

Plan för jämställdhetsintegrering





Förord

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har fått i uppdrag av regeringen att ta fram en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering under perioden 2020-2025. Syftet är att verksamheten ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Planen har föredragits av Patricia Söderström. I arbetet har även Sandra Bojmar, Lorraine Davidsson, Patric Lindh och Anna Wallenberg deltagit. Vid den slutliga beredningen av ärendet har Lena Byström, Markus Hallström och Jessica Idbrant deltagit. Generaldirektören har fattat beslut i ärendet.

Katrineholm den 18 augusti 2021

Peter Ekborg
Generaldirektör

Patricia Söderström
Utredare



Innehåll

1	Inledning	5
1.1	IAF:s ansvarsområde	5
1.2	Bakgrund och nulägesbeskrivning	6
1.2.1	IAF:s uppdrag om jämställdhetsintegrering	7
1.2.2	IAF:s tidigare arbete med jämställdhet	7
1.2.3	IAF:s process för framtagande av planen	8
2	Identifierade utvecklingsområden	9
2.1	Belysa hur jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden återspeglas i ersättningsystemen	9
2.2	Bidra till att jämställdhetsproblem inte påverkar bemötande och beslutsfattande	11
2.2.1	Tillsynsobjektens handläggning	11
2.2.2	IAF:s bemötande och beslut gentemot medborgare	12
2.3	Undersöka IAF:s arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv	12
3	Genomförande av jämställdhetsintegrering i myndigheten	14
3.1	Styrning och organisering	14
3.2	Kompetensutveckling	14
3.3	Samverkan	14
3.4	Uppföljning och utvärdering	15
4	Aktiviteter och mål	16



1 Inledning

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har i regleringsbrevet för 2020 fått i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

Denna plan beskriver hur vi kommer genomföra uppdraget under perioden 2022-2025 för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Planen utgör även ett stöd för oss i vårt arbete med jämställdhetsintegrering under samma period.

1.1 IAF:s ansvarsområde

IAF ansvarar för tillsynen över arbetslöshetsförsäkringen. Vi granskar arbetslöshetskassorna och Arbetsförmedlingens handläggning av ärenden som rör arbetslöshetsförsäkringen, återkallande av anvisning till arbetsmarknadspolitiska program och utbetalning av statsbidrag till arbetslöshetskassorna. Vi granskar även Arbetsförmedlingens respektive Försäkringskassans handläggning av ärenden som rör sanktioner inom aktivitetsstödet, utvecklingsersättningen och etableringsersättningen.


Vi verkar för att de aktörer vi har tillsyn över ska tillämpa bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och i tillhörande förordningar och föreskrifter likformigt och rättvist. Vi verkar även för att säkerställa att arbetslöshetsersättning bara betalas ut till de personer som är berättigade till det. I vårt uppdrag ingår inte att hantera enskilda ersättningsärenden.

Vi för statens talan i domstol och utfärdar föreskrifter inom arbetslöshetsförsäkringens område. Vi följer även utvecklingen inom våra tillsynsområden och tar de initiativ till åtgärder som denna uppföljning ger anledning till.

IAF:s målbild är att vi bidrar till en väl fungerande arbetsmarknad. Till målbilden hör fyra målområden:

- IAF bidrar till att rätt person får rätt ersättning i rätt tid
- IAF bidrar till utveckling inom vårt område
- IAF arbetar effektivt och utvecklande
- IAF är en attraktiv arbetsplats.

Våra målgrupper finns primärt inom statsförvaltningen, även om arbetslöshetskassorna inte är myndigheter utan fristående föreningar. IAF verkar därmed till största del genom regeringen och genom de vi har tillsyn över än direkt gentemot medborgarna. Det innebär att IAF framförallt kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen genom att på olika sätt synliggöra hur



individuersättningar vid arbetslöshet fungerar för kvinnor och män samt analysera vad eventuella skillnader beror på.

IAF har dock vissa förvaltningsuppgifter som berör enskilda medborgare. Vi har bland annat som uppgift att utfärda intyg som ger arbetslösa möjligheter att söka arbete i andra länder i EU, EES och i Schweiz, Storbritannien och Nordirland med bibehållen arbetslöshetsersättning från Sverige. Vi utreder även skadeståndsanspråk från enskilda då de anser att de har lidit skada av arbetskassornas handläggning.

1.2 Bakgrund och nulägesbeskrivning

Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till det hör sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.¹

Jämställdhetsintegrering är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå jämställdhet. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för ett spår vid sidan om.²

Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) är regeringens utvecklingsprogram för att få myndigheter att bättre bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.³ För myndigheter innebär arbetet att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser beslut på olika nivåer får för olika grupper av kvinnor och män. Myndigheterna ska synliggöra eventuell ojämställdhet i verksamheten. Myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering ska säkerställa en jämställd och likvärdig verksamhet och bidra till ett jämställt samhälle. Arbetet behöver därför

¹ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>, hämtad 2021-06-22.

² <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>, hämtad 2021-06-22.

³ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>, hämtad 2021-06-22.



riktas in mot de ojämställdhetsproblem som har koppling till myndighetens huvudsakliga uppdrag och verksamhet.⁴

1.2.1 IAF:s uppdrag om jämställdhetsintegrering

IAF ingår sedan hösten 2020 i JiM då vi i regleringsbrevet för budgetåret 2020 fick i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Uppdraget är formulerat enligt följande:

” IAF ska redovisa en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering under perioden 2022–2025 i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Redovisningen ska innehålla identifierade konkreta föreliggande jämställdhetsproblem i verksamheten eller i samhället inom myndighetens ansvarsområde. Redovisningen ska även innehålla uppföljningsbara mål och åtgärder samt beskriva på vilket sätt jämställdhet integreras i myndighetens verksamhet. Planen ska redovisas senast den 1 september 2021.

1.2.2 IAF:s tidigare arbete med jämställdhet

Innan IAF fick jämställdhetsintegreringsuppdraget har vi arbetat med jämställdhetsfrågor i viss utsträckning. Vi har till exempel tillhandahållit könsuppdelad statistik på vår webbplats de senaste tio åren. Vi har också i vissa av våra granskningsrapporter presenterat resultaten uppdelat på kön. För att tydliggöra att vi framöver vill integrera jämställdhetsperspektivet i våra granskningar har vi under 2020 sett över de mallar som vi använder i planeringen och genomförandet av dem och tydliggjort att granskningarna ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Om en granskning inte kommer ha ett jämställdhetsperspektiv ska granskningsgruppen motivera varför.

Internt har vi arbetat med jämställdhet genom att vi har bedrivit arbete kopplat till gällande lagstiftning och arbetsgivarpolitiska mål. I vår arbetsmiljöpolicy framgår det att vår övergripande målsättning för likabehandling och jämställdhet är att motverka diskriminering.

⁴ Jämställdhetsmyndighetens vägledning, *Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering*, Dnr: ALLM 2020/51, s. 8.



1.2.3 IAF:s process för framtagande av planen

Arbetet med att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering har letts av en arbetsgrupp (JiM-gruppen). Gruppen har bestått av en medarbetare från varje enhet på myndigheten. Chefen för analysenheten har varit ansvarig chef för arbetet. Gruppen har tagit del av följande aktiviteter:

- Webbutbildningar om jämställdhetsintegrering
- Jämställdhetsmyndighetens nätverksträffar
- Kvinnoforums årliga konferens.

För att lyckas med jämställdhetsintegrering har hela myndigheten involverats i arbetet. I syfte att skapa kunskap och engagemang hos samtliga har såväl ledningsgruppen som alla medarbetare fått möjlighet att delta i följande aktiviteter:

- Webbutbildningen ”Basutbildning Jämställdhetsintegrering⁵”
- presentation av Inspektionen för socialförsäkringens och Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering
- föreläsning med Ulrika Jansson vid Nationella sekretariatet för genusforskning om genus och arbetsmarknad
- workshop för att identifiera vad det finns för ojämställdhet i samhället som påverkar den målgrupp som myndigheten riktar sig till och även inom myndigheten.

Ledningsgruppen har utöver detta även deltagit i:

- Dialogmöte med Jämställdhetsmyndigheten
- introduktionskurs i jämställdhetsintegrering för chefer i staten.

JiM-gruppen har inhämtat underlag och medskick i form av:

- Enkät till arbetslöshetskassorna och Sveriges a-kassor om hur de arbetar med jämställdhetsfrågor. De fick även möjlighet att lämna medskick gällande eventuella jämställdhetsproblem som de ser finns inom arbetslöshetsförsäkringen.
- Diskussion med statens representanter⁶ där de fick möjlighet att lämna medskick gällande eventuella jämställdhetsproblem som de ser finns inom arbetslöshetsförsäkringen,
- Rapporter och forskning om jämställdhet samt statistik.

Planen har arbetats fram av JiM-gruppen baserat på ovanstående aktiviteter. Planen har beslutats av generaldirektören.

⁵ Utbildningen är framtagen av Länsstyrelsen Kalmar län.

⁶ En ledamot och en suppleant som ingår i varje arbetslöshetskassas styrelse och utses av IAF.



2 Identifierade utvecklingsområden


Av regleringsbrevet framgår att planen för jämställdhetsintegrering ska innehålla identifierade konkreta föreliggande jämställdhetsproblem i verksamheten eller i samhället inom myndighetens ansvarsområde. IAF:s ansvarsområde innebär att lagstiftningen står i fokus för vår tillsyn. Lagstiftningen som ersättningssystemen bygger på är könsneutral och gör ingen åtskillnad mellan kvinnor och män. Att den är könsneutral innebär dock inte att utfallet och konsekvenserna av lagstiftningen blir lika för de båda könen. Olikheterna i utfallet kan bero på att jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden återspeglas i ersättningssystemen. Det går inte heller att helt utesluta att det även finns en ojämsälld tillämpning av lagstiftningen.

Många av de jämställdhetsproblem som finns på arbetsmarknaden ligger utanför IAF:s tillsyn och därmed även utanför vårt ansvarsområde. IAF har dock en viktig roll att fylla genom att belysa och öka kunskapen om ersättningarnas utfall utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vi har därför valt ett något öppnare förhållningssätt till uppdraget om jämställdhetsintegrering än det som anges i regleringsbrevet. Istället för identifierade konkreta föreliggande jämställdhetsproblem har vi valt att bygga vår plan runt ett antal utvecklingsområden där vi ser att IAF kan bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

2.1 Belysa hur jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden återspeglas i ersättningssystemen

Sverige har en hög sysselsättningsgrad, både bland kvinnor och bland män. Det innebär dock inte att den svenska arbetsmarknaden är helt jämställd. Till exempel är arbetsmarknaden segregerad eftersom kvinnor och män återfinns inom olika sektorer, branscher och yrken. Siffror från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att 19 procent av kvinnorna och 16 procent av männen arbetar i yrken med en jämn könsfördelning.⁷ SCB:s siffror visar även att det, trots Sveriges höga sysselsättningsgrad, finns det skillnader i sysselsättningsgraden för personer som är födda i Sverige och de som är födda i ett annat land. Sysselsättningsgraden bland inrikes födda kvinnor är 87 procent jämfört med 66 procent bland utrikes födda

⁷ SCB:s lathund om jämställdhet, *På tal om kvinnor och män*, 2020, sid 67. Siffrorna är från 2018. Jämn könsfördelning innebär att andelen kvinnor respektive män är 40/60 procent eller jämnare.



kvinnor. Inrikes födda män har en sysselsättningsgrad på 90 procent medan utrikes födda män har en sysselsättningsgrad på 78 procent.⁸

Att arbetsmarknaden fortfarande inte är helt jämställd syns även i lönestatistiken då kvinnor i genomsnitt, fortfarande har lägre lön än män. Löneskillnaden beror i stor utsträckning på att kvinnor och män arbetar med olika saker och i olika sektorer. Enligt SCB har kvinnor 95 procent av mäns lön när man tagit hänsyn till yrke, utbildning, ålder, arbetstid och i vilken sektor man arbetar. Dessutom arbetar kvinnor mer deltid än män, tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och VAB-dagarna samt har fler sjukdagar. Detta genererar en lägre inkomst än männens.⁹ Inom arbetslöshetsförsäkringen visar sig inkomstskillnaderna mellan könen genom att kvinnors medeldagpenning under 2019 var 723 kronor medan männens var 757 kronor.¹⁰

När det gäller att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män visar SCB:s statistik att 26 procent av kvinnorna och 12 procent av männen arbetade deltid under 2020.¹¹ IAF:s statistik för 2020 visar att 49 procent av kvinnorna och 34 procent av männen som fick arbetslöshetsersättning, fick det jämsides med deltidsarbete.¹²

Exemplen illustrerar olika jämställdhetsproblem som finns på arbetsmarknaden. Det är troligt att dessa på olika sätt återspeglas i ersättningssystemen. Under programperioden 2022-2025 kommer IAF att aktivt arbeta med att belysa utfallet och konsekvenserna av ersättningarna vid arbetslöshet ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att vi fortsatt kommer behöva analysera hur arbetsmarknaden ser ut och hur det påverkar ersättningssystemen.

⁸ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhetsstatistik/pong/statistiknyhet/pa-tal-om-kvinnor-och-man---lathund-om-jamstallldhet-2020/>, hämtad 2021-08-12.

⁹ Ibid.

¹⁰ Siffrorna är medeldagpenningen för kvinnor och män under första kvartalet 2020. I april 2020 infördes en tillfällig höjning av dagpenningen och vi väljer därför att redovisa siffror som var aktuella när ordinarie regler gällde.

¹¹ <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstallldhet/ekonomisk-jamstallldhet/arbetskraftsdeltagande-och-sysselsattning/?showAllContentLinks=True#131006>, hämtad 2021-07-23.

¹² IAF:s statistik databas, <https://www.iaf.se/statistikdatabasen/>, hämtad 2021-07-23.



2.2 Bidra till att jämställdhetsproblem inte påverkar bemötande och beslutsfattande

2.2.1 Tillsynsobjektens handläggning

I IAF:s tillsynsarbete har vi, de gånger vi delat upp statistik och resultat utifrån kön, hittills sett få indikationer på att tillsynsobjekten fattar beslut rörande individer med ersättning på ett ojämnt sätt. Vi har dock inte gjort några analyser utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Även om vi tidigare inte sett några tydliga indikationer på att beslutsfattandet inte är jämställt visar andra studier att till exempel Arbetsförmedlingen fördelar resurser ojämnt mellan kvinnor och män. Kvinnor får i lägre utsträckning ta del av arbetsnära insatser såsom arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb och Arbetsförmedlingen ger genomgående och systematiskt mer stöd och resurser till män än till kvinnor.¹³

Exemplet från Arbetsförmedlingen illustrerar att myndigheters beslutsfattande ofta omedvetet påverkas av samhällets normer och värderingar. Under den kommande programperioden har vi därför för avsikt att fördjupa och utveckla vårt arbete med att granska tillsynsobjektens tillämpning av regelverket ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ett av de områden inom regelverket där vi sedan tidigare vet att utfallet ser olika ut för kvinnor och män är underrättelser och sanktioner¹⁴. IAF:s statistik för 2020 visar att i relation till antalet ersättningstagare fick män fler underrättelser och sanktioner än kvinnor inom alla ersättningsformer.¹⁵

Skillnaderna mellan könen när det gäller underrättelser och sanktioner kan bero på olika faktorer. Anledningen kan vara att män faktiskt missköter sig mer än kvinnor men även andra aspekter behöver vävas in i analysen, exempelvis om könen bemöts och bedöms olika. Vi har för avsikt att undersöka detta vidare under programperioden.

¹³ Kommission för jämställda livsinkomster, *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*, Delredovisning A 2020:01 samt Cheung, Maria, *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*, WORKING PAPER 2018:2.

¹⁴ Arbetsförmedlingen ska skicka en underrättelse när det finns skäl att anta att någon som är öppet arbetslös eller som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program inte uppfyller villkoren för att få ersättning. Arbetslöshetskassorna respektive Arbetsförmedlingens enhet Ersättningsprövning beslutar om sanktioner (varning eller avstängning från ersättning) för den som inte uppfyller villkoren.

¹⁵ IAF 2021:5, *Underrättelser, sanktioner och verkställanden 2020*.



2.2.2 IAF:s bemötande och beslut gentemot medborgare

Som tidigare nämnt finns IAF:s primära målgrupp inom statsförvaltningen. Därmed är medborgarna i samhället till största del en indirekt målgrupp för oss, men vi har ändå vissa förvaltningsuppgifter som direkt berör enskilda medborgare. Vi har som uppgift att utfärda intyg som ger arbetslösa möjligheter att söka arbete i andra länder i EU, EES och i Schweiz, Storbritannien och Nordirland med bibehållen arbetslöshetsersättning från Sverige och vi utreder även skadeståndsanspråk från enskilda. Vi har också viss kontakt med enskilda som hör av sig till oss med frågor inom vårt område. I vårt uppdrag ingår dock inte att hantera klagomål från enskilda.

I IAF:s kontakt med medborgare är vi experter inom vårt område och vi har som tjänstepersoner ett kunskapsmässigt överläge och makt att fatta beslut som påverkar medborgarens liv. I relationen mellan tjänstepersoner och medborgare finns alltså en maktrelation inbyggd. Det är av största vikt att vi som tjänstepersoner är medvetna om denna maktrelation i vårt arbete och använder makten på bästa sätt för att säkerställa att medborgarna bemöts och behandlas värdigt, respektfullt och likvärdigt oavsett kön.

IAF saknar i dagsläget kunskap och faktiska belägg för om vår kontakt med medborgarna är jämställd. Vi har inte tidigare gjort jämställdhetsanalyser av vår kommunikation, vårt bemötande, vår handläggning eller våra beslut gentemot medborgarna. Det har dock konstaterats i andra sammanhang, bland annat i andra myndigheters analyser och planer, att det förekommer missförhållanden av denna typ.¹⁶ Detta innebär att det finns en eventuell risk att vi, medvetet eller omedvetet, bemöter och behandlar kvinnor respektive män olika. Denna risk ser vi ett behov av att kartlägga och utreda för att komma tillrätta med eventuella jämställdhetsproblem.

2.3 Undersöka IAF:s arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv

Arbetsmiljöverket konstaterar att arbetsmiljön i Sverige är ojämnställd och att det krävs ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete för att synliggöra strukturerna som driver den arbetsrelaterade ohälsan.¹⁷ Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ett

¹⁶ Se exempelvis analyser av skatteverkets bemötande som visar att kvinnor i större utsträckning än män får ett mindre varmt bemötande och ett mindre utrymme att få inflytande över möten med handläggare. Kontigo (2018). *Jämställt bemötande – Nulägesanalys av bemötande vid fyra servicekontor* och Skatteverket (2019). *Skatteverkets årsredovisning 2018*.

¹⁷ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/>, hämtad 2021-06-23.



genusperspektiv som inkluderar fysiska och psykosociala faktorer samt könsnormer kan bidra till en bättre arbetsmiljö för alla.

Vi har arbetat med jämställdhet på arbetsplatsen kopplat till gällande lagstiftning och arbetsgivarpolitiska mål. Däremot har vi inte arbetat i så stor utsträckning med frågor om hur vårt bemötande gentemot varandra kan påverkas av föreställningar om kön och andra maktstrukturer. Vi ser ett behov av att undersöka vår arbetsmiljö och dess maktstrukturer ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Vi kommer även att arbeta med att säkerställa att den fysiska arbetsmiljön är anpassad för både kvinnor och män. Exempel på frågor som ska undersökas är:

- Har vi föreställningar om kön som påverkar oss i vårt arbete?
- Har vi hierarkier som präglar vår arbetsmiljö och som grundar sig på könstillhörighet eller andra grunder?
- Vilka normer råder på vår arbetsplats?
- Är vår fysiska arbetsmiljö anpassad för både kvinnor och män?
- Varför har kvinnor högre sjukfrånvaro än män på vår arbetsplats?¹⁸
- Hur kan vi öka vår kunskap och medvetenheten om hur våld i nära relationer kan påverka medarbetare?

Resultatet ska användas till att utveckla arbetsmiljön, rutiner och förhållningssätt så att de inte baseras på givna traditionella uppfattningar om könsbestämda normer eller andra maktstrukturer.

¹⁸ 2020 var kvinnors sjukfrånvaro 4,2 procent mot männens 1,6 procent.



3 Genomförande av jämställdhetsintegrering i myndigheten

I detta kapitel beskriver vi hur myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering ska organiseras, bedrivs och följas upp.

3.1 Styrning och organisering

Det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering ska vara en del av ordinarie verksamhet. Det innebär att de aktiviteter som vi har identifierat ska bli en del av vår styrning och våra arbetsprocesser. Chefen för enheten utveckling och strategi kommer att ha det övergripande samordningsansvaret för att aktiviteterna i planen genomförs och följs upp. På enheten kommer det även att finnas en JiM-samordnare som kommer att arbeta för att planerade och beslutade aktiviteter genomförs. Rollen innefattar även att initiera nya åtgärder och ansvara för att sammankalla de funktioner som behövs.

En annan viktig del för att lyckas med att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamheten är att alla medarbetare får ta del av det fortsatta jämställdhetsarbetet. Det förutsätter att kunskap och resultat kommuniceras i hela organisationen och görs tillgängligt för alla på myndigheten. Vi har olika forum för att kunna genomföra detta, till exempel vår interna webbplats och informationsspridning vid våra personalmöten.

3.2 Kompetensutveckling

Under arbetet med denna plan har vi identifierat ett behov av kompetenshöjande insatser för att vi bättre ska kunna bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Vi har, som tidigare nämnt, redan genomfört vissa kunskapshöjande insatser för såväl hela myndigheten som för vissa medarbetare, men ser ett fortsatt behov av att vidareutveckla oss i jämställdhetsfrågor. Det kommer vi till exempel att göra genom att genomföra utbildningar i jämställdhetsanalyser samt införa ett pass om jämställdhetsintegrering i grundutbildningen av nyanställda.

3.3 Samverkan

IAF har för avsikt att inom programperioden samverka för att öka våra möjligheter att bidra till jämställdhet inom de ersättningsystem som vi har tillsyn över, och i



förlängningen till ett jämställt samhälle. Utöver Jämställdhetsmyndigheten kan vi komma att samverka med till exempel arbetslöshetskassorna, tillsynsmyndigheter och andra relevanta aktörer.

3.4 Uppföljning och utvärdering

JiM-samordnare kommer kontinuerligt att följa upp hur arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet fortskrider. Resultatet av jämställdhetsintegreringsarbetet kommer att redovisas årligen i årsredovisningen.

4 Aktiviteter och mål

För att jämställdhet ska integreras i verksamheten har vi identifierat ett antal aktiviteter som vi i dagsläget ser som relevanta att genomföra under programperioden. Många av aktiviteterna kan ha betydelse för samtliga jämställdhetspolitiska mål. Men de delmål som vi har störst möjlighet att bidra till att uppnå är målen om ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av makt och inflytande.

Under arbetets gång kan det tillkomma andra aktiviteter som behöver genomföras.

Aktivitet	Effektmål
Vi ser över våra interna processer, våra styr- och stöddokument och vår årsredovisning ur ett jämställdhetsperspektiv.	Vi säkerställer att jämställdhetsintegrering blir en del av vår styrning och våra ordinarie arbetsprocesser.
När vi ändrar eller skriver nya föreskrifter har vi ett jämställdhetsperspektiv i våra konsekvensutredningar.	Vi identifierar om en ändring får olika utfall för kvinnor och män. Våra föreskrifter leder till ett så könsneutralt utfall som möjligt.
Vi beaktar jämställdhetseffekter i våra remissvar.	Vi lämnar underlag till beslutsfattaren om vilka konsekvenser ett visst förslag kan få för kvinnor och män som söker och får ersättning.
Vi genomför granskningar vars huvudfokus är jämställdhet.	Vi uppmärksammar tillsynsobjekten och regeringen på jämställdhetsproblem inom vårt område.
När vi genomför våra granskningar ska vi alltid överväga om vi ska göra en jämställdhetsanalys.	Vi bidrar till att öka kunskapen om de ersättningssystem vi har tillsyn över utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
När vi gör den strategiska planeringen av vår tillsyn tar vi fram underlag för att identifiera eventuella jämställdhetsproblem inom vårt område.	Vi gör relevanta granskningar och åtgärder som gör skillnad för både kvinnor och män.
Vi söker samverkan i jämställdhetsfrågor med andra myndigheter och/eller aktörer.	Vi belyser och granskar jämställdhetsfrågor ur ett bredare perspektiv.
Vi undersöker om de som kommer i kontakt med oss får samma bemötande oavsett kön.	Vi bemöter alla lika oavsett kön.
Vi undersöker om det finns osakliga skillnader i vår egen handläggning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	Vår handläggning är jämställd.
Vi erbjuder kontinuerligt utbildningar och kunskapshöjande aktiviteter inom jämställdhet till alla medarbetare.	Alla medarbetare har förutsättningar för att bidra till att jämställdhet integreras i hela myndigheten.
Vi undersöker om vi är en jämställd arbetsplats där medarbetarna erbjuds kompetensutveckling i samma utsträckning och får samma bemötande oavsett kön.	Kvinnor och män bemöts lika och har samma kompetensutvecklingsmöjligheter på vår arbetsplats.
Vi anpassar vår fysiska och psykiska arbetsmiljö utifrån både kvinnor och mäns förutsättningar.	God och anpassad arbetsmiljö för både kvinnor och män.
Vi ökar vår kunskap om våld i nära relationer.	Vi är en arbetsgivare som har kunskap om hur medarbetare kan påverkas av våld i nära relationer.

Postadress:
IAF
Box 210
641 22 Katrineholm

Telefon: 0150 - 48 70 00
Fax: 0150 - 48 70 02
E-post: iaf@iaf.se
Webbplats: www.iaf.se

