

Bilaga 3

Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämslällldhetsintegrering i myndigheter

Fallstudier av sex myndigheters resultat och genomförande av JiM

I bilagan redovisar Statskontoret fallstudier av sex myndigheters JiM-arbete. I fallstudierna redogör vi för de respektive myndigheternas uppgifter, utgångsläge, genomförande, resultat av JiM och Statskontorets bedömning av myndighetens JiM-arbete. Vi resonerar också om vad andra myndigheter kan lära sig av de sex myndigheterna i fråga och identifierar faktorer som varit särskilt viktiga för myndigheternas möjligheter att nå resultat. Kapitel 1 i rapporten beskriver närmare hur urvalet av de sex myndigheterna har gått till.

Innehåll

1	Universitetskanslersämbetet	3
2	Vetenskapsrådet	10
3	Centrala studiestödsnämnden	19
4	Statens institutionsstyrelse	27
5	Migrationsverket	37
6	Statens konstråd	48

1 Universitetskanslersämbetet har förändrat sin kvalitetsgranskning av lärosäten

Universitetskanslersämbetets huvuduppgifter är kvalitetssäkring respektive tillsyn av statligt finansierad högre utbildning. I uppgifterna ingår även statistisk uppföljning och analys samt chefsutveckling inom universitets- och högskolesektorn.¹ Myndigheten ligger i Stockholm och har cirka 90 medarbetare.

1.1 Utgångsläge

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har sedan myndigheten bildades 2013 en instruktionsenlig uppgift att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. De har också statistikansvar inom högskoleområdet och samlade därför även innan JiM in könsuppdelad statistik inom sitt verksamhetsområde. Innan JiM hanterade UKÄ sin jämställdhetsuppgift inom ramen för den ordinarie verksamhetsplaneringen och -uppföljningen.² Myndighetens JiM-samordnare och de avdelningschefer som vi har talat med beskriver dock omfattningen av detta arbete som begränsad. Myndigheten beaktade jämn könsfördelning i bedömargrupper och redovisade statistik och tillsynsärenden uppdelat på kön, men reflekterade inte över jämställdheten i verksamheten i sig.

1.2 Problemformulering och mål

Som grund för sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering gjorde UKÄ en översikt av befintliga jämställdhetsproblem på universitet och högskolor. Myndigheten identifierade ett stort antal problem, däribland kvinnors långsammare karriärutveckling inom högskolan, den ojämna könsfördelningen bland sökande till stora yrkesprogram, samt avsaknaden av jämställdhetsperspektiv i många utbildningar. Mot denna bakgrund formulerade UKÄ mål inom sina fyra kärnuppgifter kvalitetssäkring, tillsyn, uppföljning och chefsutveckling. Som stöd för arbetet i den externa verksamheten beslutade UKÄ att även integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina styr- och budgetprocesser.³

1.2.1 Koppling till de jämställdhetspolitiska målen

I sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering kopplar UKÄ människors tillgång till rättssäker utbildning av hög kvalitet till deras möjlighet att delta aktivt i samhällslivet. Myndigheten bedömer därför att deras verksamhet kan bidra både till det övergripande

¹ Universitetskanslersämbetet. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 8.

² Universitetskanslersämbetet. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 5f.

³ Universitetskanslersämbetet. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 12f, 17–22; Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 1f.

jämställdhetspolitiska målet om makt att forma samhället och sina egna liv, samt till delmålen om jämn fördelning av makt och inflytande respektive ekonomisk jämställdhet. När jämställd utbildning blev ett eget delmål 2016 adresserade UKÄ även detta.⁴

UKÄ:s JiM-samordnare anser att myndigheten kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, men inte på något snabbt och enkelt sätt utan indirekt genom att påverka lärosätenas verksamhet.

1.3 Statskontorets bedömning

1.3.1 Lärandeperspektiv på Universitetskanslersämbetets JiM-arbete

Statskontoret anser att Universitetskanslersämbetets JiM-arbete har potential att vara lärande tack vare hur myndigheten har arbetat med att kombinera JiM med sina övriga regeringsuppdrag och grunduppgifter.

UKÄ:s JiM-dokumentation och våra intervjuer med företrädare för myndigheten visar att UKÄ:s JiM-arbete har involverat medarbetare på alla beslutsnivåer i organisationen och har omfattat en stor del av myndighetens kärnverksamhet. I vilken utsträckning som JiM-arbetet också har lett till verksamhetsutveckling varierar mellan de olika verksamhetsområdena. Statskontoret bedömer att det hittills mest långtgående resultatet av UKÄ:s JiM-arbete är att den nya modell för kvalitetssäkring av högre utbildning som myndigheten har utvecklat och implementerat inkluderar jämställdhet som bedömningsgrund. UKÄ har alltså infört ett nytt arbetssätt i en central del av myndighetens externa verksamhet.

I våra intervjuer med JiM-samordnaren och avdelningschefer på UKÄ framkommer att myndigheten har lagt stor vikt vid att snabbt börja arbeta i linjeverksamheten, istället för att exempelvis lägga mer tid på kartläggning och utbildning. Statskontoret menar att denna prioritering har möjliggjort snabbt och omfattande utvecklingsarbete inom de delar av UKÄ:s verksamhet som har haft goda förutsättningar för jämställdhetsintegrering. Inom verksamhetsdelar med sämre förutsättningar ser Statskontoret att JiM-arbetet sannolikt hade underlättats av mer kapacitetsbyggande. På grund av det höga tempot i UKÄ:s JiM-arbete och myndighetens begränsade erfarenhet av jämställdhetsintegrering bedömer Statskontoret att de resultat som UKÄ har uppnått fortfarande är sårbara.

1.3.2 Faktorer som har haft betydelse för Universitetskanslersämbetets resultat

Våra intervjuer med UKÄ:s myndighetschef, JiM-samordnare och ett par avdelningschefer visar att några faktorer har varit särskilt betydelsefulla för myndighetens möjlighet att nå resultat av JiM-arbetet.

⁴ Universitetskanslersämbetet. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s 11; Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 2.

En viktig faktor är den högsta ledningens stöd för myndighetens JiM-arbete. UKÄ har haft tre olika generaldirektörer under JiM-uppdragstiden som alla har tagit ansvar för JiM. Vid JiM-uppdragets början fanns en viss skepsis mot förändringsarbete i allmänhet och jämställdhetsrelaterat förändringsarbete i synnerhet. Genom att myndighetens högsta ledning har prioriterat JiM, varit tydlig med övriga chefers uppdrag och erbjudit utbildningsinsatser för både medarbetare och chefer har skepsisen gradvis minskat. Ledningen har också gett utrymme för diskussion om JiM, vilket har inneburit att även kritiska frågor om arbetet har kommit upp till ytan. Efter hand har arbetet också underlättats av att UKÄ har formulerat mål på både kort, medellång och lång sikt, vilket har gjort det möjligt att synliggöra konkreta resultat av för medarbetarna.

En relaterad framgångsfaktor är JiM-uppdragets krav på årlig återrapportering. Även sekretariatet och jämställdhetsenheten vid Regeringskansliet har efterfrågat årliga resultat. Det yttre trycket har lett till mer noggrann intern uppföljning av JiM-arbetet på UKÄ och frigjort resurser för att genomföra arbetet.

Statskontoret anser att UKÄ:s organisering av JiM-arbetet har utgjort en framgångsfaktor. Ansvar för att genomföra aktiviteterna i UKÄ:s JiM-plan har genomgående legat på avdelningscheferna i linjeverksamheten. Eftersom det har funnits en tydlig struktur för arbetet och den högsta ledningen har gett avdelningscheferna tid, utbildning och mandat att hantera uppdraget har organiseringsformen bidragit till att sprida och förankra jämställdhetsperspektivet i UKÄ:s verksamhet. UKÄ:s myndighetsledning har också ställt årliga återrapporteringskrav på de egna avdelningscheferna, i likhet med regeringens återrapporteringskrav på myndigheten.

Både UKÄ:s JiM-samordnare och de avdelningschefer som vi har talat med beskriver att myndigheten inte hade kunnat lägga mer tid på arbetet än vad man har gjort. Medarbetarna hade ibland också behövt expertstöd eller avlastning. Myndighetsföreträdarna menar dock att det har varit svårt att hitta konsulter med kompetens om både jämställdhet och högskolan. Medarbetarna har också haft en vilja att klara JiM-arbetet själva. Sammantaget har detta lett till att UKÄ inte har använt några konsulter i genomförandet av JiM-arbetet. Det har i sin tur gjort att några aktiviteter i myndighetens JiM-plan inte har hunnit genomföras som planerat.

1.4 Ny kvalitetsgranskningsmodell för högre utbildning

Parallellt med JiM hade UKÄ ett uppdrag att utveckla och implementera en ny modell för kvalitetssäkring av högre utbildning. En stor del av UKÄ:s JiM-arbete har bestått i att integrera ett jämställdhetsperspektiv i denna modell, både avseende vad som granskas och hur granskningen genomförs.⁵

⁵ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 3.

1.4.1 Jämställdhet som bedömningsgrund i kvalitetsgranskning av högre utbildning

Som utgångspunkt för arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den nya granskningsmodellen beslutade UKÄ att jämställdhet skulle utgöra en egen bedömningsgrund. Det som skulle bedömas var lärosätenas arbete för att säkra ett jämställdhetsperspektiv i utbildningarna och i styrningen av verksamheten. Alla UKÄ:s styrdokument och stödmaterial för den nya granskningsmodellen uppdaterades med avsnitt om hur den nya bedömningsgrunden skulle tillämpas. Detta inkluderade både interna rutiner, handböcker för externa bedömare och vägledningar för lärosäten.⁶ Lärosätena informerades också om att jämställdhetsperspektivet i deras arbete skulle bedömas och beskrivas i den självvärdering som utgör ett av underlagen i UKÄ:s granskning.

För att myndighetens externa bedömare skulle ha förutsättningar att tillämpa den nya bedömningsgrunden ansåg UKÄ att det krävdes kompetensutveckling. Myndigheten utvecklade därför sin befintliga utbildning för bedömare i syfte att ge bedömarna grundläggande kunskap om jämställdhet. Utbildningen fokuserade särskilt på hur bedömarna kan tillämpa ett jämställdhetsperspektiv under möten och intervjuer. Ett ytterligare utvecklingsarbete pågår för att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra utbildningen i sin helhet. I styrdokumentet som beskriver bedömargruppernas kompetensprofil anges också att minst en person per grupp ska ha särskild jämställdhetskompetens.⁷

Under 2017 genomfördes ett pilottest där åtta lärarutbildningar och fyra lärosäten granskades enligt den nya modellen. Granskningen visade att 7 av 8 utbildningar hade ett tillfredsställande jämställdhetsperspektiv. Motsvarande siffror för de granskade lärosätena var 1 av 3. Samtliga lärosäten och utbildningar som deltog i pilottestet fick återkoppling om sina resultat och rekommendationer om vad som behöver förbättras.⁸ Enligt chefen för UKÄ:s kvalitetsgranskningsavdelning kommer myndigheten om ett år att följa upp lärosäten som har fått negativa omdömen. Först då kommer myndigheten att kunna se om någon förändring har skett till följd av granskningen.

I slutet av 2017 utvärderade UKÄ pilottestet av den nya granskningsmodellen. Utvärderingen inkluderade både lärosätenas självvärderingar och de externa bedömarnas tillämpning av jämställdhet som bedömningsgrund. Utvärderingen visade att det fanns stora skillnader i hur lärosäten och bedömare hade tolkat begreppet jämställdhet. Det fanns också stora skillnader i hur bedömarna hade definierat ett tillfredsställande arbete för att säkra ett jämställdhetsperspektiv i utbildningar och i styrningen av verksamheten. Vissa bedömare ansåg att jämställdhetsperspektivet överhuvudtaget inte var relevant inom vissa ämnesområden.

Våra intervjuer med JiM-samordnare, avdelningschefer och externa bedömare vid UKÄ visar att det har varit en utmaning både för myndighetens utredare, de externa bedömarna och lärosätena att förstå vad jämställdhet som bedömningsgrund innebär och hur det ska

⁶ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 3.

⁷ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 3.

⁸ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 4.

tillämpas. En relaterad utmaning har varit att hitta en gemensam nivå för bedömningen. UKÄ menar att myndigheten internt har kommit i mål i diskussionen om jämställdhet som kvalitetsaspekt i utbildning, men att vissa bedömare fortsatt ser en konflikt mellan jämställdhet och kvalitet. Samtidigt betonar UKÄ att syftet med ett pilottest är just att identifiera dessa kvarstående utvecklingsområden.

Som ett resultat av de lärdomar som gjordes under pilottestet och utvärderingen reviderade UKÄ både granskningsmodellen, utbildningen för bedömare och informationen till lärosätena. Enligt chefen för UKÄ:s kvalitetsgranskningsavdelning var syftet med förändringarna att tydliggöra vad som ska bedömas och hur bedömare och lärosäten kan adressera detta. UKÄ lade särskild vikt vid att kommunicera att jämställdhet är en kvalitetsaspekt och att få bedömarna att våga vara skarpa på jämställdhetsområdet.

I början av 2018 lanserade UKÄ den nya modellen för kvalitetsgranskning av högre utbildning. Ett jämställdhetsperspektiv ingår i alla delar av granskningsprocessen. Även om mycket arbete återstår är lärosätena nu tvungna att förhålla sig till jämställdhet som bedömningsgrund. I den första granskningen av 12 forskarutbildningar bedömdes samtliga ha ett tillfredsställande jämställdhetsperspektiv.⁹

1.4.2 Jämställda arbetssätt i kvalitetsgranskning av högre utbildning

UKÄ:s ambition för den nya kvalitetsgranskningsmodellen var att även arbetet i sig skulle bedrivas på ett jämställt sätt. Detta för att säkerställa att män och kvinnor har samma chans att komma till tals och därmed kunna påverka bedömningen. I detta syfte genomförde UKÄ under 2016 en utbildning i inkluderande mötes- och intervjueteknik för medarbetarna på utvärderingsavdelningen. Därefter uppdaterades myndighetens interna riktlinjer för kvalitetsgranskning med avsnitt om hur kunskaperna ska tillämpas, både internt och i kontakter med bedömare och lärosätesrepresentanter.¹⁰

Avdelningschefen för utvärderingsavdelningen framhåller vikten av att myndigheten själv behärskar de arbetssätt den vill att de externa bedömarna ska använda. UKÄ beskriver det dels som en trovärdighetsfråga, dels som en förutsättning för att kunna vara bästa möjliga stöd åt bedömarna i deras tillämpning av ett jämställt arbetssätt.

Våra intervjuer med UKÄ:s myndighetschef och några avdelningschefer bekräftar att medarbetare på utvärderingsavdelningen nu tillämpar inkluderande mötes- och intervjueteknik i sitt eget arbete. Enligt myndighetsföreträdarna har det nya arbetssättet lett till bättre kvalitet i arbetet eftersom fler perspektiv och röster kommer fram. Personalen använder också denna kunskap för att verka för att de externa bedömarna arbetar på ett jämställt och inkluderande sätt.¹¹

⁹ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 4.

¹⁰ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 3.

¹¹ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 3, bilaga 1 s. 1.

Enligt vår intervju med chefen för utvärderingsavdelningen har de externa bedömarna generellt varit positiva till att tillämpa inkluderande mötes- och intervjutekniker. Även om myndigheten utbildar och stöttar bedömarna i detta blir det fortfarande fel ibland under mötes- och intervjusituationer. Avdelningschefen förklarar detta med att bedömarna ännu inte har lärt sig att hantera de mer komplicerade situationerna som kan uppstå exempelvis under möten med framstående akademiker som är vana att ta ordet.

1.5 Stärkt jämställdhetsperspektiv i tillsyn av högre utbildning

I anslutning till utvecklingen av en ny modell för kvalitetsgranskning har UKÄ även utvecklat myndighetens lärosätetillsyn. Syftet är att tillsynen och granskningen ska koordineras, så att tillsynsresultaten kan utgöra underlag för kvalitetsgranskningen. En av de förändringar som har genomförts är att UKÄ nu begär in redogörelser för hur lärosätena följer högskoleförordningens bestämmelser om jämställd representation av kvinnor och män i beredningsgrupper vid anställning av lärare och professorer. När den nya lärosätetillsynen pilottestades under 2017 framkom det att två av tre tillsynade lärosätena avvek från förordningen, vilket UKÄ har uppmanat lärosätena att åtgärda.¹²

Inom ramen för sin tillsynsuppgift har UKÄ sedan tidigare samlat in könsuppdelad statistik över lärosätenas disciplinbeslut, det vill säga beslut om att varna eller att stänga av studenter. De senaste uppgifterna avser 2015 och ger intryck av att kvinnor får hårdare disciplinära påföljder än män. För att undersöka om skillnaden har någon underliggande förklaring ska UKÄ analysera uppgifterna närmare under 2018. Myndigheten har också påbörjat ett arbete med att analysera sina egna beslut i individärenden, för att kunna identifiera, analysera och vid behov åtgärda eventuella osakliga könsskillnader i handläggningen.¹³

Både chefen för tillsynsavdelningen och flera andra myndighetsföreträdare beskriver att myndighetens tillsyn har varit svår att jämställdhetsintegrera. Diskrimineringsombudsmannen är den tillsynsmyndighet som har till uppgift att hantera frågor om diskriminering på grund av kön. UKÄ anser därför att det är nödvändigt att integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i tillsynen inte görs på ett sådant sätt att myndigheten faktiskt utövar tillsyn. Jämställdhetsfrågor ska kunna uppmärksammas i tillsynsverksamheten, men det har varit viktigt att dra en gräns så att UKÄ inte utövar tillsyn gentemot lärosätena i dessa frågor.

Chefen för UKÄ:s juridiska avdelning konstaterar att avdelningen inte har gett upp inför dessa svårigheter utan till slut har hittat relevanta sätt att integrera ett jämställdhetsperspektiv även i tillsynsverksamheten. UKÄ beskriver att de initiala svårigheterna i förlängningen har fördjupat myndighetens tillsynsarbete och att det har förtydligat myndighetens roll relativt till andra tillsynsmyndigheter som Arbetsmiljöverket och DO.

¹² Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 8.

¹³ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag, bilaga 1* s. 8.

I dag är jämställdhetsperspektivet inkluderat i det ordinarie tillsynsarbetet. Men mycket återstår i analysen av myndighetens individärenden.

1.6 Stärkt jämställdhetsperspektiv i UKÄ:s analysverksamhet

UKÄ:s JiM-samordnare anser att JiM har öppnat myndighetens ögon för vad som går att göra med den könsuppdelade statistik som myndigheten har samlat in sedan tidigare. Myndigheten har hittills förändrat hur de synliggör och kommunicerar jämställdhetsaspekter i statistiken. Enligt våra intervjuer med JiM-samordnare och avdelningschefer på myndigheten har UKÄ också inlett ett utvecklingsarbete inom statistik- och analysverksamheten. Myndighetsföreträdarna menar att de har börjat hitta rutiner för att inkludera jämställdhetsperspektivet genom att alltid pröva om förklaringskraften i en analys ökar om en könsdimension förs in.

I enlighet med tillvägagångssättet att förena JiM med övriga uppdrag och projekt har UKÄ inkluderat ett jämställdhetsperspektiv i uppdragen att undersöka hur de olika ersättningsbeloppen för högre utbildning används, samt att kartlägga och analysera studentinflytandets förutsättningar efter kårobligatoriets avskaffande.¹⁴ Myndigheten har också stärkt jämställdhetsperspektivet i det löpande analysarbetet. De årliga analyserna av övergången till högskolan, avhopp från högskolan och regional rekrytering till högre utbildning redovisas nu med ett tydligare genusperspektiv.¹⁵

1.7 Ytterligare JiM-aktiviteter på Universitetskanslersämbetet

Utöver ovan nämnda arbete har UKÄ genomfört en rad ytterligare aktiviteter inom ramen för JiM. UKÄ har bland annat:¹⁶

- Tagit fram anvisningar till chefer om hur jämställdhetsperspektivet ska beaktas i verksamhetsplaneringen, årsredovisningen och de kvartalsvisa uppföljningsdialogerna.
- Beaktat ett jämställdhetsperspektiv i planeringen av innehåll och deltagare i det chefsutvecklingsprogram för högskolan som myndigheten driver tillsammans med Sveriges universitets- och högskoleförbund.
- Utbildat sin kommunikationsavdelning i normkritisk kommunikation och tagit fram en bild- respektive skrivpolicy för myndigheten.
- Genomfört avgränsade kompetenshöjande insatser för samtliga medarbetare, till exempel interna seminarier om jämställt språk och jämställd bedömning 2016 och en utbildning i normkritik för en inkluderande verksamhet 2017.

¹⁴ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag, bilaga 1 s. 2f.*

¹⁵ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag, bilaga 1 s. 3.*

¹⁶ Universitetskanslersämbetet. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag., s. 8–10.*

2 Vetenskapsrådet har utvecklat ett redan starkt jämställdhetsarbete

Vetenskapsrådets huvuduppgift är att främja svensk grundforskning genom att fördela medel till forskning och forskningsinfrastruktur av högsta kvalitet. Därtill har myndigheten bland annat i uppgift att utföra forskningspolitiska analyser, att övergripande samordna kommunikation kring forskning och forskningsresultat, samt att främja internationellt forskningssamarbete.¹⁷ Myndigheten har cirka 200 anställda och har sitt kontor i Stockholm och ett mindre kontor i Göteborg.

2.1 Utgångsläge

Vetenskapsrådet har sedan myndigheten bildades 2001 en instruktionsenlig uppgift att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde. I slutet av februari 2018 utökades uppgiften till att integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.¹⁸

Vetenskapsrådet har arbetat länge med jämställdhet i forskningsfinansieringen. Alla myndighetsföreträdare som vi har talat med uttrycker ett personligt engagemang för jämställdhetsfrågor och beskriver att engagemanget delas av hela myndigheten. Vetenskapsrådet har haft en jämställdhetsstrategi sedan 2003 och följde redan innan JiM årligen upp utfallet av sin forskningsfinansiering ur ett jämställdhetsperspektiv. Eventuella könsskillnader i beviljandegrad har lett till åtgärdsplaner. Vetenskapsrådet har också sedan 2008 låtit jämställdhetsobservatörer delta i ett urval av beredningsgruppsmöten för att kartlägga könsskillnader i myndighetens beredningsprocess.¹⁹

2.2 Problemformulering och mål

I sin första JiM-plan konstaterade Vetenskapsrådet att myndighetens tidigare jämställdhetsarbete hade fokuserat på forskningsfinansieringen. Eftersom det är Vetenskapsrådets huvuduppgift bedömde myndigheten att forskningsfinansieringen behövde vara i fokus även för JiM. För att jämställdhet skulle genomsyra hela myndighetens kärnverksamhet beslutade Vetenskapsrådet att även arbetet inom forskningspolitisk analys och extern kommunikation skulle inkluderas i JiM.

Redan vid starten av JiM visste Vetenskapsrådet att det kan finnas skillnader i hur mäns och kvinnors meriter bedöms och åsikter värderas i beredningsprocessen.²⁰ Samtidigt

¹⁷ Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet.

¹⁸ Förordning (2000:1199), (2007:1397), (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet.

¹⁹ Vetenskapsrådet. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 1f.

²⁰ Vetenskapsrådet. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 12.

adresserade myndighetens befintliga jämställdhetsarbete dessa problem. Vetenskapsrådet valde därför att fokusera handlingsplanen på att strukturera det befintliga arbetet och säkerställa att det integrerades i ordinarie verksamhetsprocesser.²¹

2.2.1 Koppling till de jämställdhetspolitiska målen

Vetenskapsrådet kopplar sitt JiM-arbete till de jämställdhetspolitiska målen om jämn fördelning av makt och inflytande respektive ekonomisk jämställdhet. Myndigheten motiverar detta med att jämställd verksamhet inom forskningsfinansiering bidrar till dessa mål, både direkt för kvinnor och män som arbetar med forskning och indirekt för studenter och doktorander vid högskolan.²² Vetenskapsrådets JiM-samordnare menar att högskolan är det område som myndigheten har reell möjlighet att påverka.

2.1 Statskontorets bedömning

2.1.1 Lärandeperspektiv på Vetenskapsrådets JiM-arbete

Statskontoret anser att Vetenskapsrådets JiM-arbete har potential att vara lärande för att det visar att även verksamheter med ett långvarigt och framgångsrikt jämställdhetsarbete kan utvecklas ytterligare. Vetenskapsrådet illustrerar också att det krävs ett kontinuerligt arbete för att upprätthålla en jämställd verksamhet.

Vetenskapsrådets forskningsfinansiering har gradvis blivit mer jämställd sedan tidigt 2000-tal. I dag har myndigheten en jämn beviljandegrad och jämna genomsnittliga bidragsbelopp mellan kvinnor och män inom de tre största ämnesområdena som myndigheten finansierar. Vetenskapsrådets dokumentation såväl som våra intervjuer med myndighetsföreträdare visar att detta utfall uppnåddes redan innan JiM, men att JiM-arbetet har befast resultatet.

Vetenskapsrådets JiM-arbete har omfattat hela kärnverksamheten och har varit spritt i hela organisationen. JiM har därför stärkt Vetenskapsrådets arbete med jämställdhetsintegrering, trots att myndigheten bedrev ett aktivt jämställdhetsarbete även innan JiM. Vetenskapsrådet har haft lätt att kontinuerligt identifiera nya utvecklingsområden. En förutsättning för detta är att myndigheten har vågat ifrågasätta den egna verksamheten, inklusive det tidigare jämställdhetsarbetet.

2.1.2 Faktorer som har haft betydelse för Vetenskapsrådets resultat

Våra intervjuer med företrädare för Vetenskapsrådet visar att några faktorer har varit särskilt betydelsefulla för myndighetens möjlighet att nå resultat av JiM.

En av de faktorer som har haft störst betydelse är myndighetsledningens engagemang i jämställdhetsfrågor. Att regeringen delar det engagemanget har i sin tur stärkt ledningens förutsättningar att prioritera JiM-arbetet.

²¹ Vetenskapsrådet. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 2.

²² Vetenskapsrådet. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 6.

Vetenskapsrådets JiM-arbete har även gynnats av att många av myndighetens medarbetare har varit engagerade i JiM. Bland dessa medarbetare har några varit särskilda eldsjälar och flera av de myndighetsföreträdare som vi har talat med menar att eldsjälarna har haft en viktig roll både i att sprida engagemang i resten av organisationen och i att driva JiM-arbetet framåt. Medarbetarnas engagemang har också gjort det möjligt för Vetenskapsrådet att genomföra nästan allt JiM-arbete utan extern kompetens. Det har bevarat kunskapen i organisationen och hållit nere kostnaderna för arbetet.

Statskontoret bedömer också att Vetenskapsrådets JiM-arbete har gynnats av att myndigheten vill fortsätta att vara en förebild på jämställdhetsområdet. Flera av de myndighetsföreträdare som vi har talat med lyfter att de är stolta över det egna jämställdhetsarbetet och att det är roligt med det intresse för arbetet som har kommit av JiM. Samtidigt menar flera av de medarbetare och chefer som vi har talat med att många tittar på Vetenskapsrådet. Om myndigheten agerar på ett sätt som inte är jämställdhetsmedvetet så får man stå till svars för det.

Vetenskapsrådet lyfter inga hinder för JiM-arbetet vare sig i sin JiM-dokumentation eller i intervjuer med Statskontoret. Några utmaningar återkommer dock i våra samtal med myndighetsföreträdare. En av dessa utmaningar är lärosätenas ansvar för jämställdheten inom forskningen och högskolan. Alla chefer och medarbetare som vi har talat med anser att Vetenskapsrådet behöver lärosätenas hjälp för att kunna ta nästa steg i jämställdhetsarbetet – Vetenskapsrådet kan ha en helt jämställd beredningsprocess och beviljandegrad, men det spelar mindre roll om kvinnor inte söker forskningsmedel eller har likvärdiga förutsättningar att forska.

En annan utmaning är att behålla engagemang för JiM-arbetet över tid. Flera medarbetare vid Vetenskapsrådet menar att myndigheten har arbetat så länge med jämställdhetsfrågor att delar av arbetet har blivit rutin. Rutin kan leda till att saker blir gjorda, men också till att arbetet blir slentrian. För att upprätthålla organisationens engagemang för jämställdhetsarbetet försöker Vetenskapsrådet hela tiden att hitta nya vinklar på arbetet och visa att det aldrig är färdigt. Ett annat sätt att vårda medarbetarnas engagemang är att lägga ribban för arbetet på en långsiktigt hållbar nivå.

Trots Vetenskapsrådets långvariga jämställdhetsarbete uttrycker flera myndighetsföreträdare att det kan bli en utmaning att upprätthålla arbetet på den nuvarande nivån om det politiska trycket avtar. Med betydande personalomsättning och många konkurrerande uppdrag menar Vetenskapsrådet att det krävs ett löpande arbete för att upprätthålla en jämställdhetsintegrerad verksamhet. Därför anser myndigheten att det behövs kontinuerlig uppföljning och ett fortsatt intresse från regeringen även efter JiM-uppdragstidens slut.

2.2 Höjd jämställdhetskompetensen för aktörer i Vetenskapsrådets forskningsfinansiering

En av de åtgärder som Vetenskapsrådet beslutade om i sin första JiM-plan var att utveckla myndighetens utbildningsverksamhet. Vetenskapsrådet hade genomfört jämställdhetsutbildningar för delar av personalen tidigare, men myndigheten ville nu systematisera

arbetet och göra det till en del av den ordinarie verksamheten. Utöver den egna personalen ville Vetenskapsrådet också inkludera externa forskare med uppgifter i myndighetens process för forskningsfinansiering.²³

Som bas för arbetet tog Vetenskapsrådet fram jämställdhetsutbildningar för alla aktörer i myndighetens process för forskningsfinansiering. Detta inkluderade Vetenskapsrådets styrelse, beredningsgrupper, ämnesråd, kommittéer och medarbetare inom analys-, utlysning- och beredningsverksamheten. Samtliga utbildningar var anpassade efter den specifika målgruppens roll i Vetenskapsrådets verksamhet. Beredningspersonal fick exempelvis diskutera situationer som kan uppstå under beredningsgruppsmöten, medan analyspersonal fick diskutera metoder och verktyg för att belysa jämställdheten inom olika delar av myndighetens verksamhet.²⁴

För att säkra utbildningarnas fortlevnad och kvalitet bildade Vetenskapsrådet en arbetsgrupp med samtliga utbildningsansvariga. Utöver att vara ett forum för erfarenhetsutbyte fick gruppen i uppdrag att ta fram återanvändbara övningar och föreläsarunderlag för varje utbildning och att fortsätta utveckla utbildningarna framåt.²⁵

Sedan 2014 genomförs samtliga utbildningar återkommande. För Vetenskapsrådets styrelse och ämnesråd genomförs utbildningen vid varje ny mandatperiod. För beredningsgrupperna varje år. För medarbetare inom utlysning och beredning genomförs utbildningen årligen. Sedan 2017 får också all ny beredningspersonal en mer omfattande utbildning om beredningsprocessen och vikten av jämställdhet.²⁶

2.2.1 Beredningsgrupperna får den mest omfattande jämställdhetsutbildningen

Den kanske mest omfattande utbildningsinsatsen riktas till beredningsgruppernas ledamöter och ordförande. Utbildningen är förlagd till de olika beredningskonferenser och informationsmöten som föregår granskningsarbetet och följs sedan upp med kortare information om betydelsen av jämställdhet för en opartisk bedömning inför vart och ett av de faktiska beredningsgruppsmötena. Många av ordförandena i beredningsgrupperna har också fått ytterligare utbildning i jämställdhet och ett jämställt beredningsarbete på särskilda ordförandemöten. Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi har inkluderats i de beredningshandböcker som ledamöterna får till stöd för granskningsarbetet och de flesta beredningsgrupper har fått se the Royal Societys, den brittiska Vetenskapsakademins, utbildningsfilm om omedveten bias.²⁷

De medarbetare som vi har talat med beskriver att diskussionerna på utbildningarna bland annat handlar om inkluderande mötesteknik, grupprocesser och omedveten bias. Utbildningen är baserad på lärdomar från Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer,

²³ Vetenskapsrådet. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s.11f.

²⁴ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 4.

²⁵ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 5.

²⁶ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9.

²⁷ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 4, 8.

som visat att en tydlig mötesordning och arbetsprocess förbättrar förutsättningarna för ett jämställt beredningsarbete. Utbildning i jämställd bedömning är i dag en ordinarie del av både beredningsgruppernas och beredningspersonalens verksamhet.²⁸

2.2.2 Ämnesråd och kommittéer hittar ämnesspecifika jämställdhetsproblem

Vetenskapsrådets ämnesråd och kommittéer har stort inflytande över myndighetens forskningsfinansiering. Utöver kompetens om jämställd bedömning är det därför viktigt att dessa grupper har god kunskap om jämställdheten inom det egna ämnesområdet.

För att möjliggöra självreflektion över jämställdhetsproblem inom det egna ämnesområdet tar Vetenskapsrådet sedan 2016 årligen fram omfattande uppföljningspaket med könsuppdelad statistik till myndighetens ämnesråd och kommittéer. Paketet omfattar bland annat uppgifter om beviljade belopp, beviljandegrader, antal ansökningar, bidragslängd per stöd- och bidragsform och karriärålder.²⁹ Uppföljningspaketen används som underlag i utbildningen för ämnesråd och kommittéer. De ligger också till grund för diskussion om jämställdhetsproblem inom gruppernas egna ämnesområden.

Ett exempel är att Vetenskapsrådet inom områden med låg andel kvinnliga forskare försöker främja jämställdhet genom att placera kvinnor i de roller som har mest inflytande, till exempel ordförande för beredningsgrupper och ämnesråd. Detta för att undvika att de få kvinnorna inom området överutnyttjas.

2.2.3 Vetenskapsrådet förankrar jämställd bedömning som kvalitetsfaktor i forskningsfinansiering

Samtliga företrädare för Vetenskapsrådet som vi har talat med menar att det har varit en kontinuerlig utmaning att hantera vad vissa forskare och bedömare uppfattar som en konflikt mellan att främja jämställdhet och att främja kvalitet i forskningen. Vissa beredningsledamöter anser att införandet av ett jämställdhetsperspektiv i beredningsprocessen i sig är en bias som gör att sökande behandlas olika. Vetenskapsrådet beskriver det som ett pedagogiskt problem att nå fram med budskapet att jämställdhetsperspektivet tvärtom är ett verktyg för att motverka omedveten bias och för att kunna främja den forskning som har högst kvalitet. Vetenskapsrådet hoppas att de forskare som medverkar i processen för forskningsfinansiering tar med sig jämställdhetsperspektivet tillbaka till sin respektive lärosäten och förankrar det även där.

2.3 Nya arbetssätt för mer jämställd kommunikation

Vetenskapsrådets externa kommunikation har varit ett annat fokusområde för myndighetens JiM-arbete. Arbetet har omfattat både text- och bildmaterial och har adresserat den underliggande bild av forskaren och de olika vetenskapliga ämnesområdena som myndigheten bidrar till att skapa.

²⁸ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 8f.

²⁹ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 5.

2.3.1 Återkommande jämställdhetsanalys av Vetenskapsrådets kommunikation

Under 2014 lät Vetenskapsrådet en extern aktör granska myndighetens externa kommunikation ur ett normkritiskt perspektiv med särskilt fokus på kön. Granskningen visade att Vetenskapsrådets kommunikation i stort var könsneutral,³⁰ men att vissa av bilderna i myndighetens forskarporträtt bidrog till att återskapa stereotypa föreställningar om män och kvinnor. I forskarporträtten förekom att kvinnor avbildades mer som objekt än sina manliga kollegor, exempelvis genom att de fotograferades uppifrån, passiva, leende, med bar hud och huvudet på sned.³¹

Efter granskningen utbildade Vetenskapsrådet myndighetens kommunikationsavdelning i jämställd respektive normkritisk kommunikation. Kommunikationsavdelningen höll därefter ett seminarium med tillhörande workshop för övriga medarbetare och halvdagsutbildningar för myndighetens styrelse, ämnesråd och kommittéer.³² Även Vetenskapsrådets redaktioner, till exempel för tidningen Curie och webbplatserna forskning.se och codex.se, deltog i halvdagsutbildningen. Kommunikationsavdelningen avslutade arbetet med en heldag av uppföljning och utvärdering.³³

Efter utbildningsarbetet besökte Vetenskapsrådet sju lärosäten för att berätta om resultaten från granskningen och att myndigheten nu skulle arbeta mer aktivt än tidigare för att uppnå könsneutrala bilder i myndighetens forskarporträtt. Informationen mottogs generellt väl. Lärosätena informeras nu löpande om det könsneutrala perspektivet i Vetenskapsrådets kommunikation inför alla forskarporträtt som rör deras medarbetare.³⁴

Vetenskapsrådet beslutade att inkludera extern kommunikation i den ordinarie uppföljningen av jämställdheten i myndighetens verksamhet. Sedan 2014 görs vartannat år en granskning av all extern kommunikation för att säkerställa att myndighetens budskap fortsatt är köns neutralt och inte bidrar till att förstärka stereotyper kring kön och ämnesområden. I årsredovisningarna för 2017 och 2018 är bilderna i Vetenskapsrådets forskarporträtt könsneutrala.³⁵

2.3.2 Jämställdhet på konferenser och seminarier

Vetenskapsrådet fördelar även medel till forskningskonferenser, till exempel för att bekosta inbjudan av internationella toppforskare. Chefen för Vetenskapsrådets avdelning för forskningspolitik berättar att myndigheten under JiM-arbetet insåg att det när det gäller bidrag till konferenser är könsfördelningen bland talare på konferensen som är betydelsefull, inte könet på den som har lämnat in ansökan om stöd.

³⁰ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 6.

³¹ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 15.

³² Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 5f.

³³ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 15.

³⁴ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 15.

³⁵ Vetenskapsrådets årsredovisning för 2017 resp. 2018.

Under 2016 tog Vetenskapsrådet fram en policy för jämställd talarfördelning vid möten, seminarier och konferenser som myndigheten arrangerar eller medarrangerar. I ansökningarna om finansiellt stöd för konferenser infördes ett krav på jämn könsfördelning bland inbjudna talare, definierat som att minst 40 procent av de inbjudna talarna måste tillhöra det underrepresenterade könet. Vid beredning av ansökningar om konferensstöd beaktas redogörelsen för könsfördelningen bland talarna. Ansökningar får lägre prioritet om jämställdhetskravet inte är uppfyllt.³⁶ En av de avdelningschefer som vi har talat med menar att arbetet med jämställd talarfördelning kan verka trivialt men att det i förlängningen spelar roll vem som får synas på scen.

2.3.3 Jämställd kommunikation kring utlysning

Medarbetarna vid enheten för utlysningar fick fördjupad utbildning i jämställt språk och arbetsrutinen för utlysningstexter uppdaterades med det nya momentet kontroll av texten ur ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga utlysningar som Vetenskapsrådet har gjort efter sommaren 2014 har jämställdhetsgranskats internt.³⁷

2.4 Nya data visar på könsskillnader i användningen av forskningsinfrastruktur

I sin andra JiM-plan för 2015–2018 identifierade Vetenskapsrådet de forskningsinfrastrukturer som myndigheten finansierar som ett område som hittills inte hade inkluderats i jämställdhetsarbetet. Vetenskapsrådet ville till att börja med upprätta bättre underlag om könsfördelningen bland infrastrukturernas användare.

Sedan 2016 har Vetenskapsrådet begärt in data över könsfördelningen bland sökande och användare från alla de forskningsinfrastrukturer som myndigheten finansierar. Syftet är att kartlägga jämställdheten i användandet och att utforma mål för uppföljning.³⁸ Alla infrastrukturer har inte lämnat in de efterfrågade underlagen och de uppgifter som har lämnats har varit av varierande kvalitet. Men utifrån befintliga data framgår att kvinnor är underrepresenterade i användningen av infrastrukturerna, även när hänsyn tas till könsfördelningen inom respektive infrastrukturens forskningsområden.

Från 2018 ställer Vetenskapsrådet krav på att varje forskningsinfrastruktur ska återrapportera könsuppdelad statistik över sina användare enligt nyckeltal som myndigheten har tagit fram. Utifrån resultaten ska varje infrastruktur också ta fram en långsiktig plan för att uppnå eller bibehålla en jämställd användning, med hänsyn till infrastrukturens forskningsområden.³⁹

³⁶ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 7.

³⁷ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 7.

³⁸ Vetenskapsrådet. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 6f.

³⁹ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 10f.

2.5 Vetenskapsrådet jämställdhetsintegrerar styrdokument

Vetenskapsrådet inledde JiM-arbetet med att revidera sin jämställdhetsstrategi så att den korresponderade med JiM-uppdraget. Strategin kopplades till de nationella jämställdhetspolitiska målen och utvidgades till att omfatta hela kärnverksamheten. Strategins tre befintliga mål om jämställdhet i forskningsfinansieringen kompletterades med två nya mål – att inkludera jämställdhet i varje analys och utvärdering där så är möjligt och att integrera jämställdhetsperspektivet i myndighetens externa kommunikation.⁴⁰

Med den uppdaterade strategin som grund analyserade Vetenskapsrådet övriga styrdokument för att identifiera utvecklingsområden. Detta ledde till att myndigheten utvecklade sin utvärderingspolicy med tillhörande checklista. Vetenskapsrådet gjorde bland annat tillägg om jämn könsfördelning i paneler, jämställt val av utvärderingsobjekt och beskrivning av jämställdhetskonsekvenser i slutsatser och rekommendationer. Vetenskapsrådet har också tagit fram en rad verktyg för att säkerställa att myndighetens styrdokument och rapporter även fortsatt inkluderar ett jämställdhetsperspektiv. Ett av dessa verktyg är en mall med vägledande frågor för att jämställdhetsintegrera ett dokument. Mallen är inarbetad i Vetenskapsrådets ordinarie Wordmall för rapporter, promemorior och beslutsunderlag. Ett annat verktyg är en checklista för hur medarbetare kan belysa jämställdhetsfrågor i rapporter och analyser.⁴¹

2.6 Ytterligare JiM-aktiviteter på Vetenskapsrådet

Utöver ovanstående arbete har Vetenskapsrådet även genomfört en rad ytterligare aktiviteter inom ramen för JiM-uppdraget. Många av dessa rör Vetenskapsrådets främjandeuppdrag, som myndigheten inkluderade i sin andra JiM-plan för 2015–2018. Vetenskapsrådet har bland annat:⁴²

- genom seminarier och utbildningar för andra forskningsfinansiärer, myndigheter och högskolor spridit kunskap om jämställdhetsproblem inom forskning och högskola och om åtgärder för att främja jämställdheten.
- initierat ett nätverk med JiM-myndigheter vars verksamhet berör högskolan. Nätverket har träffats två gånger årligen sedan 2015 och har bland annat resulterat i samarbeten kring utbildning av beredningsgrupper och -personal.
- tagit fram och genomfört en jämställdhetsutbildning för personal som arbetar med internationella frågor. Likt myndighetens övriga jämställdhetsutbildningar var utbildningen målgruppsanpassad och försedd med återanvändbart stödmaterial. Utifrån diskussionerna på utbildningen uppdaterade Vetenskapsrådet sin hanteringsordning för internationella delegater, bland annat med skrivningar om jämställdhetsaspekter vid representation.

⁴⁰ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 3.

⁴¹ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9f.

⁴² Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 4f, 9; Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 6, 16.

- tagit fram en prototyp till "jämsälldhetsvisualisator", eller "jäm-visare", ett Excel-baserat verktyg som visualiserar myndighetens utbetalade forskningsstöd fördelat på mottagarens kön.
- tagit fram rapporter om jämsälldhetsarbete vid utländska forskningsråd.

2.7 Vetenskapsrådet fortsätter sitt befintliga jämsälldhetsarbete

Parallellt med JiM-arbetet har Vetenskapsrådet fortsatt med det jämsälldhetsarbete som myndigheten bedrev sedan tidigare. Detta inkluderar löpande uppföljning av utfallet av Vetenskapsrådets forskningsfinansiering och fördjupade analyser av jämsälldheten inom myndighetens verksamhetsområde. Bland dessa finns bland annat pågående analyser av jämsälldhetsutfallet i bidragsformen internationell post-dok och av jämsälldhets-effekterna av myndighetens miljöstöd och excellenssatsningar.⁴³

Vetenskapsrådet har också fortsatt att analysera jämsälldheten i myndighetens beredningsprocess. Under 2014 genomförde Vetenskapsrådet två fördjupade studier i syfte att klargöra var i processen könsskillnader uppstår.⁴⁴ Under 2014 och 2016 genomförde myndigheten nya jämsälldhetsobservationer i åtta beredningsgrupper. Iakttagelserna från observationerna har sammanfattats i rapporter och har legat till grund för myndighetens utbildningar för ledamöter och ordförande i beredningsgrupper.⁴⁵

Även om dessa aktiviteter ingår i handlingsplanen för JiM visar våra intervjuer med chefer och medarbetare på Vetenskapsrådet att myndigheten genomfört dem även utan JiM. Arbetet i fråga har dock fått extra kraft i och med det ökade jämsälldhetsfokus som JiM har inneburit och har bidragit till att uppfylla Vetenskapsrådets JiM-mål. JiM upplevs också bekräfta värdet av myndighetens tidigare jämsälldhetsarbete.

⁴³ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 7f.

⁴⁴ Vetenskapsrådet. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 8.

⁴⁵ Vetenskapsrådet. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 8.

3 Centrala studiestödsnämnden har ökat sin kapacitet att upptäcka jämställdhetsproblem i verksamheten

Centrala studiestödsnämndens (CSN) huvudsakliga uppgift är att hantera studiestöd och hemutrustningslån. Det inkluderar att pröva om en person har rätt till studiestöd och hemutrustningslån, betala ut studiestöd och hemutrustningslån, hantera återbetalningen av lån och att föra statistik på studiestödsområdet. Myndigheten har drygt 950 medarbetare på 11 orter. Huvudkontoret ligger i Sundsvall.

3.1 Utgångsläge

CSN har statistikansvar inom studiestödsområdet och har en instruktionsenlig uppgift att ta fram könsuppdelad statistik samt att beakta kvinnors och mäns villkor i utvärdering och analys. Trots detta konstaterar CSN i sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering att myndighetens tidigare jämställdhetsarbete har varit begränsat och främst har fokuserat på internt jämställdhetsarbete. Innan JiM hade CSN inte genomfört något konkret arbete som främjade jämställdhet för myndighetens kunder. Myndigheten hade heller ingen särskild medarbetare med ansvar för jämställdhetsfrågor. Den interna kompetensen i jämställdhetsfrågor var därför begränsad vid starten av JiM-arbetet, vilket bekräftas av myndighetens JiM-samordnare.⁴⁶

3.2 Problemformulering och mål

I sin första JiM-plan beslutade CSN att fokusera sitt JiM-arbete på två områden – jämställd ärendehantering och jämställd kundservice. Detta fokus kvarstod även i myndighetens andra JiM-plan.⁴⁷ Utöver att omfatta majoriteten av CSN:s kärnverksamhet och medarbetare motiveras valet av dessa områden med att det stora inslaget av bedömning och bemötande gör dem särskilt känsliga för könsskillnader.⁴⁸ CSN beskriver själva i sin delrapport från 2018 att myndigheten använt sig av ett risktänkande i arbetet med jämställdhetsintegrering.⁴⁹

⁴⁶ Centrala studiestödsnämnden. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 4, 6f, 13, 20.

⁴⁷ Centrala studiestödsnämnden. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 3.

⁴⁸ Centrala studiestödsnämnden. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 8.

⁴⁹ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 4.

3.2.1 Koppling till de jämställdhetspolitiska målen

CSN kopplar sitt JiM-arbete till det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet, med motiveringen att myndighetens verksamhet har stor betydelse för människors möjlighet att delta i utbildning, vilket är en viktig förutsättning för arbete och försörjning. Att CSN ger samma möjligheter till alla kunder oavsett kön bedöms vara myndighetens möjlighet att bidra till uppfyllelsen av det jämställdhetspolitiska målet.⁵⁰

Samtidigt anser CSN:s JiM-samordnare att det finns många faktorer inom myndighetens verksamhetsområde som man inte kan påverka annat än genom informationsspridning. Det gäller exempelvis könsskillnader i studenternas utbildningsval och i ansvar för hem och familj.

3.3 Statskontorets bedömning

3.3.1 Lärandeperspektiv på Centrala studiestödsnämndens JiM-arbete

Statskontoret anser att Centrala studiestödsnämndens JiM-arbete har potential att vara lärande för att det illustrerar vikten av att kontinuerligt fortsätta att analysera och ifrågasätta jämställdheten i sin verksamhet.

Statskontoret bedömer att det mest långtgående resultatet av CSN:s JiM-arbete är ändrade arbetssätt inom myndighetens interna uppföljning. Innan JiM-uppdraget gjorde CSN ingen systematisk uppföljning av jämställdheten i myndighetens ärendehantering eller kundservice. Genom JiM har indikatorerna för uppföljning av dessa områden delats upp på kön och resultaten följs nu löpande upp ur ett jämställdhetsperspektiv. De nya arbetssätten har ökat myndighetens kapacitet att upptäcka och åtgärda jämställdhetsproblem i verksamheten. Därigenom finns en potential att på sikt uppnå mer jämställda verksamhetsutfall.

Enligt CSN:s JiM-samordnare visar data från den utvecklade uppföljningen att myndighetens ärendehantering och kundservice till stor del är jämställd. Könsskillnaderna i kundnöjdheten är små och det finns inga könsskillnader i handläggningstid eller bemötande per e-post. Eftersom CSN inte följde upp könsskillnader inom dessa områden tidigare går det inte att säga om jämställdheten ökat på grund av JiM.

CSN:s JiM-arbete har varit spritt över samtliga beslutsnivåer och över flera av myndighetens kontor. I våra intervjuer med JiM-samordnare och avdelningschefer på CSN framkommer att arbetet gradvis har utvecklats från ett sidoprojekt under planerings- och uppstartsfasen till att bli alltmer integrerat i den ordinarie verksamheten under genomförandefasen.

CSN har valt att fokusera JiM-arbetet på delar av kärnverksamheten som har stora inslag av personlig bedömning. Detta baserat på antagandet att det är där risken för ojämställdhet är störst. Statskontoret anser att detta fokus hittills har hjälpt CSN att komma igång

⁵⁰ Centrala studiestödsnämnden. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 8.

med JiM-arbetet. Men på sikt kan det hindra myndigheten från att komma vidare i arbetet med jämställdhetsintegrering. Erfarenheter från andra JiM-myndigheter visar att det även i automatiserad eller rutinbaserad verksamhet kan döljas jämställdhetsproblem, om de underliggande systemen eller rutinerna är utformade på ett ojämnt sätt.

3.3.2 Faktorer som haft betydelse för Centrala studiestödsnämndens resultat

I våra intervjuer med CSN lyfter myndighetsföreträdarna fram flera förutsättningar för JiM-arbetet. En avgörande faktor för CSN:s JiM-arbete har varit om aktiviteterna i JiM-planen har konkretiserats i avdelningarnas verksamhetsplaner. Våra intervjuer med JiM-samordnare och avdelningschefer visar att aktiviteter som har funnits med i en verksamhetsplan på avdelningsnivå har genomförts, medan aktiviteter utanför avdelningarnas verksamhetsplaner har prioriterats bort. Att få avdelningarna att äga JiM-aktiviteterna har gitit en stor del av samordnarens tid i anspråk.

En annan förutsättning för CSN:s JiM-arbete är ledningens stöd. I våra intervjuer med CSN beskriver myndighetsföreträdarna ledningens engagemang för JiM som tillräckligt. Hela ledningen har inte haft ett personligt engagemang för jämställdhetsfrågor, men har som grupp varit positiv till JiM och stöttat arbetet genom att avsätta tid och resurser och genom att kommunicera uppdragets vikt internt i organisationen.

Både CSN:s JiM-samordnare, generaldirektör och de avdelningschefer som vi har talat med menar också att myndighetssamverkan har haft stor betydelse för möjligheten att nå resultat. Att många myndigheter har jobbat med jämställdhetsintegrering samtidigt har gjort det möjligt för CSN att utbyta tips, erfarenheter och material med myndigheter alltifrån Skatteverket till Kriminalvården. Flera av de företrädare för CSN som vi har talat med beskriver att kontakterna med andra myndigheter har stärkts även i andra frågor som ett resultat av JiM.

CSN lyfter inga hinder för JiM-arbetet, men nämner ett par utmaningar. Både myndighetens generaldirektör och JiM-samordnare menar att CSN:s första JiM-plan var bra, men lite för omfattande. Det har gjort att myndigheten inte har haft tid att fördjupa sig i alla aktiviteter och nå så långt inom varje område som man kanske hade kunnat.

CSN:s JiM-arbete har också försvårats av att myndigheten har haft en stor omsättning av JiM-samordnare – minst fyra mellan 2013 och 2018. Varje gång samordnaren har bytts ut har myndigheten tappat fart och varit tvungen att starta upp arbetet på nytt. Att nya samordnare har kunnat se på verksamheten med nya ögon har inte helt kompensert för detta. Det har också varit en utmaning att hålla engagemang och kunskap levande över tid i CSN:s stora organisation.

Flera av de myndighetsföreträdare som vi har talat med menar att regeringens fortsatta intresse kommer att avgöra hur jämställdhetsarbetet utvecklas på CSN. Myndigheten har många uppdrag och är därför noga med att bara arbeta med det som ingår i instruktionen eller regleringsbrevet.

3.4 Utvecklad uppföljning av könsskillnader i ärendehantering

Som start på arbetet för en jämställd ärendehantering sammanställde CSN en förteckning över statistik där könsskillnader uppmärksammats, inklusive eventuella orsaker samt behov av mer analys.⁵¹

3.4.1 Ärenden som rör hänvisning till särskilda skäl

På basis av sammanställningen identifierades ärenden där den sökande hänvisat till särskilda skäl som en ärendetyp med särskilt komplex bedömningsprocess, där utrymmet för potentiella föreställningar om den sökandes kön kan få stort utrymme och stor betydelse för den sökandes möjlighet till utbildning och arbete.⁵²

En djupanalys av 400 utvalda ärenden där den sökande hänvisat till särskilda skäl visade stora skillnader mellan olika handläggares bedömning och vissa skillnader både mellan och inom grupperna män och kvinnor. Sammantaget tycktes mäns ärenden ha bifallits oftare, trots mer kortfattade underlag eller svaga skäl. Men resultaten var osäkra och det kunde inte säkerställas att kundens kön var den avgörande faktorn. CSN bedömde att det behövdes ett mer robust underlag för att med säkerhet kunna säga om resultaten berodde på könsskillnader i myndighetens hantering. Myndighetens utvärderings- och statistikkontor fick i uppdrag att löpande ta fram och följa könsuppdelad statistik för ärenden där de studerande hänvisat till särskilda skäl.⁵³

För att möjliggöra uppföljning även av andra potentiella könsskillnader i ärendehantering kompletterade CSN myndighetens interna uppföljningssystem med en parameter för kön. Sedan 2016 tar CSN löpande fram könsuppdelad statistik över handläggningstider. Under de år som uppföljningen har skett har inga könsskillnader i handläggningstid identifierats.⁵⁴

År 2016 gjordes en ny fördjupad analys av ärenden där den sökande hänvisat till särskilda skäl. Analysen bekräftade resultaten från 2014 och visade med säkerhet bland annat att män som hänvisade till funktionsnedsättning fick bifall på sin ansökan i avsevärt högre utsträckning än kvinnor och att skälet är att CSN:s utredare bedömer män och kvinnor olika. För att medvetandegöra utredarna har CSN förmedlat resultatet av analysen på myndighetens intranät. Myndighetens chefsgrupp har informerats av JiM-samordnaren. För att åtgärda de kvarvarande jämställdhetsbristerna i ärendehantering planeras utbildningsinsatser för de utredare som arbetar med ärendehantering.⁵⁵

⁵¹ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 5.

⁵² Centrala studiestödsnämnden. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 13.

⁵³ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 6.

⁵⁴ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 3; Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 9, 11.

⁵⁵ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 10.

3.4.2 Ärenden som rör misstanke om bidragsbrott

Det andra området CSN valde att analysera närmare var hanteringen av ärenden som utreds som misstänkta bidragsbrott. Analysen visade att män var kraftigt överrepresenterade bland såväl misstänkta som anmälda för bidragsbrott. De var också överrepresenterade bland personer som fått beslut om återkrav, vilket ofta är steget innan misstanke om bidragsbrott. Då resultaten var i linje både med den nationella statistiken över bidragsbrott och med resultaten av CSN:s attitydundersökningar kring felaktiga utbetalningar och bidragsbrott, bedömdes resultaten inte indikera en ojämfäst ärendehantering från CSN:s sida.⁵⁶

Till följd av mäns överrepresentation bland misstänkta för bidragsbrott framkom dock att bildmaterialet i myndighetens internutbildning om bidragsbrott i huvudsak innehöll bilder på män och att myndighetens förhandskontroller var utformade så att manligt kön var en faktor i urvalet. Båda dessa jämfästhetsbrister åtgärdades och utbildningsmaterialet samt kontrollerna kring bidragsbrott är nu könsneutrala.⁵⁷

Utöver ovan nämnda områden har CSN inte upptäckt några ojämlikhetsproblem eller könskillnader i ärendehantering. Vid upptäckt av könskillnader i ärendehantering som avviker från könsfördelningen bland studenter analyseras enligt de myndighetsföretträdare vi talat med regelmässigt om skillnaden beror på CSN:s hantering. För att på ett övergripande plan bedöma om ärendehantering är rättssäker och av god kvalitet oavsett kön har CSN också granskat själva kvalitetsgranskningen. Arbetet genomfördes under 2017 och visade inte på några könskillnader.⁵⁸

3.5 Utvecklad uppföljning av könskillnader i bemötande

CSN inledde sitt arbete för ett mer jämfästt bemötande med en utbildningsdag i jämfästhet och normkritik för gruppchefer inom de tre produktionsavdelningarna utbetalning-, inbetalning- och rätt. Efter utbildningen medlyssnade gruppcheferna cirka 1 300 samtal mellan kunder och medarbetare. Dels för att få en bild av hur bemötandet på myndigheten ser ut, dels för att samla statistik om bland annat samtalslängd fördelad på kön. Vid medlyssningen användes myndighetens befintliga medlyssningsmall, som anpassats något för att fånga upp frågor som rör ett jämfästt bemötande.⁵⁹

Resultaten från medlyssningen visade att män i genomsnitt fick något längre samtalstid än kvinnor. Detta diskuterades på en andra utbildningsdag för gruppcheferna, men bedömdes inte vara alarmerande. Ingen ytterligare analys av materialet genomfördes.⁶⁰

⁵⁶ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 11.

⁵⁷ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 11, 14.

⁵⁸ Centrala studiestödsnämnden. (2015a). *Handlingsplan för jämfästhetsintegrering*, s.8; Centrala studiestödsnämnden (2017). *Årsredovisning för 2016*; Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 12.

⁵⁹ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s.4.

⁶⁰ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 5.

CSN:s generaldirektör påtalar att hon hade önskat att skillnaderna i samtalstid hade undersökts närmare för att utröna om de berodde på ett ojämnt bemötande eller på att män helt enkelt hade behov av längre samtalstid och mer stöd än kvinnor.

I JiM-planen 2015 lyfts fram att den medlyssningsmall som använts inte var optimalt utformad för att fånga kvalitativa könsskillnader i bemötandet. CSN beslutade därför att revidera mallen så att den i högre utsträckning kunde användas för att fånga upp jämställdhet i bemötandet.⁶¹ Under 2016 och 2017 togs en helt ny mall fram, som utöver en grundläggande mätning av samtalstid fokuserar på kvalitativa faktorer som i vilken utsträckning utredaren lyssnar aktivt, ger mer eller mindre information än vad ärendet kräver, eller ger uttryck för könsstereotypa förväntningar. I redovisningen 2018 konstateras att den mall som användes 2014 hade ett renodlat kvantitativt fokus och därför missat viktiga aspekter av bemötande.⁶²

Under 2016 och 2017 tog CSN fram ett nytt bemötandekoncept, bland annat i syfte att nå målet om jämställd kundservice. Konceptet går ut på att medarbetarna i alla kontakter med kunder ska utgå från kundens behov. Eftersom principen är den samma oavsett kundens kön beskrivs konceptet som könsneutralt. Alla medarbetare som pratar i telefon med kunder har fått utbildning i det nya bemötandekonceptet, samt i hur man uttrycker sig normkritiskt och utan att förmedla könsstereotypiska förväntningar.⁶³

Under 2017 genomfördes en ny medlyssning med hjälp av den nya medlyssningsmallen. Samtliga medlyssnande chefer hade fått utbildning i jämställt bemötande och hur de ska lyssna för att fånga upp skillnader i bemötande kopplat till kön. Resultaten kommer att analyseras under våren 2018.⁶⁴

3.5.1 Utvecklad uppföljning av könsskillnader i kundnöjdhet

Parallellt med ovan nämnda förändringar i uppföljningen av könsskillnader i ärendehantering och bemötande utvecklade CSN under 2014 även myndighetens kundundersökningar, så att de möjliggör uppföljning av könsskillnader i upplevd service och nöjdhet.⁶⁵ Sedan 2015 kan resultaten från alla kundundersökningar delas upp på kön. Under de år som uppföljningen har gjorts har inga systematiska könsskillnader identifierats.⁶⁶

⁶¹ Centrala studiestödsnämnden. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 8.

⁶² Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 13f.

⁶³ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 13.

⁶⁴ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 14.

⁶⁵ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 3.

⁶⁶ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 15.

3.6 Informations-spridning om könsskillnader i studenters studiesociala situation

I CSN:s andra JiM-plan inkluderade myndigheten även uppgiften att vara expert på studenternas sociala och ekonomiska situation i JiM-arbetet. CSN:s förhoppning var att därigenom kunna adressera jämställdhet på samhällsnivå i högre utsträckning.⁶⁷

Utgångspunkten för arbetet var en fördjupad analys av de könsuppdelade data som myndigheten sedan tidigare hade tagit fram inom ramen för uppgiften att säkerställa CSN:s kunskap om studenternas ekonomiska och sociala situation. Resultaten publicerades i en rapport 2016 och visade bland annat att unga män får mer ekonomiskt stöd från sina föräldrar än kvinnor, medan kvinnor arbetar parallellt med studierna betydligt oftare än män. Kvinnor upplever också avsevärt större hälsobesvär än män. För att sprida resultaten har CSN hållit en presskonferens, tagit fram ett pressmeddelande och tryckt upp en folder med en kortversion av resultaten som spridits vid samverkansträffar med externa parter.⁶⁸ CSN:s JiM-samordnare anser att myndigheten därmed har gjort vad den kan för att sprida informationen, men att medias intresse är svagt.

3.7 Stärkt jämställdhetsperspektiv i CSN:s internutbildning

För att medarbetarna ska kunna bidra till en mer jämställd kundservice och ärendehantering gjorde CSN tidigt i JiM-arbetet en jämställdhetsanalys av bild- och textinnehållet i 13 utvalda interna webbutbildningar. Analysen visade inga akuta jämställdhetsbrister. För att fortsätta säkra kvaliteten tog myndigheten fram skriftliga rekommendationer att använda vid all revidering och nyproduktion av internutbildningar och checklistor för användning av bilder respektive hur man uttrycker sig i text. Myndigheten har därefter fortsatt att granska några av de interna webbutbildningarna årligen. Sedan 2017 har företaget som CSN vanligen anlitar för utbildning också fått krav på sig att alltid ha ett inkluderande perspektiv när det tar fram nya utbildningar åt myndigheten.⁶⁹

Under 2016 gjorde CSN en översyn av myndighetens introduktionsutbildning för nyanställda och kompletterade den med material om CSN:s arbete med jämställdhetsintegrering. Sedan 2016 utbildar JiM-samordnaren också alla nyanställda om CSN:s arbete med jämställdhetsintegrering i samband med deras ordinarie introduktion.⁷⁰

⁶⁷ Centrala studiestödsnämnden. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 9.

⁶⁸ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 15.

⁶⁹ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s.4; Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 14.

⁷⁰ Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9.

3.8 Ytterligare JiM-aktiviteter på Centrala studiestödsnämnden

Utöver ovanstående arbete har CSN genomfört en rad ytterligare aktiviteter inom ramen för JiM. Flera av dessa rör styrdokument. CSN har bland annat:⁷¹

- sett över och vid behov reviderat myndighetens styrdokument för att inkludera jämställdhetsperspektivet i de ordinarie processerna för planering och uppföljning.
- inkluderat ett jämställdhetsperspektiv i CSN:s rutin för nya styrdokument. Rutinen innehåller vägledande frågor om könsneutralt språk och jämställdhetskONSEKVENSERNA av besluten eller förslagen som behandlas i styrdokumentet.
- uppdaterat myndighetens arbetsordning med att CSN ska ha en jämställdhetssamordnare som samordnar JiM-arbetet i enlighet med JiM-planen.

Utöver tidigare nämnda förändringar i myndighetens ordinarie internutbildningar har CSN också genomfört en rad punktinsatser på utbildningsområdet. Majoriteten av dessa har riktats mot chefer. CSN har bland annat:⁷²

- genomfört en halvdagsutbildning om jämställdhet, jämställdhetsintegrering och CSN:s JiM-plan för samtliga chefer vid de 11 kontoren vid starten av JiM-arbetet. Utbildningen var öppen även för HR-personal och ledningsstab.
- genomfört en ny utbildning om CSN:s arbete med jämställdhetsintegrering för samtliga gruppchefer 2017, då många av de ursprungliga cheferna har bytts ut.
- utbildat alla gruppchefer vars medarbetare producerar text eller bild i inkluderande kommunikation. Gruppcheferna har därefter utbildat sina medarbetare. I februari 2018 hade de flesta aktuella medarbetare utbildats, enligt CSN.

⁷¹ Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s.6; Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 10.

⁷² Centrala studiestödsnämnden. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s.3; Centrala studiestödsnämnden. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 8f, 14.

4 Statens institutionsstyrelse har infört nya arbetssätt på sina institutioner

Statens institutionsstyrelse (SiS) har i uppgift att bedriva individuellt anpassad tvångsvård samt att ge vård och behandling av ungdomar med allvarliga psykosociala problem och vuxna med missbruksproblem. SiS tar också emot ungdomar som har dömts till slutet ungdomsvård och bedriver skolverksamhet för unga i myndighetens vård. SiS har cirka 4 000 medarbetare varav ungefär en fjärdedel är timanställda.⁷³ Totalt driver myndigheten 34 institutioner på lika många orter, fördelade på de tre verksamhetsområdena norr, söder och missbruksvård.

4.1 Utgångsläge

SiS har sedan 2008 en instruktionsenlig uppgift att utforma verksamheten på ungdoms- och LVM-hem så att den utgår från kvinnors och mäns respektive flickors och pojkers villkor och behov.

SiS fick sitt första regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering 2004 och har haft handlingsplaner för jämställdhetsintegrering 2006–2007 och 2008–2010. Arbetet inkluderade en intern kartläggning och en forskningsrapport om jämställdheten i SiS verksamhet. Myndigheten genomförde också ett chefsutbildningsprogram med fokus på jämställdhetsintegrering. Från 2011 till starten av JiM har SiS jämställdhetsarbete fokuserat på frågor som rör sexualitet och sexuell hälsa. Myndigheten finansierar bland annat forskning om sexuellt risktagande bland unga och driver samtalsgrupper om sexualitet, våld och relationer på några institutioner. SiS deltar också i Nationellt centrum för kvinnofrids myndighetssamverkan och Länsstyrelsen i Stockholms myndighetsnätverk om prostitution och människohandel.⁷⁴

SiS hade redan innan JiM en policy för jämställd vård och behandling och jämställdhet ingick i myndighetens etiska riktlinjer. Sammantaget beskriver SiS JiM-samordnare och generaldirektör myndighetens kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering som god vid starten av JiM-uppdraget.⁷⁵

4.2 Problemformulering och mål

SiS genomlysning av verksamheten under tidigare arbete med jämställdhetsintegrering hade visat att stereotypa könsnormer präglar bemötandet på myndighetens institutioner och riskerar att hämma ungdomars och klienters möjlighet att förändra sin livssituation

⁷³ Statens Institutionsstyrelse. (2017). *Årsredovisning för 2016.*, s.35.

⁷⁴ Statens institutionsstyrelse. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 1–3.

⁷⁵ Statens institutionsstyrelse. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 4, 7.

efter utskrivning.⁷⁶ Att synliggöra och motverka dessa normer har varit huvudfokus för SiS JiM-arbete. Därutöver har SiS prioriterat att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina uppföljnings- och planeringsprocesser, eftersom det har legat utanför myndighetens tidigare arbete med jämställdhetsintegrering.⁷⁷

SiS har inte formulerat mål för JiM utan bara aktiviteter som ska bidra till uppfyllelsen av befintliga mål – ett likvärdigt bemötande oavsett kön och att de som lämnar SiS ska vara bättre rustade för ett jämställt liv än när de kom till myndigheten.

4.2.1 Koppling till de jämställdhetspolitiska målen

Vad gäller de nationella jämställdhetspolitiska målen beskriver SiS att myndighetens befintliga arbete syftar till att öka individens förmåga att klara ett självständigt liv efter institutionsvistelsen samt att motverka sexuellt våld. SiS anser därför att myndigheten har störst möjlighet att bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.⁷⁸ Senare lyfter SiS även myndighetens roll som skolhuvudman, vilket har bäring på målet om ekonomisk jämställdhet.⁷⁹

Kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen görs således på basis av myndighetens befintliga arbete snarare än på det arbete som planeras inom ramen för JiM-uppdraget. SiS JiM-samordnare anser att detta har varit ett mer intuitivt och framkomligt arbetssätt än att planera aktiviteter utifrån de jämställdhetspolitiska målen. Samordnaren är generellt positiv till myndighetens möjlighet att bidra till uppfyllelsen av de jämställdhetspolitiska målen. Samordnaren menar vidare att myndighetens verksamhet har stor betydelse för ungdomars och klienters förutsättningar efter utskrivning.

4.3 Statskontorets bedömning

4.3.1 Lärandeperspektiv på Statens institutionsstyrelses JiM-arbete

Statskontoret anser att Statens institutionsstyrelses JiM-arbete har potential att vara lärande för att myndigheten har lyckats sprida ett nytt arbetssätt i en stor organisation med hög personalomsättning och ett stort antal vikarier och timanställda. Exemplet illustrerar även hur det interna och det utåtriktade jämställdhetsarbetet hänger ihop.

4.3.2 Statens institutionsstyrelse har nått långtgående resultat i en avgränsad del av verksamheten.

Det mest långtgående resultatet av SiS JiM-arbete är att myndigheten har etablerat ett nytt arbetssätt, normkritiska samtalsgrupper, på en majoritet av institutionerna inom

⁷⁶ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 16.

⁷⁷ Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 6f, 9f.

⁷⁸ Statens institutionsstyrelse. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 5.

⁷⁹ Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 10.

både ungdoms- och missbruksvården. Syftet med samtalsgrupperna är att hjälpa ungdomar och klienter att uppmärksamma och utmana begränsande könsnormer.⁸⁰

SiS JiM-arbete har varit riktat mot myndighetens kärnverksamhet, men inte omfattat hela verksamheten. Detta framgår både av SiS dokumentation och av våra intervjuer med chefer och medarbetare vid myndigheten. SiS skolverksamhet och majoriteten av SiS behandlingsprogram har inte omfattats av arbetet. Att SiS har valt att fokusera sitt JiM-arbete på en avgränsad del av kärnverksamheten har dock sannolikt varit en förutsättning för att snabbt kunna få genomslag för ett nytt arbetssätt i den stora organisationen.

SiS har involverat medarbetare på alla beslutsnivåer i JiM-arbetet. Arbetet har dock varit ojämnt fördelat mellan myndighetens institutioner. Våra intervjuer med företrädare för SiS indikerar att de avdelningar och institutioner som var positiva till jämställdhetsarbete innan JiM är de som har utvecklat sina arbetssätt mest under uppdragstiden.

4.3.3 Interna jämställdhetsproblem hämmar JiM-arbetet

Statskontoret anser att JiM-arbetet har bidragit till att stärka jämställdhetsperspektivet i SiS verksamhet, men att det återstår ett arbete innan det genomsyrar myndighetens verksamhet som helhet. Våra intervjuer med medarbetare och chefer på SiS visar att delar av myndighetens personal själva ger uttryck för stereotypa könsnormer i den vardagliga kontakten med ungdomar, klienter och varandra. Det gäller särskilt på vissa institutioner och avdelningar. Mycket av interaktionen sker utanför behandlingsprogram och skola. Medarbetarnas attityder får särskilt stor betydelse, eftersom de tillbringar mycket tid med ungdomarna och klienterna och därmed påverkar deras inställning till jämställdhet och kön. Jämställdhet i vård- och behandlingsverksamheten gränsar därför till en arbetsmiljöfråga på SiS. Detta har myndighetens JiM-arbete inte adresserat.

4.3.4 Faktorer som har haft betydelse för Statens institutionsstyrelses resultat

I Statskontorets intervjuer med SiS lyfter myndighetsföreträdarna flera framgångsfaktorer för JiM-arbetet. Den första av dessa är regeringens och Socialdepartementets intresse för JiM som har märkts både i myndighetsdialogen och i kontakten med myndighetshandläggaren. SiS anser att detta tillsammans med uppdragets återrapporteringskrav har gett JiM-arbetet mer kraft än tidigare arbete med jämställdhetsintegrering. SiS hoppas därför på fortsatt stöd, styrning och uppföljning från regeringen.

SiS generaldirektör och några av de medarbetare vi har med menar också att det har varit en framgångsfaktor att fokusera på avgränsade delar av kärnverksamheten. Det har gjort det möjligt att driva JiM-arbetet med hög kvalitet och att integrera det i det ordinarie arbetet på institutionerna utan att tränga undan annan verksamhet.

Både SiS JiM-samordnare och generaldirektör anser också att myndigheten har haft stor nytta av den externa konsult som myndigheten har anlitat för att hjälpa till med att se

⁸⁰ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 25.

över interna styrdokument och att ta fram en utbildning i att leda normkritiska samtalsgrupper. Konsulten upplevs ha tillfört organisationen viktig expertkunskap om jämställdhet och normkritik, som numera förvaltas av SiS egna medarbetare.

Alla representanter för SiS som vi har talat med betonar ledningens avgörande roll i JiM-arbetet. Beroende på inställning kan ledningen antingen främja eller försvåra arbetet. Företrädare för SiS beskriver den högsta ledningen som positiv till JiM, vilket har gjort det möjligt för myndighetens institutioner att prioritera arbetet trots hög arbetsbelastning och konkurrerande uppdrag. Institutionsledningarna på SiS har dock ett stort eget mandat och ett varierande engagemang i JiM. På vissa institutioner har ledningen främjat arbetet men på andra institutioner har det prioriterats bort. Utan den lokala ledningens stöd har enskilda medarbetare haft mycket svårt att nå framgång i JiM-arbetet.

Nästan alla chefer och medarbetare vid SiS som vi har talat betonar att myndigheten under större delen av JiM-uppdragstiden har brottats med kapacitetsproblem. Medarbetarna menar att det under normala förhållanden är en utmaning att etablera nya arbets sätt i en verksamhet som SiS med skiftarbete och en hög andel vikarier och timanställda. Sedan 2015 har myndigheten dessutom hanterat lokalbrist, hög beläggningsgrad och stor personalomsättning. Den primära orsaken beskrivs vara det stora antalet asylsökande, som har lett till ett ökat behov av SiS tjänster samtidigt som myndigheten har tappat personal till andra arbetsgivare. Sammantaget har den ansträngda situationen tagit mycket energi och resurser i anspråk och har lämnat mindre för JiM.⁸¹

Ett annat hinder för SiS JiM-arbete är interna jämställdhetsproblem. Flera av de myndighetsföreträdare som vi har talat med lyfter fram att det på vissa institutioner och avdelningar finns en stereotyp syn på vem som är lämplig för att utföra en viss arbetsupp gift, få en viss utbildning, eller arbeta med en viss målgrupp. Problemen beskrivs variera från okunskap om könsnormer till renodlad machokultur. Detta hämmar JiM-arbetet både för att ungdomar och klienter tar intryck av personalens beteende och för att engagemanget för JiM uteblir.

SiS resonerar även kring betydelsen av myndighetens långa erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsintegrering. SiS JiM-samordnare anser att erfarenheten gjorde startsträckan för JiM-arbetet kortare, eftersom myndigheten visste var i organisationen man skulle placera frågan. Samtidigt menar både samordnaren och flera av de chefer som vi har talat med att arbetet med jämställdhetsintegrering riskerar att bli personbundet över tid. Vissa anser att en samordnare trots allt är nödvändig, medan andra ser samordnarfunktionen som en fälla som öppnar för att lägga ansvaret för jämställdhetsintegrering på en person centralt i organisationen i stället för på cheferna i linjen.

⁸¹ Statens Institutionsstyrelse. (2017). *Årsredovisning för 2016.*, s. 5, 36.

4.4 Utbildning för att motverka begränsande könsnormer

För att ge underlag för eventuella långsiktiga förändringar i kärnverksamheten utvecklade och testade SiS under 2014 två olika interna utbildningar. Båda utbildningarna omfattade fem dagar fördelade över cirka fyra månader. Tre av dagarna var rena utbildningsdagar och två var uppföljande handledningsdagar där deltagarna kunde få återkoppling efter att ha testat sina nya kunskaper i praktiken.⁸²

Den första av dessa var en pilotutbildning för behandlingspersonal i syfte att ge deltagarna förutsättningar att upptäcka och utmana stereotypa och begränsande könsnormer i vardagen. Arbetsnamnet för utbildningen var ”insatser och bemötande – hur kön spelar roll”. Som underlag för arbetet tog SiS del av upplägg, utvärderingar och erfarenheter från en liknande utbildning som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor tidigare hade bedrivit.⁸³

I utvärderingen av pilotutbildningen ”insatser och bemötande” fick innehållet goda omdömen. Samtidigt framhöll deltagarna att den kunskap som krävs för att synliggöra och motverka begränsande normer inte kan tillgodogöras inom ramen för en avgränsad utbildning, utan behöver integreras bredare i verksamheten. Samma synpunkter återkom från myndighetens interna remissinstanser i framtagandet av SiS JiM-plan för 2015–2018. I stället för att lansera utbildningen som fristående aktivitet beslutades därför att integrera innehållet i myndighetens befintliga utbildningar för nationella utbildare i motiverande samtal, konflikthantering och etik.⁸⁴

I början av 2018 hade alla myndighetens etikansvariga medarbetare erbjudits fortbildning i normkritiska perspektiv på bemötande. SiS konflikthanteringsinstruktörer hade erbjudits fortbildning om hur könsnormer påverkar agerande i hotfulla situationer.⁸⁵ Även många avdelningsföreståndare inom missbruksvården hade fått motsvarande fortbildning. Vad gäller de nationella utbildarna i motiverande samtal inledde SiS under hösten 2017 ett utvecklingsarbete kring nya utbildningsmoment om hur klienters livschanser formas av kön, klass, sexualitet och etnicitet.⁸⁶

4.4.1 Normkritiska samtalsgrupper

Den andra utbildningen togs fram tillsammans med en extern konsult och handlade om att leda normkritiska samtalsgrupper med ungdomar och klienter inom temat relationer, sexualitet och våld. Utbildningen skulle rusta deltagarna för att själva bli nationella utbildare – medarbetare som utöver det löpande arbetet på institutionerna har ett särskilt uppdrag att vidareutbilda andra medarbetare på myndigheten, i det här fallet i att etablera och leda samtalsgrupper inom ungdoms- och missbruksvården.

⁸² Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 7–10.

⁸³ Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 7–9.

⁸⁴ Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingplan för jämställdhetsintegrering*, s. 7f.

⁸⁵ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 17.

⁸⁶ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 18.

SiS hade bedrivit liknande grupper tidigare, men arbetet hade varit ojämnt fördelat och utformat mellan institutioner och målgrupper. Genom att utveckla en struktur för intern kompetensförsörjning av samtalsledare ville SiS kvalitetssäkra, systematisera och sprida arbetet.⁸⁷

Vid starten av utbildningen för nationella utbildare upptäckte SiS att deltagarna var olika väl förberedda på uppdraget. Utbildningen modifierades då till att fokusera på att stödja deltagarna i att själva leda och etablera samtalsgrupper.⁸⁸

I början av 2015 utvärderades utbildningen. Utifrån resultaten tog SiS, med hjälp av samma externa konsult som har anlitats för utvecklingen av utbildningen, fram en handbok för samtalsledare och ett stödmaterial till de nationella utbildarna. SiS gjorde också ett nytt försök att utbilda nationella utbildare. Den här gången valde myndigheten att rikta sig till färre deltagare och att ställa högre krav i urvalet av dessa. Utbildningen kunde då genomföras utan problem, enligt SiS JiM-samordnare.

Sedan dess har de nationella utbildarna återkommande utbildat intresserade medarbetare ur behandlingspersonalen i att leda normkritiska samtalsgrupper. I början av 2018 hade cirka 80 samtalsledare utbildats och det fanns aktiva samtalsgrupper på 12 ungdomshem och 8 LVM-hem, totalt 20 av myndighetens 35 institutioner. Bland institutionerna finns både sådana som enbart tar emot män, enbart tar emot kvinnor och sådana som tar emot båda könen.

Våra intervjuer med chefer och medarbetare på några av dessa institutioner visar att samtalsgrupperna är olika organiserade på olika institutioner. Grupperna drivs exempelvis periodvis eller löpande under året, avdelningsinternt eller avdelningsövergripande. En gång per år bjuds samtalsledarna in till fortbildningsdagar med erfarenhetsutbyte och handledning. SiS har också skapat ett forum på myndighetens intranät där material, tips och nyheter kopplat till samtalsgrupperna kan kommuniceras. De nationella utbildarna erbjuder också handledning och kompetensutveckling.⁸⁹

Under 2017 gjorde SiS en första uppföljning av implementeringen av samtalsgrupperna på institutionerna. Uppföljningen visade att samtliga institutioner som har låtit utbilda samtalsledare också har startat upp samtalsgrupper. På flera institutioner fungerade verksamheten bra – samtalsgrupperna var välbesökta och bedrevs med hög frekvens. Detta bekräftas av våra intervjuer med chefer och medarbetare på några av de berörda institutionerna. På andra institutioner har arbetet varit svårare och aktiviteten i grupperna periodvis låg. De samtalsledare som arbetade på sådana institutioner efterfrågade mer kontinuerligt stöd. Behovet av tätare träffar mellan samtalsledare för erfarenhets- och idéutbyte har också lyfts fram på samtalsledarnas fortbildningsdagar.⁹⁰

⁸⁷ Statens institutionsstyrelse. (2013). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 10; Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 13.

⁸⁸ Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag*, s. 8, 12.

⁸⁹ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 14, 25.

⁹⁰ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 14f.

I samma forum har samtalsledarna även påpekat att all personal borde få utbildning i normkritik så att perspektivet som präglar samtalsgrupperna även råder på avdelningen i stort.⁹¹ Våra intervjuer med chefer och medarbetare på SiS bekräftar att kulturen på vissa avdelningar och institutioner kan utgöra ett hinder för arbetet med samtalsgrupperna. Praktiska problem kring schemaläggning och lokaler utgör också försvårande omständigheter.

I våra intervjuer med medarbetare som jobbar med samtalsgrupperna framgår att samtalsledarna har informerats om att de kan vända sig till myndighetens JiM-samordnare om de behöver stöd utöver utbildningsdagarna. Men få har utnyttjat denna möjlighet då avståndet till JiM-samordnaren på huvudkontoret upplevs vara för långt. I stället har en del samtalsledare hört av sig till de nationella utbildarna med frågor, vilket utbildarna inte har förutsättningar att hantera.

Effekten av normkritiska samtalsgrupper är svår att följa upp

SiS har inga uppgifter om antalet deltagare i samtalsgrupperna, vad deltagarna tycker om grupperna,⁹² eller vilka effekter grupperna har på SiS verksamhetsmål och JiM-mål. Samtliga chefer som vi har talat med upplever att det är svårt att veta vad som ska mätas och tycker sig inte ha hittat något bra sätt för att följa upp.

I våra intervjuer med medarbetare på SiS framgår att samtalsgrupperna är mycket uppskattade både hos ungdomar, klienter och samtalsledare. Medarbetarna beskriver att det ofta är svårt att få ungdomarna att delta i frivilliga aktiviteter men att intresset för just de normkritiska grupperna är mycket stort. Det är fler ungdomar som vill vara med än vad det finns platser och deltagarna är aktiva. Flera medarbetare betonar att gruppernas status som frivillig aktivitet utan bedömningselement skapar bättre förutsättningar för personal och ungdomar att mötas på lika villkor.

De medarbetare som vi har pratat med anser att samtalsgrupperna ger upphov till nya tankesätt hos deltagarna, vilket märks även utanför grupperna. Medarbetarna menar att samtalsgrupperna sår frön vars långsiktiga effekter visar sig långt efter att deltagarna lämnat SiS. Flera medarbetare och chefer återkommer också till att ungdomarna ofta är mer jämställdhetsmedvetna och normkritiska än den vuxna personalen och att de tankar ungdomarna uttrycker efter att ha deltagit i grupperna ofta påverkar personalen positivt. Även samtalsledarna beskrivs ha en positiv påverkan på den övriga personalen.

Många av de myndighetsföreträdare som vi har talat med lyfter fram att samtalsverksamheten är sårbar, eftersom det finns alltför få medarbetare med utbildning i att leda grupperna. På flera institutioner finns det bara två utbildade samtalsledare, vilket gör att arbetet påverkas varje gång någon är sjuk eller ledig. Sårbarheten gäller även de nationella utbildarna. På grund av hög personalomsättning finns endast ett fåtal av de ursprungliga tolv utbildarna kvar inom SiS.⁹³

⁹¹ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 14f.

⁹² Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 25.

⁹³ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 14.

4.4.2 Nya riktlinjer för vård och behandling

I slutet av 2014 beslutade SiS om nya riktlinjer för individuell vård och behandling inom ungdoms- och missbruksvården. Riktlinjerna innehöll krav på att all personal har kunskap om hur kön spelar roll när de bemöter unga och klienter och när de identifierar och tillgodoser vårdbehov samt att personalen arbetar normkritiskt, det vill säga synliggör och utmanar stereotypa normer som begränsar. Därtill beslutades att samtalsgrupper skulle erbjudas som aktivitet på varje avdelning inom ungdomsvården.⁹⁴

I implementeringen av riktlinjerna inventerade alla avdelningar på alla institutioner vilka åtgärder som krävdes för att verksamheten skulle kunna möta kraven i riktlinjerna. Inventeringen visade ett fortsatt behov av utbildning för att personalen skulle kunna utmana begränsande könsnormer både i relation till ungdomar och klienter och till övrig personal.⁹⁵

4.5 SiS jämställdhetsintegrerar styr- och planeringsprocesser

En av SiS första aktiviteter under JiM-arbetet var att utbilda myndighetens controllers i jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocesser.⁹⁶ SiS började därefter, i samarbete med en extern konsult, att integrera ett jämställdhetsperspektiv myndighetens styrdokument, planerings- och uppföljningsprocesser.⁹⁷

SiS har skärpt myndighetens mål om jämställd vård och behandling i styrdokument på alla nivåer. SiS verksamhetsidé har utökats med ett tillägg om att vården ska vara jämlik och fri från diskriminering. SiS strategiska plan har reviderats för att framhålla att verksamheten ska ge alla individer oavsett kön likvärdiga förutsättningar att förändra sin livssituation. Att säkerställa att vården och behandlingen är kunskapsbaserad, jämställd och rättssäker har också utsetts till ett av tio prioriterade mål i SiS verksamhetsplan. I samtliga styrdokument har SiS ersatt könsneutrala ord, som ungdomar och klienter, med orden flickor och pojkar respektive kvinnor och män när det är väsentligt.⁹⁸

SiS har utvecklat myndighetens uppföljningssystem, så att alla nyckeltal är uppdelade på kön.⁹⁹ För att främja användningen av denna data har SiS tagit fram en applikation som ger institutionschefer löpande tillgång till könsuppdelad verksamhetsstatistik.¹⁰⁰

SiS har också stärkt jämställdhetsperspektivet i myndighetens riktlinjer för uppföljning. SiS instruktioner för årsredovisning har kompletterats med krav på könsuppdelad statistik och analys. Enligt instruktionerna ska data redovisas i femårsserier för att möjliggöra

⁹⁴ Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 4; Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9.

⁹⁵ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 16.

⁹⁶ Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 5.

⁹⁷ Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 6.

⁹⁸ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 6.

⁹⁹ Statens institutionsstyrelse. (2015b). *Redovisning av regeringsuppdrag.*, s. 5.

¹⁰⁰ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 6f.

upptäckt av både osakliga könsskillnader och förändring över tid. Som resultat av de nya kraven och den ökade tillgången till könsuppdelad statistik uppmärksammar årsredovisningarna nu osakliga könsskillnader i högre utsträckning än tidigare.¹⁰¹

Krav på könsuppdelad statistik och analys har även inkluderats i SiS instruktioner för verksamhetsplanering.¹⁰² Som underlag för arbetet har SiS kompletterat sitt metodstöd för riskanalys med ett avsnitt om jämställdhetsintegrering. Avsnittet beskriver att medarbetare inför verksamhetsplanering ska ta hänsyn till hur kön kan ha betydelse för de risker som identifieras. Instruktionerna till den standardiserade projektmodell som SiS tagit fram under 2017 beskriver i sin tur att alla projekt ska ta ställning till vilka perspektiv som är relevanta att beakta, exempelvis jämställdhet. I början av 2018 var projektmodellen inte fullt spridd inom myndigheten.¹⁰³

SiS har också tagit fram en vägledning för chefer och handläggare i hur de praktiskt kan gå till väga för att jämställdhetsintegrera styrdokument. Vägledningen är avsedd att hjälpa medarbetarna att synliggöra och analysera om och i så fall hur kön spelar roll. Vägledningen innehåller bland annat ett avsnitt om när könsneutrala begrepp respektive begrepp som definierar kön bör användas. Andra avsnitt behandlar bildval, könsuppdelad statistik, samt hur omotiverade könsskillnader kan identifieras och utredas. Vägledningen är tillgänglig på SiS intranät och ingår i introduktionsmaterialet för nyanställda vid huvudkontoret.¹⁰⁴

SiS JiM-samordnare och generaldirektör anser att myndigheten i dag har riktlinjer och mallar som säkrar att ett jämställdhetsperspektiv finns med i både planering och uppföljning. Det gör att myndigheten upptäcker osakliga könsskillnader i högre utsträckning än tidigare och att upptäckten inte är personberoende. SiS uppger att myndigheten påbörjat analys och åtgärd av de jämställdhetsbrister som upptäckts, men att effekten av arbetet ännu inte går att se.

4.6 SiS har fortsatt sitt befintliga jämställdhetsarbete kring sexuell hälsa

Under JiM-uppdragstiden har SiS fortsatt med sitt befintliga arbete för att främja sexuell hälsa och motverka sexuellt våld. Myndigheten har inkluderat delar av arbetet i sina handlingsplaner för jämställdhetsintegrering, men hade enligt JiM-samordnaren genomfört det även utan JiM. Samtidigt understryker samordnaren att JiM har inneburit ett ökat fokus på jämställdhetsfrågor, vilket förstärkt SiS arbete för sexuell hälsa.

År 2017 fick SiS ett nytt regeringsuppdrag om att främja sexuell hälsa bland ungdomar och klienter. Detta har lett till aktiviteter med potential att främja även myndighetens

¹⁰¹ Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 4, 12: Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s.7.

¹⁰² Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 4.

¹⁰³ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s.7f.

¹⁰⁴ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s.7.

JiM-mål. SiS har bland annat inlett ett samarbete med RFSU kring anpassad sexualundervisning för SiS målgrupper och utbildat behandlingspersonal i att bedöma risk för återfall i sexuellt våld.¹⁰⁵

SiS har också fortsatt att samarbeta med Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och har tillsammans med centret utbildat behandlingspersonal i att bemöta unga och klienter som har utsatts eller riskerar att utsättas för våld. Som ett resultat av utbildningen har SiS reviderat sitt eget utbildningsmaterial på temat. Genom länsstyrelsens kontaktpersoner i NCK har SiS även försökt att uppmärksamma länsstyrelserna på att ungdomar och klienter vid SiS institutioner är målgrupper för länsstyrelsernas arbete mot mäns våld mot kvinnor, prostitution och människohandel.¹⁰⁶

4.7 Ytterligare JiM-aktiviteter på Statens institutionsstyrelse

Utöver ovanstående arbete har SiS genomfört JiM-aktiviteter inom en rad andra områden. SiS har bland annat:¹⁰⁷

- kartlagt beviljandegraden för kvinnor och män i alla myndighetens forskningsutlysningar 2000–2013 och inlett ett 3-årigt forskningsprojekt om användningen av trygghetsplaner som uppmärksammar könsskillnader.
- genomfört en översyn och uppdatering av myndighetens bildbank och de texter som används i extern kommunikation.
- genomfört utbildningar och finansierat projekt som rör familj och anhöriga till ungdomar och klienter vid SiS institutioner. Syftet är att säkerställa att alla barn får samma chans till sina föräldrar och att alla föräldrar blir betraktade som sådana oavsett kön. Totalt har cirka 250 medarbetare utbildats inom området, men det finns fortfarande skillnader mellan vilka insatser som erbjuds på olika institutioner.

¹⁰⁵ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9f.

¹⁰⁶ Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 10f, 28.

¹⁰⁷ Statens institutionsstyrelse. (2015a). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 4, 11f; Statens institutionsstyrelse. (2018). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 27.

5 Migrationsverket

Migrationsverkets huvuduppgift är att pröva ansökningar om uppehållstillstånd, arbetstillstånd, visum och svenskt medborgarskap. Myndigheten har också uppgifter inom flyktingmottagning och avvisning. Dessa inkluderar att erbjuda asylsökande boende och dagsättning i väntan på asylbeslut, samt att driva förvar och organisera återvändande för personer som får avslag på sina ansökningar. I allt detta ska Migrationsverket värna asylrätten och ge de sökande god service som motsvarar deras behov. I slutet av 2017 hade Migrationsverket cirka 8 100 anställda fördelade på 6 regioner och 37 orter.¹⁰⁸ Huvudkontoret ligger i Norrköping.

5.1 Utgångsläge

Migrationsverket har sedan 2007 en instruktionsenlig uppgift att belysa och beakta kvinnors och mäns villkor i genomförandet av verksamheten. Många av de chefer och medarbetare på Migrationsverket som vi har talat med understryker också att humanistiska frågor, däribland jämställdhet, är viktiga på en myndighet som Migrationsverket som arbetar med människor som befinner sig i en utsatt situation.

Innan JiM-uppdraget hade myndigheten dock enligt egen utsago inte gjort någon samlad analys eller uppföljning av jämställdheten i verksamheten. Migrationsverket hade heller inte arbetat specifikt med jämställdhetsintegrering.¹⁰⁹ Myndighetens övergripande verksamhetsplan har innehållit generella skrivningar om jämställdhet, men dessa har inte operationaliserats i planer på avdelnings- och enhetsnivå.¹¹⁰

Sedan 2012 arbetar Migrationsverket för likvärdig behandling av asylsökande oavsett kön, könsuttryck och sexuell läggning. Arbetet har en bred normkritisk utgångspunkt. Arbetet som har fokuserat specifikt på jämställdhet har primärt drivits i projektform och avsett avgränsade delar av verksamheten. Arbetet har bekostats med externa medel och när anslagen har tagit slut har arbetet upphört. Undersökningar gjorda inom Migrationsverkets jämställdhetsprojekt "GenusKvalitet" 2013 och en internrevision av kvalitetsgranskningen inom asylprocessen 2013 visade bland annat att Migrationsverkets arbets sätt i asylprocessen utgår från mannen som norm och att asylskäl kopplade till kvinnors och mäns individuella utsatthet inte alltid synliggjordes i prövningen.¹¹¹

¹⁰⁸ Migrationsverket. (2018b). *Årsredovisning 2017*. s. 11, 97.

¹⁰⁹ Migrationsverket. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 3, 7f.

¹¹⁰ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 19f.

¹¹¹ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 4f, 8f.

5.2 Problemformulering och mål

Migrationsverket inledde JiM-uppdraget med att genomlysa sin kärnverksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv för att kunna formulera en relevant handlingsplan för JiM.¹¹² Genomlysningen bekräftade att det fanns könsskillnader i handläggningen av asylansökningar från män och kvinnor i familj samt brister i tillämpningen av individuell asylprövning.

Många av problemen hade sin grund i att Migrationsverket vanligen registrerar mannen som huvuddossier när kvinnor och män i familj ansöker om asyl. Kvinnor registreras i sin tur som bipersoner till mannen. Eftersom bipersoner registreras mindre noggrant än huvuddossierna är dessa kvinnors ärenden svårare att följa upp och kvalitetssäkra. Att mannen registreras som huvuddossier innebär också att kallelsen skickas till mannen och att mannens asylskäl utreds först och mest ingående. När kvinnor hörs är det alltför ofta i syfte att styrka mannens asylskäl i stället för att få berätta sina egna. Mannen får som huvuddossier ofta familjens enda bankkort. Asylbeslutet skrivs gemensamt för familjen och skickas till mannen. Sammantaget innebär detta att kvinnor i familj i praktiken inte får den individuella asylprövning och den service som de har rätt till.¹¹³

Migrationsverkets huvudfokus i JiM-arbetet har varit att åtgärda dessa jämställdhetsbrister i asylprövningen och att säkerställa likvärdig prövning, bemötande och service för kvinnor och män. I syfte att stödja och skapa förutsättningar för det övriga arbetet formulerade Migrationsverket också ett mål om att myndighetens verksamhet från styrprocesser till budget ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.¹¹⁴

5.2.1 Koppling till de jämställdhetspolitiska målen

Migrationsverket bedömer att deras JiM-arbete främst har möjlighet att bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande. För att kunna bidra till fler delmål formulerade myndigheten också ett eget JiM-mål om att motverka mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld, vilket korresponderar med det jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.¹¹⁵

Migrationsverkets JiM-samordnare och kvalitetschef menar att myndigheten har ett stort ansvar och en viktig strategisk roll eftersom de utgör de asylsökandes första möte med Sverige. Myndighetsföreträdarna menar att Migrationsverket kan öka de asylsökandes kunskap om rättigheter och skyldigheter i Sverige och därigenom bidra till en bättre integration och hälsa, vilket i sin tur har stor betydelse för uppfyllelsen av de jämställdhetspolitiska målen. För att nå dessa resultat anser myndigheten dock att det krävs stöd och att andra myndigheter tar vid när Migrationsverkets kontakt med de asylsökande är avslutad.

¹¹² Migrationsverket. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 5.

¹¹³ Migrationsverket. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 10f.

¹¹⁴ Migrationsverket. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 13, 18.

¹¹⁵ Migrationsverket. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.*, s. 14, 16.

5.3 Statskontorets bedömning

5.3.1 Lärandeperspektiv på Migrationsverkets JiM-arbete

Statskontoret anser att Migrationsverkets JiM-arbete har potential att vara lärande för att det illustrerar hur viktigt ledningens ägandeskap är för möjligheten att nå resultat av JiM. Migrationsverket är också ett exempel på en myndighet som hade behövt mer stöd i genomförandefasen av JiM-arbetet. Detta trots en handlingsplan som pekar ut konkreta och relevanta jämställdhetsproblem i verksamheten.

Migrationsverkets JiM-arbete har ökat den interna medvetenheten om jämställdhetsbristerna i myndighetens arbetssätt i asylprocessen. Många av dessa brister, såsom att mannen är norm i asylprocessen, var kända innan JiM. I delar av verksamheten har den ökade medvetenheten lett till försök att ändra befintliga arbetssätt och åstadkomma en mer individualiserad och rättssäker ärendehantering. Statskontoret bedömer att det mest långtgående resultatet av detta arbete är att Migrationsverket har implementerat ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens kvalitetsuppföljning.

Migrationsverkets resultatredovisning, såväl som våra intervjuer med myndighetens JiM-samordnare, kvalitetschef och andra medarbetare, visar att myndigheten har haft svårt att sprida JiM-arbetet i organisationen. I våra intervjuer med medarbetare utanför kretsen av ansvariga för JiM-arbetet framkommer att kunskapen om JiM är begränsad och att flera medarbetare inte kan se några resultat av JiM över huvud taget. Andra medarbetare som har varit direkt involverade i utvecklingsarbete känner inte till att aktiviteterna är en del av JiM-uppdraget. I flera avseenden är Migrationsverket kvar på samma plats som man befann sig 2013 efter projekt "GenusKvalitet".

5.3.2 Faktorer som haft betydelse för Migrationsverkets resultat

På basis av Migrationsverkets JiM-dokumentation och våra intervjuer med medarbetare och chefer vid myndigheten har vi identifierat några faktorer som har varit särskilt betydelsefulla för Migrationsverkets möjligheter att nå resultat i JiM-arbetet.

Migrationsverkets högsta ledning har inte varit engagerad i JiM-arbetet

Migrationsverkets högsta ledning har inte prioriterat JiM eller varit aktiv i att sprida och förankra JiM-arbetet på myndigheten. Detta framgår både av myndighetens egen resultatredovisning och av samtliga våra intervjuer med myndighetsföreträdare.¹¹⁶

Att myndighetsledningen inte har varit aktiv i JiM-arbetet har minskat myndighetens möjlighet att få stöd av sekretariatet. Migrationsverkets ledningsgrupp har till exempel bedömt att den inte har haft tid att ta emot sekretariatet för ett platsbesök. Eftersom sekretariatet fäster stor vikt vid att JiM-arbetet ska vara förankrat i ledningen har sekretariatet i sin tur inte prioriterat att besöka myndigheten utan ledningens medverkan.

¹¹⁶ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 27f

JiM-arbetet har varit ojämnt fördelat inom myndigheten

Många chefer på lägre nivåer i Migrationsverkets organisation har följt myndighetsledningen och prioriterat andra uppdrag framför JiM. De chefer som ändå har arbetat med JiM har ofta fått driva arbetet själva utöver ordinarie arbetsuppgifter. Flera av de personer som vi har talat med beskriver att JiM-arbetet har uppskattats av deras egna chefer så länge det har genomförts med befintliga resurser. Om och när JiM-arbetet har krävt extra tid, pengar eller personal har ledningens stöd minskat.

I våra intervjuer med chefer och JiM-samordnare på Migrationsverket framkommer också stora skillnader i hur avdelningar, enheter och kontor har tagit sig an JiM-uppdraget. Vår undersökning indikerar att de enheter och kontor som har arbetat utifrån ett jämställdhetsperspektiv har gjort det oberoende av JiM, för att de lokala cheferna tycker att frågan är viktig.

En relaterad faktor med stor betydelse för JiM-arbetets framgångsgrad på Migrationsverket är i vilken utsträckning de olika avdelningarna har integrerat aktiviteter från myndighetens övergripande JiM-plan i sina egna verksamhetsplaner. Avdelningar som har konkretiserat aktiviteter från JiM-planen i sina egna planer har generellt genomfört arbetet med goda resultat. De avdelningar som inte har inkluderat aktiviteterna i sina egna verksamhetsplaner har lyckats mindre väl.¹¹⁷

Migrationsverket har svårt att få grepp om jämställdhetsarbetet

Våra intervjuer med chefer och medarbetare vid Migrationsverket visar att många myndighetsföreträdare har en vag uppfattning om JiM-arbetets mål och syfte. De flesta chefer och medarbetare på Migrationsverket som vi har talat med beskriver arbetet med jämställdhetsintegrering som synonymt med arbetet för lika rättigheter och möjligheter i allmänhet. Flera av de personer som vi har talat med menar att Migrationsverkets medarbetare är engagerade i frågan eftersom man har multikulturella medarbetare och arbetar för mångfald inom den egna personalen. På frågan om hur de har märkt av JiM-uppdraget svarar flera medarbetare att myndigheten har en utbildning i hur man ska utreda asylskäl med koppling till sexuell läggning och HBTQ, eller genom att hänvisa till tidigare jämställdhetsprojekt som ”GenusQualitet”.

Samtliga myndighetsföreträdare som vi har talat med betonar att Migrationsverkets kartläggningsarbete var en stor framgång och verkligen synliggjorde myndighetens jämställdhetsproblem. Samtidigt menar flera av personerna i fråga att JiM-arbetet fortfarande är för komplext och svårt att ta till sig och att det återstår att visa varför arbetet är viktigt. Enligt flera av de myndighetsföreträdare som vi har talat med har många medarbetare på Migrationsverket också ifrågasatt JiM-arbetet för att det kan uppfattas som att det exkluderar och osynliggör personer som inte identifierar sig som man eller kvinna.

¹¹⁷ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 20, 28.

Otillräckliga förutsättningar att driva JiM-arbetet

Sammantaget visar våra intervjuer med medarbetare och chefer vid Migrationsverket, såväl som myndighetens egen dokumentation, att det i flera avseenden har saknats grundläggande förutsättningar för att genomföra JiM-arbete på Migrationsverket. Detta gäller både pengar, personalresurser och mandat.

Våra intervjuer visar att JiM-arbetet har försvårats av att Migrationsverket under 2015 och 2016 lade en mycket stor del av sin kapacitet på att hantera det ökade antalet asylsökande. Under 2017 och 2018 har myndigheten inlett nedskärningar för att ställa om verksamheten till mer normala förhållanden. Parallellt med detta har myndigheten omorganiserats. Sammantaget har Migrationsverket varit tvungen att prioritera sina resurser mycket hårt. JiM-arbetet har fått stå tillbaka och har inte kommit så långt som myndigheten hade velat.

Under delar av uppdragstiden har det bara varit JiM-samordnaren som har arbetat med jämställdhetsfrågor på Migrationsverket. Flera av de personer som vi har talat med beskriver att det har varit svårt att hitta de interna formerna för JiM-arbetet, till exempel var i organisationen samordnaren skulle vara placerad och vilken roll som hen skulle ha i myndighetens övriga arbete. JiM-samordnaren menar att hen ofta har kommit in i arbetsgrupper och processer sent i stället för att vara med från början. Det har hämmat möjligheten att påverka arbetet.

Migrationsverkets JiM-samordnare är orolig för vad som kommer att hända med JiM-arbetet på myndigheten efter JiM-programmets slut. Samordnaren menar att Migrationsverket har haft svårt att genomföra JiM-arbetet och att nå resultat under de år då myndigheten har haft ett tydligt regeringsuppdrag och konkreta uppgifter i sina verksamhetsplaner. För 2018 finns inga skrivningar om jämställdhetsintegrering vare sig i myndighetens regleringsbrev eller verksamhetsplan.

5.4 Åtgärder för att motverka mannen som norm i asylprocessen

Under 2016 tog Migrationsverket fram ett rättsligt ställningstagande angående principen om familjens enhet i asylärenden. Ställningstagandet tydliggör att det i varje asylärende ska göras en individuell bedömning av en sökandes skyddsbehov, både vad det gäller egna skäl och skäl som rör en familjemedlem.

I ljuset av resultaten från genomlysningen genomförde Migrationsverket under 2016 en riktad kvalitetsuppföljning av hur myndigheten utreder och prövar kvinnors asylskäl. Uppföljningen visade att asylprövningen i flera ärenden inte hade utrett könsrelaterad förföljelse vare sig när det hade funnits indikationer på detta eller när de asylsökande kvinnorna själva åberopat det som asylskäl. I flera ärenden utreddes den framtida risken för könsrelaterad förföljelse på ett undermåligt sätt. Vidare framkom att kvinnor i snitt får vänta längre än män både från ansökan till utredning och från utredning till beslut.

Vad gäller själva utredningarna hade kvinnor tvärtom generellt kortare utredningstid än män.¹¹⁸

Resultaten av kvalitetsuppföljningen ledde till att Migrationsverket tog fram ett nytt rättsligt ställningstagande om utredning och bedömning av förföljelse på grund av kön avseende kvinnor. När myndigheten under 2016 tog fram nya modeller för kvalitetsuppföljning av asyl- respektive skyddsprocessen inkluderades ett jämställdhetsperspektiv för att inom ramen för den ordinarie kvalitetsuppföljningen respektive kvartalsuppföljningen kunna följa hur myndighetens utredning av kvinnors asylskäl utvecklades. I instruktionerna för kvalitetsuppföljningen ingår nu inhämtning av könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalys av resultaten.¹¹⁹ Migrationsverkets JiM-samordnare beskriver detta som ett av de viktigaste resultaten av JiM, då möjligheten att visa på faktiska jämställdhetsproblem är en förutsättning för att kunna driva JiM-arbetet framåt.

För att motverka mannen som norm i asylprocessen har Migrationsverket också arbetat för att öka sin kunskap om kvinnors asylskäl och höja kvaliteten i utredningar om förföljelse på grund av kön. Som ett led i arbetet med att höja kvaliteten i utredningen av kvinnors asylskäl genomförde Migrationsverket under 2017 en workshop med myndighetens enhet för landinformation, i syfte att stärka jämställdhetsperspektivet i deras verksamhet och säkerställa att den landinformation som tas fram beaktar både kvinnors och mäns villkor. Till stöd för detta har myndigheten även tagit fram en checklista som kan användas för att kontrollera att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i landinformationens rapporter.¹²⁰

Vid 2017 års kvalitetsuppföljning kvarstod könsskillnaderna i utrednings- och väntetid, medan skillnaderna i kunskap om mäns respektive kvinnors asylskäl och bedömning av framtida risk inte längre var synliga. Migrationsverkets JiM-samordnare betonar dock att uppföljningen bara fångar skillnader i faktisk prövning, inte i service och bemötande under prövningens gång som också påverkar de asylsökande kvinnorna.¹²¹

I Migrationsverkets dokumentation och i våra intervjuer med Migrationsverkets JiM-samordnare och kvalitetschef framgår att myndigheten i dag följer upp och identifierar osakliga könsskillnader i verksamheten i högre utsträckning än tidigare. Det har skett tydliga förbättringar ur rättsligt perspektiv, i det att myndigheten har bättre kunskap och styrning kring hur kvinnors skyddsbehov ska utredas och prövas.¹²²

Men när osakliga könsskillnader identifieras i kvalitetsuppföljningen bollas frågan fortfarande ofta tillbaka till JiM-samordnaren. Detta har samordnaren inte resurser att hantera. För att arbetet ska vara hållbart krävs därför att de medarbetare som ansvarar för uppföljning själva kan och vill analysera de jämställdhetsproblem som uppdragas.

¹¹⁸ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 10, 14.

¹¹⁹ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 11.

¹²⁰ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 10, 12.

¹²¹ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 14.

¹²² Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 15.

5.5 Konsekvensanalys för likvärdig behandling

Inom ramen för Migrationsverkets tidigare arbete för likvärdig behandling utvecklades arbetsmetoden konsekvensanalys för likvärdig behandling. Metoden syftar till att säkra ett enhetligt beslutsfattande med hög rättslig kvalitet för alla sökanden, samt att motverka normer och att synliggöra maktstrukturer mellan könen. Under 2014 beslutade Migrationsverkets dåvarande generaldirektör att metoden skulle användas i all operativ verksamhet och att alla medarbetare i kärnverksamheterna skulle ha utbildats i att använda den senast 2016. När myndigheten skrev sin JiM-plan var målet inte uppfyllt.¹²³

Under JiM-arbetet har Migrationsverket tagit fram en tvådagars internutbildning i konsekvensanalys för likvärdig behandling. Under hösten 2017 genomfördes ett pilottest där tio teamledare från asylprövningsenheter i myndighetens olika regioner utbildades i metoden. Utbildningen handlade om normkritik i ett brett perspektiv och inte enbart i relation till kön och jämställdhet. Syftet med utbildningen var att teamledarna i sin tur skulle utbilda sina team i arbetssättet. För detta ändamål försågs teamledarna med utbildningsmaterial, däribland ett bildspel, en lärarhandledning och ett föreläsarmanus.

Våra intervjuer med flera av deltagarna i pilotutbildningen visar att de teamledare som deltagit har fått förfrågan från sin chef som i sin tur blivit kontaktade direkt av Migrationsverkets JiM-samordnare. Flera av teamledarna upplever att uppdraget inte kommit från den ordinarie styrkedjan, att arbetet behöver förankras och styras tydligare och att myndighetens ledning inte är involverad i arbetet.

I sin delredovisning 2018 konstaterar Migrationsverket att införande av arbetssättet inte har gått i den takt som avsetts när handlingsplanen fastställdes, på grund av den höga arbetsbelastning som det ökade antalet asylsökande inneburit.¹²⁴ Våra intervjuer med några av de teamledare som deltog i pilotutbildningen visar att några av deltagarna har hållit en utbildning för sina team men andra inte. Ett par av de teamledare som vi har pratat med har också blivit omplacerade innan de har hunnit att slutföra eller följa upp utbildningen. Vissa teamledare har även fått sina tidigare team upplösta. Huruvida utbildningen har lett till förändrade arbetssätt i berörda team är därför oklart.

Organisationsförändringar inom Migrationsverket har också lett till att vissa av de teamledare som genomgick pilotutbildningen för att deras dåvarande chefer var engagerade i jämställdhetsfrågan nu är placerade på enheter vars chefer står utanför arbetet. Detta blir ett problem då det tar tid att genomföra utbildningen för teamet och det kräver chefens stöd. Att införandet av arbetssättet har gått långsamt har i sin tur lett till att teammedlemmar som har utbildats i konsekvensanalys för likvärdig behandling undrar varför bara de behöver arbeta på ett nytt sätt under en så orolig tid i organisationen.

¹²³ Migrationsverket. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*, s. 6; Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 12.

¹²⁴ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 11.

En teamledare på en enhet där man har arbetat med jämställdhetsfrågor tidigare menar att utbildningen inte har inneburit något nytt. Ett par teamledare från andra enheter upplevde tvärtom att utbildningen synliggjorde problematiken i flera befintliga arbetssätt i asylprövningen, exempelvis att mannen registreras som huvuddossier och får sina asylskäl utreda mer ingående än kvinnan. Dessa teamledare uppger att utbildningen ledde till diskussion i teamen och att man talar mer om dessa frågor nu än tidigare.

Många av medarbetarna i de berörda teamen lyfte att man som asylutredare ofta blev ifrågasatt av de asylsökande själv om man försökte bryta könsnormer. I relation till detta uppstod frågor kring hur man egentligen löste problemet, då det i praktiken inte upplevdes vara så enkelt som att utreda kvinnan först. Detta behandlade dock inte utbildningsmaterialet, vilket lämnade teamledaren utan stöd att hantera medarbetarnas frågor. I övrigt menar de teamledare som vi har talat med att utbildningen var tillräcklig för att de själva skulle kunna föra den vidare.

I uppdraget till de teamledare som har genomgått pilotutbildningen ingår att återkoppla på innehållet till Migrationsverkets JiM-samordnare. Efter att teamledarna har utbildat sina medarbetare är det också tänkt att de ska träffas igen för att utvärdera pilottestet. Ett sådant möte är planerat till juni 2018.

5.5.1 Mer individualiserad ärendehantering

Migrationsverket har undersökt förutsättningarna för en mer individualiserad ärendehantering i hela ledet från kallelse till beslut utifrån befintliga regelverk och riktlinjer och påbörjat ett förändringsarbete.

I Migrationsverkets resultatredovisning för JiM beskrivs att myndigheten i dag har en ökad medvetenhet om de potentiella konsekvenserna av gemensam familjehandläggning. Detta bekräftas av myndighetens kvalitetschef, som hänvisar till myndighetens interna handbok för migrationsärenden. Där diskuteras nu att mannens kontroll över familjens bankkort kan utgöra ett problem i kvinnofridsärenden. Migrationsverket försöker också frånga arbetssättet med ett bankkort per familj och har nu principen att alla vuxna ska ha ett eget kort. Det finns dock fortfarande möjlighet att göra undantag från den nya principen och våra intervjuer med chefer och medarbetare vid myndigheten visar att den ännu inte är helt känd.¹²⁵

Migrationsverkets egna undersökningar under 2016–2017 visar att mannen fortsatt registreras som huvuddossier när en familj söker asyl. Mannen är fortfarande oftast den som utreds först. Myndigheten avsätter fortfarande en schablontid för familjer, vilket innebär en risk för att tiden inte fördelas rättvist eller behovsanpassat mellan makar. Kallelser och asylbeslut skrivs fortfarande gemensamt för familjer och kommuniceras genom brev adresserat till mannen, vilket kan leda till att makar inte vågar berätta om utsatthet eller våld i relationen av rädsla för att även information är gemensam.¹²⁶

¹²⁵ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9.

¹²⁶ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9, 14, 26.

I våra intervjuer med teamledare och chefer på Migrationsverket framkommer att man på vissa enheter ibland väljer att registrera kvinnor som huvuddossier, intervjuar kvinnor och barn innan män och är noga med att inte låta mannen bli talesperson för hela familjen. På dessa enheter menar man dock att detta är ett självklart arbets sätt som man alltid har haft men som inte har uppstått på grund av JiM. Andra medarbetare hävdar att man inte alls skickar kallelsen till mannen utan till den äldsta parten. Urvalsprincipen spelar dock mindre roll om resultatet regelmässigt blir att mannen gynnas.

5.6 Arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld

Ett annat av Migrationsverkets fokusområden för JiM-arbetet är att stärka myndighetens arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld. För att kartlägga kunskapsläget och utvecklingsområden genomförde Migrationsverket under 2017 en medarbetarenkät om myndighetens hantering av frågan om könsrelaterat våld. Enkäten visade att medarbetarna uppfattade att de asylsökande generellt har låg kunskap om könsrelaterat våld. Detta gäller både vilka rättigheter de har och huruvida egna upplevelser kan definieras som våld. Enkäten visade också att medarbetarna saknar rutiner för att möta våldsutsatta sökande på ett korrekt sätt.¹²⁷

Som svar på enkätresultaten har Migrationsverket enligt JiM-samordnaren tagit fram ett självskattningsformulär om hälsa och relationer för asylsökande. Formuläret innehåller även information om var man kan vända sig om man är utsatt för våld. Självskattningsformuläret har inte implementerats ännu.

Utöver åtgärder riktade mot anställda har Migrationsverket även utvecklat informationen till asylsökande. Den informationstext som finns på Sveriges ambassader i utlandet har uppdaterats med information om möjligheten att få fortsatt uppehållstillstånd om man som asylsökande har lämnat sin partner på grund av könsrelaterat våld. Väl i Sverige innehåller gruppinformation till asylsökande nu information om jämställdhet och våld i nära relationer. Cirka 85 procent av både män och kvinnor som söker asyl tar del av informationen. Migrationsverket befinner sig också i en upphandling av skyddade boenden som kommer att kunna differentieras med olika skyddsgrad och har inlett ett arbete med att förbättra sina rutiner för placering på skyddat boende.¹²⁸

Migrationsverket har också genomfört en översyn av myndighetens elektroniska asylansökningssystem för att utreda om särskilt utsatta grupper, exempelvis kvinnor som har utsatts för våld i nära relationer, osynliggörs då myndighetens medarbetare inte träffar den sökande. Migrationsverket har också etablerat ett nytt förvar i Märsta som endast tar emot kvinnor. Det nya förvaret har varit fullbelagt från start, vilket enligt Migrationsverket visar på hur stort behovet är av förvar av den typen.¹²⁹

¹²⁷ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s.16.

¹²⁸ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 17.

¹²⁹ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 18.

5.7 Utbildning för chefer

Enligt Migrationsverkets JiM-samordnare har det varit omöjligt att frigöra operativ personal i linjen för kompetensutveckling på jämställdhetsområdet. Myndigheten har därför, både av praktiska och strategiska skäl, fokuserat på att höja jämställdhetskompeten- sen hos myndighetens chefer på samtliga nivåer.

När myndigheten 2016 undersökte enhetschefers behov av stöd i arbetet med jämställd- hetsintegrering och likabehandling framkom det att majoriteten av cheferna inte kände till myndighetens JiM-plan eller det påbörjade arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten. De chefer som hade kännedom om planen och arbetet och som hade försökt att lyfta frågan i sina olika forum, uppgav att de hade mötts av svalt intresse.¹³⁰ Detta är i linje med resultaten från Statskontorets utvärdering av Migrationsverkets nya organi- sation 2017, vilken visade att myndighetens enhetschefer generellt hade låg kunskap om myndighetens jämställdhetsuppdrag.

Under 2017 genomförde Migrationsverket en utbildningssatsning riktad mot chefer. Dels utbildades 60 nya chefer i att styra och att leda mot jämställdhet. Dels utbildades chefer och teamledare i fyra omgångar i att förankra jämställdhet och i att arbeta med jämställdhetsintegrering i den dagliga verksamheten. Mål om chefers, teamledares och handläggares kompetens inom jämställdhetsintegrering har lagts till i myndighetens in- terna kompetensförsörjningsplan. Migrationsverket har också tagit fram en checklista för hur chefer kan arbeta jämställdhetsintegrerat och utökat chefsstödet på intranätet med information om hur chefer kan tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete.¹³¹

I våra intervjuer med chefer på olika nivåer inom Migrationsverket framkommer det att deltagandet i och kännedomen om JiM-relaterade chefsutbildningar är begränsat. Ingen av de chefer som vi har talat med har hört talas om någon utbildning och de menar att JiM inte finns på agendan på chefsmöten. Enligt Migrationsverkets JiM-samordnare har det också, trots det strategiska valet att satsa på chefers kompetens, varit svårt att få loss chefer för kompetensutveckling.

5.7.1 Ytterligare JiM-aktiviteter på Migrationsverket

Migrationsverket har också påbörjat JiM-arbete inom ytterligare några områden. Myn- digheten har bland annat:¹³²

- Uppdaterat arbetsordningen med en skrivning om alla chefers ansvar att verka för jämställdhet och mångfald.
- Tagit fram ett förslag till uppdaterade mallar för beredning och beslut där medarbe- tarna ska ange hur de har belyst och beaktat kvinnors och mäns respektive barns villkor. Mallarna har inte ändrats i enlighet med förslaget.

¹³⁰ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 23.

¹³¹ Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 23f.

¹³² Migrationsverket. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 13, 19–23.

- Tagit fram ett förslag till checklista för att följa upp om beslut faktiskt har beaktat kvinnors och mäns respektive barns villkor. I februari 2018 pågick ett arbete med att testa checklistorna.
- Genomfört en workshop med personal inom service och bemötande för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i deras verksamhet och på sikt kunna utveckla myndighetens möjligheter att mäta jämställdheten i service och bemötande.
- Genomfört skräddarsydd utbildning för kvalitetsavdelningens ledningsgrupp för att säkerställa att allt utvecklingsarbete inkluderar ett jämställdhetsperspektiv.

Migrationsverkets JiM-samordnare berättar också om lokala initiativ från enskilda medarbetare. Ett exempel är att erbjuda barnomsorg i anslutning till gruppinformation för asylsökande kvinnor, för att få fler kvinnor att komma till informationsmötena. Detta är dock inte ett gängse arbetssätt inom myndigheten.

6 Statens konstråd har gjort sin konstsamling mer jämställd

Statens konstråd har till uppgift att verka för att konsten är ett naturligt inslag i samhället. I Konstrådets uppdrag ingår att beställa och köpa in konst för statlig verksamhet, sprida konst i andra gemensamma miljöer samt att sprida kunskap om konstens betydelse för samhället. Konstrådets samling består av drygt 100 000 verk varav en stor majoritet är placerade på myndigheter. Varje år köper myndigheten in 125–150 nya verk av i första hand svenska nu levande och verksamma konstnärer. Konstrådet har drygt 20 anställda och ligger i Stockholm.¹³³

6.1 Utgångsläge

Statens konstråd har sedan 2009 haft ett instruktionsenligt uppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i hela sin verksamhet. Samtliga myndighetsföreträdare som vi har talat med menar att Konstrådet har arbetat länge med jämställdhet och att medarbetarna är engagerade och insatta i jämställdhetsfrågor. Enligt de myndighetsföreträdare vi har talat med har JiM-arbetet främst inneburit att myndighetens befintliga jämställdhetsarbete har blivit mer systematiskt och synligt.

Till skillnad från de flesta andra JiM-myndigheter ska Konstrådets JiM-arbete inte bara bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås, utan även till att de kulturpolitiska målen nås.¹³⁴

6.2 Problemformulering och mål

Konstrådet menar att ett grundläggande jämställdhetsproblem inom kulturområdet är att jämställdhet traditionellt inte har setts som en förutsättning för konstnärlig kvalitet eller förnyelse. För att adressera detta beslutade myndigheten att JiM-arbetet skulle utgå från visionen att jämställdhetsintegrering ska bidra till konstnärlig förnyelse och ökad kvalitet i hela verksamheten.¹³⁵ Konstrådet har konkretiserat denna vision i ett stort antal mål fördelade på fyra olika målnivåer. Totalt omfattar målen myndighetens samtliga kärnuppgifter.

¹³³ Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 9; Statens konstråd. (2018b). *Årsredovisning 2017.*, s. 35, 66

¹³⁴ Statens konstråd. (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering.* s. 4.

¹³⁵ Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 3.

6.2.1 Koppling till de jämställdhetspolitiska målen

Statens konstråd kopplar sitt JiM-arbete till samtliga fyra ursprungliga jämställdhetspolitiska delmål, såväl som det övergripande jämställdhetspolitiska målet. Enligt myndighetens JiM-samordnare har Konstrådet också en verklig möjlighet att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.

Samordnaren berättar vidare att Konstrådet valde att utgå från de jämställdhetspolitiska målen när myndigheten formulerade mål och aktiviteter för JiM, och först därefter funderade på hur deras verksamhet kunde kopplas till de respektive målen. Detta tillvägagångssätt skiljer sig från de flesta andra myndigheter vi har studerat närmare, som i stället har utgått från den egna befintliga verksamheten och hur den i sin tur kan bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås.

6.3 Statskontorets bedömning

6.3.1 Lärandeperspektiv på Statens konstråds JiM-arbete

Statskontoret anser att Konstrådets JiM-arbete har potential att vara lärande för att det illustrerar hur intersektionell analys kan användas för att förstärka jämställdhetsarbete.

Statskontoret bedömer att det mest långtgående resultat som Konstrådets JiM-arbete har lett till är ändrade verksamhetsutfall inom området konstkollektioner. Myndigheten har en jämnare balans mellan kvinnliga och manliga konstnärer i de konstkollektioner som sattes samman under 2017, jämfört med kollektioner som har satts samman tidigare år. Konstrådet har också gjort riktade inköp av verk av kvinnliga konstnärer som tidigare har varit underrepresenterade i myndighetens samling.¹³⁶

Våra intervjuer med företrädare för Statens konstråd visar att JiM-arbetet har omfattat samtliga myndighetens kärnuppgifter och varit spritt mellan enheter och beslutsnivåer inom myndigheten. Arbetet har också nått de externa konsulter som konstrådet anlitar för att köpa in konst och samordna konstkollektioner för statliga myndigheter.

6.3.2 Faktorer som haft betydelse för Konstrådets resultat

Våra intervjuer med Konstrådets myndighetschef, JiM-samordnare och ansvarige för konstansökningar och inköp visar att några faktorer har varit särskilt betydelsefulla för myndighetens möjligheter att nå resultat av JiM.

En av dessa faktorer är ledningens engagemang i JiM. Våra intervjuer med myndighetsföreträdare visar att både direktören och myndighetens ledningsgrupp har varit involverade i arbetet med JiM, vilket har varit en förutsättning för JiM-arbetets genomslag i verksamheten. Att Konstrådet är en liten myndighet har också gjort det lättare att sprida och förankra JiM-arbetet internt. Konstrådet har kontinuerligt involverat samtliga medarbetare i JiM, och exempelvis haft myndighetsgemensamma diskussioner och utbildningar om arbetet. Samtidigt menar Konstrådets direktör att små myndigheter också har

¹³⁶ Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 9.

särskilda utmaningar. Det kan till exempel finnas vissa aktiviteter som en liten myndighet inte mår med eller har resurser för att hantera.

En annan faktor med stor betydelse för Konstrådets JiM-arbete är att jämställdhet har etablerats som en kvalitetsaspekt i myndighetens arbete med att bedöma konstnärlig kvalitet. Att jämställdhet nu har samma status som andra, tidigare kvalitetsaspekter såsom samhällsrelevans och publikupplevelse är dels ett viktigt resultat av JiM och dels en förutsättning för många ytterligare resultat.

6.4 Kravet om ett jämställdhetsperspektiv framförs i dialog snarare än via formella dokument

Statens konstråd arbetar med konstkonserter, som på konstrådets uppdrag köper in konst och sätter samman konstkollektioner för statliga myndigheter. Konstrådet har en övergripande inköspolicy, men styr enligt våra intervjuer med myndighetens JiM-samordnare respektive ansvarige för konstansökningar och inköp främst konsulterna genom regelbundna möten. Detta gäller även arbetet med jämställdhetsintegrering och genomförandet av myndighetens JiM-plan.

Våra intervjuer med några av konstrådets konsulter indikerar att myndighetens dialogbaserade arbetssätt för närvarande fungerar bra. Konsulterna är väl införstådda med hur ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra deras arbete. De konsulter som vi har pratat med har även haft tillgång till myndighetens JiM-plan och känt till innehållet i planen.

Konstrådets JiM-samordnare menar att myndigheten är medveten om att det finns en risk att det befintliga, dialogbaserade, arbetssättet blir personberoende. Enligt samordnaren har myndigheten också diskuterat att införa fler formella riktlinjer för konsulterna, men hittills väntat eftersom det har varit svårt att formulera konkreta principer och kriterier för konsulternas arbete.

6.5 Konstrådet har balanserat könsfördelningen i sin konstsamling och sina kollektioner

En av Konstrådets första JiM-aktiviteter var att analysera könsuppdelad statistik över myndighetens konstinköp och uppdrag till konstnärer. En första analys bekräftade vad myndigheten redan visste, det vill säga att en stor majoritet av verken i myndighetens samlingar var skapade av manliga konstnärer.

För att hitta mer specifika åtgärdsområden, gjorde myndigheten en fördjupad analys av statistiken, där ytterligare faktorer analyserades tillsammans med konstnärernas kön. Konstrådet kunde då konstatera att kvinnliga konstnärer inom åldersgruppen 50 år och äldre var särskilt underrepresenterade i både inköps- och uppdragsstatistiken.¹³⁷ Konstrådet bedömde att detta delvis kunde bero på att kvinnliga konstnärer inte har haft möj-

¹³⁷ Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 4.

lighet att utveckla sitt konstnärskap över tid i lika stor utsträckning som manliga konstnärer, på grund av att kvinnliga konstnärer har tagit ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

För att adressera detta problem beslutade Konstrådet att göra riktade inköp av verk av kvinnliga konstnärer som varit verksamma under 1900-talets senare del, och som saknades eller var sporadiskt representerade i myndighetens samling. Myndigheten beslutade också att i högre utsträckning lyfta fram kvinnliga 1900-talskonstnärer i sina kollektioner och i sin kommunikation.¹³⁸ År 2016 och 2017 var drygt 70 procent av de nyinköpta verken skapade av kvinnor. År 2013 var andelen knappt 50 procent.¹³⁹ Under 2017 hade även Konstrådets kollektioner en jämnare könsfördelning än tidigare år.

6.5.1 Konstrådet arbetar också med kvalitativa aspekter av jämställdhet

Samtliga myndighetsföreträdare som vi har talat med betonar att de riktade inköpen inte räcker för att göra Konstrådets samling jämställd, eftersom myndigheten historiskt främst har köpt in verk av manliga konstnärer. Myndighetens externa konsulter och anställda måste därför förhålla sig till att samlingen är mansdominerad och försöka hitta andra sätt att stärka jämställdhetsperspektivet i Konstrådets arbete.

Ett sätt som konstrådet försöker kompensera för att kvinnor är underrepresenterade i konstsamlingen som helhet är att kombinera äldre kvinnliga konstnärers verk med samtida konstnärers verk i de utplacerade konstkollektionerna.¹⁴⁰ De konstkonsulter vi har pratat med berättar också att de försöker lyfta fram enstaka verk av kvinnliga konstnärer i kollektioner där manliga konstnärers verk dominerar. Konsulterna kan exempelvis placera ett verk av en kvinnlig konstnär så att det hamnar i centrum för kollektionen.

Våra intervjuer med konstrådets konsulter visar också att myndigheten inom ramen för JiM-arbetet har analyserat fler faktorer än bara kön. En av dessa är konstnärers teknik. En av de konsulter vi talat med berättar exempelvis om en konstkollektion för institutionen för datavetenskap vid Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), som är en traditionellt manlig miljö. I centrum för kollektionen placerade Konstrådet ett 3 meter stort textilkonstverk. Verket i fråga var skapat av en kvinnlig konstnär, genom vävning som betraktas som ett traditionellt kvinnligt hantverk. I grunden är dock vävning ren matematik. Att hänga ett enormt vävt konstverk just på institutionen för datavetenskap på KTH är därför enligt konsulten jämställdhetsintegrering i mer än ett avseende.

Konstrådet har också inkluderat en geografisk aspekt i sitt JiM-arbete. Myndighetens konsulter är verksamma i olika geografiska områden i Sverige.¹⁴¹ En del i deras arbete är att göra strategiska regionala inköp av kvinnliga konstnärers verk. Det gäller inte minst

¹³⁸ Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag*, s. 9.

¹³⁹ Statens konstråd (2014). *Årsredovisning 2015*. s. 39; Statens konstråd (2018b). *Årsredovisning 2017*, s. 37.

¹⁴⁰ Statens konstråd. (2018b). *Årsredovisning 2017*, s. 37.

¹⁴¹ Statens konstråd. (2018b). *Årsredovisning 2017*, s. 35.

äldre kvinnliga konstnärer som inte har fått så mycket publicitet, eftersom de inte har ställt ut sin konst i Stockholm. Konsulten menar vidare att dessa konstnärer har en svårare ekonomisk situation och därför är särskilt viktiga att synliggöra.

6.6 Konstrådet prioriterar att restaurera verk av kvinnliga konstnärer

Ett av Konstrådets mål för arbetet med att öka jämställdheten i sin samling är att motverka att skadade verk av kvinnliga konstnärer i den äldre delen av samlingen förstörs. Myndigheten har därför prioriterat att restaurera de verk i samlingen som är skapade av kvinnliga konstnärer. Enligt Konstrådets JiM-samordnare är dock myndighetens restaureringsarbete till stor del beroende av att konstansvariga på övriga myndigheter uppmärksammar verk som är i behov av omvårdnad och skickar tillbaka dem till Konstrådet. För att öka de konstansvarigas kunskap om JiM och få dem att uppmärksamma verk i behov av restaurering har Konstrådet erbjudit minst två utbildningstillfällen för nya konstansvariga varje år under JiM-uppdragstiden. Bland den konst som skickas tillbaka till Konstrådet har myndigheten prioriterat att restaurera verk av kvinnliga konstnärer.¹⁴²

6.7 Ytterligare JiM-aktiviteter vid Konstrådet

Utöver ovan nämnda arbete har Konstrådet genomfört flera andra aktiviteter inom ramen för JiM. Konstrådet har bland annat:¹⁴³

- verkat för att nå grupper som i vanliga fall inte tar del av samtida konst i myndighetens arbete med tillfälliga konstprojekt. Det inkluderar bland annat äldre män i glesbygd och unga killar i förorter,
- förändrat sin kommunikation i sociala medier och på sin webbsida för att inte framställa män och kvinnor på ett stereotypt sätt.

¹⁴² Statens konstråd. (2018b). *Årsredovisning 2017.*, s. 42.; Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*, s. 10.

¹⁴³ Statens konstråd. (2018a). *Delredovisning av regeringsuppdrag.*