



TRAFIKVERKET

# Jämställdhetsintegrering 2022 -2025

## Regeringsuppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering

**Trafikverket**

Postadress: Trafikverket, 781 89 Borlänge.

E-post: trafikverket@trafikverket.se

Telefon: 0771-921 921.

**Dokumenttitel:** Jämställdhetsintegrering 2022 -2025 Regeringsuppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering

**Författare:** Rolf Lundgren, Strategisk utveckling, Trafikverket

**Kontaktperson:** Rolf Lundgren, Strategisk utveckling, Trafikverket

**Dokumentdatum:** 2021-08-11

**Omslagsfoto:** Valerii Honcharuk/Mostphotos.

**Distributör:** Trafikverket.

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1. <i>Mål för jämställdhet</i> .....	6
1.2. <i>Upplägg av arbetet</i> .....	7
<b>2 Nuläget för jämställdhet inom transportområdet</b> .....	<b>8</b>
2.1. <i>Kvinnor och män i transportsystemet</i> .....	8
2.2. <i>Transport- och anläggningsbranschens arbetsmarknad</i> .....	9
2.3. <i>Trafikverkets situation</i> .....	10
<b>3 Jämställdhetsintegrering i transportsektorn – en introduktion</b> .....	<b>11</b>
<b>4 Inriktning för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering</b> .....	<b>12</b>
<b>5 Uppföljning</b> .....	<b>13</b>

# Förord

Den 1 oktober 2020 gav regeringen Trafikverket i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de transportpolitiska målen. Trafikverket ska redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.

Regeringen har gett Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegreringen i statliga myndigheter, det så kallade JiM-programmet. Trafikverket ingår sedan den 1 oktober 2020 som en av myndigheterna i JiM-programmet.

Transportsystemet ska vara utformat så det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Det finns dock skillnader mellan män och kvinnor. Resmönstren varierar för kvinnor och män. De gör ungefär lika många resor per person, men reslängd och färdstätt skiljer sig åt. Kvinnor och män skiljer sig även åt i synen på säkerhet och risktagande och i viljan att gå mot hållbara transporter – kvinnor är mindre riskbenägna och mer positiva till åtgärder som bidrar till ett hållbart samhälle.

Det finns brister i jämställdhet och mångfald inom transport- och anläggningsbranschen. Kvinnor är underrepresenterade i de flesta delområden.

Trafikverket har möjlighet att bidra till ökad jämställdhetsintegrering inom en rad områden i samhället och i den egna verksamheten. I rapporten presenteras sådana förbättringsområden.

Lena Erixon, generaldirektör

# Sammanfattning

Denna rapport utgör Trafikverkets redovisning av regeringens uppdrag från den 1 oktober 2020 (I2020/02460, I2020/01290) om att redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.

I arbetet med detta uppdrag har Trafikverket fokuserat på att involvera den egna organisationen för att fånga upp relevanta förutsättningar för att systematiskt fortsätta utveckla det externa jämställdhetsintegreringsarbetet inom transportområdet, det vill säga de åtgärder som har effekt för medborgaren.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.

Med denna utgångspunkt har Trafikverket arbetat brett i detta uppdrag med syfte att identifiera särskilt viktiga områden där jämställdhetsintegrering har stor betydelse inom myndighetens verksamhetsområde och i samhället.

Trafikverkets verksamhet har stor påverkan på samhällsutvecklingen och därmed kan ökad jämställdhetsintegrering ge goda bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Den huvudsakliga inriktningen i det fortsatta arbetet är att

- förtydliga jämställdhetsperspektivet i Trafikverkets styrning, i övergripande mål och i ledningssystemet
- jämställdhetsperspektivet ska vara en naturlig del i Trafikverkets uppdrag om långsiktig planering av transportsystemet samt att bygga, driva och underhålla statliga vägar och järnvägar
- fortsätta utveckla kunskapen om effekter för ökad jämställdhet
- se över hur kvalitativa värden kan beskrivas för att ge bättre beslutsunderlag
- se över möjligheten att tillämpa kvantitativa värden inom ramen för samlade effektbedömningar (SEB)
- inarbeta metoder för analys av jämställdhet i arbetssätt och modeller, till exempel sociala konsekvensbeskrivningar, sociala planeringsunderlag och samrådsmetoder
- öka kunskapen genom forskning, kompetenshöjning och kunskapsspridning
- fortsätta utveckla socialt ansvarsfulla affärer (upphandling) som kan bidra till en attraktivare bransch för både kvinnor och män
- utveckla Trafikverkets forsknings- och innovationsverksamhet med bäring på jämställdhet
- fokusera särskilt på digitaliseringen i transportsystemet med analys av inverkan på jämställdhet
- fortsätta jämställdhetsintegreringen i Trafikverkets utveckling som attraktiv arbetsgivare, med fokus på att flera av Trafikverkets yrkesgrupper blir jämställda.

Övriga särskilt intressanta områden med god potential är förarprov,trafiksäkerhet och statliga bidrag

# 1 Inledning

Regeringen beslutade den 1 oktober 2020 att ge Trafikverket i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (I2020/02460). Uppdraget innebär att redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.

I beslutet om uppdraget framgår att redovisningen ska innehålla identifierade jämställdhetsproblem inom Trafikverkets verksamhetsområde eller i samhället, som verksamheten kan bidra till att lösa. Redovisningen ska också beskriva hur jämställdhet integreras i Trafikverkets interna processer, och den ska innehålla identifierade förbättringsområden.

Trafikverket ingår dessutom tillsammans med drygt 50 statliga myndigheter i regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, JiM.

## 1.1. Mål för jämställdhet

Jämställdhetsintegrering är sedan 1994 regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Det finns ett antal politiskt fastlagda mål för jämställdhet som berör transportområdet.

Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken formuleras så här:

*Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

Det betyder att man ser två dimensioner – både jämställdhet för individens egna livsval och också möjligheter, rättigheter och skyldigheter att påverka utformningen av vårt gemensamma samhälle (Skr. 2016/17:10).

För att nå detta mål har regeringen satt upp sex delmål:

- *En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
- *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- *Jämställd utbildning.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- *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.
- *Jämställd hälsa.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och 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.

Transportsektorn har sedan 2001 ett specifikt jämställdhetsmål som i den senaste transportpolitiska målpropositionen (Mål för framtidens resor och transporter 2008/09:93) är en integrerad del av funktionsmålet (tillgänglighet):

*Transportsystemets utformning, funktion och användning ska medverka till att ge alla en grundläggande tillgänglighet med god kvalitet och användbarhet samt bidra till utvecklingskraft i hela landet. Transportsystemet ska vara jämställt, det vill säga likvärdigt svara mot kvinnors respektive mäns transportbehov.*

Funktionsmålet precisering lyder:

*Arbetsformerna, genomförandet och resultaten av transportpolitiken ska medverka till ett jämställt samhälle.*

Funktionsmålet kopplar till den övergripande målformuleringen för jämställdhetspolitiken.

## 1.2. Upplägg av arbetet

I arbetet med detta uppdrag har Trafikverket fokuserat på att involvera den egna organisationen, för att fånga upp relevanta förutsättningar för att systematiskt fortsätta utveckla det externa jämställdhetsintegreringsarbetet inom transportområdet, det vill säga de åtgärder som har effekt för medborgaren. Eftersom Trafikverket upphandlar en stor verksamhetsvolym av externa leverantörer finns det möjligheter att skapa drivkrafter för ökad jämställdhetsintegrering via socialt hållbara affärer. I det interna arbetet ligger fokus på att fortsätta arbetet utifrån de senaste årens positiva utveckling.

Trafikverket har arbetat med en intern uppdragsgrupp med deltagare från olika verksamhetsområden. En underlagsrapport<sup>1</sup> har arbetats fram som stöd i det fortsatta arbetet. Trafikverket har också engagerat konsultföretaget Trivectors genuskunniga forskare i en förstudie, för att dels kartlägga ett nuläge, dels bidra till utvecklings- och förbättringsområden.

### 1.2.1. Möjligheter och hinder för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering

#### *Möjligheter*

Det finns stort stöd från Trafikverkets ledning för att jämställdhetsintegrering är en viktig del av Trafikverkets uppgift.

Det finns en grundläggande förståelse för att Trafikverket ska arbeta med jämställdhet.

Det finns en grundläggande förståelse för att representation i beslutsprocessen är viktig.

Det finns en begynnande förståelse för behovet att utvidga perspektivet till att forma anläggningen till både tillgänglighet och användbarhet för olika grupper.

#### *Hinder*

Det finns stora kunskapsluckor bland de anställda kring hur Trafikverket kan bidra till ett jämställt samhälle

Det finns brister i verktyg, handböcker och styrande dokument kopplat till hur jämställdhet kan integreras i Trafikverkets arbete.

---

<sup>1</sup> Underlagsrapport till regeringsuppdraget att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering 2022-2025

## 2 Nuläget för jämställdhet inom transportområdet

### 2.1. Kvinnor och män i transportsystemet

Jämställda transporter handlar inte om att kvinnor och män ska resa likadant. För att uppnå ett jämställt transportsystem behöver kvinnors värderingar väga lika tungt i planeringen som människens. Exempelvis förekommer könsskillnader i synen på trafiksäkerhet och miljö. Fler kvinnor än män är positiva till sänkta hastighetsgränser, både av trafiksäkerhets- och miljöskäl, medan fler män anser det viktigare att följa trafikrytmen än hastighetsgränserna.<sup>2</sup> Kvinnor är inblandade i färre olyckor än män och kör mera sällan onyktra. När fotgängare blir påkörda av personbilar är det vanligaste att det är en man som kör bilen och att fotgängaren är en kvinna. Detta gäller även med hänsyn tagen till andelen kilometer som bilförare respektive fotgängare.<sup>3</sup> Kvinnor anser i större utsträckning än män att det är viktigt att resa kollektivt av miljöskäl, och kvinnor är generellt sett mer positivt inställda till kollektivtrafik.<sup>4</sup> Kvinnors vilja att göra förändringar för klimatet är över huvud taget extra tydlig när det gäller mobilitet.

Eftersom kvinnor och män har olika förutsättningar i vardagen, så finns det också skillnader mellan kvinnors och mäns resmönster och tillgänglighet, även om skillnaderna minskat. Fler kvinnor än män arbetar i vård och omsorg, går oftare ner i arbetstid och tar ut mer föräldradighet. Kvinnor har oftare kollektivtrafik som huvudsakligt färdmedel och gör generellt sett flera korta resor i en kedja under dagen, medan män (som generellt sett har större arbetsmarknad) långpendlar mer. Män åker regelbundet med bil i högre utsträckning än kvinnor,<sup>5</sup> och personbilar ägs i större utsträckning av män. Män har även körkort för personbil i större utsträckning än kvinnor.<sup>6</sup> Äldre kvinnors valmöjligheter när det gäller transporter är extra begränsade och de drabbas oftare av halkolyckor än alla andra grupper.

Åtgärder som underlättar kvinnors vardagsliv och ger ökad tillgänglighet med andra färdmedel än egen bil, ger större valfrihet för alla grupper. Om alla får lättare att exempelvis nå målpunkter inom kommunen och utträta ärenden på väg till och från arbetet (till fots och med kollektivtrafik), så gynnar det jämställdheten och jämlikheten i stort.

Kvinnor upplever i större utsträckning än män att otrygghet påverkar deras mobilitet.<sup>7</sup> Andelen otrygga är särskilt hög bland unga kvinnor, som ofta väljer en annan väg eller ett annat färdmedel på grund av oro för att utsättas för brott. I transportsystemet krävs även trygg arbetsmiljö för yrkestrafik på väg, busschaufförer och ombordpersonal inom järnvägen. Transportbranschen tillhör de branscher med högst andel anställda som utsätts för hot på arbetet.

Kvinnor och män har olika inflytande inom transportsektorn. Transportsektorn har på de flesta nivåer lägre representation av kvinnor än flertalet andra sektorer. I det finns en risk att beslutsfattande inte i tillräcklig omfattning tar hänsyn till att kvinnors värderingar tas om hand.

#### *Trender inom digitalisering, automatisering och delningsekonomi*

De pågående trenderna inom digitalisering, automatisering och delningsekonomi kan ge både möjligheter och utmaningar, sett utifrån de jämställdhetspolitiska målen.

<sup>2</sup> Trafikverket "Allmänhetens syn på trafiksäkerhet, resultat från Trafiksäkerhetsenkäten 2020"

<sup>3</sup> Trivector Traffic 2019:166 "Är trafiksäkerheten jämnt fördelad?"

<sup>4</sup> Kollektivtrafikbarometern årsrapport 2019

<sup>5</sup> Kollektivtrafikbarometern årsrapport 2019

<sup>6</sup> Trafikanalys 2020:5 "Uppföljning av de transportpolitiska målen 2020"

<sup>7</sup> "Nationella trygghetsundersökningen 2020 - om osäkerhet, otrygghet och förtroende", BRÅ 2020:8



Klimatutmaningen kräver minskade utsläpp och minskat bilkörande, vilket ligger närmare kvinnors attityder till resande. Detta är i sin tur en möjlighet, givet dagens traditionella normer.

I flera avseenden tycks trenderna flytta makt från den enskilda användaren till den som utformar systemlösningar, exempelvis den som är med och utformar digitala system och applikationer eller den som har makten över delade fordon avseende rutter och tidtabeller. Inom it-relaterade arbetsuppgifter är det en stor övervikt av män. I detta perspektiv blir en jämnare representation av kvinnor och män i beslutssituationer samt förbättrad kunskap att ställa relevanta frågor av betydelse för utvecklingen av jämställdhet<sup>8</sup>.

Det finns forskning som tyder på att det i yngre åldrar börjar bli mer jämställt, till exempel inom det obetalda hemarbetet, även om skillnaderna består. Dock visar resultat i yngre åldersgrupper (16–24 år) att det fortfarande finns stora skillnader i värderingar och attityder. Detta utmanar teorierna om att yngre generationer som fostrats i mer jämställda samhällen driver utvecklingen i en positiv riktning.<sup>9</sup>

## 2.2. Transport- och anläggningsbranschens arbetsmarknad

Det finns stora brister i jämställdhet och mångfald inom transport- och anläggningsbranschen. Kvinnor är underrepresenterade i de flesta delområden. Detta gäller både i Sverige och i resten av EU. Inom stora delar av transport- och anläggningsbranschen finns också en generell brist på arbetskraft. Det gör att det finns stora möjligheter ur både ett jämställdhets- och ett arbetsmarknadsperspektiv om fler kvinnor väljer att arbeta inom branschen. Illa är det exempelvis inom yrken som lastbilsförare, där 7 procent är kvinnor<sup>10</sup>, eller inom bygg och anläggning där 6 procent är kvinnor<sup>11</sup>.

Det är också problematiskt att framtidsyrken inom it är ojämnt fördelade. Exempelvis mjukvaru- och systemutvecklare har en stor övervikt av män; endast 19 procent är kvinnor inom dessa yrken<sup>12</sup>.

Transport- och anläggningsbranschen har ett behov av att fler söker sig till branschen generellt. För att åstadkomma detta behöver branschen arbeta med att förändra en traditionellt mansdominerad kultur. Trafikverket har till exempel utrett risken för kompetens- och resursbrist vid byggande av nya stambanor<sup>13</sup>. Utredningen visar att det finns kvalificerad risk i 20 av 83 yrkesgrupper, och flertalet av dessa är yrken med få kvinnor. HUI Research<sup>14</sup> visar på liknande stora risker inom förarbranschen. Trafikverket har också i inriktningsplaneringen<sup>15</sup> inför ny nationell plan beskrivit risker inom kompetensförsörjning och pekat på de strukturella bristerna med få kvinnor som söker sig till sektorn. Att verka för att fler kvinnor söker sig till såväl it- som transport- och

---

<sup>8</sup> Trafikanalys. PM 2016:16 Jämställdhetsanalys av trender inom transportsektorn

<sup>9</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2021 Ett sekel av rösträtt och valbarhet, en uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande

<sup>10</sup> SCB 2020 Yrken i Sverige

<sup>11</sup> Lundeqvist, Odebrant, Lindell 2016, Kunskap och kompetensförsörjning inom transport- och kommunikationsbranschen, 2016

<sup>12</sup> SCB 2020 Yrken i Sverige

<sup>13</sup> Ramboll, 2020, Nya stambanor Stockholm – Göteborg, Stockholm - Malmö

<sup>14</sup> HUI Research, 2017 Transportbranschen och jobben – en framtidspaning

<sup>15</sup> Trafikverket, 2019 Inriktningsunderlag inför transportinfrastrukturplaneringen för perioden 2022 – 2033 och 2022 - 2037

anläggningsbranschen i sin helhet är betydelsefullt för framtida förutsättningar att skapa ett jämställt Sverige

## 2.3. Trafikverkets situation

Trafikverket har sedan det bildades 2010 arbetat med att öka jämställdheten inom myndigheten. Arbetet hade börjat redan tidigare, och både Banverket och Vägverket arbetade för att framför allt öka andelen kvinnor inom myndigheterna och att sträva efter en fördelning om 40–60 procent inom alla yrkesgrupper och på alla nivåer. Under åren 2010–2011 deltog Trafikverket i programmet ”Staten leder Jämt” vilket syftade till fler kvinnor i ledande positioner<sup>16</sup> – ett arbete som fortsatt genom åren och gett goda resultat. Trafikverket hade 2020 en fördelning på 42 procent tillsvidareanställda kvinnor och 58 procent tillsvidareanställda män, och i de flesta ledningsgrupper är fördelningen i god balans. I det externa perspektivet beaktas jämställdheten<sup>17</sup> bland annat i

- upphandlingar
- planeringsprocessen (samlade effektbedömningar)
- forsknings- och innovationsprojekt.

Trafikverket behöver dock fortsätta arbetet med att utveckla jämställdhet och jämställdhetsintegrering både internt och externt. I planeringsprocessen finns utrymme att utveckla de ”samlade effektbedömningarna”, framför allt när det gäller fördelningsanalys och målanalys samt att se över verktyg, tillgänglig kunskap och metoder genom hela planeringsprocessen. Vid byggande, drift och underhåll finns fortsatta förutsättningar att utveckla kunskap och analys för att bedöma hur olika aktiviteter påverkar grupper, liksom inom forskning och innovation genom att tillföra kunskap om jämställdhet. Digitalisering är både en utmaning och en möjlighet sett ur ett jämställdhetsperspektiv, och här behövs mer kunskap. Vid upphandlingar har en pilot initierats där bonus ges vid större entreprenader om entreprenören anställer personer från det underrepresenterade könet (vanligtvis kvinnor), men det finns tankar på att utveckla detta inom området ”Socialt hållbara affärer”.

Det finns ”öar” av kompetens inom Trafikverket, men totalt sett finns ett behov av att både höja och sprida kompetensen, för att genomföra bra problemformuleringar och analyser utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

I det interna arbetet finns fortsatt behov av ett utvecklingsarbete – ett antal yrkesgrupper (68 procent) har inte en jämställd representation, långtidsfrånvaron är högre bland kvinnor och kvinnor tar också ut fler föräldradagar än män<sup>18</sup>.

Inom Trafikverket finns en grundläggande förståelse för och kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering. I det externa jämställdhetsarbetet har Trafikverket kommit längst inom delmål 1<sup>19</sup>: *En jämn fördelning av makt och inflytande* och delmål 4: *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*. Arbetet har i detta sammanhang fokuserat på jämställda samråd och att utforma miljöer för ökad trygghet<sup>20</sup>. Kritik har dock riktats mot att jämställdheten inte är tydlig i de tidiga stegen i planeringsprocessen, och för att forma ett jämställt transportsystem behöver frågorna vara med från början. Kritik har också riktats

<sup>16</sup> Krus 2011. Kvinnors karriärutveckling i staten, Krus Dnr 11/89

<sup>17</sup> Trafikverkets årsredovisning 2019

<sup>18</sup> Jämix resultatrapport 2018

<sup>19</sup> Trivector (2021) Jämställdhet i Trafikverkets interna processer – Nulägesanalys. Underlagsrapport för regeringsuppdraget jämställdhetsintegrering i myndighet.

<sup>20</sup> Smidfeldt Rosqvist et al. (2014)

mot att Trafikverket fokuserat på att skapa tillgänglighet ”på längden”, mellan två punkter, men mindre runt själva anläggningen och på tillgänglighet ”på tvären”, med exempelvis barriäreffekter.

Trafikverket har sedan flera år bedrivit ett väl fungerande internt arbete för att skapa jämn representation i lednings- och planeringsgrupper, samt likabehandling av kvinnor och män som anställda vilket bland annat framkommit i Jämix-mätningar<sup>21</sup> som Trafikverket har deltagit i. Trafikverket har de senaste åren legat bättre än medianen för statliga myndigheter och privata organisationer. Det finns fortfarande mer att arbeta med och det är viktigt att arbetet fortsätter.

### 3 Jämställdhetsintegrering i transportsektorn – en introduktion

Ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet integrerats i samtliga led av beslutsfattande, planering och utförande. Dock saknas en universell metod för jämställdhetsintegrering; jämställdhetsarbetet behöver snarare anpassas till det projekt eller den plan som åsyftas<sup>22</sup>.

Försöken att integrera jämställdhetsperspektivet i transportsektorn har enligt forskare<sup>23</sup> haft skiftande resultat, där de lyckade resultaten karakteriseras som enstaka öar av goda exempel. Faith-Ell & Levin<sup>24</sup> menar till exempel att det saknas effektiva metoder för jämställdhetsintegrering inom transportsektorn, detta trots att jämställdhetsmål varit en del av de transportpolitiska målen i långt mer än ett decennium. Forskarna menar att en framgångsfaktor för att arbeta med jämställdhetsintegrering är att samtliga i organisationen har förståelse för att både jämställdhetsintegrering och transportplanering är en ständigt pågående process, som ständigt behöver kompletteras med ny kunskap<sup>25</sup>.

Eftersom investeringar – och deras effekter – i infrastruktur till sin natur är långlivade, är det viktigt att analysera investerade medels konsekvenser för jämställdheten. Utifrån tidigare forskning finns ett behov av att utveckla metoder för att utföra och handla upp sådana analyser, samt att göra könsuppdelade nyttokalkyler för mäns respektive kvinnors möjligheter att resa. Men trots att det gjorts försök att ta fram metoder och indikatorer för jämställdhetsintegrering finns få praktiskt tillämpbara metoder för systematisk analys och effektbedömning av jämställdhet.

En fortsatt utveckling behövs av metoder och tillämpning, exempelvis Trafikverkets samlade effektbedömning (SEB). Framför allt kan fördelningsanalys och målanalys i ökad utsträckning bidra till en helhetssyn på systemet.

Ett exempel på helhetssyn är att kvinnor i större utsträckning än män gör kedjeresor, där flera ärenden kombineras. Därmed blir kvinnor (som grupp) mer beroende av att systemet som helhet fungerar bra. Kopplat till detta menar Smidfeldt Rosqvist<sup>26</sup> att synsättet behöver

---

<sup>21</sup> Jämix är ett jämställdhetsindex som årligen tas fram av Nyckeltalsinstitutet. Jämix bygger på ett stort antal offentliga och privata organisationer

<sup>22</sup> Faith-Ell, & Levin, 2013

<sup>23</sup> Exempelvis Polk, 2008, Trafikanalys 2016a och Svedberg 2013

<sup>24</sup> Faith-Ell & Levin<sup>24</sup> 2013

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> Smidfeldt Rosqvist et al., 2014

appliceras genom hela planeringsprocessen för att jämställdhetsaspekter ska få reell möjlighet att påverka. Forskarna menar att jämställdhetsintegrering i planeringsprocessen främst handlar om följande tre steg:

- **Problemformulering:** Hur och vem som definierar transportsystemets problem och behov har avgörande betydelse för vilka lösningar som föreslås.
- **Alternativgenerering:** I dag ska alternativgenerering ske genom en så kallad åtgärdsvalsstudie, vilket innebär att det krävs att en åtgärd synliggörs och ses som meningsfull för att den ska utredas.
- **Utvärdering och beslut:** De slutsatser man drar av utvärderingar är beroende av vilken typ av faktorer som tillmäts värde eller ens inkluderas.

Smidfelt Rosqvist<sup>27</sup> menar att fokus i jämställdhetsarbetet bör skifta

- mot att utvärdera om transportsystemets utveckling ökar mäns och kvinnors möjlighet att i lika utsträckning välja mellan olika, mer likvärdiga transportalternativ
- från trygghet och representation till att se till hur transportsystemets utveckling bidrar till fler aspekter av jämställdhetsmålen.

Sammanfattningsvis pekar forskningen på att ett lyckat arbete med jämställdhetsintegrering kräver både kunskap och vilja på samtliga nivåer, och ett skiftat fokus för arbetet. Smidfelt Rosqvist<sup>28</sup> lyfter exempelvis att ett arbete med jämställdhetsintegrering i transportsystemet behöver säkerställa att

- kvinnors och mäns transportvanor väger lika tungt
- kvinnors och mäns inställning (attityder och värderingar) till transportsystemet tillmäts lika stor vikt
- både kvinnors och mäns förutsättningar och värderingar inkluderas i hela beslutsprocessen – från problemformulering via alternativgenerering till fastställande av beslut.

## 4 Inriktning för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det är också utgångspunkten för detta regeringsuppdrag till Trafikverket. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv (Regeringskansliet). I uppdraget poängterar regeringen att det är av central betydelse att statliga myndigheter jämställdhetsintegrerar sin kärnverksamhet.

Med denna utgångspunkt har Trafikverket arbetat brett i detta uppdrag. Syftet har varit att identifiera särskilt viktiga områden där jämställdhetsintegrering har stor betydelse inom myndighetens verksamhetsområde och i samhället. I arbetet har ett antal förslag tagits fram inom de identifierade områdena. Förslagen ligger som en grund att pröva för det fortsatta arbete.

---

<sup>27</sup> Ibid

<sup>28</sup> Smidfeldt Rosqvist, 2020

Trafikverkets verksamhet har stor påverkan på samhällsutvecklingen och därmed kan ökad jämställdhetsintegrering ge goda bidrag till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Den huvudsakliga inriktningen i det fortsatta arbetet är att

- förtydliga jämställdhetsperspektivet i Trafikverkets styrning, i övergripande mål och i ledningssystemet
- jämställdhetsperspektivet ska vara en naturlig del i Trafikverkets uppdrag om långsiktig planering av transportsystemet samt att bygga, driva och underhålla statliga vägar och järnvägar
- fortsätta utveckla kunskapen om effekter för ökad jämställdhet
- se över hur kvalitativa värden kan beskrivas
- se över möjligheten att tillämpa kvantitativa värden inom ramen för samlade effektbedömningar (SEB)
- inarbeta metoder för analys av jämställdhet i arbetssätt och modeller, till exempel sociala konsekvensbeskrivningar, sociala planeringsunderlag och samrådsmetoder
- öka kunskapen genom forskning, kompetenshöjning och kunskapsspridning
- fortsätta utveckla socialt ansvarsfulla affärer (upphandling) som kan bidra till en attraktivare bransch för både kvinnor och män
- utveckla Trafikverkets forsknings- och innovationsverksamhet med bäring på jämställdhet
- fokusera särskilt på digitaliseringen i transportsystemet med analys av inverkan på jämställdhet
- fortsätta jämställdhetsintegreringen i Trafikverkets utveckling som attraktiv arbetsgivare, med fokus på att flera av Trafikverkets yrkesgrupper blir jämställda.

Övriga särskilt intressanta områden med god potential är förarprov, trafiksäkerhet och statliga bidrag.

I underlagsrapporten<sup>29</sup> redogörs mer i detalj för de områden som uppfattas som viktiga för jämställdhetsintegrering samt förslag på förbättringsåtgärder att arbeta vidare med.

## 5 Uppföljning

I regeringens uppdrag framgår att Trafikverket årligen ska redovisa arbetet med jämställdhetsintegrering i årsredovisningarna för åren 2022–2025.

Ansvaret för det fortsatta arbetet med föreslagna förbättringsområden fördelas i Trafikverkets linjeorganisation.

---

<sup>29</sup> Underlagsrapport till regeringsuppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering 2022 - 2025



Trafikverket, 781 89 Borlänge. Besöksadress: Röda vägen 1.  
Telefon: 0771-921 921, Texttelefon: 010-123 50 00.  
**trafikverket.se**

Dokumentet är elektroniskt undertecknat