med egna iakttagelser och slutsatser, har myndigheten satt igång ett omfattande utvecklingsarbete. En plan för arbetet har lämnats till regeringen, där myndigheten redovisar sin syn på behovet av ytterligare insatser för att säkerställa och utveckla MFD:s arbete som en effektiv kunskapsbaserad myndighet.² Till planen har en aktivitetslista tagits fram, som tar in hela myndighetens verksamhet och gäller både interna processer och myndighetens verksamhet.

MFD har valt att i arbetet med att genomföra utvecklingsplanen även integrera ett jämställdhetsperspektiv. Genom att inkludera jämställdhet på ett lämpligt sätt, kan myndigheten skapa ett systematiskt arbetssätt i alla delar av verksamheten som ökar kunskapen om hur ojämställdhet

² Myndigheten för delaktighet (2016) En effektiv och kunskapsbaserad myndighet för genomförande av funktionshinderspolitiken – en plan för utvecklingsarbete (Drn 2016/0180)

och funktionshinder i samhället samverkar och hur man kan förebygga och undanröja dessa.

MFD har påbörjat utvecklingsarbetet som kommer att fortsätta under resten av hösten 2016 och under hela 2017. Aktiviteterna kommer att vara kärnan i myndighetens verksamhetsplan för 2017. Myndigheten har valt att ett prioriterat urval av aktiviteterna i den övergripande utvecklingsplanen även ska ingå i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering. MFD har gjort bedömningen att de utvalda aktiviteterna har särskild betydelse för att arbetet ska ge bestående resultat i myndighetens verksamhet och för att alla medarbetare ska förstå värdet i det långsiktiga målet med jämställdhetsarbetet, samt kunna bli bärare av det.

Jämställdhet i instruktionen – och i funktionshinderspolitiken

I MFD:s instruktion³ står det att myndigheten har till uppgift att främja respekten för och medvetenheten om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. MFD ska också ur ett rättighets-, mångfalds-, jämställdhets- och medborgarperspektiv arbeta för full delaktighet i samhällslivet för personer med funktionsnedsättning i alla åldrar och för jämlikhet i levnadsvillkor.

Myndighetens uppdrag styrs dessutom av nationella mål och strategier för funktionshinderspolitiken. Dessa tar sin utgångspunkt i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Konventionen innebär att personer med funktionsnedsättning ska kunna ta del av eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden som andra människor. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en av principerna i artikel 3 och ska genomsyra användningen av rättighetsartiklarna i konventionen.⁴

De nationella målen för funktionshinderspolitiken beslutades av riksdagen år 2000.⁵ Målen är en samhällsgemenskap med mångfald som

³ Förordning (2014:134) med instruktion, Myndigheten för delaktighet

⁴ FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

⁵ Prop. 1999/2000:79, bet. 1999/2000:SoU14, rskr. 1999/2000:240.

grund, att samhället utformas så att människor med funktionsnedsättning i alla åldrar blir fullt delaktiga i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor för flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning. Inriktningen på arbetet är att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för flickor, pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning, att förebygga och bekämpa diskriminering samt att skapa förutsättningar för självständighet och självbestämmande.

De senaste årens arbete för att genomföra funktionshinderspolitiken har bedrivits utifrån en av regeringen beslutad strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011– 2016. Ett tjugotal strategiska myndigheter har under denna period arbetat utifrån ett antal inriktningsmål och delmål inom några prioriterade samhällsområden.⁶ I juni 2016 redovisade MFD ett regeringsuppdrag med förslag på struktur för genomförande, uppföljning och inriktning inom funktionshinderområdet. Uppdraget tar sin utgångspunkt i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, inklusive rekommendationer från konventionens övervakningskommitté. De förslag MFD har redovisat tar sin utgångspunkt i ett rättighetsperspektiv.

MFD har också haft ett jämställdhetsuppdrag där myndigheten i regleringsbrevet för 2015 fick i uppdrag att ”...utifrån ett jämställdhetsperspektiv genomföra en fördjupad analys av de skillnader som finns mellan flickor och pojkar samt kvinnor och män med funktionsnedsättning när det gäller delaktighet i samhällslivet, jämlikhet i levnadsvillkor och tillgång till olika stödinsatser.” Inom ramen för uppdraget skulle myndigheten även lämna förslag på utvecklingsområden. MFD redovisade sin analys till regeringen i rapporten ”En jämställdhetsanalys av levnadsvillkor och delaktighetsmöjligheter – för personer med funktionsnedsättning” i februari 2016.⁷

⁶ Socialdepartementet (2011) En strategi för genomförandet av funktionshinderspolitiken 2011-2016.

⁷ Myndigheten för delaktighet (2015) En jämställdhetsanalys av levnadsvillkor och delaktighetsmöjligheter – för personer med funktionsnedsättning (Dnr 2015/0049).

Problemformulering och angreppssätt

Situationen i samhället för personer med funktionsnedsättning

Ovan nämnda jämställdhetsanalys bygger på en analys av några områden som baserar sig på de jämställdhetspolitiska målen. Dessa områden berör levnadsvillkor och delaktighetsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning: utbildning, arbete och försörjning, politiskt inflytande och hälsa. Områdena har tillsammans med tillgång till samhälleliga stöd, en stor betydelse för om personer med funktionsnedsättning kan leva och delta i samhällslivet på lika villkor som andra.

Jämställdhetsanalysen visar att personer med funktionsnedsättning som grupp generellt sett har sämre levnadsvillkor och sämre möjligheter att delta i samhällslivet än övriga befolkningen. Oavsett funktionsförmåga är flickors/kvinnors levnadsvillkor och möjligheter till delaktighet sämre än pojkars/mäns inom flera undersökta områden, med vissa undantag. Ett sådant undantag är inom utbildningsområdet, där kvinnor med funktionsnedsättning har högre utbildningsnivå än män med funktionsnedsättning. Det finns skillnader mellan flickor/kvinnor och pojkar/män med funktionsnedsättning när det gäller tillgång till stöd, både inom utbildningsområdet och vad gäller tillgången till arbetsmarknadsinsatser och socialförsäkringssystemet. De skillnader som finns hos hela befolkningen finns även i gruppen personer med funktionsnedsättning. Vissa tendenser finns också att skillnader mellan flickor/kvinnor och pojkar/män förstärks i gruppen.

Nedan följer en redogörelse för några av de skillnader som framkom i analysen.

Utbildning

Även om personer med funktionsnedsättning har en lägre utbildningsnivå än övriga befolkningen, har kvinnor en högre utbildningsnivå än män såväl bland personer med funktionsnedsättning som i övriga

befolkningen. Det är en betydligt lägre andel män jämfört med kvinnor med funktionsnedsättning som avslutar en högskoleutbildning.

Det är vanligare att pojkar med funktionsnedsättning får särskilt stöd i skolan än att flickor med funktionsnedsättning får det. Det går däremot inte att konstatera att flickor är underrepresenterade, eftersom det finns lite kunskap om hur basen ser ut. Viss forskning finns som tyder på att flickor i lägre utsträckning upptäcks och får diagnoser inom det neuropsykiatriska området.

Arbete och försörjning

Personer med funktionsnedsättning har lägre sysselsättningsgrad och står i högre utsträckning utanför arbetskraften jämfört med övriga befolkningen. Kvinnor med funktionsnedsättning har en lägre sysselsättningsgrad än män, trots att kvinnor har en högre utbildningsnivå, något som annars brukar vara en viktig faktor för att förklara sysselsättningsgraden.

Bristande delaktighet och jämställdhet på arbetsmarknaden kan påverka möjligheten att kunna försörja sig, vilket kan få konsekvenser för andra förutsättningar och levnadsförhållanden.

Politiskt inflytande

När det gäller underlaget för att analysera politiskt inflytande hos just kvinnor och män med funktionsnedsättning, är det begränsat.

Genomgående visar dock analysen ojämlika och ojämställda villkor när det gäller politiskt inflytande, både när det gäller valdeltagande och representativitet. Personer med funktionsnedsättning och kvinnor generellt ingår i lägre utsträckning i gruppen förtroendevalda och kvinnor med funktionsnedsättning röstar i lägre utsträckning än kvinnor i övrigt. En sådan skillnad kan inte konstateras bland män.

Hälsa

Personer med funktionsnedsättning skattar sin hälsa som sämre än övriga befolkningen. Kvinnor med funktionsnedsättning skattar sin hälsa som sämre än män med funktionsnedsättning. Kvinnor med funktionsnedsättning uppger även i högre utsträckning än män att de blir utsatta för hot och våld i egen eller annans bostad. För våld på allmän plats gäller det omvända förhållandet, en högre andel män än

kvinnor med funktionsnedsättning upplever sig vara utsatta för hot och våld.

Kunskapsluckor och bristande statistiskt underlag

De skillnader som jämställdhetsanalysen visar är många och omfattande. Problemen har ofta det gemensamt att det fortfarande finns stora kunskapsluckor i orsakerna till skillnaderna. Det finns också begränsningar i möjligheterna att bryta ner det statistiska underlaget på kön. Det är därför svårt att i uppföljning av funktionshinderspolitiken systematiskt följa skillnader ur ett könsperspektiv.

MFD har en viktig roll att som kunskapsnav bidra till att öka kunskaperna om skillnader i delaktighet och levnadsvillkor samt att föreslå möjliga åtgärder. Genom att göra jämställdhetsperspektivet till en utgångspunkt i myndighetens verksamhet, kan arbetet bidra till att effektiva verktyg utvecklas för att förebygga och undanröja ojämställdhetsproblem och funktionshinder. Det görs genom att myndigheten i högre grad producerar kunskap som formulerar tydliga ojämställdhetsproblem, vidtar eller tar fram förslag på åtgärder samt identifiera aktörer.

Myndigheten har mot den bakgrunden valt att använda sig av ett processinriktat angreppssätt istället för ett problemformulerat angreppssätt

Jämställdhet integreras i MFD:s utvecklingsarbete

Som tidigare framgått har MFD redovisat en plan för att hantera de utvecklingsbehov som myndigheten identifierat som nödvändiga för att vara en effektiv kunskapsmyndighet inom funktionshindersområdet. Sett ur ett jämställdhetsperspektiv framgår att myndighetens övergripande utvecklingsbehov stämmer överens med ett behov av att jämställdhetsintegrera myndighetens verksamhet.

Utvecklingsarbetet i myndigheten har redan påbörjats och flera av de processer som inletts är stora myndighetsövergripande aktiviteter. Det omfattar arbete med att omarbete myndighetens styrmodell, ett identitetsarbete där myndigheten i ord och grafisk profil ska beskriva vad MFD är och hur man vill uppfattas såväl internt som externt, etcetera. Det är MFD:s bedömning att det i alla de pågående processerna går att

koppla på ett jämställdhetsperspektiv, som medverkar till att bygga en verksamhet som bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

I uppdraget om jämställdhetsintegrering har MFD haft en bred ansats och involverat hela myndigheten i arbetet. En inventering har genomförts på avdelningarna där man i arbetsgrupper diskuterat problemformuleringar utifrån respektive avdelnings uppdrag och verksamhet. Resultatet av inventeringen stämmer väl överens med de behov av utveckling som tas upp i myndighetens utvecklingsplan. Problemformuleringarna går att dela in i tre utvecklingsområden:

- Ledning och styrning,
- verksamhetsutveckling, samt
- kompetensförsörjning.

Ledning och styrning

Fokus i MFD:s övergripande utvecklingsplan för myndigheten ligger på att utveckla och förbättra ledning, styrning, uppföljning och kvalitets-säkring av verksamheten. Det gäller även interna rutiner och processer för verksamheten. I uppstarten av arbetet med ovanstående processer visade det sig tydligt att jämställdhetsperspektivet behövde inkluderas eftersom formuleringar om jämställdhet saknades på alla nivåer i styrkedjan.

Det är helt nödvändigt för myndigheten att utvecklingsarbetet fortsätter under hösten med hög leveranstakt. Många av de processer som normalt ingår i ett arbete med jämställdhetsintegrering kring styr- och ledningsfrågor, kommer att påbörjas redan innan programperioden 2017-2018 inleds. I handlingsplanen för jämställdhetsintegrering redovisas därför aktiviteter även för 2016, för att det ska gå att följa processen i alla steg.

Ett arbete med att ta fram en checklista⁸ har initierats parallellt med arbetet med att ta fram handlingsplanen. Checklistan ska användas som

⁸ Utgångspunkt har varit i Genussekretariatets dokument "Jämställda styrdokument" och "Jämställdhetsintegrering i ett intersektionellt perspektiv" samt även i liknande arbete som gjorts på andra myndigheter

en gemensam bas i samtliga utvecklingsprojekt på myndigheten under hösten 2016 och framåt. På så sätt kommer myndigheten att redan vid programperiodens start 2017 att ha påbörjat arbetet med att jämställdhetsintegrera styrkedjan.

Genom att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar allt arbete med att prioritera, planera, styra och följa myndighetens verksamhet i förhållande till uppsatta mål, kommer hela verksamheten att bidra till att systematiskt öka medvetenheten och kunskapen om ojämställdhetsproblem och funktionshinder, både externt och internt. Det görs genom att arbetet inkluderar frågan hur det påverkar delaktighet och jämlikhet i levnadsvillkor för kvinnor respektive män med funktionsnedsättning samt hur det påverkar arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Verksamhetsutveckling

En stor del av det utvecklingsarbete som nu sätts igång på myndigheten rör utveckling av myndighetens olika verksamhetsområden. Genom myndighetens tvärsektoriella uppdrag finns en möjlighet att inom ett stort antal frågor och samhällsområden uppnå en verklig förändring i att öka medvetenheten och kunskapen om hur ojämställdhet och funktionshinder samverkar, hur de kan förebyggas och undanröjas.

Genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten kan myndigheten motverka att personer med funktionsnedsättning betraktas som en homogen grupp. Verksamheten kan på så sätt i högre grad formulera ojämställdhetsproblem, vidta eller föreslå åtgärder, identifiera aktörer för genomförande samt bättre kommunicera dessa i syfte att skapa förändring.

Som en del i utvecklingsarbetet pågår exempelvis arbete med att ta fram strategier och processer för genomförande av myndighetens arbete inom forskning, innovation, standardisering och välfärdsteknologi, som underlag för verksamhetsplanering och prioritering. Det pågår även ett arbete med att utveckla myndighetens uppföljningssystem för personer med funktionsnedsättning. Inom samtliga dessa områden kommer jämställdhetsperspektivet så långt som möjligt att integreras i det pågående arbetet.

MFD har även påbörjat ett stort arbete kring sin kommunikationsverksamhet. Det gäller både utveckling av myndighetens

kommunikationsplattform, webb och andra digitala kanaler samt den interna kommunikationen inom myndigheten. Målet är att skapa mer effektiva verktyg för genomförandet av myndighetens olika verksamhetsdelar. I det arbetet blir jämställdhetsintegrering en central möjlighet för myndigheten i att utveckla en strategisk kommunikation som bidrar till att synliggöra kvinnors och mäns levnadsvillkor och möjlighet till delaktighet i samma utsträckning och som bidrar till att bryta stereotypa könsskildringar.

Kompetensförsörjning

För att MFD ska kunna vara en effektiv sektorsövergripande kunskapsmyndighet, måste myndigheten ha både bredd och djup i den kunskap som samlas in, utvecklas och sprids inom funktionshindersområdet. MFD har inlett ett arbete som syftar till att varje medarbetare väl ska vara insatt i myndighetens uppdrag och roll samtidigt som det ska vara tydligt vad som förväntas av den enskilde medarbetaren i dennes myndighetsroll och arbete.

Som en naturlig förlängning av det arbetet planerar MFD att under 2017 genomföra utbildningsinsatser som ska ge varje medarbetare god kunskap och kännedom om hur de kan omsätta ett jämställdhetsperspektiv i det egna arbetet. Myndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering ska stärka myndighetens egen kunskap och systematik samt göra den synligare för myndighetens målgrupper. Medarbetarna ska bära med sig perspektivet i allt det stödjande, främjande och kunskapsupplyggande arbete som myndigheten utför.

Myndigheten har även påbörjat ett arbete med att ta fram en modell för att identifiera såväl nyckelkompetenser som bristkompetenser utifrån myndighetens långsiktiga verksamhetsplanering. Även i det arbetet kommer jämställdhetskompetens att beaktas.

Effektmål för JiM-arbetet

”Vårt arbete bidrar till att samhällsaktörerna förebygger och undanröjer hinder för lika rättigheter och möjligheter till delaktighet och jämlikhet för alla, oavsett könstillhörighet eller funktionsförmåga”

Inom det utvecklingsarbete som myndigheten redan har påbörjat är målet att skapa en effektiv kunskapsmyndighet inom funktionshindersområdet. Arbetet ska både skapa och utveckla effektiva verktyg för genomförandet av myndighetens olika verksamhetsdelar. Genom uppdraget att jämställdhetsintegrera myndighetens verksamhet har MFD fått ett redskap att göra rätt från början i det utvecklingsarbete som nu pågår.

Genom att integrera jämställdhetsperspektivet i alla delar av myndighetens ledningssystem kan vi skapa en verksamhet som systematiskt ökar kunskapen, medvetenheten och synligheten i frågan om hur ojämställdhet och funktionshinder kan förebyggas och undanröjas. På så sätt kommer jämställdhetsperspektivet att vara en utgångspunkt i myndighetens verksamhet, i det stödjande, främjande och kunskapsuppbyggande arbetet gentemot myndighetens målgrupper.

Genom att myndigheten strategiskt och systematiskt stärker sin egen kunskap om jämställdhetsperspektivet i levnadsförhållandena för personer med funktionsnedsättning, skapas förutsättningar för att synliggöra problematiken för olika aktörer i samhället. Genom att formulera ojämställdhetsproblem, vidta eller föreslå möjliga åtgärder, identifiera aktörer samt effektivt kommunicera kunskapen till samhällets aktörer, blir det möjligt för myndigheten att utveckla effektiva verktyg för att förebygga och undanröja ojämställdhetsproblem och funktionshinder.

Organisering och styrning av arbetet med jämställdhetsintegrering

Det yttersta ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering ligger hos ledningen för myndigheten. Samordningsansvaret för arbetet är därför placerat i stabsfunktionen. Utgångspunkten för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering är att det ska utgöra en integrerad del i myndighetens styrsystem. Detta omfattar styrmodell, rutiner, verksamhetsplanering och budget samt uppföljning i sina olika delar. Det är därför hela ledningens ansvar att se till att jämställdhet är ett perspektiv i planering, genomförande och uppföljning.

De aktiviteter som anges i handlingsplanen är därför en integrerad del av myndighetens verksamhetsplan. Aktiviteterna resurssätts tillsammans med övrig verksamhet. Uppföljning och rapportering från samordningen till ledningsgruppen följer det vanliga upplägget för tertiäluppföljning. De

aktiviteter som ska genomföras under programperioden är fördelade på samtliga avdelningar inom myndigheten. Varje avdelningschef är ansvarig för att arbetsuppgifter fördelas inom respektive avdelning och för att arbetet genomförs och följs upp.

Alla medarbetare ska vara med och ta ansvar för arbetet med en jämställdhetsintegrerad verksamhet. Varje medarbetare ska ha den kunskap och de verktyg som behövs för att arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv i det egna arbetet. Därför kommer myndigheten att under den första delen av programperioden att genomföra en utbildningsinsats i flera steg för samtliga medarbetare om jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Uppföljning och utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering

Samtliga aktiviteter i handlingsplanen återfinns i MFD:s verksamhetsplan och ska vara en del av det ordinarie arbetet som bedrivs vid myndigheten. Uppföljning av aktiviteterna i handlingsplanen sker inom ramen för den ordinarie uppföljningen inom myndigheten, kvartals- och årsvis. Arbetet med jämställdhetsintegrering redovisas i myndighetens årsredovisning för perioden 2017 - 2018. En summerande analys av arbetet som bedrivits under året kommer att göras i lämpligt format. Eftersom myndigheten genomför ett större utvecklingsarbete vad gäller planerings- och uppföljningsprocesserna, finns det inga resultatindikatorer i verksamhetsplanen att knyta uppföljningen till. I arbetet med att ta fram dessa kommer jämställdhetsperspektivet att beaktas.

Aktivitetslista för jämställdhetsintegrering på myndigheten 2017-2018

Effekt mål: Vårt arbete bidrar till att samhällsaktörerna förebygger och undanröjer hinder för lika rättigheter och möjligheter till delaktighet och jämlikhet för alla, oavsett könstillhörighet eller funktionsförmåga.

Styrning/ledning på MFD

Resultatmål

En checklista för jämställdhetsintegrering används i uppstartsfasen av alla utvecklingsaktiviteter.

Aktivitet

Ta fram en checklista för att jämställdhetsintegrera myndighetens utvecklingsaktiviteter.

Informera om checklistan.

Ansvar: JiM-projektet 2016

Aktivitet

Skapa en dokumenterad konsekvensanalys i samtliga utvecklingsaktiviteter utifrån checklistans frågor.

Ansvar: Alla medarbetare 2016 och framåt

Resultatmål

Myndighetens styrmodell och verksamhetsmål har jämställdhetsintegrerats med hjälp av checklistan för jämställdhetsintegrering.

Aktivitet

Arbeta igenom myndighetens styrmodell med hjälp av checklistan.

Uppdatera med verksamhetsmål som synliggör jämställdhetsaspekter

inom myndighetens verksamhetsområden. Syfte: att kommande verksamhetsplaner bättre ska bidra till att synliggöra ojämställdhetsproblem inom myndighetens verksamhetsområde.

Ansvar: Staben 2016.

Resultatmål

Myndighetens årsredovisning redovisar systematiskt könsuppdelad statistik och konsekvensbeskrivningar.

Aktivitet

Utveckla myndighetens interna process för årsredovisning med särskild inriktning på resultat- och effektmätning med könsuppdelad statistik och konsekvensbeskrivningar.

Ansvar: Avdelningen för samordning och service 2016

Aktivitet

Informations-/utbildningsinsats till medarbetarna om hur resultat- och effektmätning i årsredovisningen, som inkluderar könsuppdelad statistik och konsekvensbeskrivningar, ska utföras.

Ansvar: Avdelningen för samordning och service 2017.

Resultatmål

Myndighetens projektplaneringar innehåller konsekvensbeskrivningar i syfte att systematiskt synliggöra de jämställdhetsproblem som myndigheten kan bidra till att lösa.

Aktivitet

Myndighetens projektplanemall arbetas om och förses med anvisningar för hur en konsekvensbeskrivning ur ett jämställdhetsperspektiv ska göras.

Ansvar: Avdelningen för samordning och service 2016

Resultatmål

Myndighetens projektplaneringar innehåller konsekvensbeskrivningar i syfte att systematiskt synliggöra de jämställdhetsproblem som myndigheten kan bidra till att lösa.

Aktivitet

Informations/utbildningsinsats om den uppdaterade projektplanemallen genomförs i myndigheten.

Ansvar: Avdelningen för samordning och service 2017

Resultatmål

Myndighetens remissvar innehåller konsekvensbeskrivningar/analyser ur ett jämställdhetsperspektiv när det bedöms vara relevant.

Aktivitet

Myndighetens remissrutin och mall för remissvar arbetas om så att det tydligt framgår hur och när i processen en konsekvensbeskrivning/analys ur ett jämställdhetsperspektiv ska göras.

Ansvar: Staben 2016

Aktivitet

Informations/utbildningsinsats om den uppdaterade remissrutinen och remissvarsmallen genomförs i myndigheten.

Ansvar: Staben 2017

Resultatmål

Myndighetens styr- och ledningsprocesser är kartlagda ur ett jämställdhetsperspektiv och nästa steg är identifierat.

Aktivitet

En uppföljning och genomlysning av myndighetens utvecklingsarbete med styrnings-ledningsprocesser för att identifiera eventuella brister/luckor.

Ansvar: Staben 2018

Resultatmål

Myndigheten har en jämställd könsrepresentation (40/60 eller 50/50) i såväl interna samrådsgrupper som externa grupper (funktionshindersrådet, kunskapsrådet, paneler, offentliga utredningar och samråd/referensgrupper).

Aktivitet

Framtagande av rutin och mall för att nomineringar och förfrågningar till råd, paneler, offentliga utredningar, samråd/referensgrupper etc. ska få en jämställd könsrepresentation.

I arbetet ingår att myndigheten tar ställning till 40/60 eller 50/50 representation.

Ansvar: Avdelningen för samordning och service/Staben 2017

Verksamhetsutveckling

Resultatmål

Myndighetens kunskapsstödjande arbete synliggör och lyfter systematiskt fram kunskap om ojämställdhetsproblem där det är relevant.

Aktivitet

Framtagande av rutin för hur myndighetens kunskapsstödjande produkter ska hantera ett jämställdhetsperspektivet.

Ansvar: Avdelningen för Avdelningen för kunskap och riktlinjer 2017

Aktivitet

Myndighetens strategier inom innovation, standardisering, forskning och välfärdsteknologi beskriver hur man ska arbeta med jämställdhetsperspektivet inom ramen för verksamhetsområdena.

Ansvar: Avdelningen för kunskap och riktlinjer

Resultatmål

Myndighetens uppföljningssystem gör det möjligt att systematiskt följa skillnader i levnadsvillkor mellan kvinnor och män samt belysa ojämställdhetsproblem.

Aktivitet

Arbete med en plan för att utveckla myndighetens uppföljningssystem, med särskild inriktning på att kunna följa upp levnadsvillkor utifrån kön.

Ansvar: Avdelningen för uppföljning och analys 2016

Aktivitet

Ta fram rutin för beställning och statistikproduktion som ska vara uppdelad på kön.

Ansvar: Avdelningen för uppföljning och analys 2017

Aktivitet

Ta fram system för presentation av uppföljningsdata där skillnader på kön tydliggörs.

Ansvar: Avdelningen för uppföljning och analys 2018

Resultatmål

Myndighetens modell för omvärldsbevakning säkerställer och bidrar till att kvinnor och mäns levnadsvillkor synliggörs i lika utsträckning.

Aktivitet

Inom ramen för arbetet med omvärldsbevakning undersöka hur myndighetens modell för systematisk omvärldsbevakning kan synliggöra skillnader i levnadsvillkor mellan kvinnor och män.

Ansvar: Staben 2017

Resultatmål

Myndighetens stödjande och främjande arbete bidrar till att på ett effektivt sätt lyfta ojämställhetsproblem, möjliga åtgärder samt särskilt viktiga aktörer.

Aktivitet

Arbete enligt direktiv med att ta fram inriktning och modell för myndighetens stödjande och främjande verksamhet, där jämställdhetsperspektivet inkluderas redan i kartläggningsfasen.

Ansvar: Avdelningen för uppföljning och analys 2016

Aktivitet

Fortsatt arbete med att ta fram en modell för myndighetens stödjande och främjande arbetet.

Ansvar: Avdelningen för uppföljning och analys 2016

Resultatmål

Myndighetens strategiska kommunikation lyfter systematiskt identifierade ojämställdhetsproblem, föreslagna åtgärder och berörda/relevanta aktörer.

Aktivitet

Jämställdhetsperspektivet inkluderas i det pågående arbetet med att utveckla myndighetens kommunikationsplattform, där både webb och andra kanaler ingår.

Ansvar: Avdelningen för kommunikation 2016 – framåt

Resultatmål

Myndighetens strategiska kommunikation ska synliggöra kvinnor, män och andra könsidentiteter i samma utsträckning samt bidra till att bryta stereotypa könsskildringar.

Aktivitet

Jämställdhetsperspektivet inkluderas i det pågående arbetet med att utveckla myndighetens kommunikationsplattform, i form av en bildpolicy, språkpolicy etc.

Ansvar: Avdelningen för kommunikation 2016 – framåt

Kompetensförsörjning/utveckling

Resultatmål

Samtliga medarbetare kan omsätta ett jämställdhetsperspektiv i det egna arbetet, i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Aktivitet

Kompetensutbildning i flera steg för samtliga medarbetare på myndigheten om hur jämställdhetsperspektivet kan omsättas i myndighetens arbete.

Ansvar: Staben 2017

Aktivitet

Jämställdhetsperspektivet beaktas i myndighetens pågående arbete med att ta fram en modell för att identifiera såväl nyckelkompetenser som bristkompetenser utifrån myndighetens långsiktiga verksamhetsplanering.

Ansvar: Avdelningen för samordning och service 2017

Bilaga

Process för framtagande av handlingsplan

När MFD tog emot uppdraget om jämställdhetsintegrering utsågs en projektledare och en projektgrupp tillsattes. Under arbetets gång kom projektledare för uppdraget att skifta. I början av året bjöd myndigheten in en medarbetare från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) som tillsammans med projektledaren för arbetet med jämställdhetsintegrering gjorde en presentation för samtliga medarbetare om arbetet med jämställdhetsintegrering. Detta för att säkerställa att alla i myndigheten hade kännedom om uppdraget och om processen som skulle följa.

Ledningsgruppen har aktivt involverats i arbetet med att ta fram handlingsplanen. Under tidig vår träffade ledningsgruppen Nationella genussekretariatet för att få en djupare förståelse för uppdraget och för att diskutera myndighetens utvecklingsbehov. Även projektgruppen har tagit del av utbildningar i Genussekretariats regi. Projektgruppen har drivit arbetet med att identifiera utvecklingsbehov och ta fram förslag på prioriterade aktiviteter. Projektgruppen genomförde en serie arbetsgrupper på avdelningarna där alla medarbetare var inbjudna att delta. I arbetsgrupperna diskuterades problemformuleringar utifrån respektive avdelnings uppdrag och verksamhet. Den bruttolista som togs fram utifrån mötena på avdelningarna, sammanföll i stort med den utvecklingsplan som tagits fram för myndigheten. För att alla i myndigheten skulle ha god kännedom om handlingsplanen och om hur arbetet ska bedrivas under programperioden presenterades den framtagna handlingsplanen för alla medarbetare på ett gemensamt personalmöte.

Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Handlingsplan för att integrera jämställdhet
i myndigheten under 2017-2018

Den här rapporten är en redovisning av ett regeringsuppdrag som handlat om att ta fram en plan för hur myndigheten ska arbeta med jämställdhetsintegrering i sin verksamhet.

Jämställdhetsperspektivet ska integreras med funktionshinderperspektivet och vara utgångspunkt i myndighetens hela verksamhet.

Myndigheten för delaktighet
Box 1210, 172 24 Sundbyberg
Besöksadress: Sturegatan 3
08-600 84 00
info@mfd.se
www.mfd.se
Serie A 2016:22