

Slutrapport för regeringsuppdrag S2020/07380

Inriktning för MFoF:s arbete med jämställdhetsintegrering 2022-2025



Förord

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande statsrättslig norm och ett tydligt politiskt mål i Sverige. Frågorna har en central ställning i samhällsdebatten och målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. De områden MFoF ansvarar för – föräldraskapsstöd, familjerådgivning, familjerätt och internationell adoption – är centrala för att uppnå detta mål, då familjebildning, ansvarsfördelning i hemmet och ett lyhört och varmt föräldraskap skapar förutsättningar för och formar morgondagens medborgare och samhälle.

Myndigheten fick under 2020 ett förnyat uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Inriktningen för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025 presenteras i denna rapport.

MFoF ser detta som ett startskott på ett aktivt utvecklingsarbete som sträcker sig över flera år. Arbetet kommer att involvera samtliga delar av myndigheten och förutsätta samarbete och samverkan med externa aktörer. Syftet är att stärka myndighetens jämställdhetsarbete och samtidigt stötta våra målgrupper i att öka jämställdheten i samhället.

Skellefteå 1 september 2021

Per Bergling

Generaldirektör

Innehåll

FÖRORD	2
SAMMANFATTNING	4
1. INLEDNING OCH BAKGRUND	5
1.1 REGERINGSUPPDRAGET	5
2. MFOF:S ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	5
2.1 UTBILDNING I JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	6
2.2. VERKSAMHETSANALYSER	6
2.3 SAMMANSTÄLLNING OCH PRIORITERING	6
2.4 INTEGRERING I VERKSAMHETSPLAN FÖR KOMMANDE ÅR.....	6
2.5 ANALYS AV INTERNA PROCESSER	7
3. PRIORITERADE OMRÅDEN FÖR MFOF:S JÄMSTÄLLDHETSARBETE 2022-2025	8
3.1 JÄMSTÄLLT STÖD	8
3.2 JÄMSTÄLLT FÖRÄLDRASKAP	9
3.3 JÄMSTÄLLT ANSVARSTAGANDE FÖR FAMILJEN	10
3.4 MÄNS VÅLD MOT KVINNOR.....	11
3.5 SAMORDNING AV UPPDRAGEN OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING, HBTQI OCH BARNNS RÄTTIGHETER	12
4. FÖRVÄNTADE RESULTAT AV ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	14
4.1 SAMMANFATTNING AV FÖRVÄNTADE RESULTAT OCH EFFEKTER.....	14
4.2 FÖRUTSÄTTNINGAR OCH RISKER SOM KAN PÅVERKA MÖJLIGHETEN ATT NÅ ÖNSKADE RESULTAT	15
5. UPPFÖLJNING AV JÄMSTÄLLDHETSARBETET	17
5.1 LÖPANDE UPPFÖLJNING.....	17
5.2 ÅRLIG UPPFÖLJNING	17

Sammanfattning

Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) arbetar för att barn ska få en trygg uppväxt och bra relationer till sina föräldrar. Myndigheten ska i all sin verksamhet främja barnets rättigheter, jämställdhet och ett jämställt föräldraskap. Under 2020 gav regeringen MFoF i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Inriktningen för det fortsatta arbetet 2022-2025 presenteras i denna rapport.

Under våren 2021 analyserade MFoF sina verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv. Flertalet jämställdhetsutmaningar identifierades som har koppling till de verksamheter som MFoF är kunskapsmyndighet för, och fyra områden har prioriterats: jämställt stöd, jämställt föräldraskap, jämställt ansvarstagande för familjen och mäns våld mot kvinnor. Utöver dessa har vi även prioriterat att samordna jämställdhetsarbetet med myndighetens HBTQI- och barnrättsarbete. Detta för att säkerställa att hänsyn tas till att människor inte enbart har olika makt och möjligheter utifrån kön.

För området jämställt stöd ser MFoF att fler internationellt adopterade kvinnor än män söker stöd via det samtalsstöd för adopterade MFoF tillhandahåller, samt stöd för att söka sitt ursprung. Detta trots att behovet av stöd troligen är likartade för såväl kvinnor som män. MFoF kommer att utforska eventuella orsaker till den sneda könsfördelningen under förutsättning att de båda regeringsuppdragen får en fortsättning efter 2021.

För området jämställt föräldraskap behöver kunskapen om ojämställdhetens konsekvenser för föräldrar och barn öka hos yrkesverksamma och beslutsfattare. Ojämställdhet påverkar föräldrars möjligheter till förvärvsarbete, arbetsfördelningen i hemmet och relationen till varandra och barnen. MFoF kommer att stärka kunskapsstödet och -spridningen främst inom områdena internationell adoption, familjerätt och familjerådgivning.

För området jämställt ansvarstagande för familjen ser MFoF att fler kvinnor än män söker familjerådgivning och tar del av föräldraskapsstödjande insatser. Det saknas dock lokal information om hur fördelningen ser ut och orsakerna bakom. MFoF kommer att utforska tillgången till lokal statistik samt vilket typ av stöd män eventuellt efterfrågar, för att sedan kunna sprida kunskap och lärande exempel till yrkesverksamma i kommun och region.

För området mäns våld mot kvinnor finns stora könsskillnader i vem som utsätter och vem som blir utsatt för våld, inklusive könsstympning och hedersrelaterat våld och förtryck. MFoF kommer att samverka med relevanta aktörer för att samla, tillgängliggöra och sprida kunskap om jämställdhet, maskulinitetsnormer och jämställt föräldraskap för att på så sätt stärka det lokala och regionala förebyggande arbetet.

De förväntade effekterna MFoF ser av jämställdhetsarbetet är bland annat en ökad hälsa och livskvalitet hos adopterade, ökad jämställdhet bland föräldrar, fler engagerade pappor, förbättrad anknytning mellan föräldrar och barn samt att flickors och kvinnors hälsa och utveckling förbättras. Resultatet av vårt arbete kommer att följas genom löpande och årlig uppföljning.

1. Inledning och bakgrund

Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) arbetar för att barn ska få en trygg uppväxt och bra relationer till sina föräldrar. Vi är kunskapsmyndighet för områdena föräldraskapsstöd, familjerådgivning och socialnämndernas familjerättsliga ärenden. Vi arbetar också för att adoptioner till Sverige ska ske på ett lagligt och etiskt godtagbart sätt.

MFoF ska bedriva och främja ett kunskapsbaserat arbete och ansvara för kunskapsförmedling i frågor som rör socialnämndernas familjerättsliga ärenden, familjerådgivning och föräldraskapsstöd. Vi ska även samordna stöd efter adoption och samordna den föräldrautbildning som kommunerna ska anvisa inför adoption, samt övervaka att den internationella adoptionsförmedlingen sker i enlighet med lag och Haagkonventionen. Myndigheten ska i all sin verksamhet främja barnets rättigheter, jämställdhet och ett jämställt föräldraskap.¹

1.1 Regeringsuppdraget

I ett ändringsbeslut till regleringsbrevet för 2020 (S2020/07380) gav regeringen MFoF i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten ska redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet 2022-2025 senast den 1 september 2021.

Redovisningen ska innehålla identifierade jämställdhetsproblem i samhället som myndighetens kärnverksamhet kan bidra till att lösa, samt förslag till åtgärder och uppföljningsbara mål för myndigheten. Det ska även beskrivas hur jämställdhet integreras i myndighetens interna processer samt innehålla identifierade förbättringsområden och planerade åtgärder.

2. MFoF:s arbete med jämställdhetsintegrering

Arbete med lika villkor och jämställdhet är en viktig del i MFoF:s systematiska arbetsmiljöarbete och en integrerad del i det utåtriktade arbete som myndigheten bedriver. MFoF reviderade under 2020 policy- och styrdokument för lika villkor och jämställdhet samt arbetade med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering ska ytterligare förstärka kunskap och kompetens kring jämställdhet på myndigheten samt vidareutveckla jämställdhetsarbetet i kärnverksamheten.

Under 2021 har MFoF tillsatt en myndighetsövergripande projektledare som har till uppgift att stötta utredarna i arbetet med att integrera jämställdhet i sin kärnverksamhet. Projektledaren stämmer löpande av med ansvariga verksamhetschefer samt generaldirektör. Myndigheten har även haft stöd av Jämställdhetsmyndigheten.

Arbetet med regeringsuppdraget har under året skett i fem delar:

1. Utbildning i jämställdhetsintegrering för samtliga medarbetare.
2. Verksamhetsanalyser av områdena föräldraskapsstöd, familjerådgivning, familjerätt, internationell adoption och ursprungssökning. Även ledningsgruppen och stab har genomfört analyser av sina respektive verksamheter.
3. Sammanställning och prioritering av identifierade jämställdhetsproblem.

¹ SFS 2017:292. Förordning med instruktion för Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd.

4. Analys av interna processer utifrån jämställdhet.
5. Integrering av uppföljningsbara mål och åtgärder i verksamhetsplanering för kommande år.

Nedan beskrivs varje del mer i detalj.

2.1 Utbildning i jämställdhetsintegrering

Under våren 2021 genomgick samtliga medarbetare och chefer Jämställdhetsmyndighetens webbutbildning om jämställdhetsintegrering i offentlig sektor. Utbildningen genomfördes i grupp och varvades med diskussioner. Utbildningsdagen var uppskattad och skapade en bra plattform för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Under dagen gick ansvarig chef även igenom planeringen för det fortsatta arbetet med att identifiera aktuella jämställdhetsproblem kopplat till den egna verksamheten.

2.2 Verksamhetsanalyser

Under juni 2021 arbetade MFoF med att analysera sin verksamhet, såväl internt som externt, utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Syftet var att identifiera jämställdhetsproblem som myndighetens kärnverksamhet kan bidra till att lösa. Varje arbetsgrupp arbetade utifrån en verksamhetslogik² där det första steget var att identifiera jämställdhetsproblem som medarbetarna stöter på i sitt dagliga arbete. Dessa analyserades sedan i relation till myndighetens uppdrag – kan MFoF påverka problemet och i så fall på vilket sätt - och målsättningar formulerades som uttrycker ett önskat läge eller slutmål. Utifrån målsättningen diskuterades sedan vilka aktiviteter MFoF behöver genomföra för att nå målet, vilka effekter dessa aktiviteter förväntas få för målgruppen och i förlängningen hur vi genom vårt arbete bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska delmålen.

Arbetet med verksamhetsanalyserna genererade värdefulla diskussioner och synliggjorde frågor och avvägningar som MFoF behöver göra i det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Det gav också myndigheten möjligheten att diskutera vilka aktiviteter som förväntas ge effekter för de målgrupper vi arbetar för, samt hur jämställdhetsintegreringen kan bli ett verktyg för att öka kvaliteten i den ordinarie verksamheten.

2.3 Sammanställning och prioritering

För att få en helhetsbild av de jämställdhetsproblem som identifierats för myndigheten sammanställdes sedan de färdigställda verksamhetsanalyserna. Några jämställdhetsproblem hade identifierats av flera arbetsgrupper vilket underlättar samordning och samarbete över verksamhetsgränserna i det fortsatta arbetet. Ansvariga chefer har sedan prioriterat vilka jämställdhetsproblem myndigheten ska arbeta med under 2022-2025. Fokus ligger på det "externa" arbetet, det vill säga där myndighetens utfall ska bidra till ökad jämställdhet för våra målgrupper och därmed även påverka de jämställdhetspolitiska målen.³ Parallellt med detta arbete kommer myndigheten att fortsätta utveckla det interna arbetet, se avsnitt 2.5.

2.4 Integrering i verksamhetsplan för kommande år

Användningen av verksamhetslogikmodellen i analysarbetet har underlättat för integrering av jämställdhetsarbetet i verksamhetsplaneringen. Tydliga målsättningar för vad som ska uppnås har formulerats och såväl aktiviteter som förväntade effekter är framtagna. Stabschef och verksamhetschef har tidsatt de prioriterade jämställdhetsproblemen så att det är tydligt vilket arbete som prioriteras under 2022 och vad som kommer påbörjas under efterföljande år. Under höstens verksamhetsplanering kommer jämställdhetsarbetet därmed att kunna lyftas fram och synliggöras mer än tidigare, arbetet resurssätts och den löpande uppföljningen säkerställs.

² Ekonomistyrningsverket 2016:31. Vägledning verksamhetslogik.

³ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1. Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013-2018.

2.5 Analys av interna processer

Under vårens arbete med verksamhetsanalyser genomförde staben och ledningsgruppen egna analyser av sina respektive verksamheter. En stor del av de jämställdhetsproblem som identifierades där var interna och hade fokus på utveckling av myndighetens interna arbetsprocesser. Sedan tidigare har MFoF även identifierat behov av exempelvis interna översyner av styrdokument och framtagande av nya rutiner för att säkerställa att myndighetens arbete genomsyras av jämställdhetsperspektivet där det är relevant och nödvändigt. Några av de utvecklingsområden som framkommit är:

- Kontinuerlig utbildning och fortbildning i jämställdhet för medarbetare och chefer.
- Checklista för jämställda styrdokument.
- Checklista för jämställd och inkluderande kommunikation.
- Översyn av mfof.se ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Könsuppdelad statistik där det är möjligt samt i utvecklingen av nya indikatorer.
- Säkerställa en tydligare styrning mot jämställdhetsperspektivet i verksamhetsplaneringen.
- Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetet ska göras inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning, föräldraskap, löner och andra anställningsvillkor.
- Rutin för löpande uppföljning av och stöd i jämställdhetsarbetet.

MFoF:s stabschef ansvarar för att säkerställa det interna arbetet med jämställdhetsintegrering och prioritera i vilken ordning de identifierade punkterna ska påbörjas utifrån utrymme och övriga uppdrag.

3. Prioriterade områden för MFoF:s jämställdhetsarbete 2022-2025

Utifrån genomförda verksamhetsanalyser har följande områden prioriterats för MFoF under perioden 2022-2025: jämställt stöd, jämställt föräldraskap, jämställt ansvarstagande för familjen, mäns våld mot kvinnor och samordning av jämställdhets-, HBTQi- och barnrättsperspektivet.

3.1 Jämställt stöd

En sned könsfördelning hos de som söker stöd via MFoF lyftes upp som ett jämställdhetsproblem såväl inom samtalsstödet för adopterade som inom uppdraget om ursprungssökning. Fler internationellt adopterade kvinnor än män har hittills sökt stöd via MFoF för att söka sitt ursprung, 77 procent kvinnor och 23 procent män. Detsamma gäller för personer som sökt adoptionsspecifikt samtalsstöd där 84% är kvinnor och endast 16% är män. Detta är att jämföra med andelen adopterade kvinnor och män i Sverige totalt där siffrorna är omvända med fler män än kvinnor.

	Samtalsstöd	Ursprungssökning	Adopterade totalt i Sverige (Källa: SCB)
Kvinnor	84%	77%	47%
Män	16%	23%	53%

Tabell 1. Könsfördelning för adopterade som sökt samtalsstöd respektivstöd i ursprungssökning hos MFoF.

Vad som är orsaken till den sneda könsfördelningen är inte klart i dagsläget, men det är inte troligt att behovet av stöd är mindre hos männen. I den delrapport som MFoF lämnade till Socialdepartementet i maj 2021 om resultatet av det adoptionsspecifika samtalsstödet framkommer att de vanligaste orsakerna är bland annat är psykisk ohälsa, hög psykosocial belastning och stress. I samtalen framkommer bland annat anknytning, identitet, arv och miljö samt utanförskap som vanliga teman.⁴ Även tidigare forskning om internationellt adopterade har visat de som grupp har en överrisk för psykisk ohälsa.^{5,6}

För de personer som sökt stöd hos MFoF för att söka sitt ursprung var de vanligaste orsakerna, förutom att hitta biologiska släktingar, att skapa en tydligare bild av sin livshistoria och ursprung samt få stöd i att få tillgång till och tolka handlingar som rör adoptionen. 34 procent av de som sökt stöd misstänker att deras adoption varit föremål för oegentligheter⁷.

Erfarenheter från vården visar att det är betydligt färre män som söker stöd för exempelvis psykisk ohälsa. I en rapport från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) beskrivs att flickor uppmuntras att vara lyhörda för sina egna och andras känslor från en relativt ung ålder, och de söker ofta kunskap och stöd i god tid, medan pojkar och unga män inte uppmuntras till att uppmärksamma och agera på emotionella behov på samma sätt.

⁴ MFoF 2021. Adoptionsspecifikt professionellt samtalsstöd till adopterade. Delrapport maj 2021.

⁵ Carlberg M. och Nordin Jareno K. 2007. Internationellt adopterade i Sverige. Vad säger forskningen? Socialstyrelsen, Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete, IMS.

⁶ Hjern et al 2020. Increased risk of suicidal behaviour in non-European international adoptees decreases with age – A Swedish national cohort study. EClinicalMedicine 29-30 (2020).

⁷ MFoF 2021. Pilotprojekt med individuellt stöd till internationellt adopterade vid ursprungssökning. Delrapport januari 2021.

Traditionella manlighetsnormer och -ideal kan göra att känslor som ilska och fientlighet är accepterat, och något som pojkar lär sig ge uttryck för, medan sårbarhet och nedstämdhet ses som svagheter.⁸ Utifrån denna logik kan det också vara så att samtalet som stödform inte lockar män i samma utsträckning som kvinnor, och/eller att män i högre grad skulle vilja ha stöd i någon annan form.

Utifrån denna hypotes vill MFoF utforska vad den sneda könsfördelningen kan bero på, för att i förlängningen kunna erbjuda relevant stöd till både kvinnor och män. Arbetet är prioriterat för 2022–2023, under förutsättning att regeringsuppdragen till MFoF förlängs.

Jämställdhetsmål	Jämställdhetsproblem	Mål för MFoF	Aktiviteter	Förväntade effekter
5. Jämställd hälsa	Fler adopterade kvinnor än män söker samtalsstöd samt stöd i ursprungssökning. MFoF når inte män i samma utsträckning trots att behoven av stöd troligen är desamma.	Fördelningen mellan kvinnor och män som söker stöd är jämnare över tid. Både män och kvinnor upplever stödet som relevant. MFoF ger ett likvärdigt stöd till kvinnor och män.	Dialogmöte med målgruppen för att undersöka frågeställningen. Förstudie kring orsaker till varför färre män söker stöd och vilket stöd män skulle föredra. Se över kommunikationsvägar och arenor för att nå fler män.	Fler män söker stöd. Hälsa och livskvalitet hos adopterade män som har behov av stöd eller vill söka sitt ursprung ökar.

Figur 1. Verksamhetslogik för området jämställt stöd.

3.2 Jämställt föräldraskap

I Sverige har jämställdhetsfrågan varit högaktuell länge, och vi anses vara ett av de mest jämställda länderna i världen. Trots detta präglas föräldraskapet fortfarande starkt av en traditionell syn på könsroller. Innan första barnet kommer är många par relativt jämställda, men då de blir föräldrar för första gången förändras ansvarsfördelningen för hem och barn. Mammor förväntas ofta att ta det största ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, samtidigt som de efter föräldraledigheten även förväntas gå tillbaka till ett heltidsarbete.⁹

Pappors engagemang i föräldraskap och hemarbete anses ofta mer frivilligt och de tar ut föräldraledighet mer på sina villkor än vad mammorna gör.¹⁰ Under barnets första två år tar mammorna ut ca 80 procent av föräldraledigheten medan pappan tar ut ca 20 procent. Detta får negativa konsekvenser för såväl mammor som pappor. Försäkringskassans statistik visar att småbarnsmammor är sjukskrivna dubbelt så mycket som småbarnspappor, även efter att småbarnsåren är förbi och barnen blivit äldre. Kvinnors hälsa påverkas därmed negativt. Ojämställd fördelning av föräldraledigheten påverkar också vilken lön en person får, vilka arbeten en kan ta och hur mycket en kan arbeta. Detta i sin tur påverkar livsinkomst och pension. Generellt påverkas kvinnors inkomst mer än mäns av att få barn.¹¹ Även parrelationen påverkas negativt av en ojämställd fördelning av ansvar, och risken för separation är högre bland ojämställda par.¹²

⁸ Sveriges Kommuner och Landsting (nu SKR) 2018. Maskulinitet och psykisk hälsa. Strategier för förbättringsarbete i vård och omsorg.

⁹ Socialförsäkringsrapport 2013:9. Föräldraledighetens betydelse för betalt och obetalt arbete. Försäkringskassan.

¹⁰ MÄN. Pappagrupper för jämställt föräldraskap.

¹¹ Försäkringskassan 2020. Inkomstutveckling efter barnafödande. Korta analyser 2020:3.

¹² Nilsson K. och Strand M. 2009. Skilsmässor och separationer: Betydelsen av rollspecialisering och jämställdhet. Sociologisk forskning vol. 46 (3) 19-36.

Ytterligare en effekt av ojämsställda parrelationer är en sämre omsorgskvalitet i relation till barnen för män som tar ut lite eller ingen föräldraledighet, medan relationen och kontakten mellan pappa och barn är bättre efter en eventuell separation i de fall pappan varit hemma när barnen är små.¹³ Studier har visat att män som tar ut föräldraledighet har bättre hälsa och lever längre än män som inte gör det.¹⁴ Även barnet påverkas positivt när föräldrarna är mer jämställda och tillgången till båda föräldrarna ökar.

Utifrån detta vill MFoF främja en mer jämställd syn på föräldraskap inom myndighetens samtliga verksamhetsområden. Frågan är prioriterad under hela perioden 2022-2025.

Jämställdhetsmål	Jämställdhetsproblem	Mål för MFoF	Aktiviteter	Förväntade effekter
2. Ekonomisk jämställdhet	Kunskapen om jämställt föräldraskap, dess betydelse för livsvillkor, parrelation samt för barns hälsa och utveckling varierar bland yrkesverksamma och beslutsfattare i kommuner och regioner. Detta kan leda till att jämställdhet ej prioriteras när de möter föräldrar.	MFoF främjar en jämställd och jämlik syn på föräldraskap inom sina sakområden.	Inkludera jämställdhet i översynen av medgivandeutredningar, FIA-utbildning och adoptionshandbok	Yrkesverksammars kunskap om jämställt föräldraskap, samt vilka negativa effekter ojämsställdhet kan få, ökar.
4. Jämna fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.			Utforska behov av kunskap om jämställt föräldraskap inom familjerättens och familjerådgivningens område.	Fler yrkesverksamma känner sig trygga med att lyfta frågor om jämställdhet med föräldrar.
5. Jämställd hälsa			Tydliggör hur ekonomisk ojämsställdhet kan påverka föräldrars beslut om vårdnad i FAQ på mfof.se.	Jämställdheten bland föräldrar ökar.

Figur 2. Verksamhetslogik för området Jämställt föräldraskap.

3.3 Jämställt ansvarstagande för familjen

Som tidigare beskrivits grundlägger könsbundna förväntningar på kvinnor och män normer och förväntningar för moderskap och faderskap. SKR beskriver i sin rapport *Maskulinitet och jämställt föräldraskap*¹⁵ att faderskap traditionellt har varit associerat med förvärvsarbete och försörjning, auktoritet och disciplin. Faderskap har därigenom tidigare inneburit ett avstånd från den nära och lyhörda omsorgen om barn. Moderskap har å andra sidan inneburit att ge omsorg, vara omhändertagande och sätta andra familjemedlemmars behov framför sina egna.

Pappors deltagande i mödravårdens föräldraskapsstöd är relativt högt, dock uttrycker många fäder att de känner sig vilsna inför förlossning och känner sig "objudna, osedda och allmänt oviktiga" inom mödravården. I barnhälsovården minskar pappors deltagande i föräldraskapsstöd jämfört med innan graviditeten, vilket kan bero på att det krockar med pappans arbetstider. För det föräldraskapsstöd som erbjuds när barnen blir äldre inom till exempel öppna förskolan, socialtjänsten eller ideell sektor saknas idag statistik över hur många kvinnor och män som deltar, men en avhandling från Göteborgs universitet¹⁶ som undersökt deltagande i universella föräldraskapsstödsprogram för tonårsföräldrar visade att det var betydligt fler mammor än pappor som deltog. Detta går i linje med övrig forskning, erfarenheter från kommunala föräldraskapsstödjare och länsstyrelsernas regionala kontaktpersoner. Som en kontrast till detta resonerar SKR i ovan nämnda rapport att pappor möjligen behöver mer föräldraskapsstöd än mammor, eftersom de generellt har ett mindre utvecklat socialt nätverk som kan fungera som stöd för att motverka negativa effekter av stress.

¹³ Socialförsäkringsrapport 2009:1. Hur länge spelar pappors föräldraledighet roll? Försäkringskassan.

¹⁴ Månsdotter A. 2006. Health, Economics and Feminism – on judging fairness and reform. Avhandling Umeå universitet och Statens folkhälsoinstitut.

¹⁵ Sveriges Kommuner och Landsting (nu SKR) 2018. Maskulinitet och jämställt föräldraskap. Arbete för pappors ökade delaktighet.

¹⁶ Alfredsson E. 2018. Growing together: Participation in and outcomes of programs for parents of adolescents. Göteborgs universitet, Psykologiska institutionen.

Familjerådgivningens roll under den första perioden av föräldraskapet är mycket viktig. Påfrestningarna på relationen ökar påtagligt när det första barnet kommer och många relationsproblem leder till separationer. Stöd i parrelationen kan förebygga familjesplittring och i sin tur leda till att barnen får en bättre uppväxtmiljö.¹⁷ Under 2020 besökte totalt 65 826 personer i åldrarna 18-69 år den kommunala familjerådgivningen i Sverige.¹⁸ Då statistiken inte samlas in könsuppdelad går det i dagsläget inte att säga hur många kvinnor respektive män som deltagit i samtal. Erfarenheter från kommunala familjerådgivare gör dock gällande att det oftast är kvinnor som tar initiativ och är drivande i att söka stöd i parrelationen från familjerådgivningen.

Idag saknas i allmänhet information om hur föräldrar, kvinnor och män, tar del av olika typer av stöd och rådgivning som erbjuds lokalt, och i synnerhet saknas information om mäns deltagande. MFoF genomförde 2019 en studie tillsammans med SOM-institutet vid Göteborgs universitet där vi bland annat frågade föräldrar hur de hanterar utmaningar i föräldraskapet. Det vanligaste var att föräldrarna hanterar utmaningar på egen hand, frågar sin partner eller kompisar. En liten andel av det totala antalet svarande (n=3860) angav att de nyttjar öppna mötesplatser för föräldrar som exempelvis öppen förskola (3%), kontaktar föräldrarådgivare/föräldraretelefon (<1%) eller nyttjar individuell rådgivning av professionella (11%, detta alternativ angavs främst vid utmaningar i parrelationen). Färre män än kvinnor angav att de nyttjar det stöd som finns lokalt oavsett stödform.¹⁹ Det är därför angeläget att få reda på mer om vilket typ av stöd män och pappor vill ha, och hur befintligt stöd kan göras mer tillgängligt. Frågan är prioriterad under 2022-2023.

Jämställdhetsmål	Jämställdhetsproblem	Mål för MFoF	Aktiviteter	Förväntade effekter
1. Jämn fördelning av makt och inflytande	Fler kvinnor än män söker familjerådgivning samt tar del av föräldraskapsstödjande insatser. Detta kan tyda på könsskillnader i förväntningar på att ta ansvar och initiativ för att främja familjens välmående, men också att insatserna ej är utformade eller anpassade för att passa båda könen.	Såväl män som kvinnor upplever familjerådgivning och föräldraskapsstöd som relevant och tillgängligt. Män och kvinnor har jämställda möjligheter att få stöd för att hantera parrelation och familjeliv.	Undersöka vilken typ av stöd män efterfrågar vid familjekonflikter och kriser i parrelationen. Undersöka tillgången till lokal könsuppdelad statistik för sökande till familjerådgivning och deltagande i föräldraskapsstöd. Inhämta och sprid lokala lärande exempel.	Yrkesverksamma blir bättre på att tillgängliggöra stöd för både kvinnor och män. Fler män tar initiativ till kontakt med familjerådgivning och tar del av föräldraskapsstöd vilket bidrar till fler engagerade pappor, förbättrad anknytning mellan pappa-barn och en ökad kunskap om jämställt föräldraskap. Jämställdheten bland föräldrar ökar.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.				
5. Jämställd hälsa				

Figur 3. Verksamhetslogik för området Jämställt ansvarstagande för familjen.

3.4 Mäns våld mot kvinnor

Riksdagen har beslutat om en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategin gäller alla former av fysiskt, psykiskt och sexuellt våld och hot om våld som riktas mot flickor och kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck med skiftande uttryck såsom könsstympning och tvångsäktenskap. Den nationella strategin betonar vikten av våldsförebyggande arbete och har som första målsättning att få till stånd ett utökat och verkningsfullt arbete som tar sikte både på att förhindra att våld upprepas och på att förebygga att våld alls uppstår.²⁰

¹⁷ SOU 2008:131. Föräldrastöd – en vinst för alla. Nationell strategi för samhällets stöd och hjälp till föräldrar i deras föräldraskap.

¹⁸ MFoF 2021. Statistik om kommunal familjerådgivning 2020. Faktablad.

¹⁹ MFoF 2020. Att vara förälder idag – föräldrars upplevelser av föräldrarollen och utmaningar i föräldraskapet.

²⁰ Skr 2016/17:10. En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Jämställdhetsmyndigheten skriver i sin handbok *Inget att vänta på*²¹ att genom att identifiera och påverka risk- och skyddsfaktorer för våldet kan aktörer tillsammans skapa en förändring och bryta en normalisering av våld och kränkningar i vardagen. Därigenom kan grövre våldsformer långsiktigt förebyggas. I den nationella strategin framhålls bland annat att föreställningar om våld och hot som legitima uttryck för manlighet aktivt bör motverkas i sammanhang som är särskilt viktiga i formandet av pojkars och unga mäns identitet. Dessa föreställningar om hur män är och bör vara kan upprätthållas av alla. Insatser för att ändra förväntningar på pojkar och män behöver därför rikta sig till alla, oavsett kön, och att säkra tillgången till tidigt föräldraskapsstöd är en av strategierna. Jämställdhetsmyndigheten lyfter fram. De trycker särskilt på behovet att utveckla metoder för att inkludera fler pappor och stärka pappans roll som omsorgsperson.

MFoF arbetar främst indirekt med föräldrar och barn genom att samla och tillgängliggöra kunskap för beslutsfattare och yrkesverksamma. Därigenom är det en utmaning att följa upp om det är MFoF:s insatser på området som i slutändan lett till minskat våld, då det är många led från vår insats till vårt önskade slutmål och den förväntade effekten. Dock kommer myndigheten utifrån vårt kärnuppdrag att bidra genom att synliggöra och lyfta fram det våldsförebyggande arbetet i vårt ordinarie arbete samt samla och tillgängliggöra befintlig kunskap tillsammans med andra nyckelaktörer i det våldsförebyggande arbetet. Frågan är prioriterad under 2022-2023.

Jämställdhetsmål	Jämställdhetsproblem	Mål för MFoF	Aktiviteter	Förväntade effekter
5. Jämställd hälsa	Kvinnor och flickor utsätts för våld i nära relation av pojkar/män.	Yrkesverksamma i kommuner och regioner har god kunskap om våld i nära relation, HRV och könsstymning, samt den förebyggande effekt	Lyft fram arbete för ett jämställt föräldraskap på nätverk och konferenser, då detta har visats ha en förebyggande effekt mot våld.	Yrkesverksamma upptäcker våld i högre grad än tidigare och erbjuder stöd till våldsutsatta samt förebygger och förhindrar potentiella våldsutövare.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	Flickor blir utsatta för könsstymning. Flickor löper högre risk att bli utsatta för hedersrelaterat våld (HRV) än pojkar.	jämställdhetsarbete och ett jämställt föräldraskap kan ha mot våld.	Samla befintliga, relevanta kunskapsmaterial om jämställdhet, föräldraskap och våld och sprid i myndighetens nätverk. Webbföreläsningar om HRV tills. med NCK ²² . Undersöka behov av kunskap om mäns våld mot kvinnor inom familjerättens och familjerådgivningens område.	Pojkars och mäns våld mot kvinnor upphör. Flickor och kvinnors hälsa och utveckling förbättras. Kunskapen om våld i nära relation, könsstymning och hedersrelaterat våld ökar i samhället.

Figur 4. Verksamhetslogik för området Mäns våld mot kvinnor.

3.5 Samordning av uppdragen om jämställdhetsintegrering, HBTQI och barns rättigheter

Under 2021 har MFoF startat flera utvecklingsarbeten som på olika sätt tangerar uppdraget med jämställdhetsintegrering. Ett av dem är att HBTQI-certifiera myndigheten. För att inte riskera att cementera heteronormen i arbetet med jämställdhet, utan snarare utmana den, kommer MFoF arbeta för att samordna dessa perspektiv och säkerställa kunskapsöverföring.

²¹ Jämställdhetsmyndigheten 2019. Inget att vänta på. Handbok för våldsförebyggande arbete.

²² Nationellt Centrum för Kvinnofrid (NCK).

Jämställdhetsmålen bygger på en intersektionell jämställdhetsanalys, det vill säga att hänsyn behöver tas till att människor inte enbart har olika makt och möjligheter utifrån kön. Människors förutsättningar är komplexa och påverkas av ett flertal faktorer där ekonomi, etnicitet, funktion, hudfärg och könsidentitet kan vara några exempel.²³ Jämställdhetsmyndigheten lyfter i sin slutrapport²⁴ fram att analyser av olika maktordningar i relation till kön kan ha stor betydelse för jämställdhetspolitikens genomslag, samt att det intersektionella perspektivet behöver stärkas i genomförandet av jämställdhetspolitiken.

Den svenska jämställdhetspolitiken och arbetet till följd av den har kritiserats för att vara heteronormativt. Detta riskerar att inverka negativt på HBTQI-personers levnadsvillkor, till exempel genom att bortse ifrån att det finns fler kön än två. Vidare kan jämställdhets- och HBTQI-arbetet stärka varandra, exempelvis genom mer träffsäkra målgruppsanalyser och genom att myndighetens resurser används mer effektivt vid samordning.²⁵

MFoF:s arbete med HBTQI-certifiering pågår under hösten 2021, och ska säkerställa att myndigheten har grundläggande HBTQI-kompetens. I anslutning till detta kommer en handlingsplan för det fortsatta arbetet med HBTQI-perspektiv tas fram.

Utöver arbetet med HBTQI arbetar MFoF även för att stärka myndighetens arbete med barns rättigheter. Myndigheten har vuxit snabbt under det senaste året och behov finns av att säkerställa att samtliga medarbetare har grundläggande barnrättskompetens samt att utveckla rutiner för hur vi beaktar barns bästa och implementerar barnrättsperspektivet i befintliga processer. Även i arbetet med barnets rättigheter ska en handlingsplan utarbetas.

Jämställdhet och normkritik är viktiga frågor inte enbart för vuxna utan även för barn. Barn blir tidigt medvetna om att människor ser olika ut och har olika kön, och sociala normer kring vad flickor respektive pojkar är och gör är ofta tydliga även för unga. Om normerna inte ifrågasätts eller diskuteras kan det påverka barns beteenden och valmöjligheter. Om de dessutom upplevs som begränsande kan det få konsekvenser för psykisk hälsa och välmående. Det finns även tydliga könsskillnader i områden som skolresultat och psykisk hälsa, men även våld bland unga.²⁶

För att säkerställa en väl grundad jämställdhetsanalys och samtidigt arbeta för barns rättigheter till bästa uppnåeliga hälsa, rätten till identitet samt ett liv fritt från diskriminering och trakasserier kommer MFoF att samordna arbetet med jämställdhet, HBTQI och barns rättigheter. MFoF strävar efter att erfarenheter och lärdomar från dessa utvecklingsarbeten ska berika varandra och att myndighetsövergripande verktyg och arbetssätt utvecklas som stärker och underlättar samtliga uppdrag.

²³ Nationella sekretariatet för genusforskning 2017. Så gör du: HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete. En handledning för dig som arbetar med jämställdhetsintegrering på myndighet.

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2019:1. Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutredovisning av utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013-2018.

²⁵ Statskontoret 2019:14. Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.

²⁶ Barnombudsmannen 2016. Barns röster om jämställdhet.

4. Förväntade resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering

Målet med arbetet med jämställdhetsintegrering är att verksamheten ska utvecklas så att den bättre bidrar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen. I arbetet med MFoF:s verksamhetsanalyser har en så kallad verksamhetslogik används för att säkerställa att föreslagna åtgärder och aktiviteter styr mot de formulerade målen och i förlängningen påverkar det identifierade jämställdhetsproblemet. Verksamhetslogikstanken illustreras i figuren nedan, som vi lånat av Statskontoret²⁷.



Figur 5. Illustration av verksamhetslogikens grundtanke utifrån Statskontorets "resultatkedja".

Även om samhällseffekterna av myndighetens jämställdhetsarbete många gånger kommer att vara svåra att mäta är tanken att verksamhetslogiken ska underlätta och skapa möjlighet för uppföljning av genomförda aktiviteter och resultat. I och med att verksamhetsanalyserna ska integreras i verksamhetsplaneringen inför 2022 kan respektive område behöva förtydligas ytterligare för att säkerställa att den så kallade resultatkedjan håller, samt för att ta fram relevanta mätpunkter för uppföljning. Detta kommer att bli ytterligare ett utvecklingsarbete som får löpa parallellt med jämställdhetsarbetet. Det långsiktiga målet är att kunna redovisa ett förändrat verksamhetsutfall som når de målgrupper som MFoF arbetar för, men som ett första steg behöver vi säkerställa att planerade aktiviteter genomförs och att vi uppnår de resultat vi förväntar oss av jämställdhetsarbetet. Detta kommer att kräva uthållighet och tydlig styrning från generaldirektör och ansvariga chefer mot de formulerade målen som presenterats tidigare i rapporten.

4.1 Sammanfattning av förväntade resultat och effekter

I tabellen på nästa sida sammanfattas de förväntade resultaten och effekterna av MFoF:s jämställdhetsarbete för åren 2022-2025.

²⁷ Statskontoret 2019:14. Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.

Förväntade resultat

Förväntade effekter

<p>Fler män söker samtalsstöd och stöd för ursprungssökning hos MFoF.</p>	<p>Hälsa och livskvalitet hos adopterade män som har behov av stöd eller vill söka sitt ursprung ökar.</p>
<p>Yrkesverksamma kunskap om jämställt föräldraskap, samt vilka negativa effekter ojämställdhet kan få, ökar.</p> <p>Fler yrkesverksamma känner sig trygga med att lyfta frågor om jämställdhet med föräldrar de möter.</p>	<p>Jämställdheten bland föräldrar ökar.</p>
<p>Yrkesverksamma blir bättre på att tillgängliggöra stöd i föräldraskapet för både kvinnor och män.</p> <p>Fler män tar initiativ till kontakt med familjerådgivning och tar del av föräldraskapsstöd.</p>	<p>Fler engagerade pappor, förbättrad anknytning mellan pappa-barn och en ökad kunskap om jämställt föräldraskap bland föräldrar.</p>
<p>Yrkesverksamma upptäcker våld i högre grad än tidigare och erbjuder stöd till våldsutsatta samt förebygger och förhindrar potentiella våldsutövare.</p>	<p>Flickor och kvinnors hälsa och utveckling förbättras.</p> <p>Kunskapen om våld i nära relation, könsstymning och hedersrelaterat våld ökar i samhället.</p>

Tabell 2. Sammanfattning av förväntade resultat och effekter 2022-2025.

4.2 Förutsättningar och risker som kan påverka möjligheten att nå önskade resultat

Kompetens

Jämställdhetsintegrering ställer höga krav på medarbetares och chefers jämställdhetskompetens. Kompetensen krävs både för att identifiera utvecklingsbehov och se jämställdhetsproblem, och för att formulera åtgärder och följa upp arbetet. För att kunskapen om jämställdhet ska leva vidare i myndigheten över tid är det viktigt att till exempel inte genomföra en utbildning vid endast ett tillfälle, utan att fortlöpande säkerställa att såväl medarbetare som chefer har möjlighet till fortbildning. Att skapa arenor för interna samtal och diskussion kring svåra frågeställningar är också viktigt för att hålla kompetensen levande. Målet är att skapa ett institutionellt lärande som stannar kvar i organisationen.²⁸

Motivation

Bland de förändringar som anses lyckade är framgångsfaktorerna ofta mänskliga. Om myndigheten har en kultur som premierar förändring blir arbetet lättare, likaså om erfarenheten från tidigare förändringar är positiva. Om erfarenheterna av förändringsarbete snarare är negativa av kommer motivationen hos medarbetarna för att genomföra förändringen vara låg²⁹. Faktorer som kan påverka medarbetarnas motivation positivt är till exempel att tidigt visa på de resultat som uppkommer, så att de ser att deras arbete gör skillnad, att löpande informera om hur projektet fortskrider samt att lyfta framgångar och ge positiv feedback inför hela arbetsgruppen.

²⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2020. Vägledning. Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.

²⁹ Ekonomistyrningsverket (ESV) 2017:70. Vägledning. Att leda förändring i offentlig verksamhet.

Tydlig styrning och stöd från ansvariga chefer

En viktig förutsättning för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska lyckas är att generaldirektör och ansvariga chefer bär arbetet och tydligt signalerar att det är viktigt. Ansvariga chefer behöver även skapa utrymme hos sina medarbetare för att arbeta med jämställdhet. Statskontoret skriver i sin utvärdering av JiM-programmet³⁰ att de myndigheter vars resultat har störst potential att nå målen ofta ser JiM som ett verktyg för att höja kvaliteten på den ordinarie verksamheten. Om cheferna inte axlar ansvaret och går i spetsen för arbetet är istället risken att det upplevs ske på bekostnad av ordinarie verksamhet, och därmed prioriteras ned.

Ytterligare en framgångsfaktor för ett bra jämställdhetsarbete är att integrera det med ordinarie processer, det vill säga att arbetet sker i linjeorganisationen. Jämställdhetssamordnaren bör snarare ha en samordnande och stödjande roll än en operativ roll, då det senare riskerar att göra så att arbetet blir personbundet och sker "vid sidan av" ordinarie arbete på myndigheten.

Löpande uppföljning

För att veta att arbetet går åt rätt håll och kunna bedöma när arbetet kommit i mål rekommenderas att mått för uppföljning definieras redan i planeringsskedet. Ansvariga chefer ansvarar för att regelbundet följa upp hur arbetet fortskrider för sina medarbetare och för att agera om något gör att planen behöver justeras. Löpande uppföljning möjliggör tidig justering av det fortsatta arbetet så att det har större potential att uppfylla de nationella jämställdhetspolitiska delmålen³¹. Externa uppföljningar av arbetet är också viktiga för att säkerställa att myndighetens arbete motsvarar målgruppernas behov.

Uthållighet

En viktig framgångsfaktor i förändringsarbete är uthållighet, både hos chefer och hos medarbetare. Det är viktigt att de som initierat förändringen fortsätter att vara aktiva och synliga genom hela arbetet. Genom att kontinuerligt lyfta upp jämställdhetsfrågorna och det arbete som sker på gemensamma möten såsom APT kommer uthålligheten stärkas. Om det uppkommer hinder i arbetet eller om förutsättningar förändras behöver det hanteras snabbt så att inte arbetet ramlar mellan stolarna.

Perspektivträngsel och målkonflikter

Att på en liten myndighet balansera flera tvärssektoriella regeringsuppdrag såsom jämställdhet, HBTQI och barnrätt kan vara en utmaning. Dels för att det ofta är samma personer i organisationen som leder och samordnar flera av dessa uppdrag, men också för att utredarnas tid är begränsad och främst ska användas till att leverera på myndighetens kärnuppdrag. För att arbetet ska bli resurseffektivt och upplevas som berikande behöver syftet och hur det kan bidra till att öka kvaliteten i verksamheten vara tydligt. I den mån det är möjligt kan också myndighetens olika utvecklingsarbeten samordnas. I de fall målkonflikter uppstår bör ansvariga chefer ta ett aktivt ansvar i prioriteringen av myndighetens olika uppdrag så att ansvaret inte faller på någon enskild medarbetare.

Samverkan med andra myndigheter

Enligt Jämställdhetsmyndighetens senaste delrapportering av uppdraget att stödja myndigheter i JiM-arbetet ska samverkan mellan olika aktörer för att lösa gemensamma ojämsställdhetsutmaningar främjas³². Syftet är att identifiera utmaningar som skär genom flera samhällssektorer och som ingen enskild aktör kan lösa på egen hand. Flera av de jämställdhetsproblem som MFoF identifierat är sådana att myndighetens arbete inte ensamt kommer att lösa problemet. MFoF välkomnar därför erfarenhetsutbyte och samverkan med andra myndigheter kring områden som rör familj och föräldraskap, där varje myndighet kan bidra med sin del.

³⁰ Statskontoret 2019:14. Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.

³¹ Se fotnot 30.

³² Jämställdhetsmyndigheten 2021. Delredovisning (1:5) av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2020-2025.

5. Uppföljning av jämställdhetsarbetet

Att följa upp och synliggöra resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering är viktigt dels för att bibehålla personalens motivation, och dels för att se om vidtagna åtgärder får önskad effekt. För några av de områden som MFoF prioriterat blir det första steget att genomföra en målgrupps- och behovsanalys för att säkerställa att åtgärden träffar rätt. När genomförandet och den så kallade resultatkedjan för respektive område säkerställts kan myndigheten ta fram relevanta mätpunkter för uppföljning. I vissa fall saknas befintliga data och nya mått behöver då eventuellt utvecklas. Detta utvecklingsarbete kommer att löpa parallellt med jämställdhetsarbetet.

Uppföljningen av jämställdhetsarbetet kommer att ske på två nivåer: löpande uppföljning för att säkerställa att arbetet följer planen, och årlig uppföljning som redovisas i myndighetens årsredovisning.

5.1 Löpande uppföljning

Genomförandet av jämställdhetsarbetet kommer ske på verksamhetsnivå, i kärnverksamheten, men generaldirektören och ansvariga chefer har ansvaret för att skapa förutsättningar för framgång. Ansvariga chefer är aktiva i att säkerställa att arbetet har goda förutsättningar att lyckas och påverkar arbetet i en positiv riktning. För att stödja detta sker uppföljning av arbetet löpande, samtidigt som utvecklingsarbetet pågår, och inte enbart en gång i halvåret eller årligen i årsredovisningen. Cheferna signalerar tydligt att de är intresserade av att ta del av resultatet från arbetet, och följa att de aktiviteter som specificerats faktiskt genomförs.³³

I och med att myndighetens prioriterade områden för jämställdhet ska integreras i verksamhetsplaneringen inför 2022 följs arbetet upp löpande på samma vis som övrig verksamhet. Regelbundna träffar för avstämning bokas in så att utredarna har möjlighet att lyfta såväl resultat och framgångar som uppkomna hinder till ansvarig chef relativt snabbt. Ansvariga chefer blir då även mer delaktiga i satsningens utveckling och får bättre insyn i verksamhetens praktik.

5.2 Årlig uppföljning

Den årliga uppföljningen av MFoF:s jämställdhetsarbete följs upp i årsredovisningen. Genomförda aktiviteter beskrivs, men fokus ligger på att redovisa vilket resultat som uppnåtts i relation till de satta målen, och vilka effekter som eventuellt kunnat påvisas. Vidare görs en analys och bedömning av dessa resultat, inklusive hur arbetet påverkat de ojämställdhetsproblem som myndigheten identifierat.³⁴

I årsredovisningen presenteras även tillgänglig individstatistik könsuppdelat. I dagsläget gäller detta således regeringsuppdragen om adoptionspecifikt samtalsstöd och stöd till ursprungssökning, då det endast är i dessa två uppdrag som MFoF arbetar direkt med individer.

³³ Uppdrag psykisk hälsa 2017. Helhet, hållbarhet och resultat - En guide för sociala investeringar. Organisatoriska, strategiska och operativa aspekter.

³⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2020. Vägledning. Stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.