

PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING OCH HBTQ-STRATEGISKA REGERINGSUPPDRAGET

Bakgrund och målsättning

Av Jämställdhetsmyndighetens instruktion framgår att "myndigheten ska tillämpa jämställdhetsintegrering genom att beakta de jämställdhetspolitiska målen och främja jämställdhet i alla delar av sin verksamhet" (5 §).

Jämställdhetsintegrering beskrivs så här i *Makt, mål och myndighet*:

Jämställdhetsintegrering har sedan 1990-talet (prop. 1993/94:147) varit regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, kombinerat med särskilda åtgärder.

Jämställdhetsintegrering utgår från insikten om att jämställdhet skapas där resurser fördelas, beslut fattas och normer skapas.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Myndigheten har även ett regeringsuppdrag att vara HBTQ-strategisk myndighet. Det innebär att myndigheten, tillsammans med de sju andra HBTQ-strategiska myndigheterna, har uppdrag att i sin verksamhet främja HBTQ-personers lika rättigheter och möjligheter. I uppdraget ingår att identifiera och redovisa utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser att vidta 2018–2020.

Myndigheten arbetar parallellt med tvärande uppdrag, som utöver jämställdhet och HBTQ även innefattar Agenda 2030 samt barnrättsperspektivet

Jämställdhetsmyndighetens övergripande målsättning är att utveckla arbetssätt för att arbetet ska ta sin utgångspunkt i väl formulerade problem. Arbetets övergripande inriktning beskrivs i myndighetens VP och konkretiseras i avdelningarnas respektive VP. Denna plan omfattar åtgärder med explicit relevans för uppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering i den dagliga verksamheten samt att i vår verksamhet främja HBTQ-personers lika rättigheter och möjligheter.

När arbetet är genomfört ska Jämställdhetsmyndigheten kunna svara på följande två frågor:

- Hur bidrar vår organisation och verksamhet till att vi uppnår de jämställdhetspolitiska målen?
- Hur främjar vår organisation och verksamhet HBTQ-personers rättigheter och möjligheter?

Organisering

Avdelningschef ansvarar för arbete på respektive avdelning, GD har det yttersta ansvaret. Beslut om det myndighetsövergripande arbetet fattas av GD efter diskussion i ledningsgruppen.

Arbetet samordnas av avdelningschef för Stöd och Samordning. Olika delar av åtgärdsplanen involverar medarbetare från olika avdelningar. Varje avdelning ansvarar för att organisera och planera en introducerande och övergripande diskussion kring hur frågorna tas omhand i verksamheten. Den samordnande avdelningschefen rapporterar till ledningsgrupp en gång per termin. Arbetet rapporteras också i slutet av varje termin på Torget. GD ansvarar för att redogöra för arbetet inför Jämställdhetsmyndighetens insynsråd.

Tillvägagångssätt, mål och åtgärder

Arbetet bedrivs i två dimensioner. Den ena dimensionen handlar om att säkra ett jämställdhetsperspektiv och ett HBTQ-perspektiv i allt löpande arbete: rutiner, processer (integrering). Den andra dimensionen handlar om att arbeta utifrån prioriterade åtgärder som tar sig an ojämställdhetsproblem som forskning pekat ut som centrala i arbetet för att uppnå jämställdhet och att undanröja hinder för hbtq-personers rättigheter och möjligheter, men som också identifierats som centrala av myndigheten självt. I denna process med att identifiera prioriterade områden har den verksamhetsdag där hela myndigheten deltog (10 september 2019) varit av stor betydelse. Både de områden som lyftes och de förslag till åtgärder som arbetades fram ligger till grund för denna plan.

Men hjälp av forskning och den problemanalys som genomförts av Jämställdhetsmyndighetens medarbetare har Jämställdhetsmyndigheten identifierat fyra områden som centrala i vårt arbete under de kommande åren: analys, ekonomi, kommunikation och rekrytering. De fyra utvecklingsområdena kommer beröras dels genom att perspektiven säkras i rutiner och processer, dels genom särskilda åtgärder:

1. Analys – Hur olika problem belyses är centralt för hur olika problem förstås. Mot denna bakgrund arbetar Jämställdhetsmyndigheten i allt sitt analysarbete med att säkra ett jämställdhetsperspektiv, och enligt 6§ i Instruktionen också ”utöver att beakta maktordningar baserade på kön, även beakta maktordningar baserade på kategorier såsom social bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, när det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken.”

2. Ekonomi – Hur ekonomiska resurser fördelas och används är ett centralt verktyg i jämställdhetsintegreringen och i arbete för att skapa lika rättigheter och möjligheter. Mot denna bakgrund kommer Jämställdhetsmyndigheten att på olika vis arbeta mer specifikt med Gender Budgeting, under perioden 2019–2021.
3. Kommunikation – Kommunikationsinsatser är en del av myndighetens arbete för att bidra uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det talade och skrivna språket samt även bildanvändning är centrala verktyg i jämställdhetsintegrering och i arbete för att skapa lika rättigheter och möjligheter. Mot denna bakgrund kommer Jämställdhetsmyndigheten att arbeta med kommunikation, både internt och externt, under perioden 2019–2021.
4. Rekrytering – Som en del av arbetet med myndighetens strategiska målbild att vara en attraktiv arbetsgivare kommer Jämställdhetsmyndigheten att arbeta med rekrytering under perioden 2019–2021.

Säkra jämställdhets- och HBTQ-perspektiv i löpande arbete				
Vad?	Hur?	Syfte och mål	Vem? Resurser	Ansvarig och klart när?
HR-material	Gå igenom de handlingsplaner och checklistor som finns	Säkra att jämställdhets- och HBTQ- perspektiv tas tillvara i alla ordinarie processer.		HR December 2020
Konferenser och workshops	Ta fram en checklista för att-tänka-på vid anordnande av konferenser och workshops	Säkra att jämställdhets- och HBTQ- perspektiv tas tillvara i alla ordinarie processer.		Kommunikation Juli 2020
Nätverksträffar	Jämställdhets- samt HBTQ-perspektiv i stöd i jämställdhets-integrering (JI) till myndigheterna, till exempel i utbildningar och tematräff, samt i stöd till andra typer av nätverk	Säkra att jämställdhets- och HBTQ- perspektiv tas tillvara i alla ordinarie processer.		SoS/Våld/Berit Mars 2020
Remisser och rapporter	Uppdatera remissrutin, säkra rapportrutin	Säkra att jämställdhets- och HBTQ- perspektiv tas tillvara i alla ordinarie processer		AoU/Annika Mars 2020
Uppdrag	Uppdatera mallen för planerings-PM och rutin för att ta oss an uppdrag	Säkra att jämställdhets- och HBTQ- perspektiv tas tillvara i alla ordinarie processer		AoU/Annika Mars 2020

Åtgärder				
Varför?	Vad och hur?	Syfte och mål	Vem? Resurser	Ansvarig och klart när?
<p>För att säkerställa att myndighetens resurser fördelas så att de på bästa sätt bidrar till de jämställdhetspolitiska målen</p>	<p>Utbildning jämställdhetsbudgetering.</p> <p>Deltagande Forum Jämställdhet för kompetensutveckling</p> <p>Ta fram en handlingsplan för införande av jämställdhetsbudgetering.</p>	<p>Analysera hur myndighetens budget används i relation till de jämställdhetspolitiska målen</p>	<p>Ingrid Osika och Gunilla Annerstedt</p>	<p>Adm./Lena L</p> <p>Arbete pågår 2019–2020</p>
<p>Enkäter som bygger på kategorierna kvinna och man exkluderar de som inte identifierar sig som kvinna eller man. Det innebär också att vi får felaktig information eller går miste om kunskap.</p> <p>Myndigheter kategoriserar på olika sätt och resultat kan inte jämföras.</p> <p>Det finns osäkerhet på många myndigheter kring hur man ska formulera svarsalternativ för att både vara inkluderande och få data som går att använda i analyser</p>	<p>Regeringen har gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att ta fram ett stödmaterial för hur offentliga aktörer kan inkludera binära och icke-binära transpersoner i enkäter och undersökningar.</p> <p>Uppdraget ska redovisas senast den 1 juni 2020. De HBTQ-strategiska myndigheterna kommer att fylla en särskild funktion i uppdraget.</p> <p>Jämställdhetsmyndigheten är redan nu med i arbetet.</p> <p>Tillsammans med HBTQ-strategiska nätverket se över hur frågor ställs idag, om kön i exempelvis enkäter.</p> <p>Skapa gemensam kunskap kring olika begrepp och kategoriseringar. Om möjligt ta fram "golden standard" som stöd för myndigheter att ställa</p>	<p>Stärka HBTQ-personers rättigheter och möjligheter genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Få tillgång till kunskap som motsvarar hur människor lever • Mer likartat förhållningssätt myndigheter emellan • I förlängningen stöd till myndigheter i dessa frågor • Inkluderande bemötande och synliggörande av hbtq-personers villkor 		<p>Sos/ AoU/Annika</p>

	frågor om och kategorisera utifrån kön. Vilken typ av uppgifter behövs vid vilken typ av åtgärd etc.			
Medarbetare har olika bakgrund och erfarenheter av hur jämställdhetsintegrering (JI) som strategi förstås JI definieras på en mängd olika sätt av olika aktörer i landet Andra aktörer vänder sig till oss för vägledning i hur JI ska förstås	Ta fram en karta över olika förståelser och användning av jämställdhetsintegrering Utreda hur jämställdhetsintegrering förhåller sig till aktiva åtgärder Utreda hur det nationella arbetet förhåller sig till det internationella	Tydliggöra vad jämställdhetsintegrering är och kan vara för olika aktörer och i olika sammanhang Tydliggöra vad jämställdhetsintegrering är i vår verksamhet Minska missförstånd och bidra till effektivare arbete		SoS/AoU Annika och chef Sos Juni 2020
Jämställdhetsmyndigheten är i dagsläget en kvinnodominerad organisation	Ta fram en plan för hur organisationen ska arbeta för att myndigheten ska bli en mer jämställd organisation och en arbetsplats för människor med olika bakgrund. Planen ska innefatta: <ul style="list-style-type: none"> Analyser av hur vårt sökfält ser ut Analyser av vart vi annonserar och hur Analyser av kompetensbehov <ul style="list-style-type: none"> En genomlysning av rekryteringsprocesser och förslag på utvecklade rutiner, eventuellt test av olika typer av verktyg 	Jämställdhetsmyndigheten ska under 2020 kunna visa att vi arbetar aktivt för att främja en jämn könsfördelning bland medarbetare och chefer, och att vi har vidtagit de åtgärder som krävs för att uppnå densamma.		HR/GD och övriga chefer, arbetet följs upp och implementeras kontinuerligt i alla rekryteringsprocesser.

	<ul style="list-style-type: none">Erfarenhetsutbyte med andra myndigheter kring frågan			
<p>Åtgärder press</p> <p>Proaktivt pressarbete ger större möjligheter att påverka hur vi presenteras i medier och att en mångfald av medarbetare kan medverka i medier.</p> <p>Otillräcklig kunskap kring vilka möjligheter som finns till att komma med initiativ till medieaktiviteter.</p>	<p>Informera samtliga medarbetare om proaktivt pressarbete och uppmuntra till initiativ till medieaktiviteter.</p>	<p>Säkra att ett jämställdhets- och HBTQ-perspektiv tas till vara genom att skapa lika rättigheter och möjligheter</p>	<p>Simon Falk, pressansvarig</p>	<p>Kommunikation/Jane</p> <p>Arbete påbörjat, klart våren 2020. Därefter kontinuerlig intern kommunikation.</p>

Åtgärder bild				
Varför?	Vad och hur?	Syfte och mål.	Vem? Resurser	Ansvarig och klart när?
Ett jämställdhetsperspektiv bör genomsyra all vår kommunikation. Urvalet av människor som syns i vår bildkommunikation och sättet de porträtteras på (sammanhang, vinklar, kroppsspråk) utgör en viktig del av detta. Vi ska "leva som vi lär" och samtidigt bli effektiva i vår kommunikation.	Systematiskt utvärdera vilka bilder vi använder i vår kommunikation för att säkerställa att vi inte förstärker normer och negativa stereotyper, utan i stället visar på inkluderande representation. Kunskapsutjämna i vår egen grupp och på myndigheten i stort.	Säkra att Jämställdhetsmyndigheten är en god förebild för exempelvis andra myndigheters bildkommunikation genom att våra bilder är inkluderande, jämställda och normkreativa.	Alla kommunikatörer	Kommunikation Arbete påbörjat våren 2020 och klart hösten 2020.

Åtgärder text				
Varför?	Vad och hur?	Syfte och mål.	Vem? Resurser	Ansvarig och klart när?
Jämställdhetsmyndigheten ska genom sitt sätt att uttrycka sig i skrift ligga i framkant genom att använda ett modernt, inkluderande och jämställt språk i alla sina texter, från rapporter till sociala medier-inlägg. Språket reproducerar verkligheten och vice versa, och Jämställdhetsmyndighetens språk ska därför utmana normer och negativa stereotyper.	Genom workshops med kommunikationsavdelning och representanter från övriga avdelningar ta fram checklistor för att enas om vissa begrepp som i sin användning påverkar huruvida språket upplevs som jämställt.	Medarbetarna har ett gemensamt och konsekvent språkbruk på områden som kan vara problematiska.	Alla kommunikatörer	Kommunikation Arbete påbörjat våren 2020 och klart hösten 2020.

Åtgärder arrangemang				
Varför?	Vad och hur?	Syfte och mål.	Vem? Resurser	Ansvarig och klart när?
Jämställdhetsmyndigheten ska planera och genomföra arrangemang utifrån medvetna beslut som berör jämställdhet och hbtq i innehåll, medverkande och deltagare.	Checklistor ska utarbetas för planering och uppföljning av arrangemang samt kommunikationsinsatser från arrangemang.	Möten och arrangemang ska ha en mångfald i innehåll, medverkande och deltagande.	Alla kommunikatörer	Kommunikation Arbete påbörjat våren 2020 och klart hösten 2020.