

Jämställdhetsintegrering på statliga myndigheter

Läge, orsaker och framtida stödbehov

Delrapport – presenterad på Almedalen 2009

Jämi
Nationella sekretariatet för genusforskning
Göteborgs Universitet
Helena Stensöta

JÄMI



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Innehåll:

Sammanfattning	3
1. Introduktion.....	5
2. Jämställdhetsintegrering - vad är det?.....	5
3. Tre utvecklingslägen i arbetet med jämställdhetsintegrering	6
4. Uppfattningar om orsaker till utvecklingsläge.....	7
4.1 Myndigheter som <i>inte har pågående</i> arbete med jämställdhetsintegrering.....	7
4.2 Myndigheter som <i>har pågående</i> arbete med jämställdhetsintegrering.....	8
4.3 Myndigheter som <i>har pågående men inte framgångsrikt</i> arbete med jämställdhetsintegrering.....	10
4.4 Myndigheter som <i>har pågående och framgångsrikt</i> arbete med jämställdhetsintegrering.....	11
4.5 Sammanfattande diskussion om orsaker till utvecklingsläge	12
5. Stödbehov idag.....	13
6. Sammanfattning	15

Tabellförteckning:

Tabell 1. Uppfattningar om orsaker till att myndigheter inte har pågående arbete med jämställdhetsintegrering.....	7
Tabell 2. Uppfattningar om orsaker till pågående arbete med jämställdhetsintegrering. ...	9
Tabell 3. Uppfattningar om orsaker till att arbetet med jämställdhetsintegrering <i>inte</i> är framgångsrikt	10
Tabell 4. Uppfattningar om orsaker till framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering	11
Tabell 5. Jämförelse av möjliggörande och hindrande faktorer för arbete med jämställdhetsintegrering i olika skeden.....	12
Tabell 6. Jämförelse av stödbehov efter skede i arbetet med jämställdhetsintegrering (procent).....	14

Sammanfattning

Rapporten baseras sig på en analys av de 139 svar (av 220) som inlämnats fram till den 11 juni 2009. Rapporten redovisas tre resultat:

1. Jämställdhetsintegrering på statliga myndigheter – läget idag

Mer än hälften av de myndigheter som hittills svarat på enkäten har enligt egen uppgift pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

- 55 procent av myndigheterna har *pågående* arbete med jämställdhetsintegrering (79 stycken)
- 38 procent av myndigheterna har *inget pågående* arbete med jämställdhetsintegrering (53 stycken)

Av dem som har pågående arbete med jämställdhetsintegrering anser tre av fyra att detta arbete är framgångsrikt.

- 42 procent av myndigheterna har *pågående och framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering (59 stycken)
- 12 procent av myndigheterna har *pågående men inte framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering (17 stycken)

Vi betraktar det som mycket positivt att så många av de som har pågående arbete med jämställdhetsintegrering tycker att arbetet är framgångsrikt.

Varför nästan hälften av myndigheterna inte har något pågående arbete och vad man kan göra åt detta kommer att diskuteras närmare i den slutgiltiga rapporten.

2. Viktiga orsaker till varför myndigheten nått en viss nivå i arbetet med jämställdhetsintegrering

Myndigheter utan pågående arbete med jämställdhetsintegrering (53 stycken) anger som orsak till detta:

- Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering skulle innebära för verksamheten
- Jämställdhetsintegrering är inte aktuellt för myndighetens verksamhet

Myndigheter med pågående arbete med jämställdhetsintegrering (79 stycken) anger som orsak till detta:

- ledningens stöd samt
- kunskap om jämställdhet i organisationen
- engagemang hos personer med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor samt

- styrning i form av återrapporteringskrav och målformuleringar från regering/departement.

Myndigheter utan framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering anger som orsak till detta (17 stycken):

- Alltför många uppdrag ”perspektivträngsel”
- För lite resurser
- Svårigheter konkretisera uppdraget

Myndigheter med framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering (59 stycken) anger som orsak till detta:

- Stöd i chefsled och ledning
- Konkreta visioner för målen med jämställdhetsintegrering
- Kunskap om egna organisationen
- Införlivning av frågan i centrala ledningssystem
- Utbildningsinsatser för chef/ledning

Reflektioner kring dessa resultat:

- De viktigaste möjliggörande faktorerna är ledningens och chefernas stöd.
- Konkretisering av vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten är en viktig möjliggörande faktor för framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering. Bristen på konkretisering lyfts också fram som en viktig hindrande orsak både i ett initialt skede och i ett mer utvecklat skede.
- Vissa faktorer hamnar relativt långt ned på listan. Återrapporteringskrav respektive riktade uppdrag från regering/departement, men också nätverk med utomstående aktörer samt coaching från utomstående jämställdhetsexperter.

3. Vilket stöd efterlyser myndigheterna specifikt?

Undersökningen visar att myndigheterna efterlyser sju typer av stöd

- Utbildning - en av fyra (27 procent)
- Resurser - en av fem (22 procent)
- Politisk styrning - en av fem (22 procent)
- Goda exempel - en av fem (20 procent)
- Erfarenhetsutbyte/nätverk - en av fem (19 procent)
- Handfasta verktyg - en av fem (18 procent).
- Expertstöd/forskning - en av sex (12 procent)

Två av dessa stöd är beroende av politiska beslut: resurser samt politisk styrning. De övriga tre skulle kunna tillgodoses på en konsultmarknad: utbildning, ”goda exempel” och ”handfasta verktyg”. Expertstöd/forskning efterlyses framförallt av myndigheter som har ett pågående och framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

1. Introduktion

Jämi är ett regeringsuppdrag vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, för att utforma stödfunktioner för myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering (www.jamiprogram.se).

Ett av Jämis centrala uppdrag är att kartlägga stödbehovet hos statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering.

Under våren 2009 (maj-juni) har Jämi skickat ut en enkät till sammanlagt 220 statliga förvaltningsmyndigheter. Urvalet av myndigheter är baserat på det myndighetsregister som SCB tillhandahåller sedan 2008 (SFS 2007:755).

Syftet med enkäten är att kartlägga myndigheternas stödbehöv i arbetet med jämställdhetsintegrering. Enkäten strävar också efter att, på basis av genomförda åtgärder, bestämma vilken form av åtgärder som är viktiga för arbetet med jämställdhetsintegrering under olika skeden i arbetet.

Nedanstående preliminära rapport är baserad på de 139 svar som inlämnats fram till den 11 juni (svarsfrekvens: 63 procent). Den preliminära rapporten innefattar tre typer av frågor. För det första en självskattning av hur långt arbetet med jämställdhetsintegrering har fortskridit på myndigheten. För det andra myndighetens uppfattningar om varför man har kommit så långt man gjort i arbetet med jämställdhetsintegrering och för det tredje önskemål om stöd i det vidare arbetet med jämställdhetsintegrering.

Den slutgiltiga rapporten publiceras av Jämi under hösten 2009. I den redovisas svaren på ytterligare enkätfrågor och den omfattar fler svarande. Slutsatserna nedan kan alltså komma att revideras i den slutgiltiga rapporten och ska betrakta som preliminära.

2. Jämställdhetsintegrering - vad är det?

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutfattande, i alla processer och på alla nivåer i den ordinarie verksamheten på myndigheterna.

Gender mainstreaming, som är det engelska begreppet för jämställdhetsintegrering myntades på FN-konferensen i Beijing 1995 och har senare antagits som strategi inom EU. 1994 antog även Sveriges Riksdag jämställdhetsintegrering som strategi för att åstadkomma ett jämställt och hållbart samhälle.

Det faktum att verksamheten på myndigheten står i centrum innebär att jämställdhetsintegrering inte handlar om hur många kvinnor och män som är anställda på myndigheten på olika nivåer utan hur jämställdhetsfrågan integrerats i myndighetens dagliga uppgifter gentemot medborgare, samhälle eller andra aktörer.

3. Tre utvecklingslägen i arbetet med jämställdhetsintegrering

Det första resultat som rapporten visar är att myndigheterna kan delas upp i tre grupper beroende på hur långt de kommit i sitt arbete med jämställdhetsintegrering.

Myndigheterna har själva kategoriserat sig genom att besvara två frågor. Först svarade de på en fråga om de hade ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering. 53 svarade nej och 79 svarade ja på denna fråga.

De som svarade ja på frågan fick i ett senare skede följdfrågan om de ansåg om arbete var framgångsrikt eller inte. 59 myndigheter menade att deras arbete med jämställdhetsintegrering var framgångsrikt och 17 myndigheter menade att deras arbete med jämställdhetsintegrering inte var framgångsrikt. 3 myndigheter avstod från att besvara den andra frågan. Detta ger följande sammanfattande bild av arbetet med jämställdhetsintegrering på statliga myndigheter utifrån deras egen uppfattning:

Mer än hälften av de svarande myndigheterna anser att de har pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

- 38 procent av myndigheterna har *inget pågående* arbete med jämställdhetsintegrering (53 stycken)
- 55 procent av myndigheterna har *pågående* arbete med jämställdhetsintegrering (79 stycken)

Resultatet ger en relativt positiv bild av arbetet med jämställdhetsintegrering inom statliga förvaltningsmyndigheter. Det är fler myndigheter som har pågående arbete med jämställdhetsintegrering, än som inte har det, enligt myndigheternas egen uppfattning.

Av myndigheterna med pågående arbete i jämställdhetsintegrering anser vidare tre av fyra att detta arbete är framgångsrikt.

- 12 procent av myndigheterna har *pågående men inte framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering (17 stycken)
- 42 procent av myndigheterna har *pågående och framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering (59 stycken)

Detta resultat är positivt. Totalt anser nästan hälften av statliga förvaltningsmyndigheter (43 procent av samtliga som besvarat enkäten fram till den 11 juni 2009) att de har ett pågående och framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

Observera att detta resultat baseras på självskattning. Den slutgiltiga rapport som presenteras i oktober 2009 kommer att relatera de subjektiva uppfattningarna om arbetet med jämställdhetsintegrering till vilka åtgärder som objektivt sett genomförts på myndigheterna och därigenom förra en fördjupad diskussion om problematiken.

4. Uppfattningar om orsaker till utvecklingsläge

Det andra resultat som rapporten levererar är vilka orsaker som myndigheterna själva nämner till varför de befinner sig på en viss nivå i arbetet med jämställdhetsintegrering. Efter att myndigheterna kategoriserat sig i en viss grupp har de fått besvara en följdfråga om viktiga orsaker till att de befinner sig på denna nivå.

Nedan redovisas svaren ordnade per grupp. Därefter förs en sammanfattande diskussion.

4.1 Myndigheter som *inte har pågående* arbete med jämställdhetsintegrering.

53 av de totalt 139 myndigheter (38 procent) som besvarat enkäten den 11 juni menar att de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

Tabell 1 nedan visar hur myndigheterna förhåller sig till givna svarsalternativ om varför de inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Tabellen visar antal svarande för respektive svarsalternativ samt balansmått. Balansmättet väger antalet svarande som instämmer i påståendet (de som svarat 5, 6 eller 7) mot antalet svarande som inte instämmer i påståendet (de som svarat 1, 2 eller 3). Om balansmättet är noll (0) betyder det att precis lika många instämmer som inte instämmer i påståendet. Ett positivt balansmått visar alltså att fler instämmer än inte instämmer i påståendet och ett negativt balansmått visar tvärtom att fler inte instämmer i påståendet.

Tabell 1. Uppfattningar om orsaker till att myndigheter inte har pågående arbete med jämställdhetsintegrering

Påstående	Stämmer inte alls (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Stämmer fullt ut (7)	Balansmått (5/7-1/3)	n
Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering skulle innebära för vår verksamhet	7	5	3	6	3	6	14	+ 8	44
Jämställdhetsintegrering är inte aktuellt för myndighetens verksamhet	8	6	.	8	6	4	12	+ 8	44
För lite personalresurser	15	3	1	4	9	3	5	- 2	40
Frågan har ej prioriterats av ledningen	11	7	2	6	6	1	5	- 8	38
Chefer prioriterar inte frågan	16	7	1	6	5	1	3	- 15	39
Den politiska styrningen i frågan har varit otillräcklig	16	6	3	5	5	.	4	- 16	39
Frågan faller mellan stolarna i det dagliga arbetet	20	4	2	6	5	1	1	- 19	39
Organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet	22	4	3	6	4	2	1	- 22	42
Omorganisering har förstört tidigare insatser för jämställdhetsintegrering	35	3	.	2	.	1	.	- 36	41

Kommentar: Skala 1-7. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Jämi på regeringens uppdrag. Maj 2009. Tabellen baserar sig på de 139 svar av 220 som inlämnats den 11.6.09.

Tabell 1 visar orsaker till att myndigheter enligt deras egen uppfattning *inte* har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Som framgår av kolumnen näst längst till höger (balansmått) är det framförallt två påståenden som genererar instämmande svar bland myndigheterna generellt.

- svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten och
- jämställdhetsintegrering inte är aktuell för verksamheten.

Resultatet kan sammanfattas som att bland myndigheter utan pågående arbete med jämställdhetsintegrering anses bristande konkretisering av vad jämställdhetsintegrering innebär för myndighetens verksamhet vara en starkt bidragande orsak till varför myndigheterna inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

Det finns flera anledningar till varför myndigheter kan hamna i den här kategorin. Vissa myndigheter har en typ av uppgifter som enligt deras egen utsaga inte låter sig analyseras med hjälp av enkätens frågor. Jämställdhetsintegrering på det sätt som enkäten definierar det anses därmed inte ha med verksamheten att göra. Vissa nystartade myndigheter har också menat att anledningen till att de inte har ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering är att de ännu inte har haft tid att ta tag i dessa frågor.

Tabell 1 visar också att knappast några myndigheter att omorganisering är en orsak till varför det inte finns något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Likadant distanserar sig de flesta myndigheter mot påståendet att kunskapsbrister är orsaken till det frånvarande arbetet med jämställdhetsintegrering. De håller inte heller med om att frågan faller mellan stolarna. Vidare tillbakavisar de flesta myndigheter påståendet att otillräcklig politisk styrning är en viktig orsak till det frånvarande arbetet med jämställdhetsintegrering. Som märks i tabell 1 finns ett mindre antal myndigheter som fullt ut instämmer i att det frånvarande arbetet med jämställdhetsintegrering beror på att det finns för lite resurser respektive att ledningen inte stöder arbetet. Detta kommer att analyseras vidare i den slutgiltiga rapporten.

4.2 Myndigheter som *har pågående* arbete med jämställdhetsintegrering

De myndigheter som angivit att de har pågående arbete med jämställdhetsintegrering (79 stycken) har efterfrågats om vilka faktorer de menat varit viktiga för att arbetet har komma igång. Nedanstående tabell 2 sammanfattar dessa svar i antal svar per svarsalternativ samt balansmått:

Tabell 2. Uppfattningar om orsaker till pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

Påstående	Oviktigt (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Viktigt (7)	Balansmått (5/7-1/3)	n
Stöd av ledningen på myndigheten	1	1	.	5	14	18	40	+70	79
Kunskap om jämställdhetsproblematik i organisationen	1	.	2	8	20	22	26	+65	79
Engagemang personer särskilt uppdrag för jämställdhetsfrågor	2	2	4	11	12	23	23	+50	77
Återrapporteringskrav till regering/departement	4	3	3	8	12	15	33	+50	78
Målformuleringar i styrdokument från regering/departement	3	1	5	4	11	17	37	+47	78
Kunskap om hur den egna myndighetsorganisationen fungerar hos särskilt ansvariga för jämställdhetsfrågor	4	1	3	16	10	20	20	+42	74
Nätverk med utomstående aktörer	3	2	7	14	19	16	15	+38	76
Att tillräckliga resurser avsatts	2	3	5	21	22	6	19	+36	78
Riktade uppdrag från regering/departement	8	4	4	12	8	12	28	+32	76
Rekommendationer från kontrollinstanser	6	5	7	16	14	14	15	+30	77
Krav från allmänheten/medborgarna	6	10	13	20	15	7	7	+0	78

Kommentar: Skala 1-7. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Jämi på regeringens uppdrag. Maj 2009. Tabellen baserar sig på de 139 svar av 200 som inlämnats den 11.6.09.

Som framgår av tabell 2 genererar samtliga svar positiva balansmått, dvs. fler myndigheter instämmer i att faktorn är viktig än som inte gör det. I tabell 2 är påståendena rangordnade enligt balansmåten i fallande ordning.

Mest betydelsefullt för pågående arbete med jämställdhetsintegrering är enligt dessa myndigheter

- ledningens stöd samt
- kunskap om jämställdhet i organisationen
- engagemang hos personer med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor samt
- styrning i form av återrapporteringskrav och målformuleringar från regering/departement.

Detta resultat bekräftar till stor del tidigare forskning om faktorer som verkar gynnsamma för arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Ledningens stöd, kunskap samt engagemang hos särskilt ansvariga är faktorer som brukar utpekade som avgörande för arbetet.

4.3 Myndigheter som har *pågående men inte framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering

En grupp av myndigheter har pågående men enligt egen utsaga *ej framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering. Denna grupp innefattar 17 myndigheter. Nedanstående tabell 3 sammanfattar orsakerna till varför myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering inte är framgångsrikt enligt deras egen utsaga. Tabell 3 visar liksom tidigare tabeller antalet svar per svarsalternativ samt balansmått i fallande ordning.

Tabell 3. Uppfattningar om orsaker till att arbetet med jämställdhetsintegrering *inte* är framgångsrikt

Påstående	Oviktigt (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Viktigt (7)	Balansmått (5/7-1/3)	n
Alltför många uppdrag - perspektivträngsel	2	.	1	1	2	7	3	+9	16
För lite resurser har avsatts inom myndigheten	4	.	.	5	2	3	2	+3	16
Svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär i vår verksamhet	3	3	.	2	4	3	2	+3	17
Frågan har inte prioriterats av ledningen	4	1	1	3	4	3	1	+2	17
Den politiska styrningen har varit otillräcklig	3	3	2	2	2	1	2	-3	15
Organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet	1	3	3	6	.	1	2	-4	16
Arbetet hindras av chefer på lägre nivåer	6	1	3	3	2	.	2	-6	17

Kommentar: Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Jämi på regeringens uppdrag. Maj 2009. Tabellen baserar sig på de 139 svar av 200 som inlämnats den 11.6.09.

Balansmåttarna i tabell 3 visar att på myndigheter där det finns ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering men där arbetet inte uppfattas som framgångsrikt anses den överlägset viktigaste orsaken till bristande framgång med detta arbete vara:

- ”perspektivträngsel” eller alltför många uppdrag
- bristande resurser
- svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten
- ledningen inte prioriterat frågan.

Även detta resultat stämmer till stor del med resultat från tidigare forskning.

Tabell 3 visar vidare att myndigheterna tar avstånd från tre nämnda orsaksfaktorer; att den politiska styrningen varit otillräcklig, att organisationen har för dålig kunskap om jämställdhet och att arbetet hindras av chefer på lägre nivåer.

4.4 Myndigheter som har *pågående och framgångsrikt* arbete med jämställdhetsintegrering

59 myndigheter av dem som har pågående arbete med jämställdhetsintegrering uppfattar arbetet som framgångsrikt. Tabell 4 visar de självskattande orsakerna till att arbetet är framgångsrikt. Liksom den tidigare tabellen visas antalet svarande per svarsalternativ samt balansmätt. Frågorna presenteras i fallande ordning efter balansmätt.

Tabell 4. Uppfattningar om orsaker till framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering

Påstående	Oviktigt (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Viktigt (7)	Balansmätt (5/7-1/3)	n
Stöd i chefsleden på myndigheten	.	.	.	1	6	14	37	+57	58
Stöd från ledningen på myndigheten	.	.	1	1	5	12	39	+55	59
Att konkreta visioner för målen med jämställdhetsintegrering på myndigheten formulerats	.	.	1	7	11	18	22	+50	59
Kunskap om den egna organisationen hos de särskilt ansvariga för frågan	.	.	2	7	13	19	17	+47	58
Frågan om jämställdhetsintegrering har införlivats i centrala ledningssystem	.	.	2	9	7	19	22	+46	59
Utbildningsinsatser för chefer	.	.	3	8	10	18	20	+45	59
Utbildningsinsatser för ledningen	.	.	2	10	9	18	18	+43	57
Att tillräckliga personalresurser avsatts	1	2		14	12	9	20	+39	58
Generell normförändring hos en majoritet av medarbetarna på myndigheten	.	2	4	8	13	14	17	+38	58
Återrapporteringskrav till regering/departement	2	.	6	6	11	11	23	+37	59
Engagemang från personer med särskilda uppdrag för jämställdhetsfrågor	1	2	5	6	10	17	18	+37	59
Riktade uppdrag från regering/departement	3	1	6	5	11	10	23	+34	59
Kritik från kontrollinstanser (ex RRV, fd Jämo, EU)	4	3	4	8	15	11	14	+29	59
Nätverk med utomstående aktörer	2	3	5	11	16	15	7	+28	59
Coaching från utomstående jämställdhetsexperter	4	5	10	9	17	6	8	+12	59
Krav från allmänheten/medborgarna	.	7	12	18	11	5	6	+3	59

Kommentar: Skala 1-7. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Jämi på regeringens uppdrag. Maj 2009. Tabellen baserar sig på de 139 svar av 200 som inlämnats den 11.6.09.

Som framgår av balansmåten i tabell 4 är det inget av påståendena som får ett negativt balansmätt. Det innebär att myndigheterna anser att alla förslagen snarare är viktiga än oviktiga. Som framgår av tabellen är de viktigaste orsakerna:

- stöd i chefsleden och ledningen på myndigheten och
- ”konkreta visioner” för målen med jämställdhetsintegrering.

Avsaknaden av konkreta visioner nämndes som en viktig orsak till varför det inte fanns något pågående arbete med jämställdhetsintegrering. Att denna faktor nu återkommer som explicit orsak till varför arbetet med jämställdhetsintegrering blir framgångsrikt talar för att konkretisering av vad jämställdhetsintegrering kan innebära för verksamheten är mycket viktigt för arbetet.

Tabell 4 visar också att vissa typer av stöd som vi kunde förvänta är viktiga för framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering inte är det enligt myndigheternas egen uppfattning, exempelvis personalresurser. Återrapporteringskrav till samt riktade uppdrag från regering /departement kommer ännu längre ner på listan. Mycket långt ner hamnar också nätverk med utomstående aktörer samt coaching från utomstående jämställdhetsexperter.

4.5 Sammanfattande diskussion om orsaker till utvecklingsläge

Den nedanstående tabell 5 - jämför de viktigaste möjliggörande samt hindrande faktorerna uppdelat på två skeden; initialt skede då arbetet med jämställdhetsintegrering kommer igång samt utvecklat skede då arbetet med jämställdhetsintegrering blir framgångsrikt.

Tabell 5. Jämförelse av möjliggörande och hindrande faktorer för arbete med jämställdhetsintegrering i olika skeden

	Möjliggörande faktorer	Hindrande faktorer
Initialt skede	Ledningens stöd	Svårigheter konkretisera vad jämställdhetsintegrering skulle innebära för verksamheten
	Kunskap om jämställdhetsproblematik i organisationen	Jämställdhetsintegrering är inte aktuell för myndighetens verksamhet
	Engagemang hos särskilt ansvariga	-
	Återrapporteringskrav och målformuleringar i styrdokument	-
Utvecklat skede	Stöd i chefsled och ledning	Perspektivträngsel - alltför många uppdrag
	Konkreta visioner för målen med jämställdhetsintegrering	För lite resurser
	Frågan har införlivats i centrala ledningssystem	Svårigheter konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten
	Utbildning av chefer och ledning	Frågan har inte prioriterats av ledningen
	Resurser	-

Kommentar: Skala 1-7. Källa: Enkät om jämställdhetsintegrering. Distribuerad av Jämi på regeringens uppdrag. Maj 2009. Tabellen baserar sig på de 139 svar av 200 som inlämnats den 11.6.09.

Några sammanfattande reflektioner om tabell 5:

- De viktigaste möjliggörande faktorerna i samtliga skeden är ledningens (och chefernas) stöd. I ett initialskede anges också kunskap om jämställdhet i organisationen, medan myndigheterna som befinner sig i ett mer utvecklat skede snarare pekar på vikten av att införliva frågan i centrala ledningssystem.
- På tredje plats bland de hindrande faktorerna i ett utvecklat skede i arbetet med jämställdhetsintegrering nämns svårigheter att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär. Bristande konkretisering kan alltså anses vara en

viktig hindrande faktor både i ett initialskede och i ett mer utvecklat skede av arbetet med jämställdhetsintegrering. Bland de möjliggörande faktorerna i ett utvecklat skede anges också konkreta visioner vilket ytterligare förstärker resultatet att konkretisering av vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten är mycket viktigt.

- För myndigheter som har ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering anses ”alltför många uppdrag” och resursbrist vara hindrande faktorer.
- Vissa faktorer som vi kunde förväntat var viktiga i ett utvecklat skede av arbete med jämställdhetsintegrering hamnar relativt långt ned på listan. Det är återrapporteringskrav respektive riktade uppdrag från regering/departement, men också nätverk med utomstående aktörer samt coaching från utomstående jämställdhetsexperter.

5. Stödbehov idag

Enkäten samlade också in data om vilken typ av stöd som myndigheterna specifikt efterlyser idag. Frågan var öppen dvs. myndigheterna var själva fria att utforma svaren. De fria svaren har sammanfattats i kategorier för att underlätta jämförelse. Nedan redovisas hur kategoriseringen gjorts samt vilka specifika gränsdragningar som gjorts.

<u>Kategori</u>	<u>Innehåll</u>
Resurser	Resurser
Politisk styrning	Både styrning i form av uppdrag, återrapporteringskrav etc., men också då mer breda samhälleliga förändringar efterlyses, som politiken anses kunna bidra positivt till. Institutionella förslag som exempelvis att inrätta en expertmyndighet, kategoriseras också här. Kategorin innefattar alltså både önskemål om riktad politisk styrning och mer breda nationella insatser generellt för ökad jämställdhet i samhället. Anledningen till kategoriseringen är att det pekar på att politiken bör ta initiativet.
Ekonomiska incitament	Att det ska löna sig för myndigheterna att vara bra på jämställdhetsintegrering
Erfarenhetsutbyte/nätverk	När kontakter med andra myndigheter efterlyses
Utbildning - allmän	Denna kategori listar när myndigheterna explicit efterlyst utbildning. När myndigheterna explicit efterlysts mer handlingsinriktad utbildning som metodstöd eller ”handfasta verktyg” har detta listats separat.
”Handfasta verktyg”	Handlingsinriktad utbildning. Metodstöd och explicita krav på handfasta verktyg. Denna kategori är en underkategori till utbildning, men eftersom den är tydligt handlingsinriktad har den fått en egen kategori.
”Goda exempel”	Goda exempel kan spridas genom nätverk och också integreras i utbildning, men eftersom det är en särskild form av utbyte/utbildning har den fått en egen kategori.
Expertstöd/forskning	Denna kategori samlar upp önskemål om att få tillgång till de senaste forskningsrönen inom jämställdhetsintegrering och expertstöd. Även expertcoaching i ”hur man gör” har inkluderats. Önskemål om ”jämförande och analyserande statistik”, har också kategoriserats här.
Behöver ej stöd	När detta explicit uttryckts

I den nedanstående tabell 6 jämförs de stödbehov som myndigheterna efterlyser uppdelat på kategorier i förhållande till den lägesnivå som arbetet med jämställdhetsintegrering befinner sig i på myndigheten. Den nedersta raden anger hur många procent av myndigheterna som svarat som totalt sett anger ett visst stödbehov.

Tabell 6. Jämförelse av stödbehov efter skede i arbetet med jämställdhetsintegrering (procent).

Myndighet	Utbildning/information	Resurser	Politisk styrning	Goda exempel	Erfarenhetsutbyte/nätverk	Handfasta verktyg	Expertstöd/forskning	Behöver ej stöd	Generellt uppstartstöd	Förbättrade organisation	Konkretisering	Ekonomiska incitament	n
Stödbehov hos myndigheter utan pågående arbete med jämställdhetsintegrering	26 (8)	26 (8)	16 (5)	10 (3)	16 (5)	10 (3)	3 (1)	13 (4)	16 (5)	6 (2)	3 (1)	.	31
Stödbehov hos myndigheter med pågående arbete med jämställdhetsintegrering men där arbetet ej är framgångsrikt	38 (3)	50 (4)	50 (4)	12 (1)	25 (2)	38 (3)	12 (1)	8
Stödbehov hos myndigheter med pågående och framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering	26 (9)	12 (4)	20 (7)	32 (11)	20 (7)	20 (7)	24 (8)	9 (3)	34
Totalt	27	22	22	20	19	18	12	10	7	3	3	3	73

Kommentar. Tabellen anger procent som angett viss stödbehov av antalet svarande som svarat på denna fråga i enkäten fram till den 11 juni. Inom parentes anges det exakta antalet som angett respektive stöd. Observera att de flesta myndigheter angett mer än en typ av stöd.

Tabell 6 visar att myndigheterna efterlyser sju typer av stöd

- Utbildning – efterlyses av en av fyra (27 procent),
- Resurser - efterlyses av en av fem (22 procent)
- Politisk styrning - efterlyses av en av fem (22 procent)
- Goda exempel - efterlyses av en av fem (20 procent)
- Erfarenhetsutbyte/nätverk - efterlyses av en av fem (19 procent)
- Handfasta verktyg - efterlyses av en av fem (18 procent).
- Expertstöd/forskning - efterlyses av en av sex (12 procent)

Två av dessa stöd är beroende av politiska beslut; resurser samt politisk styrning. Tre av dem skulle kunna tillgodoses på en konsultmarknad; utbildning, ”goda exempel” och ”handfasta verktyg”.

Tabell 6 visar vidare att när arbetet med jämställdhetsintegrering ännu inte har kommit igång anser myndigheterna att resurser och utbildning är det viktigaste stödet som de kan få.

Bland de myndigheter där arbetet är pågående men inte framgångsrikt efterlyser myndigheterna resurser och politisk styrning. Minns att politisk styrning var brett definierat och både innefattar mer direkt politisk styrning och bredare politiska satsningar. I denna grupp efterlyses också handfasta verktyg och utbildning.

Bland myndigheter som har pågående och framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering efterlyses goda exempel och utbildning. Värt att notera är också att en relativt stor andel av dessa myndigheter nämner expertstöd/forskning. Det är logiskt att dessa myndigheter upplever att de befinner sig i framkanten av arbetet med jämställdhetsintegrering och att de därför vill ta råd och hjälp av de senaste forskningsrönen inom området för att komma vidare.

6. Sammanfattning

Rapporten bygger på de 139 (av totalt 220 distribuerade enkäter) svar som inlämnats den 11 juni 2009. Rapporten ger svar på tre frågor.

1. Hur långt har myndigheterna kommit i sitt arbete med jämställdhetsintegrering?

- **Mer än hälften av de myndigheter som hittills svarat på enkäten har enligt egen uppgift pågående arbete med jämställdhetsintegrering (79 av 139 = 55 procent)**
- **42 procent av de myndigheter som hittills svarat på enkäten har enligt egen uppgift framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering (59 av 139 = 42 procent)**

Positivt är att en så stor andel av de som har arbete med jämställdhetsintegrering anser att detta arbete är framgångsrikt. Det kvarstår att utreda varför nästan hälften av myndigheterna inte har något pågående arbete med jämställdhetsintegrering.

2. Möjliggörande och hindrande faktorer i arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Ledningens och chefernas stöd anses vara den viktigaste möjliggörande faktorn. Det gäller både för att få igång arbetet och för att det ska bli framgångsrikt.
- Konkretisering av vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten är viktigt. När det gäller varför arbetet med jämställdhetsintegrering inte kommit igång på myndigheterna nämns detta som den viktigaste faktorn - den viktigaste hindrande faktorn för arbetet.
- Vissa faktorer har mindre betydelse än vad vi förväntade. Politisk styrning, Återrapporteringskrav och målformuleringar i styrdokument nämns bara på fjärde

plats. Nätverk och coaching från utomstående jämställdhetsexperter nämns ännu längre ner på listan.

3. Stöd som efterlyses

Undersökningen visar att myndigheterna efterlyser sju typer av stöd

- Utbildning – efterlyses av en av fyra myndigheter (27 procent),
- Ökade resurser – en av fem (22 procent)
- Politisk styrning - en av fem (22 procent)
- Goda exempel - en av fem (20 procent)
- Nätverk - en av fem (19 procent)
- Handfasta verktyg - en av fem (18 procent)
- Forskning/Expertstöd – en av sex (12 procent)

Två av dessa stöd är beroende av politiska beslut: resurser samt politisk styrning. Tre av dessa skulle kunna tillgodoses på en konsultmarknad: utbildning, ”goda exempel” och ”handfasta verktyg”.

//