



# Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Skatteverket 2015-2018

Datum: 2015-10-01

Diarienummer: 131 508863 – 15/113



JiM - EN DEL AV NATIONELLA SEKRETARIATET FÖR GENUSFORSKNING

## Innehåll

|   |   |
|---|---|
| 1. Sammanfattning .....   | 2 |
| 2. Kontaktpersoner för arbetet med jämställdhetsintegrering .....   | 2 |
| 3. Godkännande .....  | 2 |
| 4. Bakgrund och nulägesbeskrivning .....                            | 3 |
| 4.1 Process för framtagande av handlingsplan .....                  | 3 |
| 4.2 Myndighetens tidigare arbete med jämställdhetsintegrering ..... | 3 |
| 4.3 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag .....              | 4 |
| 4.4 Utvecklingsbehov .....  | 4 |
| 5. Genomförande.....  | 5 |
| 5.1 Organisering och styrning.....                                  | 5 |
| 5.2 Kompetensförsörjning .....                                      | 5 |
| 5.3 Samverkan .....   | 6 |
| 5.4 Uppföljning och utvärdering.....                                | 6 |
| 5.5 Hållbarhet och lärande.....                                     | 6 |
| 6. Övergripande principer för handlingsplanens aktiviteter:.....    | 7 |
| 7. Mål- och aktivitetslista.....                                    | 8 |

## 1. Sammanfattning

Skatteverkets utgångspunkt är att arbetet med jämställdhetsintegrering kommer att utveckla vår verksamhet och bidra till att redan goda resultat blir ännu bättre. Syftet med denna handlingsplan är att säkra att jämställdhetsperspektivet blir en naturlig del i vår ordinarie verksamhet. Därför inriktar sig aktiviteterna främst på att foga in ett jämställdhetsperspektiv i sådant vi redan gör, som t.ex. vårt arbete med regelförändringar, kommunikation, analys, kvalitetsarbete, förbättringsarbete och företagsinformationsträffar. Vi håller även tag i vårt arbete från den förra handlingsplanen, med att fortsätta sträva mot att alla oavsett kön ska få ett mycket bra och likvärdigt bemötande av Skatteverket. Detta görs bl.a. genom att främja användningen av den utbildning i jämställt bemötande som togs fram under 2014, att se över hela bemötandebildningen ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv samt att uppdatera medlysningsmallarna i Skatteupplysningen och på servicekontoren. Vi kommer även i slutet av perioden att göra en ny undersökning av hur det faktiska bemötandet av våra kunder utvecklats ut ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. I handlingsplanen ingår även att se över våra interna processer kopplade till bland annat ledarutveckling, rekrytering och statistik för att vi ska få bättre förutsättningar att leda och utveckla verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv.

## 2. Kontaktpersoner för arbetet med jämställdhetsintegrering

Kristin Lilieqvist, Jämställdhetskoordinator, Ekonomiavdelningen  
010-5747817  
[Kristin.lilieqvist@skatteverket.se](mailto:Kristin.lilieqvist@skatteverket.se)

Fredrik Rosengren, Ekonomidirektör, Ekonomiavdelningen  
010-574 87 30  
[Fredrik.rosengren@skatteverket.se](mailto:Fredrik.rosengren@skatteverket.se)

## 3. Godkännande

---

Ingemar Hansson, Generaldirektör  
2015-10-01

## 4. Bakgrund och nulägesbeskrivning

Skatteverkets utgångspunkt är att arbetet med jämställdhetsintegrering kommer att utveckla vår verksamhet och bidra till att redan goda resultat blir ännu bättre.

### 4.1 Process för framtagande av handlingsplan

Arbetet med framtagandet av den nya handlingsplanen har utgått från tre huvudspår:

- Fortsatt fokus på bemötande för att hålla tag i, och bygga vidare på, Skatteverkets arbete under 2014.
- Inspiration från andra myndigheters arbete under 2014, för att ta vara på de erfarenheter vi fått ta del av genom nätverket för pilotmyndigheterna.
- Inspel/idéer som vi har fått från medarbetare och chefer under arbetet med 2014 års plan.

En arbetsgrupp med medarbetare från olika delar av Skatteverket har, under ledning av ekonomiavdelningen, tagit fram och berett aktivitetsidéer med medarbetare från de delar av verksamheten där ansvaret för aktiviteterna ligger. Därefter har idéerna diskuterats med Skatteverkets ledningsgrupp. Idéerna har sedan preciserats ytterligare och beretts vidare i dialog med såväl verksamheten som verksledningen.

### 4.2 Myndighetens tidigare arbete med jämställdhetsintegrering

Skatteverkets arbete med jämställdhetsintegrering har hittills främst varit inriktat på jämställt bemötande. Bakgrunden var att myndigheten under 2007 genomförde en studie som visade att kvinnor och män bemöttes olika vid Skatteverkets dåvarande skatteexpeditioner, numer servicekontor.

Det var med utgångspunkt i resultatet av studien som Skatteverket, i samband med regeringens uppdrag att vara pilotmyndighet, beslutade att ta fram en utbildning för jämställt bemötande, som ett integrerat tillägg i den ordinarie bemötandeutbildningen. Bemötandeutbildningen är en webbaserad utbildning, tillgänglig via intranätet, som riktar sig till samtliga medarbetare på Skatteverket. För att få underlag till tillägget om jämställt bemötande lät Skatteverket genomföra en ny nulägesanalys av myndighetens bemötande av kvinnor och män, denna gång på både servicekontor och i Skatteupplysningen. Undersökningen visade att förbättringar har skett sedan 2007, men att det fortfarande finns omotiverade skillnader mellan hur kvinnor och män bemöts av Skatteverket.

Arbetet under 2014 utmynnade i en cirka 15 minuter lång film som byggde på såväl slutsatserna i nulägesanalyserna som en del generella kunskaper om jämställdhet. Som komplement till filmen togs även olika chefsstödmaterial fram, med fokus på att stötta chefer i att hålla diskussioner om jämställdhet och jämställt bemötande med sina medarbetare. Skatteverket vill genom utbildningen främja reflektion att skapa insikter och aha-upplevelser hos medarbetarna.

Arbetet med utbildningen har fått genomslag inom Skatteverket och fått ett positivt mottagande.

Jämställdhetsintegrering har diskuterats på olika ledningsnivåer (både i Skatteverkets högsta ledningsgrupp samt i region- och avdelningsledningar), vid chefsdagar och i flera intranätsartiklar.

## 4.3 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag

### 4.3.1 Generella jämställdhetskrav på myndigheter

Skatteverket har liksom andra myndigheter skyldighet att arbeta utifrån skrivningarna i regeringsformen (§2) om att det allmänna ska verka för att alla människor uppnår delaktighet och jämlikhet i samhället och för att motverka diskriminering utifrån kön, hudfärg, religiös tillhörighet etc. Som statlig myndighet har Skatteverket också ansvar att bidra till den fastslagna strategin om jämställdhetsintegrering som metod för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär att Skatteverket ska införliva ett könsperspektiv på verksamheten och bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppfylls inom ramen för vad som är möjligt inom myndighetens uppdrag.

### 4.3.2 Specifikt för Skatteverket

Utöver de generella skrivningar som refereras ovan, som gäller samtliga myndigheter, framgår det av Skatteverkets regleringsbrev 2015 att kvinnor och män ska ges samma möjligheter och villkor vid kontakter med myndigheten.

Regeringen skriver också i regleringsbrevet att Skatteverket ska redovisa individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund där det är möjligt.

Dessutom har Skatteverket i regleringsbrevet 2015 i uppdrag att ta fram denna handlingsplan för jämställdhetsintegrering.

### 4.3.3 Närliggande arbete

Inom Skatteverket pågår flera arbeten som jämställdhetsperspektivet har en tydlig koppling till. Översyn av hela ledarutvecklingsområdet, där såväl utbildning och stödtjänster ingår, är ett sådant. Systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet med tillgänglighetsfrågor är ett annat. Skatteverket har även fokus på att stödja en utvecklingsinriktad organisation med ständiga förbättringar. Samtliga dessa områden ligger nära arbetet med handlingsplanen för jämställdhetsintegrering. Det är därför viktigt att foga samman dessa för att uppnå synergieffekter och undvika dubbelarbete.

## 4.4 Utvecklingsbehov

Vi vet sedan tidigare att det finns ett utvecklingsbehov vad gäller likvärdigt bemötande av kvinnor och män på servicekontoren och i Skatteupplysningen. Skatteverket behöver utveckla vår kunskap om nuläget, t.ex. om det finns ytterligare områden med omotiverade skillnader mellan hur kvinnor och män bedöms och bemöts av myndigheten. Därför genomför vi bland annat aktiviteterna 1: Kvalitetsuppföljning, 3: Jämställdhetsperspektiv i våra analyser och 4: Verksamhetsutveckling med jämställdhetsperspektiv.

I övrigt vet vi att det finns områden där andra organisationer och myndigheter kommit längre än Skatteverket. Inom dessa områden kan vi genom erfarenhetsutbyte dra nytta av redan framtagna metoder och insikter för att utveckla våra egna strukturer och rutiner.

## 5. Genomförande

### 5.1 Organisering och styrning

Enligt arbetsordningen ligger samordningsansvaret för jämställdhetsintegreringen på Skatteverkets ekonomiavdelning. Anledningen är att ekonomiavdelningen ansvarar för Skatteverkets styrmodell och övergripande styrningsfrågor. Ekonomiavdelningens ansvar för jämställdhetsintegrering innebär samordning av processen med att ta fram handlingsplaner för jämställdhetsintegrering, samordning av återrapporteringen till ledningsgruppen och i årsredovisningen, samt att säkra att jämställdhetsperspektivet finns med i relevanta styrdokument, anvisningar etc. kopplade till den övergripande styrningen. Ekonomiavdelningen har alltså främst en samordnande och stödjande funktion.

Ansvar för genomförandet av själva aktiviteterna i handlingsplanen ligger hos olika delar av verksamheten.

Kommunikation med medarbetarna sker på flera olika sätt:

- De medarbetare som är närmast berörda av delar i handlingsplanen har antingen varit med och tagit fram aktiviteterna, eller kommer att få dem kommunicerade direkt till sig.
- Kommunikation kring arbetet med handlingsplanens aktiviteter kommer på en övergripande nivå att ske via artiklar på intranätet.
- Cheferna kommer stödjas i att leda diskussion om jämställdhetsintegrering och jämställt bemötande utifrån det utbildningsmaterial som togs fram under 2014. Filmen om jämställt bemötande ingår som en ordinarie del i Skatteverkets bemötandebildning och är tillgänglig för alla medarbetare.

### 5.2 Kompetensförsörjning

Flera av aktiviteterna i handlingsplanen kopplar på olika sätt till kompetensförsörjningen.

#### *Aktivitet 5 - Bemötande*

Jämställt bemötande är en del av den ordinarie bemötandebildningen som riktar sig till alla skatteverksanställda. Det kommer under perioden att ske särskilda aktiviteter för att främja användandet av utbildningsmaterialet som togs fram under 2014. Syftet är att höja kompetensen och medvetenheten kring jämställdhet hos medarbetarna.

#### *Aktivitet 7 a) Ledarutveckling*

Utbildningarna för chefer kommer i ökad utsträckning innehålla chefernas ansvar för jämställdhet, både vad gäller interna aspekter/arbetsgivaransvaret och integrering av jämställdhetsperspektiv i kärnverksamheten.

#### *Aktivitet 7 b) Konsultupphandling*

Vid upphandling av konsulter kommer Skatteverket, där det är relevant, ha med krav på jämställdhetskompetens i förfrågningsunderlaget.

*Aktivitet 7 c) Kompetensplanering* handlar om att använda den ordinarie kompetensplaneringsprocessen för att säkra särskild jämställdhetskompetens i de roller där det behövs djupare kunskaper.

### 5.3 Samverkan

Skatteverket kommer att fortsätta deltagandet i nätverket för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) och kommer att sprida våra erfarenheter av arbetet med jämställdhetsintegrering. Genom omvärldsbevakning och kontakter kommer vi att ta del av hur andra myndigheter och organisationer har arbetat, och återanvända metoder, material och idéer som kan vara till nytta för Skatteverket. Däremot har vi för närvarande inga planer på djupare samverkan med någon specifik myndighet eller organisation. Skatteverket är dock positivt till samverkan för att jämställdhetsintegrera en process där Skatteverket har en bidragande roll.

### 5.4 Uppföljning och utvärdering

Den som ansvarar för respektive aktivitet i mål- och aktivitetslistan har även ansvaret för uppföljning och åiterrapportering av aktiviteten. Ekonomiavdelningen ansvarar för att hålla samman rapporteringen dels till ledningsgruppen, dels i årsredovisningen. Ekonomiavdelningen ansvarar också för den särskilda rapport som ska vara regeringen tillhanda i februari 2018.

Anvisningarna för årsredovisningen innehåller redan att Skatteverket där det är möjligt ska redovisa individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund. En av aktiviteterna i denna handlingsplan handlar om att utveckla Skatteverkets arbete med könsuppdelad statistik, för att göra det enkelt att ta fram den ordinarie individbaserade statistiken utifrån kön. Skatteverket behöver också bli bättre på att analysera och kommentera den könsuppdelade statistiken ur ett jämställdhetsperspektiv där det är relevant.

### 5.5 Hållbarhet och lärande

Aktiviteterna i handlingsplanen utgår från ordinarie processer och arbetssätt. Tanken är att i den mån det finns rutiner och arbetsbeskrivningar som rör de områden som handlingsplanen omfattar så kommer dessa att uppdateras för att innefatta det nya arbetssättet.

Resultat från arbetet med jämställdhetsintegrering kommer att rapporteras till Skatteverkets ledningsgrupp och i årsredovisningen. Utöver det kommer Skatteverket att beskriva arbetet med aktiviteterna i handlingsplanen i nyhetsartiklar på intranätet och på en särskild intranätssida om jämställdhetsintegrering. Dessutom ska vi verka för att få in ett ökat jämställdhetsperspektiv och könsuppdelad statistik i ordinarie nyhetsartiklar på intranätet, där det är relevant.

## 6. Övergripande principer för handlingsplanens aktiviteter:

I Skatteverkets arbete med jämställdhetsintegrering har vi etablerat några övergripande principer som ska styra arbetet och leda oss mot förväntade resultat:

- **Integrera i våra ordinarie strukturer**  
Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i våra ordinarie strukturer och processer, och inte vara ett projekt vid sidan om. Vi försöker därför i största möjliga mån beakta jämställdhetsperspektivet i sådant vi redan gör, där det naturligt kan leva kvar och bli hållbart även efter handlingsplansperioden.
- **Förutsättningslöst undersöka och skaffa ny kunskap**  
Många gånger är skillnader mellan hur män och kvinnor bedöms eller bemöts omedvetna. En viktig del i arbetet är därför att förutsättningslöst undersöka och pröva hypoteser om potentiella jämställdhetsproblem. Ibland hittar vi kanske könsskillnader som vi tidigare inte känt till, andra gånger visar det sig att det inte finns några skillnader, eller att de skillnader som finns inte utgör ett problem. Målet är att vi genom handlingsplanen ska skaffa oss ny kunskap som kan förbättra såväl jämställdheten som verksamhetens kvalitet och effektivitet.
- **Jobba via piloter och successiva steg**  
Vi tror att en nyckel till framgång och hållbarhet är att inledningsvis pröva nya arbetssätt och hypoteser i liten skala, i en avgränsad del av verksamheten. Det blir en mer rimlig arbetsinsats för organisationen, och vi kan pröva oss fram till arbetssätt som fungerar bra innan vi genomför det i större skala.
- **Alltid kön men inte alltid bara kön**  
Jämställdhet handlar om att alla människor oavsett kön ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter, och det är ett snävare begrepp än jämlikhet (där även aspekter som ålder, etnicitet, funktion etc. ska beaktas). Det är alltså primärt relationen mellan grupperna kvinnor och män som ska belysas (och det är också enklast att analysera p.g.a. tillgången till statistik), men ofta tjänar arbetet på att bredda perspektiven och väga in fler aspekter när arbetet ändå görs, för att ta ett samlat grepp kring alla diskrimineringsgrunder. Ett exempel på det är att när vi ska se över vår kommunikation för att undersöka hur och i vilken omfattning kvinnor och män syns, så passar vi även på att beakta andra dimensioner av mångfald.



## 7. Mål- och aktivitetslista

| 1. KVALITETSUPPFÖLJNING   |                   |  |
|---|-------------------|--|
| <p>Skatteverket gör kvalitetsuppföljningar av ett urval ärenden som myndigheten har handlagt i syfte att säkra en god kvalitet och enhetlighet över landet. I uppföljningen granskas om det är rätt beslut, handlagt på rätt sätt och i rätt tid. Genom att ta fram statistik för om det finns någon skillnad i måluppfyllelse av dessa parametrar mellan kvinnor och män ökar kunskapen om verksamhetens likvärdighet. Vid eventuell upptäckt av hittills okända kvalitetsbrister ges möjlighet att åtgärda dessa.</p> <p><i>Huvudansvarig avdelning: Rättsavdelningen</i></p> |                   |  |
| AKTIVITET   | TIDPLAN           | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1a)</b> Genomföra pilottester vid kvalitetsuppföljningar för att utvärdera omfattning och arbetssätt.</li> </ul>  | 2016              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skatteverkets handläggning och rättstillämpning är enhetlig</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1b)</b> Införliva jämställdhetsperspektiv i kvalitetsuppföljning av ärenden som rör fysiska personer där det bedöms relevant.</li> </ul>  | Från och med 2017 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medborgare och företag har förtroende för Skatteverket</li> </ul>   |
| 2. REGELFÖRÄNDRINGSARBETET  |                   |  |
| <p>Hur kvinnor och män påverkas av en reform eller hur stor den ekonomiska effekten av en förändring blir för kvinnor och män kan skilja sig åt eftersom kvinnor och män idag återfinns i olika branscher, har olika hög lön, jobbar deltid i olika utsträckning, har olika stora kapitaltillgångar etc. Skatteverket har expertkunskap och statistik som kan bidra till att belysa jämställdhetskonsekvenser av olika förslag för att synliggöra eventuella skillnader i påverkan mellan kvinnor och män.</p> <p><i>Huvudansvarig avdelning: Rättsavdelningen</i></p>          |                   |  |
| AKTIVITET   | TIDPLAN           | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2a)</b> Genomföra pilottester för att utvärdera omfattning och arbetssätt.</li> </ul>   | 2016              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skatteverkets kunskapsunderlag ger beslutsfattarna ökade möjligheter att beakta huruvida besluten bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2b)</b> Införliva jämställdhetsperspektiv i arbetet med hemställen där det bedöms relevant.</li> </ul>  | Från och med 2017 |  |

### 3. JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I VÅRA ANALYSER

Jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå jämställdhetspolitiska målen innebär att alla politikområden ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. För att kunna anlägga ett jämställdhetsperspektiv är könsuppdelad statistik och bra faktaunderlag viktigt. Genom att se till att ett jämställdhetsperspektiv finns med i analyserna Skatteverket gör kan vi dels hitta potentiella sätt att utveckla verksamheten och likvärdigheten i hur myndigheten bemöter och bedömer kvinnor och män, och dels kan vi bidra till fylligare beslutsunderlag som möjliggör för politiker och andra befattningshavare att värdera jämställdhetseffekter av olika åtgärder.

*Huvudansvarig avdelning: Produktionsavdelningen (analysenheten)*

| AKTIVITET   | TIDPLAN     | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
|---|-------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>3a)</b> Uppdatera rutinerna i analyshandboken med instruktioner om att ett jämställdhetsperspektiv ska tas med i våra analyser där det är möjligt.</li> </ul> | Hösten 2015 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beslutsfattare får mer detaljerat beslutsunderlag som möjliggör hänsyn till jämställdhetseffekter av olika åtgärder.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>3b)</b> Kompetensutveckling för analytiker kring jämställdhet, könsuppdelad statistik och genusperspektiv.</li> </ul>   | Våren 2016  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Skatteverket får bättre underlag att säkerställa att verksamheten är likvärdig för alla, oavsett kön.</li> </ul>                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>3c)</b> Skatteverket analyserar om och hur ett genusmedvetet förhållningssätt kan stärka arbetet med att minimera Skattefelet.</li> </ul>                     | 2016        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Skattefelet är minimerat.</li> <li>● Ekonomisk jämställdhet.</li> </ul>   |

### 4. VERKSAMHETSUTVECKLING MED JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

Att kritiskt granska sin egen verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv och testa olika hypoteser kring jämställdhetsproblem/könsskillnader är ett sätt utveckla verksamheten och hjälpa oss att få syn på eventuella omotiverade skevheter i resurstilldelning, bemötande eller bedömningar utifrån kön. Jämställdhetsintegrering bör också inkluderas som en infallsvinkel i arbetet med ständiga förbättringar, som ett sätt att bidra till såväl jämställda resultat (att Skatteverkets verksamhet är likvärdig för alla oavsett kön, och svarar mot både kvinnors och mäns behov) som till höjd effektivitet och kvalitet.

*Huvudansvarig avdelning: Produktionsavdelningen (utvecklingsenheten)*

| AKTIVITET   | TIDPLAN                                     | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>4a)</b> Integrera jämställdhetsperspektiv i arbetet med ständiga förbättringar och inom ramen för detta inspirera till initiativ för att uppmärksamma jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.</li> </ul>  | Integreras under våren 2016 – sedan löpande | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skatteverkets verksamhet är likvärdig för alla, oavsett kön.</li> <li>• Få fram exempel som utvecklar verksamhetens kvalitet och effektivitet.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>4b)</b> Inkludera jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv vid uppdatering av verksamhetsutvecklingsutbildningen.</li> </ul>   | 2017  | Skatteverkets verksamhetsutveckling beaktar jämställdhet och jämlikhet både utifrån utvecklar- och nyttjarperspektiven   |
| <p><b>5. BEMÖTANDE</b></p> <p>Medborgare och företag ska uppleva att de får ett mycket bra bemötande från Skatteverket. Utöver detta ska Skatteverket säkerställa att alla får ett likvärdigt bemötande från oss, utifrån sina egna förutsättningar. Skatteverkets målsättning är att omotiverade skillnader i bemötande utifrån kön, bakgrund eller andra yttre faktorer inte ska förekomma.</p> <p><i>Huvudansvarig avdelning: Produktionsavdelningen</i></p> |   |  |
| AKTIVITET   | TIDPLAN                                     | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5a)</b> Uppdatering av bemötandeutbildningen med fokus på ”faktiskt bemötande” utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.</li> </ul>  | Klart våren 2016                            | Skatteverkets bemötande är jämställt och jämlikt.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5b)</b> Införliva jämställdhetsperspektiv i medlyssningsmallarna i Skatteupplysningen och på servicekontoren.</li> </ul>  | Våren 2016                                  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5c)</b> Spridningsaktiviteter för utbildningen i jämställt bemötande</li> </ul>   | Pågående. Löpande.                          |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5d)</b> Beställa ny observationsstudie av faktiskt bemötande ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.</li> </ul>   | Våren 2017                                  |  |

## 6. SKATTEVERKETS INFORMATION

Idag är drygt sju av tio egna företagare män, och kvinnor och män är väldigt ojämnt fördelade mellan olika branscher. Kvinnor och män tar också olika stort ansvar för barn och obetalt hemarbete. Dessa mönster kan innebära att kvinnor och män har olika behov av information i rollen som potentiella eller nyblivna företagare. Skatteverket ska fortsätta att utveckla sitt informationsarbete genom att aktivt anlägga ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i hur vi når och kommunicerar med våra målgrupper.

*Huvudansvarig avdelning: Produktionsavdelningen*

| AKTIVITET  | TIDPLAN    | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
|--|------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6a)</b> Säkerställa att exempel och bilder under infoträffar inkluderar såväl mans- som kvinnodominerade branscher, samt att det finns en mångfald i vilka människor som syns på bilder och i exempel (med avseende på t.ex. kön, ålder och bakgrund)</li> </ul> | Våren 2016 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fler personer upplever att Skatteverkets informationsinsatser täcker deras behov</li> <li>• Fler företag drivs av personer som idag är under-representerade som företagare</li> </ul>                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6b)</b> Genom t.ex. könsuppdelad besöks- och anmälningstatistik, enkäter och fokusgruppsintervjuer kartlägga hur informationsträffarna bättre kan svara likvärdigt på kvinnors och mäns behov.</li> </ul>  | Våren 2016 | <p>Långsiktigt = jämställdhetspolitiska delmålet om att:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6c)</b> Utifrån vad kartläggningen visar anpassa våra informationsupplägg så att de bättre tillgodoser såväl kvinnliga som manliga företagares behov.</li> </ul>   | 2017       |  |

## 7. JÄMSTÄLLDHETSKOMPETENS

Jämställdhet är ett kunskapsområde, och för att kunna arbeta framgångsrikt med jämställdhetsintegrering krävs viss grundläggande kompetens om jämställdhet.

*Huvudansvarig avdelning: Administrativa avdelningen*

| AKTIVITET   | TIDPLAN     | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
|---|-------------|--|
| <b>7a) Ledarutveckling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrera jämställdhet-, mångfald och jämlikhetsperspektiven inom ramen för Skatteverkets olika ledarutvecklingsinsatser.</li> </ul>  | Löpande     | Skatteverket har den kompetens och det engagemang som krävs för att få genomslag i arbetet med jämställdhetsintegrering. |
| <b>7b) Konsultupphandling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skatteverket tar fram checklistor och information för att säkerställa att beställare beaktar jämställdhetsperspektivet i behovsanalysen inför en upphandling.</li> </ul> | Hösten 2015 |  |
| <b>7c) Kompetensplanering</b> <p>Jämställdhetskompetens för personer med nyckelroller i jämställdhetsintegreringsarbetet säkras genom den vanliga processen för kompetensplanering.</p>   | 2016        |  |

## 8. KOMMUNIKATION

Skatteverkets bilder ska spegla hur befolkningen ser ut. Skatteverkets kommunikation ska bredda snarare än befästa normer för hur privatpersoner, företagare och Skatteverksanställda kan se ut. Synligheten för olika grupper som bryter normen (med avseende på t.ex. kön, bakgrund, ålder, funktionsuppsättning etc.) ska åtminstone spegla den andel gruppen utgör i befolkningen.

*Huvudansvarig avdelning: Kommunikationsavdelningen*

| AKTIVITET   | TIDPLAN                             | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
|---|-------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>8 a)</b> Kompetenshöjande insatser om jämställd kommunikation i kommunikatörsnätverk, utbildningsproduktionen, skatteinformatörer etc.</li> </ul> | Uppföljning årsvis i samband med T3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Människor och företag har förtroende för Skatteverket.</li> <li>Medborgare och företagare, oavsett kön, ålder, bakgrund,</li> </ul> |

|  |                                     |   |
|--|-------------------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>8 b)</b> Se över bildbanken, vårt informationsmaterial och digitala arenor för att säkra att det finns en bredd av människor representerade där, varav åtminstone några av bilderna aktivt ska utmana vanliga stereotyper om vem som gör vad.</li> </ul> | Uppföljning årsvis i samband med T3 | <p>funktionsuppsättning etc., känner sig inkluderade av Skatteverkets kommunikation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Skatteverket framstår som en modern och öppen myndighet.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>8 c)</b> I samband med medierapporteringen (även synlighet i sociala medier) mer tydligt följa jämställdhet och mångfaldsparametrarna avseende talespersoner och begrepp.</li> </ul>   | Uppföljning årsvis i samband med T3 |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>8 d)</b> Integrera jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid uppdatering av rutiner och styrande dokument på kommunikationsområdet.</li> </ul>  | T3 2015                             |   |

## 9. VÅRT ARBETSGIVARANSVAR

För att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra Skatteverket måste vi se både till det som påverkar medborgare och företag och det som påverkar våra anställda. För att skapa trovärdighet och helhetssyn, samt för att på bästa sätt stödja arbetet med handlingsplanen, är det viktigt att vi har både internt och externt fokus. I detta avsnitt listas därför ett antal aktiviteter som riktar sig mot våra interna processer. Vissa aktiviteter pågår redan inom ramen för befintliga planer/verksamheter.

De interna analyserna ger oss viktigt underlag i arbetet med att skapa förutsättningar för Skatteverkets chefer och medarbetare i arbetet med att öka jämställdhetsintegreringen i alla våra verksamheter.

*Huvudansvarig avdelning: Administrativa avdelningen*

| AKTIVITET   | TIDPLAN   | MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT   |
|---|---|--|
| <p><b>9 a) Rekrytering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>9 a1)</b> Införande av kompetensbaserad rekrytering.</li> <li>● <b>9 a2)</b> Översyn av process och arbetssätt där metodiken kommer att byggas in i mallar och stödsystem.</li> <li>● <b>9 a3)</b> Årlig utvärdering av processen där kön är en parameter.</li> <li>● <b>9 a4)</b> Undersöka om det idag finns oförklarade skillnader i rekryteringsprocessen avseende kön. T.ex. hur fördelning mellan män och kvinnor som söker anställning motsvarar fördelningen mellan dem som anställs.</li> </ul> | <p>Löpande</p> <p>Klart höst/vinter 2015</p> <p>Påbörjas 2016</p> <p>2016</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Minskar risken för att kompetenta sökanden omedvetet sorteras bort.</li> <li>● Ökad mångfald i Skatteverket.</li> <li>● Skatteverkets bemötande i rekryteringssammanhang är jämställt och jämlikt.</li> </ul> |
| <p><b>9 b) Lika möjligheter till utveckling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inom ramen för befintliga ledarutvecklingsinsatser öka chefernas medvetenhet om hur de leder och fördelar utvecklingsuppdrag. Undersöka om det finns oförklarade skillnader män och kvinnors möjlighet till utveckling. T.ex. hur kostnad/tid för utbildning fördelas på kön, hur länge män och kvinnor stannar kvar i en och samma tjänst.</li> </ul>   | <p>2016</p>   | <p>Skatteverket ger lika möjlighet till vidareutveckling och uppdrag oavsett kön, ålder, bakgrund, funktionsuppsättning etc.</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>9 c) Sjukfrånvaro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>9 c1)</b> Undersöka orsaker till kvinnors höga sjukfrånvaro</li> <li>● <b>9 c2)</b> Ta fram åtgärder som minskar sjukfrånvaron för både män och kvinnor</li> <li>● <b>9 c3)</b> Ta fram åtgärder som främjar hälsa</li> </ul>  | Pågår  | Minskad sjukfrånvaro och ökad hälsa.   |
| <p><b>9 d) Jämställd intern stödverksamhet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Genomföra en nulägesanalys Beroende på resultatet av analysen, ta fram en åtgärdsplan för hur vi säkerställer ett jämställt bemötande i ADMA användarstöd.</li> </ul>  | 2016<br>Ev. åtgärdsplan beslutas senast 2016.12.31 | Skatteverkets bemötande är jämställt och jämlikt.  |
| <p><b>9e) Personalstatistik och analys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>9 e1)</b> Utveckla personalstatistiken (HR-barometern m.m.) utifrån indelningsgrunden kön</li> <li>● <b>9 e2)</b> Utveckla den partsgemensamma lönestatistiken utifrån indelningsgrunden kön</li> </ul>   | 2016   | Jämställdhet mellan kvinnor och män är tydligare framlyft som ett perspektiv vid analys, uppföljning och dokumentation av Skatteverkets kompetensförsörjning |
| <p><b>10. STATISTIK OCH IT-SYSTEMEN</b></p> <p>Könsuppdelad statistik är en viktig förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering, eftersom det är med hjälp av den vi får reda på kvinnors och mäns levnadsvillkor och om det finns några omotiverade skillnader mellan hur kvinnor och män bemöts och bedöms. Ibland krävs en del manuellt arbete för att få fram statistiken fördelat på respektive kön, vilket är kostsamt och tidskrävande. Det är sällan tekniskt komplicerat att bygga in möjligheten att få ut könsuppdelad statistik/uppföljningsinformation ur systemen, men det har inte funnits med i kravspecifikationerna tidigare. För att göra framtagandet av könsuppdelad statistik enklare i framtiden ska Skatteverket successivt vid nyutveckling eller vidareutveckling av IT-komponenter ställa krav på att systemet ska kunna tillhandahålla individbaserade statistikuppgifter könsuppdelat.</p> <p><i>Huvudansvarig avdelning: Produktionsavdelningen</i></p> |  |  |
| <b>AKTIVITET</b>   | <b>TIDPLAN</b>                                     | <b>MÅL / FÖRVÄNTAT RESULTAT</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>10a)</b> Vid ny- eller vidareutveckling av IT-/verksamhetssystem bygger Skatteverket in möjligheten att enkelt få ut könsuppdelad statistik.</li> </ul>  | Påbörjas 2016                                      | Skatteverket kan snabbt och enkelt få fram könsuppdelad statistik.   |