

Försäkringskassans arbete med jämställdhetsintegrering



Försäkringskassan

Förord

Jämställdhetsfrågor är inget nytt för Försäkringskassan. Arbetet på detta område har pågått i många olika delar av verksamheten under en lång rad av år. Men för första gången har vi nu tagit ett helhetsgrepp, för att på ett strukturerat sätt integrera jämställdhetsperspektivet i alla våra beslutsprocesser. Målet är att få in jämställdhetsperspektivet som en naturlig del i hela verksamheten.

Arbetet har bedrivits som en del av regeringens satsning under 2013–2014 på att utveckla jämställdhetsintegrering inom statsförvaltningen. Alla delar av verksamheten har belysts, från verksamhetsstyrning, där ett antal indikatorer har tagits fram för uppföljning och utvärdering, till analyser av eventuella könsskillnader i handläggningen och jämställdhetsintegrering av vår inköps- och upphandlingsprocess.

Utbildningar har också tagits fram. De är till för alla oss som behöver fundera över vilka föreställningar vi och andra har om människor vi möter, till exempel om hur män och kvinnor är eller att du skulle vara på ett visst sätt för att du har en funktionsnedsättning.

Med den här skriften vill vi dela med oss av våra kunskaper och erfarenheterna från de senaste årens arbete. Trevlig läsning!

Ann Persson Grivas, vikarierande generaldirektör

Försäkringskassans arbete med jämställdhetsintegrering – från plan till resultat

Ett jämställt samhälle, där Försäkringskassan är en central aktör som tillsammans med andra driver utvecklingen framåt.

Denna vision ligger till grund för Försäkringskassans arbete med jämställdhetsintegrering. Den sammanfattar också den ambition som har präglat arbetet hela vägen.

– Jämställdhetsintegrering är egentligen en enkel strategi. Med hjälp av könsuppdelad statistik identifierar vi ojämställdhet, gör en genusanalys och genomför därefter åtgärder som motverkar ojämställdheten. Vi utvärderar om det fungerade. Att göra detta i praktiken och dessutom i en stor organisation där mycket annat utvecklingsarbete också ska genomföras är en riktig utmaning, förklarar Karina Solax Stridh, som är projektledare för Försäkringskassans arbete med jämställdhetsintegrering.

Regeringen gav Försäkringskassan i uppdrag att under 2013 ta fram en plan för hur verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen skulle genomföras under 2014 och innehålla beskrivning av utvecklingsbehov, mål, aktiviteter och budget. Den skulle också beskriva hur lärdomarna från utvecklingsarbetet skulle tas tillvara i myndigheten framöver.

– Många människor kommer i direkt kontakt med Försäkringskassan. Där det finns människor skapas

jämställdhet och ojämställdhet, varför det i vår verksamhet finns uppenbara kopplingar till jämställdhetspolitiken, säger Ylva Bernrup projektägare för Försäkringskassans arbete med jämställdhetsintegrering.

Den stora bredden i Försäkringskassans verksamhet med föräldraförsäkring, sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring och stöd till personer med funktionsnedsättning gör att det finns tydliga kopplingar till alla jämställdhetspolitiska delmål.

– I arbetet med handlingsplanen identifierade vi ett antal utvecklingsbehov som vi utgick från när vi formade mål och aktiviteter för att röra oss mot visionen. Handlingsplanen har visat sig vara mycket hållbar i det fortsatta arbetet med genomförandet, sammanfattar Ylva Bernrup.

Den viktigaste framgångsfaktorn har varit ledningens stöd och engagemang.

– Jämställdhet är en sådan fråga som kan uppfattas som valbar. Så har det inte varit hos oss. I de olika delprojekten har vi använt myndighetens fulla bredd av kompetenser, erfarenhet och kunskap om organisationen. Många aktiviteter har krävt helt nya, kreativa lösningar på problem vi identifierat. Därför har det också blivit spännande och oförutsedda effekter, till exempel ett samarbete med HR-organisationen och

samtal om hur vi ska använda analyser och rapporter på ett mer effektivt sätt i verksamhetsutvecklingen, berättar Karina Solax Stridh.

I Försäkringskassan är jämställdhetsintegrering en del av arbetet för mänskliga rättigheter och likabehandling.

– Kunskapen om hur normer för kön påverkar våra föreställningar om oss själva och andra är grunden för att kunna skapa jämställdhet i verksamheten. Den kunskapen utgör också grunden för att förstå hur andra maktordningar påverkar hur vi möter människor, och hur det påverkar vårt sätt att utföra vårt uppdrag. I det fortsatta arbetet med likabehandling kommer vi därför bygga vidare på insikter, kunskaper och modeller som vi utformat för jämställdhetsintegrering, avslutar Karina Solax Stridh.

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 (*Europarådets definition*).

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.

Jämställdhetspolitikens delmål är:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Leda och styra för jämställdhetsintegrering

Försäkringskassan har tagit fram en modell för jämställdhetsintegrering i styrningen av myndigheten. Till den finns tydliga instruktioner, stöd och ledningsansvar. Samtliga avdelningschefer ska i sin planering beskriva hur deras organisationsdel ska arbeta med jämställdhetsintegrering och hur insatserna ska följas upp.

Lennart Lundberg, controller på avdelningen som arbetar med ersättningar till personer med funktionsnedsättningar, var med och tog fram modellen. Han tycker att det var bra att jämställdhetsintegrering lyftes fram i planeringsförutsättningarna.

– Vi fick hjälp med att planera in konkreta aktiviteter för 2015. I vår färdplan fram till 2017 har vi skrivit in ”Inga osakliga skillnader ska finnas i handläggning, beslut och bemötande på grund av kön”, berättar Lennart Lundberg. Arbetet med jämställdhetsintegrering ger bättre möjlighet till tydligare och mer varaktigt avtryck. Högsta ledningen har fokus på frågan och genom att löpande följa upp arbetet med jämställdhetsintegreringen tror jag att vi kan skapa en påtaglig förändring.

Under 2015 kommer alla chefer att erbjudas stöd för att planera fler insatser för jämställdhetsintegrering. Genom nya gemensamma kvalitetsindikatorer som är uppdelade per kön kommer det också att bli enklare för chefer och controllers att hitta relevant statistik att utgå ifrån.

Försäkringskassan ledningsgrupp har under året utbildats i jämställdhetsintegrering och normkritik för att skapa en gemensam utgångspunkt och samsyn om vad det innebär att leda för jämställdhetsintegrering.

Lars-Åke Brattlund, chef för avdelningen Gemensamma försäkringsfrågor, deltog i utbildningen.

– Det som gjort det största intrycket på mig är hur jag omedvetet påverkas av mitt eget normtänkande. Det är tankar jag bland annat fått med mig i min uppväxt och sådant som jag förväntas vara genom att jag är svensk medelålders man i chefsposition. Det jag kommer att bära med mig är en insikt att jag måste våga ifrågasätta mig själv och låta mig ifrågasättas eftersom mitt agerande och tänkande inte alltid styrs av faktorer jag är medveten om. Att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering känns helt självklart och viktigt utifrån att vi alla påverkar allt från utfallsrättvisa, till bemötande och andra kvalitetsaspekter.

Försäkringskassan – en kunskapsmyndighet med fokus på jämställdhet

Arbetet med jämställdhetsintegrering måste grundas på kunskap. Det förutsätter att vi följer upp, utvärderar och analyserar resultatet av olika beslut och aktiviteter ur ett könsperspektiv. Under 2014 genomfördes därför kvantitativa analyser av sjukfrånvaro och assistansersättning. Att just dessa områden analyserades berodde på att tidigare undersökningar visat på att det eventuellt kan finnas könsskillnader. Analyserna gällde handläggning, beslut och för assistansersättning även bemötande.

– Analyserna visar att det förekommer små men signifikanta könsskillnader, men vi kan inte säga om de beror på handläggningen i sig, säger Carlos Arreyes, som är analytiker och delprojektledare. Vi kommer att behöva kompletterande analyser i form av bland annat aktgranskningar och intervjuer för att ta reda på det.

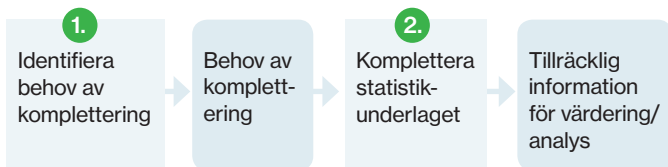
Men det räcker inte med att kunskapen finns hos experterna: för att leda till förändring måste den också återföras till verksamheten. Då krävs fungerande rutiner för detta. Därför har analytiker, controllers och verksamhetsutvecklare tagit fram en modell i fyra steg: identifiera könsskillnader, analysera om de är osakliga, genomföra åtgärder och följa upp dem. Modellen arbetades om till en riktlinje som stödjer arbetet att gå från att enbart uppmärksamma könsskillnader, till att identifiera vilka av dem som är osakliga och faktiskt genomföra relevanta åtgärder för att få bort dem.

– Genom att vi tar fram mål och mått för jämställdhetsintegrering, uppmärksammar könsskillnader i statistiken och sedan har en metod för att identifiera, förebygga och motverka osakliga könsskillnader blir detta en naturlig del i verksamhetsutvecklingen, säger Ingmari Hielm Jakobsson, delprojektledare och ansvarig för arbetet med riktlinjen.

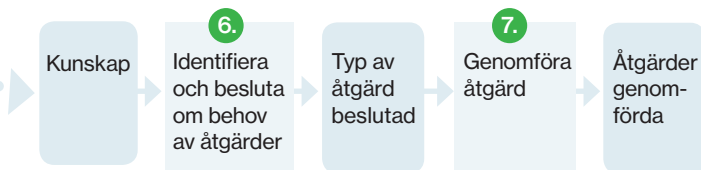
Ingmari Hielms tips till andra myndigheter är att ta fram liknande stöd som passar deras verksamhet. Men först behövs statistik som är uppdelad på kön. Sedan måste det finnas kompetens för att analysera vad skillnaderna beror på, så att det går att sätta in rätt åtgärder och följa upp effekten av dem.

Riktlinjer för att identifiera, förebygga och motverka osakliga könsskillnader i kärnverksamheten

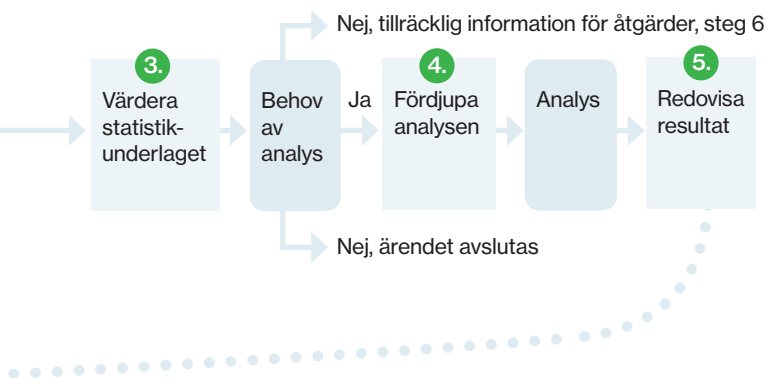
Komplettera information



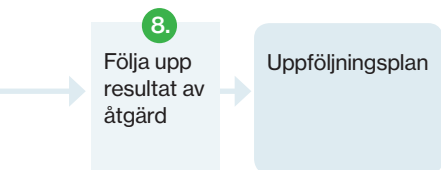
Besluta om och genomföra åtgärder



Värdera och analysera underlag



Följa upp resultat av åtgärder



Kompetensutveckling för jämställdhetsintegrering

Försäkringskassan har tagit fram en webbutbildning om jämställdhetsintegrering som ska minska osakliga könsskillnader i handläggningen. Statistiken visar nämligen att det finns skillnader, särskilt inom sjukförsäkringen. Vissa skillnader beror på yttre faktorer, som till exempel att läkarna bedömer olika beroende på patientens kön. Men det finns också skillnader som kan bero på Försäkringskassan.

– De val som vi på Försäkringskassan gör påverkar många människors liv. Vissa av dem är omedvetna, men genom att reflektera och bli medvetna om dem kan vi skapa förändring, säger Paulina Carlsvärd, kompetensutvecklare på Försäkringskassan och den som ansvarade för webbutbildningen.

– Vårt mål är att se över det som vi faktiskt kan påverka, berättar Paulina Carlsvärd. I webbutbildningen visar vi hur normer påverkar oss, vilket stöd för jämställdhetsintegrering som finns och att jämställdhet är del av att behandla alla likvärdigt.

Utbildningen ska ge ett normkritiskt förhållningssätt. Det handlar om att ifrågasätta de ofta omedvetna föreställningar som styr oss. Utbildningen tar till exempel upp den ojämna fördelningen av föräldrapenninguttaget mellan mammor och pappor.

Webbutbildningen ger en grund. De medarbetare som sedan behöver fördjupa sina kunskaper har möjlighet att delta i tre lärarledda utbildningar inom jämställdhetsområdet: ”Att styra för jämställdhetsintegrering”, ”Jämställdhet i kundmötet” och ”Mäns våld mot kvinnor”. Utbildningarna är praktiskt förankrade i handläggningen, och deltagarna får efter genomförandet ett metodstöd att använda i handläggningen.



– Det är en fördel om medarbetare går utbildningen tillsammans med sin arbetsgrupp. De kan då gemensamt reflektera kring det som tas upp i utbildningen och hur de kan arbeta vidare, säger Karina Solax Stridh, huvudprojektledare för jämställdhetsintegrering i Försäkringskassan.

Projektet har även tagit fram handläggarestöd som ska bidra till att få bort osakliga könsskillnader i handläggning och beslut inom sjukpenning, arbetsskador och handikappersättning. Stöden bygger på den könsupplade statistik som Försäkringskassan arbetar med och har tagits fram utifrån workshoppar med medarbetare från hela landet.

– Diskussionerna har varit mycket intressanta och präglats av stor öppenhet och delaktighet, berättar Brittmarie Seppä, delprojektledare och ansvarig för utvecklingen av handläggarestöd.

Det är svårt att säga var könsskillnader uppstår. Oftast är det en kedja av händelser, föreställningar och bemötande. Alla strukturer som finns i hela samhället påverkar processen. Men det viktiga är att vi som medarbetare inom Försäkringskassan inte förstärker detta, utan verkar för att alla, oavsett kön, får tillgång till våra trygghetssystem, förklarar Brittmarie Seppä.

Metod för hur handläggare ska ge stöd åt våldsutsatta kvinnor

Inom delprojektet ”Mäns våld mot kvinnor” genomförde Försäkringskassan ett pilotprojekt för att fram en metod för hur personliga handläggare ska kunna identifiera våldsutövning och erbjuda rätt åtgärder, rätt rehabilitering och rätt ersättning.

– Jag tror att det finns ett stort mörkertal där sjukdom har med våld att göra. Jag tror också att personer med aktivitets- eller sjukersättning är en riskgrupp, eftersom de ofta är i beroendeställning till någon annan. Sedan handlar inte våld bara om slag, det kan vara mycket mer än så, säger Rebecca, en personlig handläggare som deltog i pilotprojektet.

Piloten resulterade i ett metodstöd och en utbildning. Metodstödet och de erfarenheter piloten gav ska användas i hela Försäkringskassan. Bland annat finns exempel på hur man ställer frågor i kundmötet. Det finns också konkreta råd om vad man som personlig handläggare ska göra om man får reda på att någon utsätts för våld.

– Att våga fråga kvinnor om våldsutövning är en utmaning för våra sjukpenninghandläggare. Metodstödet är till för att stödja dem i mötet med kvinnor för att våga fråga, erbjuda rätt information och sätta in rätt åtgärd. Det ska också stödja handläggaren i att gå vidare

i handläggningen och hjälpa kvinnan till ytterligare kontakter för att få hjälp säger Julie Jacobsson delprojektledare och ansvarig för att ta fram metodstödet.

Det kan ibland vara svårt för handläggarna att ställa frågor om våld, och då kan det vara skönt att ha ett metodstöd.

– Många gånger har man kanske misstänkt att någon kan vara utsatt för våld men inte kunnat fråga. Det gäller att vara professionell och hjälpa personen så gott man kan utifrån det samordningsansvar som Försäkringskassan har, säger Rebecca, personlig handläggare.

Marie-Helén Lindström och Pernilla Mattsson är chefer på pilotkontoret. De är glada för att de tackade ja till att vara med i projektet.

– Vi kände att det fanns en stor efterfrågan från våra handläggare. De ville lära sig mer om det här och såg att det i förlängningen skulle underlätta deras arbete om de kan och förstår mer om detta, säger Marie-Helén Lindström.

– Det gäller nu att vi vågar ställa frågor och känner oss trygga i att vi vet hur vi ska göra om vi får till svar att någon utsätts för våld. Vi har nätverk i länet som jobbar med likande projekt som vi kan vända oss till. De kan ge

oss stöd med snabba och enkla kontaktvägar som vi i vår tur kan hänvisa kvinnor till som blivit utsatta för våld, säger Pernilla Mattsson.

Projektet fokuserade på kvinnor som utsätts för våld eftersom fler kvinnor drabbas och det finns en koppling till sjukskrivningar. Enligt en uppskattning av Socialstyrelsen kan 11 000 kvinnor per år vara drabbade. Genom att upptäcka våldet kan Försäkringskassan hjälpa dessa kvinnor och sätta in rätt åtgärder. Samtidigt är delprojektet direkt kopplat till det fjärde jämställdhetspolitiska målet: mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Försäkringskassan ställer jämställdhetskrav på sina leverantörer

Försäkringskassan har under flera år arbetat för att de varor och tjänster som myndigheten upphandlar ska vara producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden. Det är en mycket viktig del i Försäkringskassans hållbarhetsarbete, där jämställdhet ingår som en del.

– Om en stor upphandlare som vi ställer tydliga krav på miljö, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden så skapas incitament bland leverantörer att arbeta med dessa frågor, säger Isabella Ankre, hållbarhetssamordnare på Försäkringskassan. Vi är därför måna om att det som upphandlas av oss, eller som avropas från avtal som slutits av Kammarkollegiet, tar hänsyn till jämställdhetsaspekter så långt det är möjligt.

Våren 2014 sattes en arbetsgrupp ihop för att undersöka förutsättningarna för jämställdhetsintegrering i upphandlingsprocessen. Gruppen skulle sedan identifiera i vilka upphandlingar som Försäkringskassan kan ställa jämställdhetsrelaterade krav på en vara eller tjänst.

Arbetsgruppen identifierade ett antal inköpskategorier där de bedömde att man bör kunna ställa jämställdhetskrav i framtida upphandlingar. Baserat på kartläggningen tog arbetsgruppen sedan fram förslag på kravformuleringar som kan användas för de olika inköpskategorierna.

Försäkringskassan kommer att arbeta vidare med hållbara upphandlingar där jämställdhet och antidiskriminering är del av arbetet. Inköpsenheten har bland annat tagit fram hållbarhetsregler för leverantörer, som beskriver hur Försäkringskassan förväntar sig att leverantörer tar hänsyn till miljö, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden när de ingår avtal med oss. Arbetet med hållbarhetsreglerna är nytt och Försäkringskassan kommer som nästa steg att utse ett pilotområde för att se hur reglerna framöver ska implementeras i upphandlingsprocessen.

Mer att läsa

Under 2015 fortsätter Försäkringskassan arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten. Vi kommer att implementera de metod- och handläggarstöd vi utvecklat, påbörja insatser för kompetensutveckling och fortsätta med planeringsarbetet. Vi tar också fram en långsiktig plan för jämställdhetsintegrering som ska vara färdig under hösten 2015.

Vi har noga dokumenterat allt vårt arbete med jämställdhetsintegrering. Vill du veta mer om hur vi gjorde eller ta del av rapporter och material, kontakta projektledare Karina Solax Stridh på:

karina.solax.stridh@forsakringskassan.se

