

Plan för fortsatt arbete med jämsällldhetsintegrering 2022–2025

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Bakgrund, nulägesbeskrivning och utvecklingsområden	2
1.1 ISF:s uppdrag	2
1.2 Tidigare jämsällldhetsarbete på ISF	3
1.3 Arbetet med att ta fram plan för 2022–2025	4
1.4 Övergripande utvecklingsområden	4
2. Fortsatt jämsällldhetsintegrering i ISF:s verksamhet	5
2.1 Fortsatt tydligt fokus på jämsällldhetsfrågan i tillsyns- och granskningsverksamheten	6
Behovsanalys	7
Planerade aktiviteter och åtgärder 2022–2025	7
2.2 Fortsatt utveckling av myndighetens styrning och styrande dokument	8
Behovsanalys	8
Planerade aktiviteter och åtgärder 2022–2025	8
2.3 Ökad kunskap inom myndigheten	9
Behovsanalys	9
Planerade aktiviteter och åtgärder 2022–2025	10
3. Hur vi genomför plan 2022–2025	10
3.1 Organisation och styrning	11
3.2 Samverkan	11

Sammanfattning

Denna plan beskriver Inspektionen för socialförsäkringens (ISF) åtgärder för fortsatt jämställdhetsintegrering under åren 2022–2025. Planen är ett svar på det uppdrag som ISF har fått i regleringsbrevet för 2021 att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.¹

Baserat på vad som framkommit under den tid vi har arbetat strategiskt med jämställdhetsfrågan på ISF, och under arbetet med denna plan, har vi identifierat tre områden där vi ser att det finns behov att fortsätta att utveckla vårt arbete med jämställdhetsintegrering:

- fortsatt tydligt fokus på jämställdhetsfrågan i tillsyns- och granskningsverksamheten
- fortsatt utveckling av myndighetens styrning och styrande dokument
- ökad kunskap inom organisationen.

I planen redovisar vi ett antal aktiviteter inom dessa områden som syftar till att skapa bättre förutsättningar för ISF att synliggöra jämställdhetsproblem på socialförsäkringsområdet och lämna förslag om vad man kan göra åt dessa.

1. Bakgrund, nulägesbeskrivning och utvecklingsområden

ISF har i regleringsbrevet för 2021 fått i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Denna plan beskriver ISF:s åtgärder för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen berör inte det arbete som ISF i egenskap av arbetsgivare ska bedriva enligt diskrimineringslagen.

1.1 ISF:s uppdrag

ISF:s uppdrag är att ta fram besluts- och kunskapsunderlag inom socialförsäkringsområdet som kan ligga till grund för politiska beslut eller för de granskade myndigheternas styrning.

I vårt uppdrag ingår att värna rättssäkerheten och effektiviteten inom socialförsäkringsområdet, och inom verksamheter som gränsar till detta. Det gör vi genom systemtillsyn och effektivitetsgranskning. Det ingår också

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Inspektionen för socialförsäkring, S2020/09516 (delvis), S2020/00479, s.1.

i vårt uppdrag att belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.²

Vi redovisar resultatet av vår tillsyn och våra granskningar till regeringen, främst genom rapporter där vi presenterar iakttagelser och bedömningar. Vi lämnar ofta rekommendationer till granskningsobjekten eller regeringen i dessa rapporter.

1.2 Tidigare jämställdhetsarbete på ISF

ISF har bedrivit ett aktivt formaliserat arbete med jämställdhetsintegrering sedan år 2016 när myndigheten fick i uppdrag att redovisa en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering. Planens syfte var att myndighetens verksamhet skulle bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.³ Uppdraget redovisades i *Plan för jämställdhetsintegrering 2016–2018*.⁴ Aktiviteter och resultat enligt planen har återrapporterats årligen i årsredovisningarna för åren 2017 och 2018.⁵

Uppdragen i regleringsbrev för år 2019 och år 2020 anger att ISF ska redovisa resultat av de åtgärder som vidtagits för att myndighetens verksamhet ska bidra till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken.⁶ Dessa uppdrag har vi återrapporterat i årsredovisningarna för åren 2019 och 2020.⁷

Jämställdhetsperspektivet har integrerats i gransknings- och tillsynsverksamheten genom en rad olika åtgärder på olika nivåer i myndigheten. Vi har bland annat förändrat vår styrning, tillsatt en jämställdhetsgrupp och arbetat med kompetenshöjande insatser.

Vi följer upp vårt jämställdhetsarbete varje år och bedömer utifrån det att ISF har kommit relativt långt när det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering. Men uppföljningen visar också att det finns skäl att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten. I huvudsak ser vi att vi kommer att fortsätta bedriva vårt arbete på en redan inslagen väg för att säkerställa att vi på ett strategiskt och systematiskt sätt

² 1 § förordningen (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen.

³ Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Inspektionen för socialförsäkringen, S2015/07997/RS, s. 1.

⁴ Inspektionen för socialförsäkringen, *Plan för jämställdhetsintegrering 2016–2018*, Dnr 2016–0148.

⁵ Inspektionen för socialförsäkringen, *Årlig rapport 2017*, s. 23 samt *Årlig rapport 2018*, s. 24.

⁶ Regleringsbrev för budgetåret 2019 avseende Inspektionen för socialförsäkringen, S2018/04767/SF, S2018/06065/RS s. 1 samt Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Inspektionen för socialförsäkringen, S2018/00532/SF, S2019/02814/SF, S2019/05292/RS (delvis) s. 1.

⁷ Inspektionen för socialförsäkringen, *Årlig rapport 2019*, s. 23 samt *Årlig rapport 2020*, s. 21.

förhåller oss till jämställdhetsperspektivet i vår gransknings- och tillsynsverksamhet.

1.3 Arbetet med att ta fram plan för 2022–2025

Uppdraget att ta fram en plan för att beskriva det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering på ISF gick till myndighetens jämställdhetsgrupp. ISF:s jämställdhetsgrupp bildades i samband med att myndigheten fick uppdrag att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering år 2016. Gruppen och består av tre medarbetare, en från varje sakenhet. Jämställdhetsgruppen ansvarar för att driva arbetet med planen framåt i samverkan med ISF:s generaldirektör och har vid flera tillfällen stämt av arbetet med planen med ledningsgruppen. Samtliga medarbetare inom granskningsverksamheten har involverats i arbetet med planen, främst genom diskussioner kring mål, utvecklingsbehov samt aktiviteter och åtgärder. Jämställdhetsgruppen har också haft flera möten med ISF:s kontaktperson på Jämställdhetsmyndigheten i arbetet med planen.

De utvecklingsområden vi identifierar i planen, de behovsanalyser vi har gjort samt de aktiviteter och åtgärder som vi kommer att genomföra, har flera utgångspunkter. De bygger främst på jämställdhetsgruppens erfarenheter och ISF:s årliga uppföljning av jämställdhetsarbetet och på de diskussioner vi har fört inom myndigheten i samband med arbetet med planen.

1.4 Övergripande utvecklingsområden

Baserat på vad som framkommit under den tid ISF har arbetat strategiskt med jämställdhetsfrågan, och under arbetet med denna plan, har vi identifierat tre områden där vi ser att det finns behov att fortsätta att utveckla vårt arbete med jämställdhetsintegrering:

- fortsatt tydligt fokus på jämställdhetsfrågan i tillsyns- och granskningsverksamheten
- fortsatt utveckling av myndighetens styrning och styrande dokument
- ökad kunskap inom myndigheten.

Det fortsatta utvecklingsarbetet kräver att vi har ett tydligt jämställdhetsfokus i vår tillsyns- och granskningsverksamhet och att hela myndigheten är involverad i arbetet. ISF behöver bredda och fördjupa analysarbetet på jämställdhetsområdet. Vi behöver också se till att styra verksamheten på ett strategiskt och systematiskt sätt så att jämställdhetsperspektivet uppmärksammas, inte minst i vår verksamhetsplanering och då vi prioriterar mellan olika projekt. Medarbetarna på ISF är i huvudsak kvalificerade utredare och analytiker och en förutsättning för att jämställdhetsfrågan ska få genomslag i myndighetens verksamhet är att

det finns god kunskap och ett engagemang i jämställdhetsfrågan bland samtliga medarbetare.

2. Fortsatt jämställdhetsintegrering i ISF:s verksamhet

ISF:s uppdrag skiljer sig från många andra myndigheters genom att vårt arbete uteslutande är att ta fram besluts- och kunskapsunderlag. ISF verkar därmed genom regeringen och de myndigheter som är föremål för ISF:s granskning, snarare än direkt gentemot medborgarna. Det innebär att ISF framför allt kan bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen genom att belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män, flickor och pojkar, samt analysera vad eventuella skillnader beror på och om möjligt lämna förslag på vad man kan göra åt dem.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål har brutits ned i sex delmål som anger fokus och inriktning för jämställdhetspolitiken. ISF har förutsättningar att bidra till de flesta av delmålen men i olika grad och beroende på våra granskningars inriktning. Vi har särskilt goda förutsättningar att bidra till målet om ekonomisk jämställdhet respektive målet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Vi bidrar till målen genom att granska, identifiera och synliggöra de jämställdhetsproblem som socialförsäkringen kan tänkas förstärka, vidmakthålla ge upphov till eller som den inte kompenserar för eller motverkar.

ISF ska även fortsättningsvis bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen genom de besluts- och kunskapsunderlag vi tar fram. Vi kan i dessa underlag identifiera och belysa jämställdhetsproblem inom och på angränsande områden till socialförsäkringen och lämna förslag på hur de kan åtgärdas.

Utifrån vår uppgift har vi valt att formulera följande övergripande mål för jämställdhetsarbetet vid ISF:

ISF bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen genom att identifiera och synliggöra jämställdhetsproblem som finns på socialförsäkringsområdet, och jämställdhetsproblem som reproduceras av socialförsäkringen, samt lämna förslag om vad man kan göra åt problemen.

I det följande redovisas resultatet av den analys som ISF har gjort av vilka förändringar vi behöver genomföra för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering vid myndigheten.

2.1 Fortsatt tydligt fokus på jämställdhetsfrågan i tillsyns- och granskningsverksamheten

Socialförsäkringen är omfattande och dess utformning kan ha stor betydelse för både samhället i stort och för den enskilda individen. Socialförsäkringen kan bidra till att minska skillnaderna mellan kvinnor och män samt flickor och pojkar men den kan också förstärka och skapa ökade skillnader mellan könen.

Socialförsäkringen och de områden som angränsar till denna omfattar många olika förmåner och verksamheter och styrs av ett komplext regelverk. Det finns stora skillnader på gruppnivå mellan kvinnor och män i hur de nyttjar socialförsäkringen, även om skillnaderna varierar mellan olika förmåner. Det finns också stora skillnader inom gruppen av kvinnor respektive gruppen av män i hur de nyttjar socialförsäkringen. Varför skillnaderna uppstår har sannolikt flera olika förklaringar och de potentiella förklaringarna varierar troligtvis mellan förmånerna. Följande områden är exempel på vad som kan vara relevant för ISF att undersöka när det gäller jämställdhet inom socialförsäkringsområdet:

- Om regelverkets utformning skapar, förstärker, vidmakthåller eller kompenserar för alternativt motverkar ojämställdhet mellan kvinnor och män, eller flickor och pojkar.
- Om försäkringens utformning gynnar eller missgynnar något av könen.
- Om handläggning och beslutsfattande hos de ansvariga myndigheterna leder till ojämställda villkor mellan kvinnor och män, eller flickor och pojkar.
- Om myndigheternas styrning ger upphov till skillnader mellan könen, vad gäller exempelvis bemötande eller bedömning.
- Om myndigheternas information är mer eller mindre väl anpassad till kvinnors respektive mäns behov.
- Om andra samhällsområden som exempelvis arbetsmarknaden påverkar hur socialförsäkringarna fungerar, och bidrar till att förstärka eller kompensera för observerade skillnader mellan kvinnor och män, eller flickor och pojkar.
- Om socialförsäkringen bidrar till att dämpa eller förstärka den ojämlikhet som finns i det omgivande samhället.
- Om brister i till exempel handläggning av ärenden eller i statistik gör det svårt att identifiera och granska olika jämställdhetsproblem.

På alla dessa områden kan ISF bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen genom att identifiera problem, synliggöra och analysera vad eventuella jämställdhetsproblem beror på och komma med förslag till åtgärder för att komma till rätta med dem. En grundläggande utmaning är att skillnader mellan kvinnor och män, som manifesteras i

socialförsäkringen, sannolikt har sin grund i skillnader mellan kvinnor och män på andra samhällsområden, såsom arbetslivet.

Behovsanalys

Det finns redan i dag ett tydligt jämställdhetsperspektiv i många av ISF:s rapporter. Men ISF behöver fortsätta att inventera och identifiera potentiella jämställdhetsproblem inom socialförsäkringen och angränsande områden. Vi behöver också säkerställa att de skillnader mellan kvinnor och män som vi uppmärksammar i våra granskningar blir belysta och synliggjorda i den utsträckning som krävs för att politiker och andra beslutsfattare ska kunna arbeta för att åtgärda identifierade jämställdhetsproblem.

Planerade aktiviteter och åtgärder 2022–2025

Vi kommer under de närmaste åren att genomföra aktiviteter och åtgärder som rör granskningsverksamheten. Några av aktiviteterna kommer vi att genomföra som en engångsinsats, andra aktiviteter kommer vi att genomföra kontinuerligt under de år som planen gäller.

Syftet med aktiviteterna är att uppmärksamma jämställdhetsproblem som finns inom socialförsäkringen och angränsande områden och att se till att vi tar med oss identifierade, potentiella jämställdhetsproblem när vi utformar projektidéer och genomför granskningar.

Vi kommer att genomföra följande aktiviteter av engångskaraktär för att utveckla det fortsatta arbetet:

- sammanställning av befintlig ISF-kunskap utifrån tidigare granskningar
- myndighetsgemensam omvärldsbevakning i syfte att identifiera potentiella jämställdhetsproblem på socialförsäkringsområdet
- myndighetsgemensamt arbetsseminarium givet resultatet av sammanställning och omvärldsbevakning i syfte att utveckla potentiella granskningar.

Vi kommer att genomföra följande aktiviteter kontinuerligt under åren för planen, för att se till att vi håller oss uppdaterade i frågor som rör jämställdhet på socialförsäkringsområdet:

- jämställdhetsgruppen bevakar och analyserar vad som sker på jämställdhetsområdet
- jämställdhetsperspektivet fortsätter att vara en del av vår gemensamma omvärldsbevakning och verksamhetsplanering (se avsnitt 2.2)

- jämställdhetsperspektivet fortsätter att ha en plats i projektprocessen, från projekttidé till färdig rapport (se vidare under avsnitt 2.2).

Under de kommande åren har vi också för avsikt att utveckla uppföljningen av granskningsverksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv såväl kvalitativt som kvantitativt. Syftet med denna utveckling ska vara att förbättra vår systematiska förståelse av hur vi ska arbeta för att uppnå vårt mål för jämställdhetsarbetet.

2.2 Fortsatt utveckling av myndighetens styrning och styrande dokument

Styrningen av verksamheten behöver vara strategisk och systematisk. Det finns skäl att kontinuerligt se över och utveckla vår styrning och våra styrande dokument ur ett jämställdhetsperspektiv. ISF gjorde åren 2016–2017 en översyn av myndighetens styrdokument ur ett jämställdhetsperspektiv. Sedan dess har vissa styrdokument förändrats och andra tillkommit, samtidigt som myndigheten har fått nya uppdrag vad gäller barnrättsområdet och Agenda 2030. Jämställdhetsperspektivet behöver även fortsättningsvis ha en plats i projektprocessen, från projekttidé till färdig rapport och ansvaret för att perspektivet blir belyst behöver vara tydligt.

Behovsanalys

De olika perspektiv vi har i uppdrag att uppmärksamma – jämställdhet, barnrätt och Agenda 2030 – behöver vara ett självklart inslag genom hela projektprocessen på ISF, i omvärldsbevakningen och från projekttidé till färdig rapport. Perspektiven behöver vara integrerade i den interna styrningen så att det är tydligt för hela organisationen att ISF:s verksamhet ska bidra till dem. För att perspektiven ska kunna få genomslag i verksamheten måste ansvaret att uppmärksamma perspektiven vara fördelat på samtliga medarbetare. Men jämställdhetsgruppen och de projektansvariga cheferna behöver ha ett särskilt utpekad ansvar.

Planerade aktiviteter och åtgärder 2022–2025

Utifrån de behov vi har pekat ut – behovet att integrera perspektiven i styrningen samt behovet av ett gemensamt ansvar kombinerat med en tydlig ansvarsfördelning – kommer vi att genomföra ett antal aktiviteter.

Jämställdhetsperspektivet ska vara en naturlig del i vårt arbete med strategier, visioner, övergripande mål och verksamhetsplan. Vid översyn av dessa strategiska områden ansvarar ledningsgruppen för att jämställdhetsperspektivet införlivas i relevanta dokument.

Jämställdhetsperspektivet ska vara en del av vår verksamhetsplanering. Samtliga medarbetare ansvarar för att uppmärksamma jämställdhetsfrågor i verksamhetsplaneringen. Jämställdhetsgruppen har i uppdrag att bevaka perspektivet i verksamhetsplaneringen, bland annat utifrån sin omvärldsanalys och utifrån den årliga uppföljningen av jämställdhetsarbetet vid ISF.

Jämställdhetsperspektivet ska även fortsättningsvis vara inordnad i projektprocessen, från projektidé till färdig rapport. Projektansvariga chefer ansvarar för att samtliga projektidéer blir belysta ur ett jämställdhetsperspektiv, och för att jämställdhetsfrågan blir en del av projektplanen i de fall detta är relevant. Projektledare ansvarar för att stämma av projektplaner med jämställdhetsgruppen vid behov. Projektansvariga chefer ansvarar för att jämställdhetsfrågan blir belyst på det sätt som framgår av projektplanen och genom att uppmärksamma frågan vid olika rapportavstämningar. Projektansvariga chefer ansvarar för att eventuella utestående frågor med koppling till jämställdhet, som projektgrupperna redogör för i den erfarenhetsåterföring som sker när projekt avslutas, kommer jämställdhetsgruppen till del.

Jämställdhetsgruppen ansvarar för att utveckla den årliga uppföljningen av myndighetens jämställdhetsarbete. Syftet med utvecklingsarbetet ska vara att uppföljningen på ett bättre sätt svarar upp mot vårt övergripande mål att identifiera, synliggöra och lämna förslag på hur jämställdhetsproblem där så är möjligt. Ledningsgruppen ansvarar för att årligen diskutera hur jämställdhetsperspektivet har integrerats i granskningsverksamheten, utifrån den uppföljning som jämställdhetsgruppen gör.

Jämställdhetsgruppen ansvarar för att göra en förnyad översyn av relevanta styrdokument. Översynen ska göras tillsammans med de grupper som ansvarar för barnrätts- respektive Agenda 2030-perspektivet. Grupperna ska utifrån översynen lämna förslag på tillägg och förtydliganden där sådana är nödvändiga.

2.3 Ökad kunskap inom myndigheten

En förutsättning för att jämställdhetsfrågan ska få genomslag i myndighetens verksamhet är att det finns god kunskap och ett engagemang i jämställdhetsfrågan bland samtliga medarbetare på ISF. Det ligger på samtliga medarbetare att upprätthålla en hög kunskapsnivå i jämställdhetsfrågan. Jämställdhetsgruppen har ett särskilt ansvar att följa utvecklingen på området och att bidra till att kompetensen på ISF fortsätter att utvecklas vad gäller jämställdhetsperspektivet.

Behovsanalys

En integrering av jämställdhetsperspektivet i granskningsverksamheten ställer höga krav på samtliga medarbetares medvetenhet om perspektivet

och på medarbetarnas kunskap om hur jämställdhetsproblem kan identifieras och analyseras.

ISF bedömer att kunskapen inom myndigheten, vad gäller jämställdhetsperspektivet och jämställdhetsanalyser, är relativt god. Många medarbetare bär med sig kunskaper i jämställdhetsfrågor från tidigare anställningar. Vi har också genomfört en rad olika aktiviteter för att behålla eller höja kompetensnivån bland våra medarbetare. Men socialförsäkringen och vår omvärld förändras och ISF rekryterar ny personal. Vi behöver därför arbeta kontinuerligt med att upprätthålla och utveckla våra kunskaper. Kunskaperna om jämställdhetsfrågor behöver vara god i hela organisationen och utvecklas över tid.

Planerade aktiviteter och åtgärder 2022–2025

I syfte att öka kunskapen i samtliga delar av myndighetens organisation kommer vi att genomföra en rad olika aktiviteter.

Arbete pågår med att bilda ett nätverk för jämställdhetsfrågor tillsammans med andra analysmyndigheter som har ett uppdrag som liknar ISF:s, och som har ett intresse av att delta. Vi har för avsikt att etablera ett sådant nätverk under perioden 2022–2025.

Jämställdhetsgruppen kommer att anordna regelbundna föreläsningar och seminarier med interna och externa föredragshållare. Vid dessa tillfällen kommer vi i första hand att fokusera på jämställdhetsfrågor inom socialförsäkringen.

Jämställdhetsfrågor ingår sedan tidigare i vår introduktionsutbildning för nyanställda och kommer att ingå även i fortsättningen.

Jämställdhetsgruppen följer årligen upp resultatet av jämställdhetsarbetet på ISF och redovisar resultatet till ledningsgruppen. De kommande åren kommer jämställdhetsgruppen att utveckla uppföljningen samt redovisa resultatet av uppföljningen till samtliga medarbetare.

Jämställdhetsgruppen kommer att delta i utbildningar och sammankomster som Jämställdhetsmyndigheten arrangerar och föra vidare information från dessa till ledningsgruppen och till övriga medarbetare på ISF.

Jämställdhetsgruppen kommer att ha ett kunskapsutbyte med relevanta personer vid Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten, och kommer att bjuda in dessa till ISF, samt förmedla kunskap från utbytet till hela ISF.

3. Hur vi genomför plan 2022–2025

Målet för ISF:s jämställdhetsarbete är i korthet att identifiera och synliggöra jämställdhetsproblem samt lämna förslag om vad man kan göra

åt dessa. För att nå detta mål är myndigheten beroende av samtliga medarbetare och samtliga medarbetare har ett ansvar för att bidra till att vi når målet. I det här avsnittet beskriver vi hur vi ska organisera oss framöver, i syfte att öka måluppfyllelsen.

3.1 Organisation och styrning

Alla chefer i organisationen har ett ansvar för att integrera jämställdhetsfrågorna i den del av verksamheten som de ansvarar för. En särskilt utsedd chef ansvarar för att samordna jämställdhetsarbetet tillsammans med jämställdhetsgruppen.

Jämställdhetsgruppen ansvarar för stora delar av det löpande arbetet med jämställdhetsfrågorna utifrån sitt särskilda uppdrag, och för att samordna arbetet tillsammans med den särskilt utsedda enhetschefen.

Vi kommer vid behov att starta särskilda projektgrupper för att hantera enskilda frågor som kräver en större arbetsinsats.

3.2 Samverkan

Internt behöver vi utveckla samverkan mellan de olika grupper som ansvarar för jämställdhets- respektive barnrättsperspektivet och Agenda 2030. I vissa avseenden överlappar gruppernas uppdrag varandra, i andra delar kan grupperna dra nytta av varandra när det gäller framgångsrika arbetssätt för att integrera perspektiven i styrningen.

Vi samverkar externt med andra analysmyndigheter som har uppdrag på jämställdhetsområdet, i syfte att åstadkomma ett gemensamt lärande vad gäller omvärldsanalys och analys av jämställdhetsfrågor. Vi arbetar också för och genomför insatser i syfte att åstadkomma ett kunskapsutbyte med Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten.