

Näringsdepartementet

**Fastställande av plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i
Regeringskansliet**

1 bilaga

Regeringens beslut

Regeringen fastställer plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. Planen skall gälla till och med den 31 december 2009. Planens innehåll framgår närmare av bilagan till detta beslut.

Rapportering av arbetet under den tid planen gäller skall göras till det statsråd som ansvarar för samordningen av regeringens jämställdhetspolitik.

Bakgrund

Den 5 december 2002 tillsatte regeringen en styrgrupp för arbetet med jämställdhetsintegrering (N2002/11370/JÄM). I styrgruppen har ingått statssekreteraren med ansvar för jämställdhet, statssekreterare från Finans- och Socialdepartementen samt förvaltningschefen. Statssekreteraren med ansvar för jämställdhet har varit ordförande i gruppen. I enlighet med uppdraget har styrgruppen utarbetat förslag till en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet.

Utdraget stämmer
med originalet

Anneli Johansson

Utdrag till

Styrgruppen (statssekreterare Lise Bergh, statssekreterare Ewa Persson
Göransson, statssekreterare Claes Ljungh, förvaltningschef Gunnar
Holmgren)

Statsrådsberedningen

Justitiedepartementet

Utrikesdepartementet

Försvarsdepartementet

Socialdepartementet

Finansdepartementet

Finansdepartementet/BA

Utbildningsdepartementet

Jordbruksdepartementet

Kulturdepartementet

Näringsdepartementet

Näringsdepartementet/ADM

Miljödepartementet

Regeringskansliets förvaltningsavdelning

Revisionskontoret vid Regeringskansliet

PLAN FÖR GENOMFÖRANDE AV JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING I REGERINGSKANSLIET

Denna plan gäller till den 31 december 2009. En beskrivning av bakgrund, syfte m.m. finns i underbilaga.

Övergripande mål

Regeringskansliet har de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet skall genomsyra hela regeringens politik.

Det övergripande målet anger att arbetet skall leda till att så goda förutsättningar som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra hela regeringens politik. Fyra områden står i fokus: styrning/beslutsprocesser, utbildning/kunskap, metoder/analyser och samordning. Det övergripande målet preciseras närmare i effektmålen.

Effektmål

- Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och kongruent sätt är integrerat i beslutsprocesserna.*

Målet innebär att jämställdhet på ett konkret och tydligt sätt finns med och tillämpas i alla led av beslutsprocesserna och i de centrala dokument som regeringen beslutar om. Det rör till exempel budgetpropositionen, andra propositioner, regleringsbrev, kommittédirektiv etc. När det gäller myndighetsstyrningen skall jämställdhetsperspektivet verksamhetsanpassas till den specifika myndigheten.

2. *Regeringskansliets handläggare och chefer har goda kunskaper om vad jämställdhet innebär, om de jämställdhetspolitiska målen och de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna området.*

Målet innebär att genom utbildningsinsatser öka kunskaperna om jämställdhet hos Regeringskansliets medarbetare. Handläggare och chefer skall ha grundläggande kunskaper om vad jämställdhet innebär, om jämställdhetsintegrering och om de jämställdhetspolitiska målen samt ha en uppfattning om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna området. Kunskaperna bör vara på en sådan nivå att medarbetarna kan göra en jämställdhetsanalys inom sitt område. Genom särskilda jämställdhetsutbildningar samt jämställdhetsavsnitt i övriga utbildningar skall en höjd kunskapsnivå uppnås.

3. *Jämställdhetsanalyser baserade på bland annat könsuppdelad statistik och de jämställdhetspolitiska målen ingår i regeringens beslutsunderlag.*

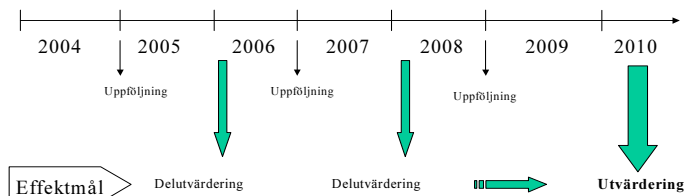
Målet innebär att jämställdhetsanalyser utgör en del av de underlag som ligger till grund för regeringens beslutsfattande. Att göra jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag innebär att synliggöra kvinnors och mäns villkor och förutsättningar, bedöma effekterna av beslut för olika grupper av kvinnor och män, samt bedöma hur beslutet bidrar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

4. *I Regeringskansliet finns en väl fungerande samordning av de jämställdhetspolitiska frågorna, vilket omfattar stöd för medarbetarna och utveckling av departementens arbete med jämställdhetsintegrering.*

Målet innebär att arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i Regeringskansliet samordnas – dels *mellan* departementen och dels *inom* varje departement. Samordningen koordinerar arbetet internt på departementen, bidrar i den strategiska utvecklingen av departementens arbete med jämställdhetsintegrering och ger stöd till departementens medarbetare. Jämställdhetsenheten har en motsvarande roll på departementsövergripande nivå.

Uppföljning och utvärdering

Planen kommer löpande att följas upp och utvärderas.



Uppföljningarna kommer att ta fasta på de kvantitativa indikatorerna. Syftet med uppföljningarna är att visa på brister respektive goda exempel, göra jämförelser mellan departementen och att ge återkoppling till departementen, eventuellt med rekommendationer och förslag till förbättringar av arbetet. Återkopplingen kommer antingen att ske via samordnarna för departementen eller genom statssekreterarskrivelse.

Utvärderingarna som är inplanerade att genomföras under första kvartalet 2006 respektive 2008, kommer även att ta upp kvalitativa faktorer, hur väl arbetet fortskrider samt vilka bristerna respektive de goda exemplen är. Den slutliga utvärderingen av planen i sin helhet kommer att äga rum under våren 2010, och den skall utvärdera resultaten av planens genomförande samt ge förslag till det fortsatta arbetet.

Ansvar och organisation

Ansvar för genomförandet av planen delas mellan Jämställdhetsenheten i Näringsdepartementet (N/JÄM), fackdepartementen och Förvaltningsavdelningen.

Jämställdhetsenheten ansvarar för följande:

- Inriktningen och de grundläggande förutsättningarna för genomförandet av de delar av planen som är gemensamma för Regeringskansliet.
- Uppföljning av planen. För detta ändamål kan N/JÄM begära in resultatinformation från departementen.

- Att handlingsprogram upprättas, baserade på resultat av prestationer och i enlighet med planens effektmål och indikatorer.
- Att justeringar av planens ramverk görs i det fall det visar sig nödvändigt.
- Att rapportering sker till ansvarigt statsråd vid minst två tillfällen under planens gällandetid.
- Att utvärderingar genomförs. Den slutliga utvärderingen skall vara genomförd senast den 30 maj 2010.
- Sammankallande i den interdepartementala gruppen av samordnare.

Fackdepartementen ansvarar för följande:

- Att på ett strukturerat och planmässigt sätt arbeta med jämställdhetsintegrering på det egna departementet, vilket skall dokumenteras i form av exempelvis handlingsplaner eller liknande för att underlätta uppföljning.
- Att genomföra planerade aktiviteter.
- Att ha en fungerande organisation för samordning av de jämställdhetspolitiska frågorna på departementet.
- Att på begäran från N/JÄM rapportera resultaten av sitt arbete.

Förvaltningsavdelningen ansvarar för följande:

- Att arrangera, upphandla och tillhandahålla utbildningar i jämställdhet för RK:s personal.
- Bistå N/JÄM i uppföljningen av genomförda utbildningsinsatser.

Indikatorer

Indikatorerna är kopplade till respektive effektmål och är både kvantitativa och kvalitativa. Där det är möjligt och lämpligt skall redovisningen av indikatorerna delas upp per departement.

Effektmål 1

Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och kongruent sätt är integrerat i beslutsprocesserna .

Indikatorer

- Antal och andel politikområden med jämställdhetsmål, fördelat på politikområdes-, verksamhetsområdes- och verksamhetsgrensnivå.
- Antal och andel tabeller/diagram i budgetpropositionen där den individbaserade statistiken är könsuppdelad.
- Antal och andel indikatorer i budgetpropositionen som utgår från individbaserad statistik och är könsuppdelad.
- Antal och andel myndigheter med uppdrag och återrapporteringskrav rörande jämställdhet i regleringsbrev.
- Antal och andel kommittédirektiv där ett jämställdhetsperspektiv beaktas.

Effektmål 2

Regeringskansliets handläggare och chefer har goda kunskaper om vad jämställdhet innebär, om de jämställdhetspolitiska målen och de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna området.

Indikatorer

- Andel av FA:s utbildningar där del om jämställdhetsintegrering ingår.
- Antal och andel *handläggare* per departement som har genomgått RK-gemensam internutbildning som FA svarar för och där jämställdhetsfrågor ingår helt eller delvis.
- Antal och andel *chefer* per departement som har genomgått RK-gemensam internutbildning som FA svarar för där jämställdhetsfrågor ingår helt eller delvis.
- Antal utbildningsinsatser i jämställdhet som anordnats för enskilda departements medarbetare.
- Antal och andel budgethandläggare per departement som deltagit i utbildning där jämställdhetsfrågor ingår helt eller delvis.
- Antal handläggare som genomgått utbildning i jämställdhetsanalys
- Bedömd grad av kunskapsnivå hos RK:s handläggare och chefer.

Effektmål 3

Jämställdhetsanalyser baserade på bland annat könsuppdelad statistik och de jämställdhetspolitiska målen ingår i regeringens beslutsunderlag.

Indikatorer

- Antal och andel (lagrådsremisser och) propositioner som innehåller jämställdhetsanalys.
- Antal och andel SOU/DS som innehåller jämställdhetsanalys.
- Antal träffar på intranätets methodsida.
- Bedömd grad av användning av analysmetoder för jämställdhet.
- Kännedom om metoder för jämställdhetsanalys som kan användas i arbetet.

Effektmål 4

I Regeringskansliet finns en väl fungerande samordning av de jämställdhetspolitiska frågorna, vilket omfattar stöd för medarbetarna och utveckling av departementens arbete med jämställdhetsintegrering.

Indikatorer

- Antal planerade aktiviteter som har genomförts.
- Bedömning av samarbetet i interdepartemental grupp
- Bedömd grad av samarbete mellan jämställdhetssamordningen och budgetsamordningen när det gäller budgetprocessens olika faser.
- Antal och andel medarbetare som upplever att de får stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Underbilaga till plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet

Bakgrund

Jämställdhetsintegrering är den strategi som regeringen tillämpar för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. En definition av jämställdhetsintegrering som brukar användas är utarbetad av Europarådet och lyder i svensk översättning: *Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.*¹

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla led av planering, utförande och uppföljning av verksamheten. Skyldigheten att tillämpa jämställdhetsintegrering avser ”verksamheten” sådan den framgår av instruktion eller av andra beslut som fattats av regeringen eller riksdagen. Jämställdhetsintegrering omfattar däremot inte planering och beslut m.m. som rör Regeringskansliet som arbetsgivare i förhållande till arbetssökande eller anställda. För sådana förhållanden gäller det arbetsrättsliga regelverket i stort, t.ex. jämställdhetslagen (1991:433).

Strävan att tillförsäkra kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i den statliga verksamheten är en grundläggande demokrati-fråga. Ett jämställdhetsperspektiv bidrar också till att öka effektiviteten och kvaliteten i den statliga verksamheten.

Målen för jämställdhetspolitiken lades fast i propositionen Delad makt delat ansvar (prop. 1993/94:147). Det övergripande målet är att kvinnor

¹ Council of Europe. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998.

och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden. Detta innebär:

- jämn fördelning av makt och inflytande,
- samma möjligheter till ekonomiskt oberoende,
- lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet,
- lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger,
- delat ansvar för hem och barn,
- frihet från könsrelaterat våld.

Härutöver finns även andra jämställdhetsmål som regeringen, och i vissa fall riksdagen, har antagit inom vissa politikområden.

Regeringen tillsatte Styrgruppen för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet den 5 december 2002. I syfte att förstärka, systematisera och konkretisera arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet fick Styrgruppen i uppdrag att utarbeta förslag till en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N2002/11370/JÄM). I Styrgruppen har ingått statssekreterare från Finans- och Socialdepartementen samt förvaltningschefen. Ordförande har varit statssekreteraren med ansvar för jämställdhet. Sekretariatet har varit förlagt till Jämställdhetsenheten i Näringsdepartementet.

Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering baseras på strategin jämställdhetsintegrering och innebär att omsätta den i konkreta insatser.

Syfte

Planens syfte är att på ett sammanhållet och överblickbart sätt visa vilka mål som skall uppnås och vilka insatser som skall genomföras inom en viss tid. Planen skall vara vägledande i arbetet med att genomföra jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet och utgöra det måldokument gentemot vilket resultat och effekter skall följas upp och utvärderas.

Planen skall således bidra till förbättrade förutsättningar för att ett jämställdhetsperspektiv skall införlivas i alla steg av beslutsprocessen, av de aktörer – handläggare och chefer – som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Målet är att jämställdhet skall genomsyra de underlag som ligger till grund för regeringens beslutsfattande.

Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering gäller till den 31 december 2009. Målen och planen kan ändras i fall regeringen fattar ett annat beslut under denna tid.

Övergripande plan och departementens arbete

Vid sidan av denna övergripande plan, skall respektive departement strukturera och planmässigt utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering på det sätt som är lämpligt för departementet. Handlingsplaner eller andra planeringsinstrument underlättar uppföljning och ett strukturerat arbete. Departementen ansvarar för sin egen planering, men skall sträva mot samma mål som finns i denna övergripande plan. Den övergripande planen kommer också att tjäna som utgångspunkt för bedömning av departementens prestationer. Det är emellertid viktigt att varje departement utvecklar sitt eget arbete och sina egna interna processer, specifika för det egna departementet, vilket även inbegriper val av planeringsinstrument.

Genom samordnarna ges departementen stöd och rådgivning i sitt arbete med jämställdhetsintegrering från Jämställdhetsenheten i Näringsdepartementet. Några särskilda resurser för arbetet med jämställdhetsintegrering kommer inte att tillföras departementen.

Den övergripande planen för genomförande av jämställdhetsintegrering i RK är primärt jämställdhetsministerns redskap i sin roll som samordnare av regeringens jämställdhetspolitik. Därför har planen ett RK-övergripande perspektiv. Jämställdhetsenheten ansvarar, på jämställdhetsministerns uppdrag, för uppföljning av planen.

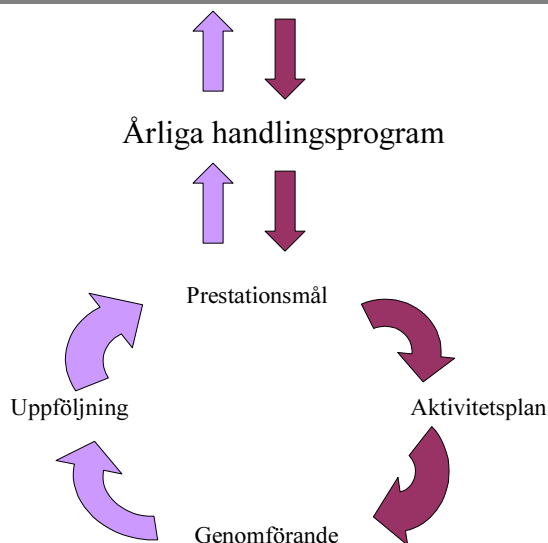
Planens konstruktion

Planen består av ett ”ramverk” med ett övergripande mål för planen samt fyra effektmål som kommer att ligga fast under planens hela giltighetstid. Detta såvida det inte uppkommer särskilda skäl som motiverar förändring av effektmålen, exempelvis utifrån utvärderingarna. Till dessa effektmål identifieras ett antal indikatorer. Dessa kan komma att förändras över tid.²

För att göra planen till ett levande och vägledande dokument med viss flexibilitet, finns en ”rörlig” del som utgörs av handlingsprogram som tas fram varje år. Bilden visar konstruktionen av planens olika delar och hur de förhåller sig till varandra.

² Planens konstruktion liknar i stora stycken andra former av ledningssystem. Se till exempel Regeringskansliets miljöledningssystem, fastställt av regeringen den 23 maj 2001 (M2001/2296/Kn).

Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering Övergripande mål, effektmål och indikatorer



Om övergripande plan och effektmål

I den övergripande planen identifieras effektmålen. Dessa anger vilka effekter som skall uppnås av de insatser som skall genomföras under de sex år planen gäller. Målen anger således inte vilka prestationer i form av aktiviteter som skall ha genomförts, utan vilka effekter insatserna skall ge. Effektmålen står i relation till det övergripande målet, men har sinsemellan litet olika karaktär och tyngd. Det är den sammanvägda bilden som kommer att vara viktig i utvärderingen av arbetet. Indikatorerna ger vägledning om vad som skall mätas.

Om indikatorerna

I planen finns de indikatorer som inledningsvis har identifierats. Deras funktion är att fungera som mätare på arbetet och hur det fortskrider. De är också styrande i sig genom att förtydliga vad som avses med effektmålet. Indikatorerna kan komma att förändras under tiden på grund av att de till exempel visar sig vara för omfattande eller mäta fel saker.

Det finns såväl kvantitativa som kvalitativa indikatorer. De kvantitativa indikatorerna kommer främst att följas upp i den årliga uppföljningen, men ligga till grund även för utvärderingarna, där också de mer kvalitativa bedömningarna kommer att göras.

Om handlingsprogrammen och prestationsmål

Handlingsprogrammen som skall tas fram varje år, skall bygga på uppföljning av resultaten från föregående år. Uppföljningen baseras på:

- Vilka aktiviteter som har genomförts under året som gått
- Avstämning gentemot prestationsmålen
- Avstämning gentemot ramverkets indikatorer

I handlingsprogrammen identifieras nya prestationsmål som skall ange vilka resultat som skall uppnås under det kommande året. De skall ses som led i att uppnå effektmålen och det övergripande målet i planen.

Exempel: Målet är att minst x procent av RK:s handläggare och x procent av RK:s chefer har deltagit i jämställdhetsutbildning under 2005.