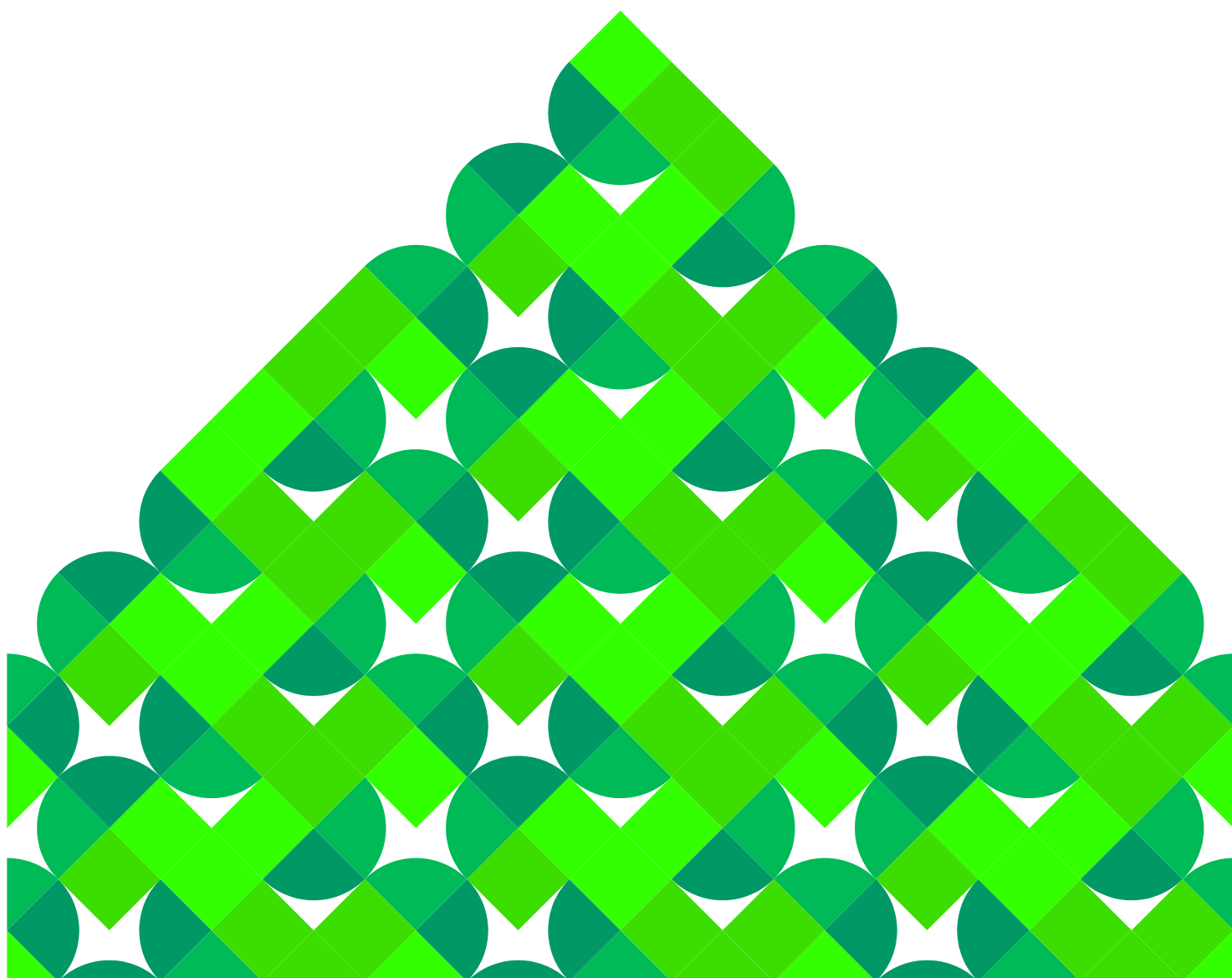


Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Inriktning för perioden 2022–2025



Myndigheten för delaktighet är en kunskapsmyndighet som arbetar inom funktionshindersområdet. Vi arbetar för att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna vara fullt delaktiga i samhället.

Myndigheten för delaktighet, 2021
Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Nummer 2021:13
ISBN: 978-91-87883-90-3 (pdf)

Publikationen 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
Telefon: 08-600 84 00

Innehåll

Förord	4
Myndighetens uppdrag om jämställdhetsintegrering.....	5
Disposition av rapporten.....	7
MFD:s arbete med jämställdhetsintegrering hittills.....	8
Arbetets organisering	9
Lärdomar från det tidiga arbetet.....	10
Jämställdhetsproblem som MFD kan bidra till att lösa.....	10
Kompetensförsörjning	11
Långsiktighet, uppföljning och utvärdering	12
Jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning	13
Delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande (Val och partipolitik) .	14
Delmål 2 – Ekonomisk jämställdhet (Arbetsmarknad)	14
Delmål 3 – Utbildning	15
Delmål 5 – Jämställd hälsa	16
Delmål 6 – Mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Trygghet).....	16
Inriktning för arbetet perioden 2022–2025.....	17
Effektkedja och resultatmål	18
Resultatmål 2022–2025.....	19
Ett förbättringsarbete i tre delar	21
Del 1 – Fortsatt arbete med att utveckla myndighetens interna processer ...	21
Del 2 – Ett arbetssätt för att ringa in och prioritera bland olika jämställdhetsproblem	22
Del 3 – Samverkan med andra myndigheter	24
Prioriterade jämställdhetsproblem 2021–2022.....	26

Förord

Olika typer av könsstereotypa idéer och föreställningar genomsyrar alla delar av samhället. De påverkar vår syn på världen och hur vi tar oss an och prioriterar mellan olika samhällsutmaningar. Att jämställdhetsintegrera funktionshinderspolitiken utgör en särskild utmaning. Inte för att skillnaderna mellan kön inte har en avgörande betydelse även för personer med funktionsnedsättning. Utan snarare därför att konsekvenserna av könstillhörighet hos personer med funktionsnedsättning under decennier har osynliggjorts. De stora skillnader och jämställdhetsproblem som finns mellan kvinnor och män, flickor och pojkar med funktionsnedsättning har inte systematiskt belysts och dokumenterats. Den stora bristen på data och analys av skillnader gäller inte minst inom stora stödsystem som socialtjänsten, socialförsäkringssystemet, bostadspolitik och arbetsmarknadsområdet. Därtill har kunskapsutvecklingen kring könsskillnader och bakomliggande orsaker också varit begränsad. Trots allvarliga och systematiska kränkningar och diskriminering inom såväl offentliga institutioner som i det privata, har dessa frågor i hög utsträckning gått under radarn.

Myndigheten för delaktighet välkomnar därför att kopplingen mellan det jämställdhetspolitiska arbetet och funktionshinderspolitiken är fortsatt prioriterat inom arbetet med jämställdhetsintegrering. Även för oss som myndighet är det nya uppdraget om att jämställdhetsintegrera verksamheten viktigt för att vi ska fortsätta utveckla myndighetens arbete på ett sätt som leder till större relevans och träffsäkerhet, och i förlängningen till förbättrade levnadsvillkor för såväl kvinnor som män, flickor som pojkar. Att ha en intersektionell utgångspunkt i både jämställdhetspolitik och funktionshinderspolitik är också det enda sättet att på riktigt skapa en långsiktig hållbar samhällsutveckling.

Malin Ekman Aldén
Generaldirektör

Myndighetens uppdrag om jämställdhetsintegrering

Myndigheten för delaktighet (MFD) uppgift är att verka för full delaktighet och jämlikhet i levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning. Det är ett brett och tvärsektoriellt uppdrag som spänner över samtliga samhällsområden. MFD arbetar för att stödja och främja ett effektivt genomförande av funktionshinderspolitiken på olika nivåer i samhället för att på så sätt nå det funktionshinderspolitiska målet.¹ I det arbetet har alla samhällsaktörer ett ansvar. Det betyder att MFD:s arbete ska stödja andra samhällsaktörer – statliga myndigheter, regioner och kommuner. På samma sätt som i arbetet mot de jämställdhetspolitiska målen omfattar arbetet mot det nationella målet för funktionshinderspolitiken alla samhällsområden och samhällsaktörer.

MFD har sedan fem år bedrivit ett aktivt arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten i enlighet med uppdrag från regeringen 2016.² MFD:s uppdrag om jämställdhetsintegrering finns också inskrivet i myndighetens instruktion då myndigheten ska, ur ett rättighets-, mångfalds-, jämställdhets- och medborgarperspektiv, verka för full delaktighet i samhällslivet för personer med funktionsnedsättning i alla åldrar och för jämlikhet i levnadsvillkor.³ MFD har även genom åren haft specifika regeringsuppdrag som direkt och indirekt

¹ Det nationella målet för funktionshinderspolitiken är att, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och till att barnrättsperspektivet ska beaktas.

² Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Myndigheten för delaktighet.

³ Förordning (2014:134) med instruktion för Myndigheten för delaktighet, 1 §.

rört jämställdhet, såsom uppdrag om en jämställdhetsanalys⁴, om ekonomisk jämställdhet⁵ och om Agenda 2030.⁶

MFD har nu fått i uppdrag av regeringen att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.⁷ Syftet är att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. MFD:s uppdrag inriktas särskilt på delmål 1 om en jämn fördelning av makt och inflytande och att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattande inom samhällets alla sektorer. Till detta kommer, efter dialog med Jämställdhetsmyndigheten, ett särskilt fokus för alla myndigheter på delmål 6 om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. MFD ska enligt uppdraget redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025 senast den 1 september 2021. I denna rapport beskrivs målet med uppdraget och inriktningen för vad MFD avser att göra under de kommande åren för att bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.⁸

⁴ MFD (2016) En jämställdhetsanalys av levnadsvillkor och delaktighetsmöjligheter – för personer med funktionsnedsättning.

⁵ MFD (2019) Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet.

⁶ MFD (2020) Funktionshinderperspektivet i Agenda 2030 Delrapportering av ett regeringsuppdrag.

⁷ Ändring av regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Myndigheten för delaktighet.

⁸ Ibid.

Disposition av rapporten

Den här rapporten tar avstamp i det arbete som MFD hittills har gjort vad gäller jämställdhetsintegrering. Utifrån detta arbete har MFD dragit ett antal lärdomar som ligger till grund för mål och inriktning i genomförandet av detta uppdrag. Lärdomarna har diskuterats med Jämställdhetsmyndigheten och i myndighetens ledning.

Redovisningen av detta uppdrag ska innehålla identifierade jämställdhetsproblem i samhället som myndighetens kärnverksamhet kan bidra till att lösa för att arbeta mot uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen. Under avsnittet Jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning, nedan, beskriver MFD därför hur det finns jämställdhetsproblem för personer med funktionsnedsättning inom samtliga samhällsområden. Därefter presenterar MFD en önskad samhällseffekt och ett antal resultatmål för MFD:s verksamhet. Resultatmålen ska bidra till att myndigheten utvecklar verksamheten så att alla delar av verksamheten inkluderar och synliggör jämställdhet i myndighetens kunskapsprodukter, implementeringsmaterial och kommunikation. Därefter följer tre identifierade förbättringsområden med exempel på åtgärder som myndigheten planerar att genomföra. Till sist beskriver rapporten de prioriterade jämställdhetsproblem som MFD har identifierat genom omvärldsbevakning och med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen, och som MFD ska arbeta med under det som återstår av 2021 och vidare under 2022.

MFD:s arbete med jämställdhetsintegrering hittills

Under arbetet med myndighetens tidigare uppdrag om jämställdhetsintegrering har MFD haft fokus på att integrera jämställdhetsperspektivet i alla delar av myndighetens verksamhet.⁹ Det övergripande målet med arbetet har varit att MFD systematiskt ska bidra till att öka kunskapen, medvetenheten och synligheten i fråga om hur ojämställdhet och funktionshinder kan förebyggas och undanröjas i samhället.

Arbetet har resulterat i nya arbetssätt i myndigheten, framför allt vad gäller myndighetens kunskapsproduktion. Myndighetens kunskapsprodukter identifierar nu i högre utsträckning än tidigare utmaningar och hinder, baserat på bland annat kön, och integrerar systematiskt jämställdhetsperspektivet i de kunskapsunderlag som tas fram.

Under det tidigare arbetet med jämställdhetsintegrering identifierade MFD också att det för ökad måluppfyllelse var nödvändigt att verksamheten bidrar till att synliggöra vilka konsekvenser olika förslag och frågor får för kvinnor och män i olika åldrar och med olika funktionsnedsättningar. MFD gör detta genom att aktivt och löpande inkludera tre så kallade tvärperspektiv i verksamheten: aktiv involvering, jämställdhet och barnrätt. Genom att löpande inkludera perspektiven i verksamheten, bland annat genom aktiv involvering, ta in kunskap och erfarenheter från såväl kvinnor och män som flickor och pojkar med egen funktionsnedsättning, blir MFD:s arbete mer relevant och träffsäkert. Tvärperspektiven utgör därför en integrerad del av myndighetens verksamhet. De finns med som utgångspunkter i myndighetens styrande dokument. De är också en del av de grundläggande förutsättningarna i myndighetens arbete med verksamhetsplanering.

⁹ MFD (2016) Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet
Handlingsplan för att integrera jämställdhet i myndigheten under 2017–2018.

Arbetets organisering

I arbetet med jämställdhetsintegrering i MFD har varje medarbetare och chef ett ansvar för att kunna inkludera perspektivet i det egna arbetet och i enhetens/avdelningens verksamhet. I generaldirektörens stab finns en tvärperspektivsansvarig som bidrar med stöd och kunskap till avdelningarna, både till chefer och medarbetare. Ledningen har det övergripande ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering. Arbetet med jämställdhetsintegrering är tillämplig på hela myndighetens verksamhet, utöver de regelverk som styr arbetet inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. andra regelverk som styr myndighetens verksamhet.

För det övergripande arbetet med tvärperspektiv har MFD tagit fram ett styrande dokument, en tvärperspektivspolicy. Policyn anger den övergripande inriktningen för allt arbete med tvärperspektiv och visar på vikten av att MFD:s kunskapsproduktion och kommunikation hela tiden speglar samhällets mångfald, inte bara vad gäller funktionsförmåga. MFD strävar även efter att så långt som möjligt ha en intersektionell ansats i sitt arbete, genom att även försöka synliggöra svårigheter och hinder som är kopplade till exempelvis könsidentitet och -uttryck, etnicitet, religion eller socioekonomiska faktorer.

Utöver ovan nämnda policy har MFD också stödjande dokument till varje tvärperspektiv. De stödjande dokumenten ska vara levande dokument som utvecklas löpande för att på bästa sätt ge medarbetarna stöd i att inkludera och arbeta med respektive perspektiv. Utbildningsinsatser kring jämställdhetsintegrering och olika aspekter av vad jämställdhetsperspektivet innebär i MFD har också anordnats över tid.

Genom att göra arbetet med tvärperspektiv till en integrerad del av myndighetens planeringsprocesser vill MFD säkerställa att jämställdhetsperspektivet finns med redan från början i planeringen inför varje nytt verksamhetsår. Varje år ska en eller ett par aktiviteter eller uppdrag i myndighetens verksamhetsplan ha ett specifikt jämställdhetsfokus. Hur arbetet ska genomföras i aktiviteten specificeras i aktivitetsplaneringen. Tillvägagångssättet har ofta varit att tvärperspektivsansvarig från staben har varit med i uppstartsarbetet av aktiviteten och tillsammans med aktivitetsansvarig och

övriga medarbetare som ska arbeta i aktiviteten, diskuterat och analyserat hur jämställdhetsperspektivet ska tas om hand och arbetas med.

I sina årsredovisningar lyfter MFD fram dessa utvalda aktiviteter och knyter dem till det övergripande jämställdhetsarbetet på MFD.¹⁰

Lärdomar från det tidiga arbetet

Det första uppdraget om jämställdhetsintegrering sammanföll med ett intensivt utvecklingsarbete i MFD, som då var en relativt ny myndighet. För att uppfylla målet om att integrera ett jämställdhetsperspektiv i hela myndighetens verksamhet, har arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i de interna processerna därför över tid följt och varit en del av myndighetens utveckling i fråga om ledning, styrning och kvalitetsarbete. Arbetet har reviderats löpande för att säkerställa att de rutiner och verktyg som myndigheten har är relevanta och användbara för medarbetarna. I och med detta har MFD också haft möjlighet att lära över tid och kan nu inom ramen för det nya uppdraget se tillbaka, utvärdera och dra ett antal slutsatser av arbetet hittills och ta med dessa i arbetet framöver.

Jämställdhetsproblem som MFD kan bidra till att lösa

Jämställdhetsintegrering ska enligt uppdragets definition¹¹ inriktas på resultat och effekter för de människor som direkt eller indirekt berörs av myndighetens verksamhet. MFD är en av många myndigheter som inte har enskilda individer som målgrupp. MFD arbetar istället genom eller gentemot andra samhällsaktörer. Detta, tillsammans med det omfattande, tvärsektoriella verksamhetsområde som MFD har, har utgjort en utmaning för myndigheten över tid. MFD:s breda uppdrag kommer utan ett utpekat sektorsansvar och utan någon form av styrmedel såsom bidragsgivning, normering eller tillsyn. MFD arbetar därmed endast främjande med utgångspunkt i en bred kunskapsspridning. MFD kan därmed inte sägas äga ansvaret för något specifikt samhällsområde

¹⁰ Se bland annat MFD (2018) Årsredovisning 2017, MFD (2019) Årsredovisning 2018 och MFD (2020) Årsredovisning 2019.

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten (2020) Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet.

och därmed inte heller det övergripande ansvaret för att kunna åtgärda jämställdhetsproblem. I och med att det övergripande målet för MFD:s arbete med jämställdhetsintegrering har varit att systematiskt bidra till att öka kunskapen, medvetenheten och synligheten i fråga om hur ojämställdhet och funktionshinder kan förebyggas och undanröjas, har myndigheten strävat efter att arbeta in jämställdhet i myndighetens alla uppdrag och alla aktiviteter. Genom att addera ett funktionshinderperspektiv till aktuella jämställdhetsproblem har MFD därför kunnat bidra till en fördjupad kunskap inom många områden.

Trots detta blir en viktig lärdom som MFD tar med sig in i det nuvarande uppdraget att myndigheten i högre utsträckning än tidigare måste ringa in och prioritera bland samhällsområden och jämställdhetsproblem. Om MFD bättre kan prioritera, har myndigheten också större möjligheter att producera en djupare kunskap med mer konkreta lösningar och stöd till berörda aktörer för att på så sätt kunna uppnå en verklig effekt inom utvalda områden och/eller målgrupper. På så sätt kan myndigheten i högre utsträckning bidra till att belysa olika områden som andra samhällsaktörer har ansvar för och tillhandahålla lösningar och stöd som gör att aktörerna kan arbeta vidare på ett nytt eller annat sätt. På så sätt bidrar MFD:s kunskap till att fylla kunskapsluckor samt till att samhällsaktörerna bidrar till att undanröja hinder för jämställdhet och jämlikhet.

Kompetensförsörjning

Initialt i arbetet under det förra regeringsuppdraget genomförde MFD flera kompetenshöjande insatser för alla medarbetare. Därefter har ytterligare insatser gjorts, men MFD bedömer att dessa inte gjorts med tillräcklig systematik och regelbundenhet. Att myndigheten lagt till nya tvärperspektiv i verksamheten, såsom barnrätt, har inneburit att kompetenshöjande insatser i andra perspektiv har kommit att prioriteras. Kompetens är också en färskvara och det går inte att bli färdiglärd. Nya situationer uppstår, omvärlden förändras och myndighetens arbete och verksamhet utvecklas. MFD ser också att medarbetarna i myndigheten skulle kunna involveras i högre utsträckning i att identifiera kompetensbehoven vad gäller jämställdhetsintegrering. En viktig lärdom som MFD tar med sig in i den nya uppdragsperioden är att kompetenshöjande insatser gällande jämställdhetsintegrering är nödvändiga,

inom alla MFD:s verksamhetsområden, på olika nivåer och på olika sätt, inklusive löpande över en längre tid.

Långsiktighet, uppföljning och utvärdering

MFD har, som framgår ovan (se Arbetets organisering), arbetat aktivt med att göra arbetet med jämställdhet till en integrerad del av myndighetens interna processer. MFD har under det tidigare arbetet gjort goda framsteg i att allt tydligare lyfta fram jämställdhet, jämställdhetsproblem, könsskillnader och könsuppdelad data i sina kunskapsunderlag. Under den kommande perioden behöver MFD arbeta vidare med att vidareutveckla arbetssätt, både i aktiviteter och projekt, samt i uppföljning och utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering. MFD behöver också arbeta vidare för att i alla delar göra perspektivet till en integrerad, naturlig del av myndighetens verksamhetsplanering. MFD kan också tydligare knyta utvalda aktiviteter där jämställdhetsperspektivet fördjupas till de jämställdhetspolitiska målen och tydligare lyfta fram detta bland annat i myndighetens årsredovisningar.

Jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning

MFD:s samlade uppföljning av levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning¹² visar att personer med funktionsnedsättning generellt sett har sämre levnadsvillkor och sämre möjligheter att delta i samhällslivet än den övriga befolkningen. Det gäller för i princip alla samhällsområden, såsom till exempel utbildning, arbete och försörjning, trygghet och hälsa. Dessa områden, tillsammans med tillgången till samhälleliga stöd, har en stor betydelse för om personer med funktionsnedsättning kan leva och delta i samhällslivet på lika villkor som andra. Personer med funktionsnedsättning har generellt en sämre tillgång till inflytande och makt, både över sina egna liv och över samhällsutvecklingen i stort. Delmål 1 för det jämställdhetspolitiska arbetet, om en jämn fördelning av makt och inflytande, bildar således en naturlig utgångspunkt för MFD:s verksamhet. Delmål 1 behöver därför mer än övriga mål genomsyra allt arbete som MFD gör. Myndighetens samlade uppföljning visar också att de skillnader som finns mellan flickor och pojkar, kvinnor och män i hela befolkningen, även finns hos personer med funktionsnedsättning. Det går också att se vissa tendenser till att skillnader mellan flickor och pojkar, kvinnor och män, förstärks hos personer med funktionsnedsättning.

För att belysa dessa skillnader och jämställdhetsproblem har MFD plockat ut några resultat ur de senaste årens uppföljningar av levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning och som redovisas nedan. Urvalet är gjort med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen och bidrar till att belysa en liten del av de jämställdhetsproblem för personer med funktionsnedsättning som finns i samhället. Resultaten visar också på bredden av de jämställdhetsproblem som har koppling till MFD:s verksamhet.

¹² MFD har regeringens uppdrag att följa upp utvecklingen inom funktionshinderspolitiken. MFD publicerar därför varje år en rapport som visar hur delaktigheten i samhället och levnadsvillkoren utvecklas för personer med funktionsnedsättning samt hur myndigheter, kommuner och regioner arbetar för att uppnå funktionshinderspolitikens nationella mål.

Delmål 1 – En jämn fördelning av makt och inflytande (Val och partipolitik)

Personer med funktionsnedsättning har generellt sämre förutsättningar att vara delaktiga och ha inflytande i samhället jämfört med den övriga befolkningen. Undersökningar konstaterar också att personer med funktionsnedsättning har ett något lägre deltagande i det politiska och det offentliga livet än den övriga befolkningen. Det visar sig bland annat i ett lägre valdeltagande och genom en underrepresentation bland förtroendevalda/i politiska församlingar.¹³ Vid riksdagsvalet 2014 och val till Europaparlamentet samma år gick det att se att valdeltagandet bland kvinnor med funktionsnedsättning var lägre jämfört med kvinnor i övriga befolkningen. En sådan skillnad kunde inte konstateras bland männen. Valdeltagandet skiljer sig betydligt mellan personer med olika typ av funktionsnedsättning. Särskilt lågt är valdeltagande bland personer med synsvårigheter, nedsatt rörelseförmåga, svåra besvär av oro, ångest och ångslan samt stora problem på grund av en neuropsykiatrisk diagnos. I och med att urvalet är så litet, går det inte att se några säkerställda könsskillnader. Tidigare studier visar också att fler män än kvinnor är medlemmar i ett politiskt parti. Det är en större skillnad mellan andelen aktiva män med funktionsnedsättning och andelen aktiva kvinnor med funktionsnedsättning än mellan andelen aktiva män och andelen aktiva kvinnor utan funktionsnedsättning.¹⁴

Delmål 2 – Ekonomisk jämställdhet (Arbetsmarknad)

Kvinnor och män med nedsatt arbetsförmåga arbetar heltid i lägre utsträckning jämfört män och kvinnor i hela befolkningen.¹⁵ På samma sätt som kvinnor i befolkningen generellt arbetar deltid i högre utsträckning än män, gör även kvinnor med funktionsnedsättning detta. Skillnaden är större mellan andelen

¹³ Statistiska centralbyrån (2015) Valdeltagande bland personer med funktionsnedsättning, Statistiska centralbyrån (2018) Analys av valdeltagande vid de allmänna valen 2018 och SOU 2016:5, Låt fler forma framtiden! Betänkande av 2014 års Demokratiutredning – Delaktighet och jämlikt inflytande.

¹⁴ Statistiska centralbyrån (2015) Valdeltagande bland personer med funktionsnedsättning.

¹⁵ Män (75 procent) och kvinnor (47 procent), ur MFD (2019) Uppföljning 2018.

sysselsatta män med funktionsnedsättning som arbetar heltid och andelen sysselsatta kvinnor med funktionsnedsättning som arbetar heltid, än det är mellan män och kvinnor i den sysselsatta befolkningen generellt.^{16, 17}

Delmål 3 – Utbildning

Det finns skillnader mellan elever med funktionsnedsättning och övriga elever när det kommer till upplevelsen av skolarbetet och relationerna i skolan.

Elever¹⁸ med funktionsnedsättning tycker i lägre utsträckning att eleverna i klassen trivs tillsammans och de är fler som upplever stress över skolarbetet.¹⁹

Flickor är mer stressade och trivs sämre än pojkar, oavsett funktionsförmåga.

Skillnaden i upplevd stress²⁰ och trivsel²¹ mellan flickor med funktionsnedsättning och pojkar med funktionsnedsättning är dock ungefär densamma som skillnaden mellan flickor och pojkar utan funktionsnedsättning. Däremot är det fler pojkar än flickor som har särskilt stöd i skolan. Läsåret 2019/20 omfattades 5,5 procent av eleverna i grundskolan av ett åtgärdsprogram, vilket motsvarar nästan 59 800 elever. Bland dessa var det vanligare med åtgärdsprogram bland pojkar än bland flickor.^{22, 23}

¹⁶ Bland sysselsatta män med funktionsnedsättning är det 80 procent som arbetar heltid jämfört med 54 procent sysselsatta kvinnor med funktionsnedsättning. För män utan funktionsnedsättning är siffran 87 procent jämfört med 67 procent bland kvinnor utan funktionsnedsättning i den sysselsatta befolkningen.

¹⁷ MFD (2020) Uppföljning 2019.

¹⁸ I åldern 11–15 år.

¹⁹ MFD (2019) Uppföljning 2018.

²⁰ 56 procent av flickorna med funktionsnedsättning och 37 procent av pojkarna med funktionsnedsättning upplever att de känner sig ganska eller mycket stressade av skolarbetet. Bland elever utan funktionsnedsättning är siffrorna för samma fråga 48 procent bland flickor och 28 procent bland pojkar.

²¹ 68 procent av pojkar med funktionsnedsättning och 62 procent av flickorna uppger att eleverna i klassen trivs tillsammans. För elever utan funktionsnedsättning är siffrorna 76 procent bland pojkar och 67 procent bland flickor.

²² Pojkar 7,1 procent respektive flickor 3,9 procent.

²³ Skolverket (2020) Särskilt stöd i grundskolan läsåret 2019/20.

Delmål 5 – Jämställd hälsa

Det finns stora skillnader vad gäller rapporterad hälsa, både fysisk och psykisk, mellan de delar av befolkningen som har en funktionsnedsättning respektive de som inte har en funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning skattar sin hälsa som betydligt sämre än den övriga befolkningen. För personer i åldern 30–64 år och äldre finns dessutom en könsskillnad inom gruppen personer med funktionsnedsättning som inte finns i den övriga befolkningen. Kvinnor med funktionsnedsättning i åldern 30–64 år skattar alltså sin hälsa som sämre än män med funktionsnedsättning, medan ingen sådan skillnad finns mellan kvinnor och män i befolkningen i övrigt.²⁴

Ohälsaantalet hos personer med funktionsnedsättning är också signifikant större i jämförelse med den övriga befolkningen. Det är fler kvinnor än män, både med och utan funktionsnedsättning, som lider av psykisk ohälsa. Även här är skillnaden större mellan män med funktionsnedsättning och kvinnor med funktionsnedsättning än det är mellan män och kvinnor utan funktionsnedsättning.^{25, 26}

Delmål 6 – Mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Trygghet)

Personer med funktionsnedsättning upplever en större generell otrygghet än den del av befolkningen som inte har en funktionsnedsättning. Kvinnor i befolkningen generellt upplever en större grad av otrygghet än män. Detsamma gäller för kvinnor med funktionsnedsättning. Kvinnor med funktionsnedsättning rapporterar dessutom i högre utsträckning än både personer utan funktionsnedsättning och män med funktionsnedsättning att de har utsatts för hot eller våld.²⁷

²⁴ MFD (2019) Uppföljning 2018.

²⁵ Män med funktionsnedsättning 27 procent mot kvinnor med funktionsnedsättning 37 procent. Män utan funktionsnedsättning 9 procent mot kvinnor utan funktionsnedsättning 13 procent.

²⁶ MFD (2021) Uppföljning 2020.

²⁷ MFD (2019) Uppföljning 2018.

Inriktning för arbetet perioden 2022–2025

Utifrån den ovan beskrivna bilden av jämställdhetsutmaningar för personer med funktionsnedsättning samt de lärdomar som myndigheten har dragit av arbetet med jämställdhetsintegrering hittills har MFD tagit fram en inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering som redovisas i det följande. Inriktningen innehåller ett övergripande effektmål för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering, resultatmål för verksamheten för perioden 2022–2025 samt tre identifierade förbättringsområden som MFD avser att arbeta vidare med under samma period. Arbetet med inriktningen kommer att förankras i myndigheten genom workshoppar på samtliga avdelningar under hösten 2021.

Effektkedja och resultatmål

Inom ramen för uppdraget ska MFD beskriva de samhällseffekter som MFD önskar uppnå med sitt jämställdhetsintegreringsarbete. Samhällseffekten av MFD:s arbete bör innebära en ökad jämställdhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning inom alla samhällsområden. För att uppnå detta behöver MFD skapa en bestående och långsiktig effekt hos de samhällsaktörer som är myndighetens målgrupper. För att rikta in arbetet under den aktuella perioden har MFD tagit fram ett effektmål i linje med den nya strategin för funktionshinderspolitiken.²⁸ Målet innebär att de myndigheter som ingår i strategin förändrar sina arbetssätt i allt arbete som går mot det funktionshinderspolitiska målet. Effektmålet för MFD:s jämställdhetsintegreringsarbete blir därför att:

MFD:s arbete ger förutsättningar till de myndigheter som ingår i den (kommande) funktionshinderspolitiska strategin att i ökad utsträckning förebygga och undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter till delaktighet och jämlikhet för alla, oavsett könstillhörighet eller funktionsförmåga.

Det är svårt att mäta samhällseffekter på olika områden och för olika målgrupper både mot de jämställdhetspolitiska och de funktionshinderspolitiska målen. MFD behöver därför både tydliggöra den önskade effekt som myndigheten vill uppnå i verksamheten och ställa upp ett antal konkreta resultatmål för att kunna följa utvecklingen över tid, se närmare nedan. Den önskade effekten av dessa resultatmål är att alla delar av myndighetens verksamhet inkluderar och synliggör jämställdhet i kunskapsprodukter, implementeringsmaterial och kommunikation. Genom arbete mot dessa resultatmål kan MFD öka både mängden och kvaliteten på den kunskap som finns om hinder och jämställdhetsproblem hos personer med funktionsnedsättning, bidra med konkreta förslag på lösningar och implementeringsstöd samt aktivt sprida dessa till alla berörda aktörer. Genom arbete mot resultatmålen bedömer MFD att fler samhällsaktörer i ökad utsträckning kommer att kunna använda kunskapen och stöden för att prioritera och fatta beslut om åtgärder som undanröjer hinder för jämlikhet och jämställdhet.

²⁸ Beslutas om under hösten 2021.

Resultatmål 2022–2025

MFD har formulerat följande resultatmål för perioden 2022–2025. Resultatmålen kommer att följas upp regelbundet inom ramen för myndighetens ordinarie verksamhetsuppföljning. De kommer också att följas upp i en separat process med ett första uppföljningstillfälle 2023 i samband med att myndighetens långsiktiga mål för verksamheten revideras.

1. MFD:s kunskapsunderlag belyser hur jämställdhet och ojämställdhet tar sig i uttryck hos personer med funktionsnedsättning i alla åldrar, till exempel i form av identifierade jämställdhetsproblem inom området, könsuppdelad data och/eller jämställdhetsanalyser med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen.
 - 70 procent av MFD:s rapporter belyser jämställdhet.
 - 70 procent av MFD:s regeringsuppdrag belyser jämställdhet.
2. MFD:s implementeringsstöd och andra verktyg bidrar till att användaren kan uppmärksamma och/eller integrera jämställdhet i sitt arbete med att främja tillgänglighet och öka delaktighet.
 - Hälften av MFD:s stöd uppmärksammar jämställdhet.
3. MFD:s arbete med den nationella strategin för funktionshinderspolitiken synliggör och stödjer myndigheter i att prioritera och fatta beslut om åtgärder som undanröjer hinder för jämlikhet och jämställdhet.
 - Det stöd som MFD har tagit fram för uppföljning till myndigheterna som ingår i strategin inkluderar ett jämställdhetsperspektiv.
 - Det stöd som MFD har tagit fram för genomförande av det nationella målet till myndigheterna som ingår i strategin inkluderar ett jämställdhetsperspektiv.
4. MFD synliggör och sprider egen och andras kunskap och möjliga lösningar på jämställdhetsproblem hos personer med funktionsnedsättning i alla åldrar.
 - Texter och bilder på MFD:s webb speglar samhällets mångfald och har en rättvis fördelning av kön och ett jämställt och jämlikt uttryck i text och bild.

5. MFD bedriver ett aktivt samarbete och utbyte kring jämställdhetsfrågor med andra relevanta aktörer, både med myndigheter och andra samhällsaktörer.
 - MFD deltar i myndighetsnätverk som har till syfte att främja jämställdhet.
 - Andel av MFD:s råd, samråd eller dialoger som tar upp jämställdhetsaspekter av ett uppdrag eller en aktivitet och aktivt efterfrågar kompetens om jämställdhet som finns i civilsamhället.
6. MFD förbereder en övergång av ledarhundsverksamheten och utgår i arbetet från de jämställdhetspolitiska målen.
 - Myndigheten har tagit fram bedömningskriterier, rutiner och aktiviteter som säkerställer en jämlik och jämställd tilldelning och service.
 - Myndigheten har information om förberedelserna på webb eller i andra medier som utgår från ett jämställdhetsperspektiv.

Ett förbättringsarbete i tre delar

För att MFD ska kunna uppnå de resultatmål som har satts upp i föregående avsnitt, har myndigheten i detta uppdrag identifierat tre förbättringsområden att arbeta vidare med. Förbättringsområdena bygger på de lärdomar som myndigheten har kunnat dra av arbetet med jämställdhetsintegrering hittills samt på den dialog som MFD har haft med Jämställdhetsmyndigheten för stöd och vägledning. I det följande beskrivs förbättringsområdena som tre delar. Tillsammans ska förbättringsområdena göra så att myndighetens verksamhet systematiskt ska bidra till att öka kunskapen, medvetenheten och synligheten i fråga om hur ojämställdhet och funktionshinder kan förebyggas och undanröjas i samhället.

Del 1 – Fortsatt arbete med att utveckla myndighetens interna processer

En förutsättning för att arbetet med jämställdhet ska bli långsiktigt hållbart och leda till resultat och effekter, är att arbetet integreras i myndighetens ordinarie processer för planering och uppföljning. MFD har sedan 2016 bedrivit ett löpande arbete med att integrera jämställdhet tillsammans med övriga tvärperspektiv (Se tidigare under avsnitt MFD:s arbete med jämställdhetsintegrering hittills) inom ramen för myndighetens ordinarie processer. Myndigheten har i arbetet med detta regeringsuppdrag identifierat ett behov av fortsatt utvecklingsarbete inom detta område.

Under hösten 2021 ska MFD genomföra en nollmätning bland medarbetare och chefer om kännedom och kunskap om arbetet med jämställdhetsintegrering. Nollmätningen ska även inkludera frågor om utvecklingsbehov kring myndighetens styrande och stödjande dokument inom tvärperspektiven.

Myndighetens planerade åtgärder inom del 1 ska leda till:

Att MFD har arbetsätt och rutiner som säkerställer att jämställdhetsperspektivet finns integrerat i hela kärnverksamheten. Alla medarbetare ska känna till myndighetens styrande dokument och ha tillgång till det stöd de har behov av för att kunna integrera ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete.

Exempel på åtgärder som MFD planerar att genomföra:

- Utifrån svaren i nollmätningen ska myndigheten göra en översyn av myndighetens interna arbetssätt, rutiner och dokument. Översynen ska vara inriktad på att bidra till en tydlig struktur och ledning för jämställdhetsarbetet. Den ska inkludera hela verksamhetsplaneringsprocessen inklusive rutiner för uppföljning och utvärdering samt relevanta styrande och stödjande dokument. Översynen ska även beakta den inriktning som finns i uppdraget från regeringen om delmål 1. Översynen ska resultera i en åtgärdsplan.

Att MFD säkerställer en hög kompetens och aktuell kunskap i jämställdhetsfrågor hos både chefer och medarbetare i myndigheten.

Exempel på åtgärder som MFD planerar att genomföra:

- Utifrån svaren i nollmätningen ska en plan för kompetenshöjande insatser i myndigheten tas fram (se nästa strecksats). Den ska inkludera både generella insatser riktade till alla medarbetare, samt riktade insatser efter behov samt vara en del av myndighetens strukturerade kompetensförsörjningsarbete. Chefer och medarbetare ska få regelbunden och löpande kompetenshöjning kring jämställdhetsfrågor samt aktuell kunskap om ojämställdhet.
- De kompetensutvecklande insatserna ska identifieras i en arbetsgrupp med medarbetare från samtliga avdelningar. Gruppens arbete blir att bidra till att systematiskt under hela den aktuella perioden bygga upp kompetensen i myndigheten. På längre sikt kan arbetsgruppen utvecklas till att få en stödjande och rådgivande roll i det övergripande jämställdhetintegreringsarbetet.

Del 2 – Ett arbetssätt för att ringa in och prioritera bland olika jämställdhetsproblem

MFD:s samlade uppföljning av levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning visar att i princip samtliga av de jämställdhetsproblem som finns mellan flickor och pojkar, kvinnor och män, i befolkningen generellt, återfinns hos flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning. Till detta kommer specifika jämställdhetsproblem som uppstår för personer med funktionsnedsättning, till exempel vad gäller samhälleliga stöd (Se tidigare avsnitt Jämställdhet hos flickor och pojkar, kvinnor och män med

funktionsnedsättning). Det finns med andra ord stora jämställdhetsutmaningar inom samtliga samhällsområden för personer med funktionsnedsättning. I och med MFD:s tvärssektoriella uppdrag är det inte möjligt att avgränsa samhällsområden eller jämställdhetsproblem med hjälp av relevans. Samtliga samhällsområden kan sägas vara relevanta för MFD:s uppdrag.

MFD behöver därför genom systematisk omvärldsbevakning kunna identifiera, sortera och välja ut målgrupper och jämställdhetsproblem som myndigheten tillsammans med andra har möjlighet att påverka. Genom att i ett första steg identifiera ett antal jämställdhetsproblem, som därefter bryts ner i underområden och i undermålgrupper, kan MFD göra tydliga avgränsningar och på så sätt ringa in de områden där myndighetens arbete kan ge störst effekt. En urvalsparameter bör därför vara att prioritera de förändringar och insatser som har störst potential att öka jämställdheten bland personer med funktionsnedsättning och på så sätt få största möjliga genomslag i form av jämställdhet i samhället, i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Mål 1 och mål 6 ska, i enlighet med uppdraget, ges särskild prioritet.

Myndighetens planerade åtgärder inom del 2 ska leda till:

Att MFD har ett arbetssätt för att systematiskt kunna identifiera, ringa in och prioritera bland målgrupper och jämställdhetsproblem.

Exempel på åtgärder som MFD planerar att genomföra:

- Utifrån myndighetens etablerade process för verksamhetsplanering ska MFD utveckla och integrera rutiner för att ringa in och prioritera bland målgrupper och jämställdhetsproblem. Den ska inkludera flera av myndighetens tillgängliga arbetssätt, såsom myndighetens råd, externa målgruppers behov med fler.

Att MFD har relevanta metoder och arbetssätt för att hämta in kunskap om jämställdhetsproblem bland personer med funktionsnedsättning och organisationer som företräder dem.

Exempel på åtgärder som MFD planerar att genomföra:

- MFD ska i sitt arbete med aktiv involvering av personer med egen funktionsnedsättning och av organisationer som företräder dem, se över hur myndigheten i högre utsträckning kan använda aktiv involvering för att lyfta, synliggöra och inhämta kunskap om jämställdhetsproblem bland personer med funktionsnedsättning.

- MFD ska undersöka möjligheterna att utveckla myndighetens undersökningspanel Rivkraft²⁹ på ett sätt som bättre synliggör kvinnor i olika åldrar.

Att MFD i högre uträkning kommunicerar externt kring identifierade jämställdhetsproblem.

Exempel på åtgärder som MFD planerar att genomföra:

- MFD ska inom ramen för det myndighetsövergripande kommunikationsarbetet se över vilka åtgärder som kan behövas för att vidareutveckla arbetet med ett integrerat jämställdhetsperspektiv i den externa kommunikationen.

Del 3 – Samverkan med andra myndigheter

Grunden för MFD:s verksamhet är ett kontinuerligt samråd och dialog med myndighetens målgrupper samt med personer som har egen erfarenhet av funktionsnedsättning eller organisationer som företräder dem. Det bidrar till att bygga och utveckla MFD:s samlade kunskap inom funktionshindersområdet, som i sin tur bygger på målgruppernas förutsättningar och behov. Likaså gäller det omvända. Genom dialog, aktivt spridningsarbete och deltagande i nätverk, kan MFD bidra med kunskap till andra samhällsaktörer. Inom jämställdhetsområdet handlar det om kunskap som gör att aktörerna kan förebygga och undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter till delaktighet och jämlikhet för alla, oavsett könstillhörighet eller funktionsförmåga. Ett utökat och förbättrat myndighetssamarbete inom jämställdhetsområdet kan leda till att fler aktörer förändrar sina sätt att arbeta mot det funktionshinderspolitiska målet på ett sätt som bättre inkluderar både jämställdhet och funktionshinder. Genom en bred samverkan med andra aktörer kan MFD också identifiera prioriterade samarbetsområden och myndigheter för fördjupade samarbeten.

²⁹ Rivkraft är MFD:s undersökningspanel. Över 3 200 personer som är 16 år eller äldre och som har en eller flera funktionsnedsättningar deltar. Genom Rivkraft kan MFD ta del av kunskap om och erfarenhet av att leva med funktionsnedsättning. Syftet med panelen är att fånga upp hinder för delaktighet i samhället som personer med funktionsnedsättning upplever och identifiera möjliga lösningar. Deltagarna i Rivkraft svarar på enkäterna tre till fyra gånger per år.

Myndighetens planerade åtgärder inom del 3 ska leda till:

Att MFD genom sitt kommande arbete med den nya nationella strategin för funktionshinderspolitiken ger förutsättningar till de myndigheter som ingår i strategin att i ökad utsträckning inkludera ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete med att genomföra funktionshinderspolitiken.

Exempel på åtgärder som MFD planerar att genomföra:

- I MFD:s arbete med att utveckla vägledning och stöd till de myndigheter som ingår i strategin, ska jämställdhetsperspektivet vara en integrerad del.

Att MFD har ett aktivt och löpande samarbete med andra myndigheter inom jämställdhetsområdet.

- MFD ska aktivt medverka i och bidra till det redan påbörjade samarbetet tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten i allt arbete som rör delmål 6, om mäns våld mot kvinnor.
- MFD ska i redan etablerade samarbeten med andra myndigheter se över möjligheterna till att inkludera jämställdhet i arbetet, alternativt möjligheter till nya samarbeten med fokus på jämställdhet.
- Utifrån de prioriterade samhällsområden, jämställdhetsproblem och målgrupper som MFD ringar in, ska MFD söka relevanta samarbetspartners både med andra myndigheter och med andra samhällsaktörer.

Prioriterade jämställdhetsproblem 2021–2022

I avvaktan på att MFD utvecklar och implementerar arbetet (Se avsnitt Del 2 Ringa in och prioritera) med att prioritera jämställdhetsproblem inom ramen för sin verksamhetsplaneringsprocess, har MFD identifierat samhällsområden som myndigheten kan arbeta vidare med redan nu. Delmål 1 ska som tidigare beskrivits vara en utgångspunkt för hela MFD:s verksamhet. I och med att 2022 är ett valår är det även prioriterat att i myndighetens arbete med demokratisk delaktighet och tillgängliga val särskilt lyfta fram jämställdhet.

Utöver detta avser MFD att fortsätta arbeta med och utforska hur myndigheten på bästa sätt kan arbeta vidare på tidigare utfört arbete med delmål 6, om mäns våld mot kvinnor. MFD har tidigare bidragit i arbetet med den nationella strategin³⁰ och myndigheten har även lyft våldsfrågorna i arbetet med ett inkluderande barnrättsarbete. Frågor om våld mot personer med funktionsnedsättning förhåller sig också till både mål 1 och mål 6, där våld och andra typer av övergrepp i förlängningen kan påverka kvinnors och flickors möjligheter till delaktighet och självbestämmande över sina liv. Utsatthet för våld riskerar även att påverka andra delar av livet såsom en försämrad hälsa samt försämrade möjligheter till utbildning och arbete. Våldsarbetet är därmed relevanta för samtliga av de jämställdhetspolitiska målen. Våldsfrågan är bred och omfattar fysiskt och psykiskt våld, hedersrelaterat våld, rätten till sexuell och reproduktiv hälsa inklusive sexuella övergrepp och könsstympning, prostitution och människohandel etc. MFD bedömer att myndighetens arbete inom våldsområdet kan bidra till att komplettera det nationella paketet med åtgärder för att ytterligare förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor som presenterades av regeringen i juni 2021.³¹ Bland åtgärderna i paketet finns åtgärder för att förebygga våld samt förbättra kunskap och metoder inom området. MFD har i tidigare uppdrag identifierat olika hinder vad gäller kunskap om och metoder för att förebygga och upptäcka våld mot flickor och

³⁰ MFD (2017) Mäns våld mot kvinnor med funktionsnedsättning.

³¹ Pressmeddelande publicerat 16 juni 2021, Arbetsmarknadsdepartementet, Justitiedepartementet.

kvinnor med funktionsnedsättning.³² Det finns flera kunskapsluckor om och avsaknad av metoder för att hjälpa och stödja denna målgrupp, bland annat vad gäller kvinnor och flickor med intellektuell funktionsnedsättning. Det finns också ett implementeringshinder där de verktyg och metoder som faktiskt finns framtagna för att stödja personer i alla åldrar med funktionsnedsättning, inte i tillräcklig utsträckning sprids till alla aktörer som har behov av dem. Det finns därför en risk för att goda exempel och användbara verktyg försvinner i samband med att tillfälliga projekt och uppdrag upphör. MFD:s aktiviteter kommer också att bygga på en analys av andra myndigheters uppdrag, både kort- och långsiktiga, inom området, för att fördjupa och förbättra den kunskap som tas fram.

I och med detta samhällsområde kommer MFD under den kommande tiden att prioritera att, utöver Jämställdhetsmyndigheten, söka samarbete med myndigheter såsom Polismyndigheten, Brottsförebyggande rådet och andra myndigheter med strategisk betydelse inom området.

³² Se bland annat MFD (2017) Mäns våld mot kvinnor med funktionsnedsättning Utvecklingsområden till den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, MFD (2020) Hinder och möjligheter för ett inkluderande barnrättsarbete och MFD (2021) Barn och unga mitt i en pandemi - Konsekvenser av coronapandemin för barn och unga med funktionsnedsättning.

Jämställdhetsintegrering i Myndigheten för delaktighet

Inriktning för perioden 2022–2025

Myndigheten för delaktighet
Box 1210, 172 24 Sundbyberg
08-600 84 00
info@mfd.se
www.mfd.se
Nummer: 2021:13