



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

DELREDOVISNING HBTQ-STRATEGISK MYNDIGHET

Delredovisning av uppdraget att vara strategisk myndighet för hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg,
Delrapport 22 februari 2019

Dnr: 2019/39 1.1-1

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Johanna Sjons
Telefon: 031-392 90 22

INNEHÅLL

OM RAPPORTEN	4
1. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS UPPDRAG	5
1.1. Uppdrag att vara hbtq-strategisk myndighet	5
1.2. Uppdrag att tillämpa jämställdhetsintegrering i myndighetens verksamhet samt beakta andra maktordningar utöver kön	5
1.3. Angreppssätt.....	6
1.4. Samverkan.....	6
2. UTBILDNING OCH KOMPETENS	7
2.1. Kompetens på myndigheten.....	7
2.2. Webbutbildning för alla medarbetare.....	7
2.3. Fördjupningsutbildning med fokus på transperspektivet	7
3. IDENTIFIERADE UTVECKLINGSBEHOV	8
3.1. Jämställdhetsarbete som främjar transpersoners rättigheter och möjligheter.....	8
3.1.1. Ge stöd i jämställdhetsintegrering som främjar hbtq-personers rättigheter och möjlighet	8
3.1.2. Inkluderande kommunikation.....	9
4. EKONOMISK REDOVISNING	10
4.1. Budgetåret 2018.....	10

OM RAPPORTEN

Regeringen beslutade den 28 juni 2018 att Jämställdhetsmyndigheten ska vara en av flera strategiska myndigheter med uppdrag att i sin verksamhet främja hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter (Ku2018/01458/DISK).

Myndigheten ska redovisa planerade insatser och resultatet av vidtagna insatser inom ramen för detta uppdrag samt lämna en ekonomisk redovisning av använda medel till Kulturdepartementet (med kopia till Socialdepartementet) senast den 22 februari 2020. Delredovisningen utgörs av följande rapport.

1. JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS UPPDRAG

Arbetet att främja hbtq-personers rättigheter och möjligheter tar sin utgångspunkt i myndighetens olika uppdrag inom området.

1.1. UPPDRAG ATT VARA HBTQ-STRATEGISK MYNDIGHET

Jämställdhetsmyndigheten fick i juni 2018 i uppdrag att vara strategisk myndighet för hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter (Ku2018/01458/DISK). Det innebär att myndigheten, tillsammans med de sju andra hbtq-strategiska myndigheterna¹, har uppdrag att i sin verksamhet främja hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter. I uppdraget ingår att identifiera och redovisa de utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser att vidta 2018–2020. Myndigheten ska i genomförandet av uppdraget föra dialog med – och vid behov genomföra insatser tillsammans med – övriga hbtq-strategiska myndigheter. Myndigheten bör även inhämta kunskap och erfarenhet från andra aktörer som besitter kunskap inom området, såsom olika organisationer som företräder hbtq-personers rättigheter.

1.2. UPPDRAG ATT TILLÄMPA JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I MYNDIGHETENS VERKSAMHET SAMT BEAKTA ANDRA MAKTORDNINGAR UTÖVER KÖN

Enligt 5 § i Jämställdhetsmyndighetens instruktion (SFS 2017:937), ska myndigheten ”tillämpa jämställdhetsintegrering genom att beakta de jämställdhetspolitiska målen och främja jämställdhet i alla delar av sin verksamhet”. Vidare ska myndigheten, enligt 6 § i samma förordning utöver att beakta maktordningar baserade på kön, bland annat även beakta maktordningar baserade på könsöverskridande identitet eller uttryck liksom

¹ Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Kulturrådet, Migrationsverket, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, Skolverket och Socialstyrelsen.

sexuell läggning, när det ”bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken”.

1.3. ANGREPPSSÄTT

Uppdragen som beskrivs i 1.1 och 1.2 ligger nära varandra och myndighetens huvudfokus är att undersöka hur ett arbete för hbtq-personers rättigheter och möjligheter kan bedrivas inom ramen för jämställdhetspolitiken.

Många av de aktörer myndigheten stödjer har uttryckt att olika perspektiv ibland är svåra att arbeta med samtidigt. Det gäller inte minst jämställdhetsarbetet och arbetet för transpersoners rättigheter.

Jämställdhetsmyndigheten har som ambition att utveckla arbetssätt för att främja hbtq-personers möjligheter och rättigheter inom ramen för jämställdhetspolitiken och bidra genom att hitta framkomliga vägar i de delar av uppdragen där det ändå finns målkonflikter. Ett sådant angreppssätt kan också bidra positivt till andra aktörers verksamheter genom det stödjande uppdrag som Jämställdhetsmyndigheten har gentemot, framför allt, statliga myndigheter.

Konkret innebär angreppssättet bland annat att kunskapsintroduktioner om jämställdhet vävs samman med kunskap om hbtq, i uppstarten av arbetet med uppdragen. Identifiering av utvecklingsbehov söks i skärningspunkten mellan hbtq och jämställdhet.

Även det lagstyrda arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är närliggande och ambitionen är att sammankoppla även detta arbete med det hbtq-strategiska uppdraget.

1.4. SAMVERKAN

Jämställdhetsmyndigheten har 2018 samverkat med de övriga hbtq-strategiska myndigheterna genom det nätverk där Statens kulturråd varit sammankallande. Genom detta nätverk har också samverkan skett med RFSL, RFSL Ungdom och transföreningen FPES. Inom ramen för samverkan har informations- och erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna och civilsamhällets organisationer ägt rum och beröringspunkter och gemensamma frågor har identifierats. Myndigheten har identifierat behov av att samverka med civilsamhället i specifika frågor i det fortsatta arbetet.

2. UTBILDNING OCH KOMPETENS

Myndigheten har identifierat att kunskap inom hbtq-området, både grundkunskap hos alla medarbetare på myndigheten och fördjupad kompetens på strategiska funktioner, är en förutsättning för att kunna bedriva ett framgångsrikt arbete utifrån uppdraget.

2.1. KOMPETENS PÅ MYNDIGHETEN

På myndigheten finns spetskompetens inom jämställdhet. Inom alla verksamhetsområden, liksom på kommunikationsavdelningen, administrativa avdelningen och i ledningsgruppen finns fördjupad kompetens kring normer och makt, inklusive hbtq-frågor.

2.2. WEBBUTBILDNING FÖR ALLA MEDARBETARE

Under november upphandlades en grundutbildning i hbtq för alla medarbetare. Utbildningen är webbaserad och tar upp normer, hbtq-begrepp, lagar och mänskliga rättigheter samt bemötande. Utbildningen genomgås av alla medarbetare på myndigheten.

2.3. FÖRDJUPNINGsutbildning med fokus på transperspektivet

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att frågor om transpersoners rättigheter och möjligheter är särskilt relevanta att fokusera på inom det hbtq-strategiska uppdraget. I syfte att fördjupa kunskaperna inom detta område anordnades en halvdagsutbildning för alla myndighetens medarbetare. Utbildningen satte framförallt fokus på de skärningspunkter som finns mellan jämställdhetsfrågor och transfrågor och gav god hjälp att identifiera utvecklingsbehov på myndigheten.

3. IDENTIFIERADE UTVECKLINGSBEHOV

I uppdraget ingår att identifiera utvecklingsbehov, mål och aktiviteter.

Arbetet är i sin uppstartsfas och har försenats till följd av riksdagens beslut i december 2018, att myndigheten ska avvecklas, och uppdraget i regleringsbrevet för 2019 att förbereda för avveckling (dnr S2018/06064/RS). Under arbetet som bedrivits inom uppdraget under 2018 har nedanstående utvecklingsbehov identifierats.

3.1. JÄMSTÄLLDHETSARBETE SOM FRÄMJAR TRANSPERSONERS RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Jämställdhetsarbete får emellanåt kritik för att det bygger på en binär förståelse av kön, att det befäster och återskapar skillnader mellan kön. En binär syn på kön kan vara problematisk, både ur ett trans- och ett jämställdhetsperspektiv. Samtidigt utgör exempelvis könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser med utgångspunkt i grupperna kvinnor och män en författningsstyrd grundförutsättning för att synliggöra ojämställdhet i samhället och bedriva ett effektivt förändringsarbete för jämställdhet. Arbetet för att förändra föreställningar om kön och könsnormer är centralt både för fortsatt jämställdhetsarbete och arbete för att främja transpersoners rättigheter och möjligheter i samhället (*Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* s. 66).

3.1.1. Ge stöd i jämställdhetsintegrering som främjar hbtq-personers rättigheter och möjlighet

Ett av myndighetens kärnuppdrag är att stödja andra myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Flera myndigheter har även uppdrag inom hbtq-området, exempelvis de hbtq-strategiska myndigheterna. Enligt uppföljningar av de myndigheter som har haft särskilda regeringsuppdrag avseende jämställdhetsintegrering ser flera myndigheter utmaningar snarare än synergieffekter av att kombinera olika uppdrag, exempelvis jämställdhet med arbete med andra maktordningar. Ett utvecklingsbehov är att utveckla

Jämställdhetsmyndighetens stöd i jämställdhetsintegrering så att det främjar hbtq-personers rättigheter och möjligheter, i linje med myndighetens instruktion.

3.1.2. Inkluderande kommunikation

Kommunikation är en viktig del av myndighetens arbete. Att kommunicera kring jämställdhet utan att förstärka en uppdelning i binärt kön och förstärka heteronorm liksom könsstereotyper är en utmaning. Ett utvecklingsbehov är att hitta vägar att kommunicera på ett så inkluderande sätt som möjligt kring jämställdhet inom ramarna för jämställdhetspolitiken.

4. EKONOMISK REDOVISNING

Ekonomisk redovisning görs till Kammarkollegiet (2019/39 1.1)

4.1. BUDGETÅRET 2018

Nedanstående tabell visar hur bidraget använts under året.

<i>Erhållna bidrag (SEK)</i>	333 000
<i>Lönekostnader</i>	-55 290
<i>Resekostnader</i>	-11 033
<i>Övriga kostnader inkl. utbildning</i>	-45 153
<i>Att återbetala</i>	221 524

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**