



UPPSALA
UNIVERSITET

Putting Priority into Practice

Utvärdering av implementeringen av Sidas plan för
jämnställdhetsintegrering

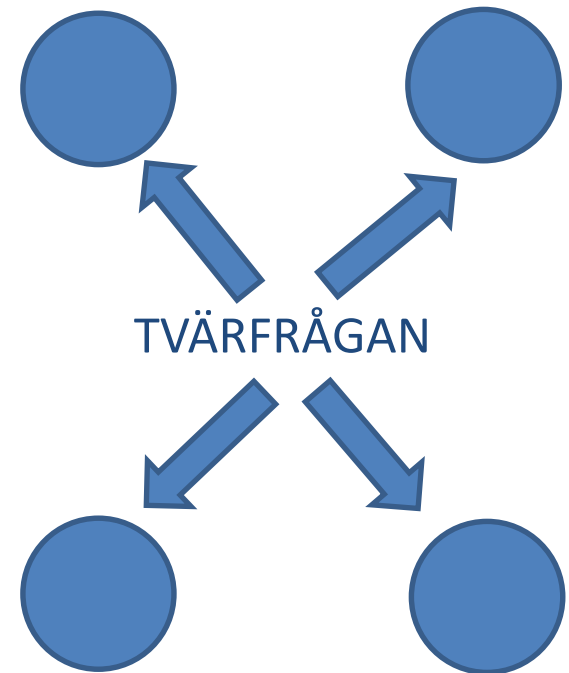
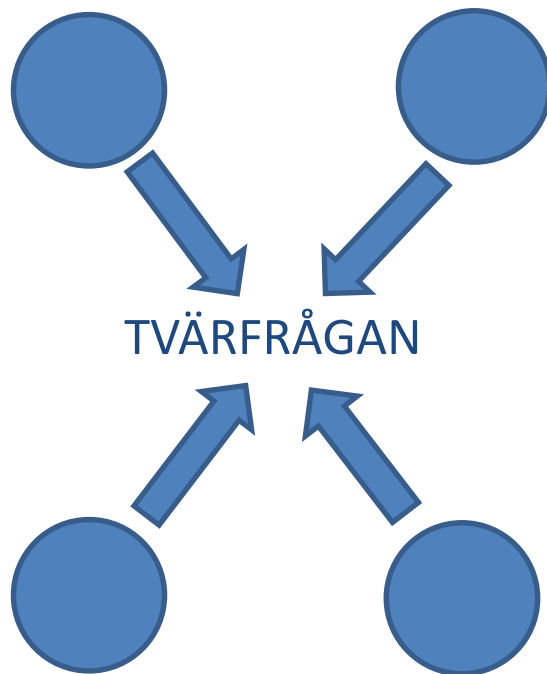
Elin Bjarnegård
SVUF 2022

Följeforskning genomförd tillsammans med Fredrik Uggle på uppdrag från
Expertgruppen för biståndsanalys (EBA)



UPPSALA
UNIVERSITET

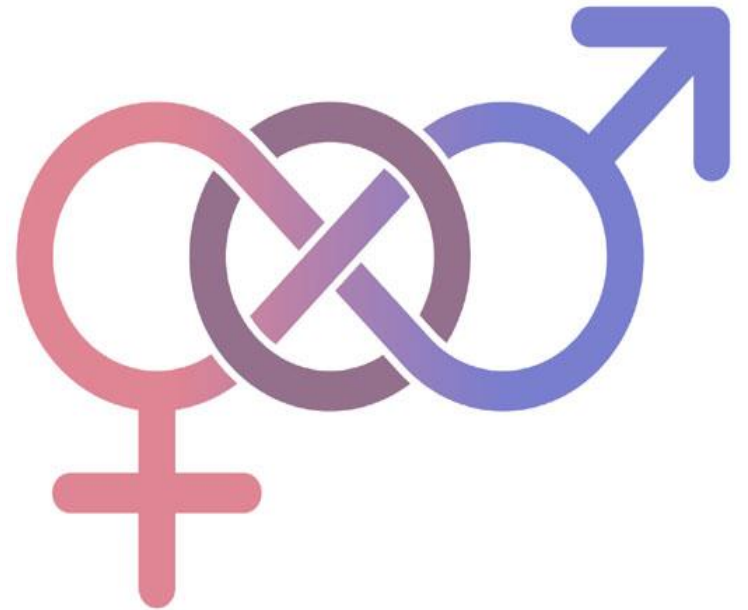
Utvärdering av tvärfrågor





UPPSALA
UNIVERSITET

Vad är jämsställdhets- integrering?



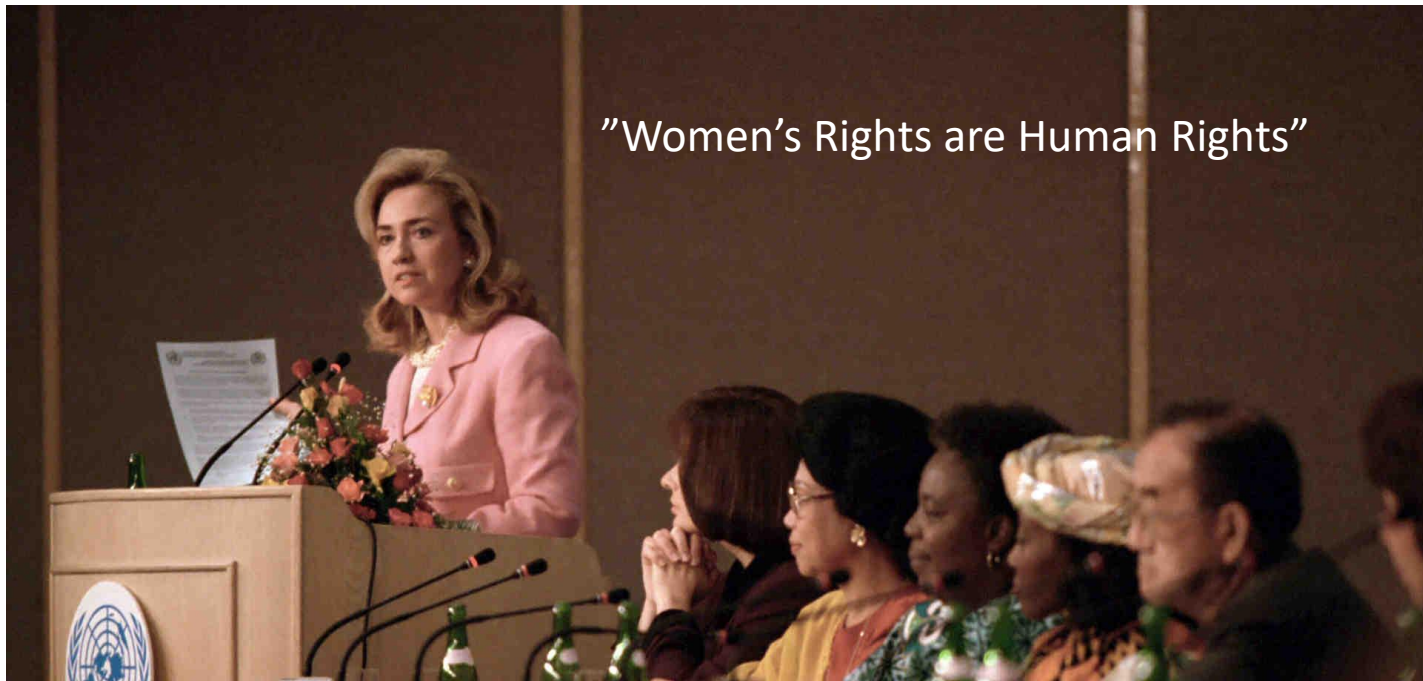


UPPSALA
UNIVERSITET

The Beijing Platform for Action

1995

The United Nations' World Conference for Women in Beijing





UPPSALA
UNIVERSITET

Gender Mainstreaming

Jämställdhet ska prioriteras och ett genusperspektiv appliceras....

- i alla policyområden
- i varje steg i policyprocessen
- av alla i en organisation

Genusfrågor/jämställdhet ska inte endast behandlas som en separat fråga.



UPPSALA
UNIVERSITET

Sweden – "jämsställdhetsintegrering"



Prop.
1993/94: 147

Regeringens proposition
1993/94:147

Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 17 februari 1994

Carl Bildt

Bengt Westerberg
(Socialdepartementet)



Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen redovisas förslag och bedömningar som rör fördelningen av kvinnors och mäns makt och inflytande – i beslutande församlingar, i ekonomin och i familjen m.m. samt vissa ändringar i jämställdhetslagen (1991:433).

Medel föreslås för ett utvecklingsarbete för att öka kvinnorepresentationen i beslutande församlingar. En särskild satsning kommer att göras för att andelen kvinnor på chefsnivå i näringslivet skall öka.

En utredning kommer att tillsättas för att belysa skillnader i kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt på individ-, familje- och samhällsnivå. Ett uppdrag kommer att ges för att stimulera ett utvecklingsarbete om lönebildning och löneskillnader i ett könsperspektiv.

Den nuvarande bestämmelsen om att jämställdhetslagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet och om jämställdhetsplan får ersättas av andra regler i kollektivavtal föreslås ändrad så att arbetsgivaren alltid blir skyldig att iaktta lagens regler även om kollektivavtal finns. Området för Jämställdhetsombudsmannens (JämO) tillsyn utökas på motsvarande sätt. Vidare föreslås att arbetsgivare med tio anställda eller fler skall vara skyldiga att årligen kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. En översikt över kartläggningen skall tas in i den jämställdhetsplan som en sådan arbetsgivare skall upprätta årligen. JämO föreslås dessutom få möjlighet att i ett mål om könsdiskriminering åberopa även annan lagstiftning än jämställd-



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2016/418

Plan för jämsställdhetsintegrering 2017-2019



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

STYRANDE DOKUMENT SLU ID: ua 2017.1.1.1-1795

Sakområde: Visioner och strategier av övergripande karaktär

Dokumenttyp: Måldokumentstrategi	Beslutsdatum: 2017-05-09
Beslutsfattare: Rektor	Träder i kraft: 2017-05-15
Avdelning/kansli: Planeringsavdelningen	Giltighetstid: 2019-12-31
Handläggare: Tina Sjöström	Bor uppdateras före: 2019-12-31

Bilaga till: Rektors beslut den 9 maj 2017

Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017-2019



UPPSALA
UNIVERSITET

Utvärdering av Sidas plan för jämsställdhets- integrering



Sida



UPPSALA
UNIVERSITET

Utmaningar och möjligheter

- Ny policy matchar inte existerande praxis
- Alla – och ingen – blir expert
- Mycket snack och lite verkstad
- Stöd och resurser
- Dubbel strategi: expertis och delat ansvar
- Byråkratisering: regelstyrda organisationer och aktörer





UPPSALA
UNIVERSITET

Sidas plan för jämställdhetsintegrering 2015-2018

Specifika resultat

Ökat fokus på jämställdhet som huvudsyfte och jämställdhetsintegrering inom specifika områden	1. Sida har ökat medel till insatser med jämställdhet som huvudsyfte inom alla sektorer 2. Inom miljö, klimat och resiliens, produktiva/icke-sociala sektorer görs en särskild prioritering av jämställdhet. 3. Jämställdhet är integrerat i Sidas humanitära insatser 4. Nya former för utvecklingsfinansiering används strategiskt för att främja jämställdhet.
Kvalitetshöjning av Sidas arbetssätt och rutiner för jämställdhetsintegrering	5. Jämställdhet är en strategisk prioritering i Sidas målbild 2016-2018 6. Jämställdhetsanalys genomsyrar rutiner för strategiutveckling och operationalisering 7. Jämställdhetsanalys genomsyrar rutiner för beredning, uppföljning och resultat 8. Ansvar, roller och kompetens i jämställdhetsarbetet är tydliggjort och stärkt 9. Jämställdhet är prioriterat i dialog med samarbetspartners
Ambitionshöjning av Sidas jämställdhets- och mångfaldsarbete utifrån ett organisations- och arbetsgivarperspektiv	10. Sidas interna jämställdhets- och mångfaldsarbete grundar sig på en analys av organisationens utmaningar. Strategiska utmaningar är adresserade.

- Ökat fokus på jämställdhet som huvudsyfte och jämställdhetsintegrering inom vissa områden
- Kvalitetshöjning av Sidas arbetssätt och rutiner för jämställdhetsintegrering
- Ambitionshöjning av Sidas jämställdhets- och mångfaldsarbete utifrån ett organisations- och arbetsgivarperspektiv



UPPSALA
UNIVERSITET

Utvärderingens upplägg

- På uppdrag av Expertgruppen för biståndsanalys (EBA)
- Följeforskning i tre faser mellan 2016 och 2018.
- Tre fokusgrupper, analys av 150 insatser, dussintals landstrategier och strategirapporter, två fallstudier (Myanmar and Zambia), kartläggning av infrastruktur för jämställdhet, 80+ intervjuer med Sidaanställda, partners och andra givare.



UPPSALA
UNIVERSITET

Studiens fokus

- Planen, men även jämställdhetsintegrering i ett bredare perspektiv
- Den stora utmaningen: implementering
- Fokus på områden/insatser/handläggare som inte har jämställdhet som sitt expertområde



UPPSALA
UNIVERSITET

Förutsättningar för jämställdhetsintegrering



Lång tradition av att prioritera
jämställdhet – obefintligt (öppet)
motstånd

Dubbel strategi: experter och
allmänt ansvar

Omfattande och relevanta
stödfunktioner

Planen avspeglar inte en avsevärd
ambitionshöjning

Få obligatoriska rutiner för Sidas
personal

Få "pekpinnar" eller "mallar" till
partners



UPPSALA
UNIVERSITET

Hur arbetar Sidas personal och partners med jämställdhet?



Jämställdhetsaspekter är ofta framträdande i dialog och insatser.

Tydlig ökning i andelen insatser med jämställdhet som huvudmål.

Partners förknippar Sida med jämställdhet.

Varierande kompetens men högt självförtroende.

Syn på jämställdhet som något "instinktivt".

Genusanalyser genomförs inte genomgående och systematiskt i insatser, strategibidrag och rapporter.



UPPSALA
UNIVERSITET

Vad är tillräckligt bra?

- Vad är ambitionsnivån till att börja med?
- Finns det en samsyn om vad jämställdhetsintegrering innebär?
- Underlättar stödfunktionerna organisatoriskt lärande?

- Genomförs genusanalyser?

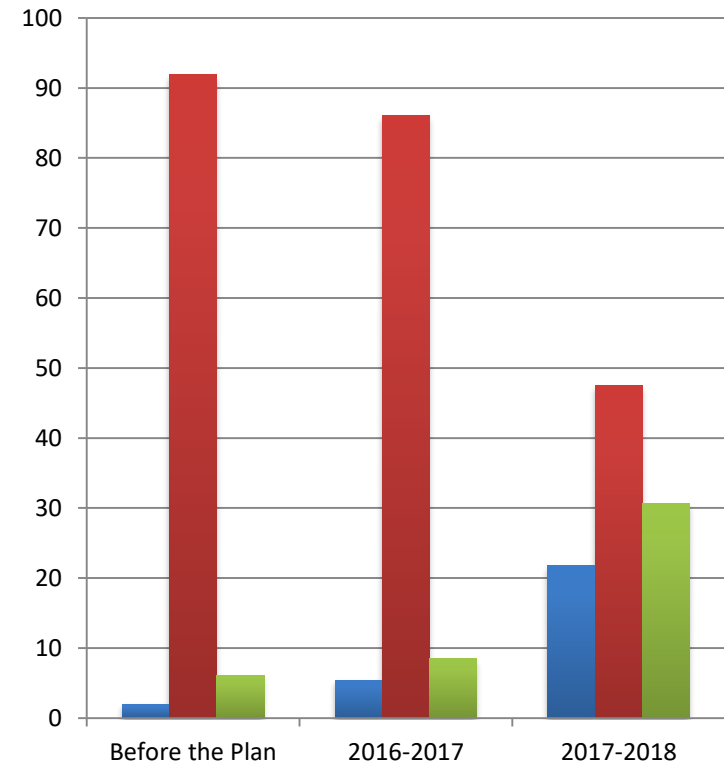
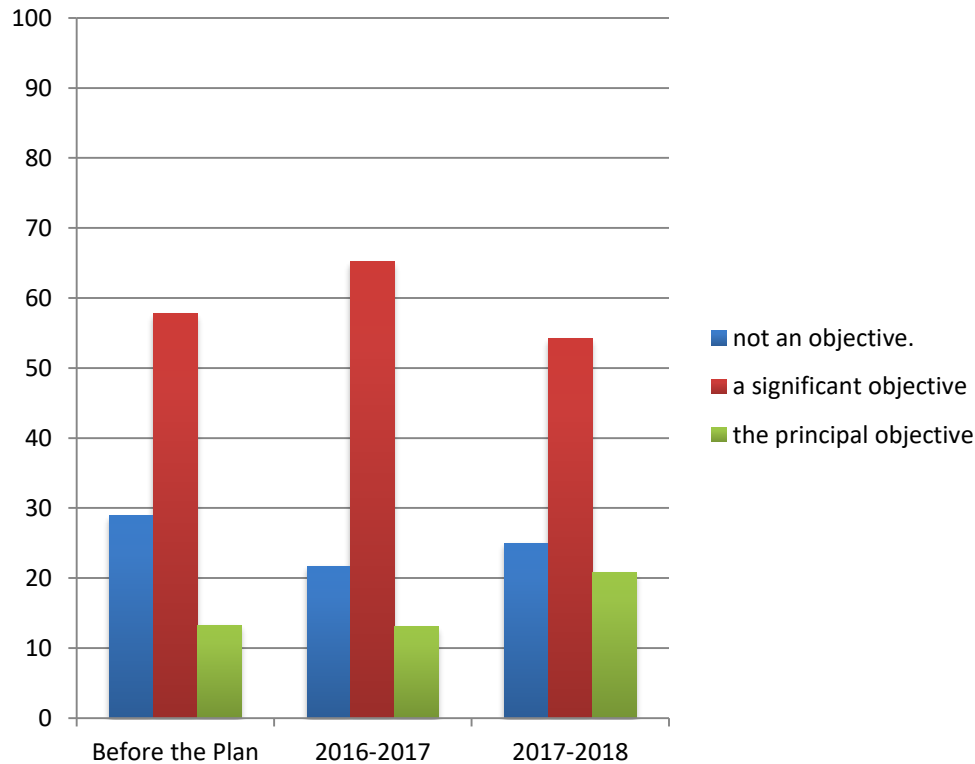
Diskuteras konsekvenserna av att applicera (eller inte) ett genusperspektiv? Är diskussionerna baserad på någon sorts analytiskt ramverk eller empirisk evidens (könsdisaggregerad statistik, konsekvens- eller riskanalys, praktisk/strategisk etc.)

- Kan jämställdhetsintegreringen anamma nya perspektiv?
(T.ex. makt, maskuliniteter, intersektionalitet)



UPPSALA
UNIVERSITET

Sidas insatser (viktad och oviktad)



...men bara 62% av insatserna där jämställdhet är det huvudsakliga målet bygger på en meningsfull genusanalys....



UPPSALA
UNIVERSITET

Indikatorer

“Vi talar mycket om tvärfrågor. Gender markers har blivit ett fokus för samtalet. [...] Men vi halkar av banan om det viktiga är om det är en etta eller en tvåa. Det handlar väldigt mycket om ettor och tvåor.”

(Deltagare i fokusgrupp med handläggare)

“Jag tror att det är jättebra att använda indikatorer för att följa upp, men inte att styra på indikatorer. Just nu är det styrning på indikatorer. Det blir jättelätt att vi talar om ett statistiskt mått snarare än om effekter av vår verksamhet.

(Intervju med person i ledningsroll)



UPPSALA
UNIVERSITET

Ingen systematisk variation

Närvaron av genusanalys är inte beroende av t.ex. policyområde eller geografiskt område.





UPPSALA
UNIVERSITET

Relationen med partners

“We [Sida’s staff] could all be gender experts, but we would not still have results on the ground, unless we get the partners to work well with this.”

(Utsänd från Sida på svensk ambassad)

“There was a time when we asked for someone from Stockholm to do a training of all staff, but they answered that ‘You have [name of a national programme officer] there, she can do the training’. But it is not the same thing, everyone has their own standards.”

(National Programme Officer)



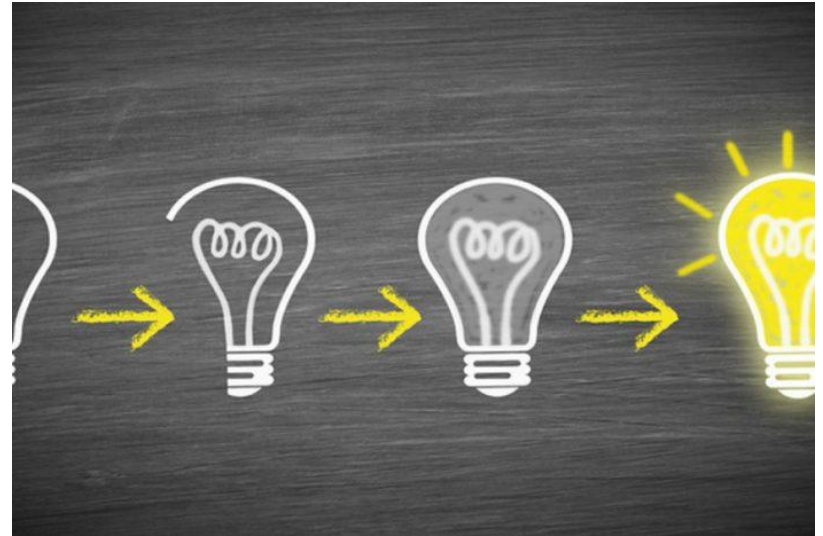
Sammanfattning

- Sidas behandling av jämställdhet präglas av engagemang och självsäkerhet. (*"Det sitter i ryggraden/väggarna/vårt DNA"*)
- Arbetet är dock inkonsekvent, och brister i enhetlighet och systematik (delegerade till avdelningar/enheter).
- Behandlingen av frågan tycks i hög grad bero på handläggarnas och deras närmaste chefers engagemang och intresse för frågan.
- Tidsbrist och mängden av mål och perspektiv påverkar handläggarnas förmåga negativt.



UPPSALA
UNIVERSITET

Lärdom för arbete med tvärfrågor?





UPPSALA
UNIVERSITET

Organisatoriskt lärande

- Prioritering till praktik
- Självförtroende till kompetens
- Intuition till instruktion

“The truth is, gender equality is almost a victim of its own success. Everyone takes it for granted.”