

Energimyndighetens inriktning för det fortsatta arbetet med jämsällldhetsintegrering för åren 2022–2025

Redovisning av regeringsuppdraget Uppdrag att utveckla
arbetet med jämsällldhetsintegrering.

Förord

En energiomställning utan att beakta även jämställdhet är inte en hållbar omställning. Forskning visar tyvärr att kön fortfarande inverkar på möjligheterna att få finansiering till olika satsningar och projekt, oavsett det handlar om forskning eller affärsutveckling. Likaså ser vi att kvinnor och män som entreprenörer behandlas olika av investerare oftare än inte. Det kan handla om alltifrån att män får frågor om hur de ska ”lyckas/vinna” medan frågorna till kvinnliga entreprenörer oftare handlar om hur de ”ska undvika att misslyckas eller förlora”. Jämställdheten handlar därmed mycket om attityder som medvetet och omedvetet styr beslut och val.

Forskning visar också att män och kvinnor har olika perspektiv och roller relaterat till energi. Åtgärder för att minska energianvändningen i hushåll får olika konsekvenser för män och kvinnor utifrån de generellt olika roller och ansvar som finns i hushållsarbetet mellan män och kvinnor. Denna typ av kunskap behöver vi ta utgångspunkt ifrån när vi väljer faktiska åtgärder i arbetet med att nå olika politiska samhällsmål. Vi behöver också ha ökad kunskap om vilka jobb som skapas i energiomställningen och vilka effekter det får för fördelningen av resurser mellan män och kvinnor i samhället i stort. Med bättre uppföljning och analys möjliggörs denna medvetenhet och kunskap.

En ojämsställd energisektor innebär att vi riskerar att gå miste om inte bara värdefull utan också nödvändig kompetens i samhällsutvecklingen, både på kort och lång sikt. Det innebär också att andra sätt och infallsvinklar att möta utmaningar och hitta lösningar som skulle kunna öka våra möjligheter att nå de politiska energi- och klimatmål som antagits förloras.

Energimyndigheten har under de senaste åren arbetat aktivt och målmedvetet för en mer jämställd energisektor. När regeringen nyligen utsåg myndigheten till en så kallad JiM-myndighet var det ett mycket välkommet steg i vårt pågående arbete med att verka för ökad jämställdhet. Vi har nu antagit en tydlig och ambitiös plan för jämställdhetsintegrering som kommer att leda till nya arbetssätt såväl internt som externt. Vi integrerar därmed jämställdhet ytterligare i allt vårt arbete; som styrande, stödande och expertmyndighet. Vi vill göra jämställdhetsintegrering till en självklar del av vårt ”myndighetsDNA”.

Med ett tydligt fokus på jämställdhet ökar vi förutsättningarna att nå vår vision om hållbar energi för alla och öka jämställdheten i en mansdominerad energibransch.

Robert Andrén
Generaldirektör

Innehåll

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Inledning | 6 |
| 1.1 | Uppdrag | 6 |
| 1.2 | Bakgrund..... | 6 |
| 1.3 | Betydelsen av jämställdhetsintegrering i arbetet med energiomställningen..... | 7 |
| 1.4 | Genomförande av uppdraget..... | 10 |
| 2 | Energimyndighetens tidigare och pågående arbete med jämställdhet | 11 |
| 2.1 | Styrmodell och interna förutsättningar | 11 |
| 2.2 | Inkluderande kommunikation | 12 |
| 2.3 | Expertmyndighet inom energifrågor..... | 13 |
| 2.4 | Främja resurseffektiv användning av energi..... | 14 |
| 2.5 | Finansiera forskning, innovation och affärsutveckling..... | 15 |
| 2.6 | Internationellt samarbete..... | 18 |
| 3 | Utmaningar och möjliga bidrag till ökad jämställdhet inom energiområdet | 21 |
| 3.1 | Inkluderande och hållbar arbetsplats..... | 21 |
| 3.2 | Effektfull och trovärdig myndighet | 23 |
| 3.3 | Utvecklad aktörssamverkan för effektfulla resultat | 24 |
| 3.4 | Oberoende och trovärdig kunskap för en hållbar energiomställning..... | 24 |
| 3.5 | Utvecklad flexibilitet och robusthet i energisystemet..... | 26 |
| 3.6 | Innovativa lösningar på morgondagens utmaningar i energiomställningen tas fram och implementeras..... | 27 |
| 3.7 | Internationell samverkan för att öka takten i det globala energi- och klimatsamarbetet..... | 29 |
| 4 | Inriktning för Energimyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025 | 30 |
| 4.1 | Inkluderande och hållbar arbetsplats..... | 31 |
| 4.2 | Effektfull och trovärdig myndighet | 32 |
| 4.3 | Utvecklad aktörssamverkan för effektfulla resultat | 33 |

| | | |
|-----|---|----|
| 4.4 | Oberoende och trovärdig kunskap för en hållbar energiomställning..... | 33 |
| 4.5 | Utvecklad flexibilitet och robusthet i energisystemet..... | 35 |
| 4.6 | Innovativa lösningar på morgondagens utmaningar i energiomställningen tas fram och implementeras..... | 36 |
| 4.7 | Internationell samverkan för att öka takten i det globala energi- och klimatsamarbetet..... | 37 |
| 4.8 | Uppföljning och redovisning av arbetet med jämställdhetsintegrering..... | 38 |
| | Bilaga – Uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering | 40 |

Sammanfattning

Uppdraget har inneburit dels att genomföra en utredning av Energimyndighetens påverkan på jämställdhetsproblem i samhället samt inom energiområdet, dels att ta fram en inriktning för Energimyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.

Energimyndigheten bedriver ett aktivt arbete för att öka jämställdheten

Sedan flera år tillbaka bedriver Energimyndigheten ett aktivt arbete för att öka jämställdheten i den egna verksamheten och inom energisektorn.

Utgångspunkten för Energimyndigheten är att en hållbar energiomställning endast kan åstadkommas om män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Att skapa en energiomställning som är till för alla innebär också att vi behöver förstå alla berörda målgruppers perspektiv på omställningen och se till att både män och kvinnor kan påverka utformningen av det arbete som sker för att omställningen ska hända.

Den utredning som gjorts som en del av uppdraget visar att Energimyndighetens nuvarande verksamhet på många sätt påverkar jämställdhetsproblem som har identifierats inom energiområdet. Vi ser också att vi har potential att ytterligare bidra positivt till samhällsmålet om jämställdhet mellan män och kvinnor. Vi har identifierat utmaningar och möjligheter inom alla delar av vår verksamhet. Energimyndigheten kan påverka de jämställdhetspolitiska målen bland annat genom att belysa jämställdhetsaspekter i arbetet med utredningar, policy och remisser men också genom att arbeta mer med att säkerställa inkludering när vi samverkar och kommunicerar. En mer direkt påverkan på målen om ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning har Energimyndigheten i arbetet med att integrera jämställdhet när vi fördelar medel till energirelaterad forskning, innovation, affärsutveckling samt nationella och internationella projekt för kapacitetsutveckling.

Inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering utgår ifrån myndighetens strategiska plan

Den inriktning för jämställdhetsintegrering som Energimyndigheten nu har beslutat att arbeta enligt de kommande åren utgår ifrån de sju mål som återfinns i vår strategiska plan 2021–2025. I inriktningen konkretiserar vi vilka utfall och/eller prestationer som kommer att läggas till i vår kommande verksamhetsplanering och som vi därmed avser arbeta med de kommande åren. Vi integrerar på detta sätt jämställdhet i vår ordinarie process för planering, uppföljning och redovisning.

1 Inledning

1.1 Uppdrag

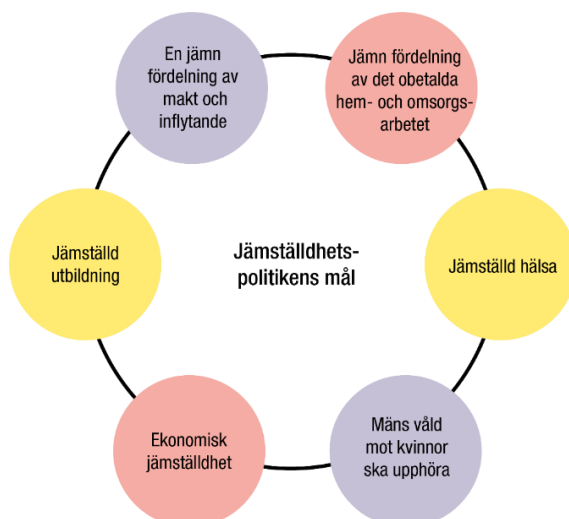
Regeringen uppdrar åt Statens energimyndigheten (Energimyndigheten) att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/ 17:10).

Energimyndigheten ska senast den 1 september 2021 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025 till Regeringskansliet (Infrastrukturdepartementet med kopia till Arbetsmarknadsdepartementet). Redovisningen ska innehålla identifierade jämställdhetsproblem inom myndighetens verksamhetsområde eller i samhället som myndighetens verksamhet kan bidra till att lösa. Redovisningen ska också beskriva hur jämställdhet integreras i myndighetens interna processer och innehålla identifierade förbättringsområden.

Myndigheten ska därefter årligen redovisa arbetet med jämställdhetsintegrering i sina årsredovisningar för 2021–2025.

1.2 Bakgrund

Sveriges övergripande jämställdhetspolitiska mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet har vidare brutits ner i sex delmål.



Figur 1. De jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsintegrering har sedan 1994 varit regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå målen. Sedan 2013 har myndigheter fått i särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering genom utvecklingsprogrammet

Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Programmet syftar till att göra jämställdhet till en del av det ordinarie arbetet. Först då kommer långsiktig bestående förändring att åstadkommas. Jämställdhetsintegrering är också avgörande för genomförandet av Agenda 2030. Regeringens bedömning är att utvecklingsprogrammet jämställdhetsintegrering i myndigheter fortsatt ska bedrivas under perioden 2022–2025. Energimyndigheten ingår som deltagare i programmet sedan år 2020.

Sedan flera år tillbaka bedriver Energimyndigheten ett aktivt arbete för att öka jämställdheten i den egna verksamheten och inom energisektorn. Energimyndighetens uppdrag styrs genom myndighetsinstruktionen¹ och sedan 2018 framgår att vi ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Energimyndigheten har också sedan cirka tjugo år tillbaka haft olika skrivelser som rör jämställdhet samt köns- och genusperspektiv i de årliga regleringsbrev². Dessa är möjliga att dela in i kategorierna *jämställdhet inom forsknings- och innovationsverksamheten, kvinnors och mäns energianvändning, kvinnor i energisektorn* och *bidrag till hållbar utveckling*.

Utgångspunkten för Energimyndigheten är att en hållbar energiomställning endast kan åstadkommas om män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Energimyndighetens vision är *Hållbar energi för alla* vilket motsvarar mål 7 i FN:s globala hållbarhetsmål inom Agenda 2030. Formuleringen innehåller ett inkluderingsperspektiv som förpliktigar. Att skapa en energiomställning som är till för alla innebär att vi behöver förstå alla berörda målgruppers perspektiv på omställningen och se till att både män och kvinnor kan påverka utformningen av det arbete som sker för att omställningen ska hända. Det innebär också att de positiva effekter som kommer ur energiomställningen ska komma både män och kvinnor till del. Att ställa om till ett hållbart energisystem och ett jämställt samhälle innebär parallella processer som kan ge både synergier och målkonflikter. Energimyndigheten bidrar genom att skapa förutsättningar för synergier och hitta lösningar på målkonflikter.

1.3 Betydelsen av jämställdhetsintegrering i arbetet med energiomställningen

Energimyndighetens verksamhet syftar till att leda omställningen av energisystemet genom att bidra till att de nationella energi- och klimatmålen uppnås. Omställningen är en integrerad del av samhällsutvecklingen och utgår ifrån energipolitikens grundpelare: försörjningstrygghet, konkurrenskraft och ekologisk hållbarhet, men också de övriga två dimensionerna av hållbar utveckling (social och ekonomisk hållbarhet).

¹ Förordning (2014:520) med instruktion för Statens energimyndighet

² Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Statens energimyndighet

Vår verksamhet riktar sig till olika aktörer som arbetar med energi och energirelaterade frågor. Vad som idag är och kommer att vara energisektorn är dock svårt att avgränsa. Frågor om exempelvis digitalisering, samhällsplanering och konsumtion är nära sammankopplade med energifrågan. Detta kan påverka vilka som tar del av Energimyndighetens insatser i framtiden.

1.3.1 Utgångsläge gällande jämställdhet inom energisektorn

Förståelsen för energisystemet har historiskt utgått ifrån ett tekniskt och naturvetenskapligt forskningsfält, men numer har även samhällsvetenskap och humaniora en viktig roll att spela. Det ger utrymme för en större bredd i de frågor, lösningar, människor och perspektiv som behöver omfattas i arbetet med omställningen av energisystemet. Fler män än kvinnor arbetar inom energisektorn vilket speglar dess normer, värderingar och resultat.³ Nedan följer ett urval av siffror av könsfördelningen från delar av energisektorn.

Historiskt har andelen män varit större än kvinnor i frågor som traditionellt förknippats med energiområdet. År 2019 uppgick den totala andelen anställda kvinnor i energibolagen till 28 procent. Det är en lägre andel kvinnor än i näringslivet som helhet, där kvinnor utgjorde 37 procent av det totala antalet anställda. I energibolagens styrelser var andelen kvinnor 26 procent, vilket är jämförbart med andelen kvinnor i börsbolagsstyrelser som var 23 procent 2018.⁴ Vad gäller andelen kvinnor på VD-poster i energibolag så var den 16 procent både 2018 och 2019. Andelen är låg men har ökat från sex procent 2008. I övriga börsbolag var andelen kvinnor på VD-posten tio procent 2018.⁵

Inom eftergymnasial utbildning inom så kallade STEM-ämnena (Science, Technology, Engineering and Mathematics) råder kvantitativ jämställdhet⁶ mellan de som tar ut kandidatexamen sedan läsåret 2011/2012. Bland de som tar ut masterexamen eller motsvarande är andelen män högre än kvinnor (63 respektive 37 procent). Detta gäller även för de som tar ut doktorsexamen inom samma ämnen, där andelen kvinnor var 34 procent under 2019.⁷

Även bland professorer inom naturvetenskap och teknik är det en lägre andel kvinnor än inom andra ämnesområden.⁸ I dag är 29 procent av landets professorer kvinnor och 71 procent män. Inom naturvetenskap är andelen kvinnor

³ Kall, A-S. 2019. *Genus och jämställdhet på energiområdet*. ER 2019:10. Energimyndigheten, Eskilstuna.

⁴ Energimyndigheten (2021), *Energiindikatorer 2021*.

⁵ Energimyndigheten (2021), *Energiindikatorer 2021*.

⁶ Här uppskattas den kvantitativa jämställdheten. Om det finns 40–60 procent kvinnor (eller män) i en grupp räknas den som kvantitativt jämställd.

⁷ Energimyndigheten (2021), *Energiindikatorer 2021*.

⁸ Regeringen (2021), *Fortsatt satsning på jämställdhet i akademien*, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/01/fortsatt-satsning-pa-jamstallldhet-i-akademien/> (hämtad 2021-08-02).

19 procent och inom teknik 16 procent.⁹ Bland nyrekryterade professorer inom naturvetenskap var 15 procent kvinnor år 2019 (30 procent 2018) och inom teknik var andelen kvinnor 25 procent (33 procent år 2018).¹⁰

Förändringar sker, dels ökar kvinnornas deltagande inom de områden som tidigare dominerats av män, dels ökar energiområdets kontaktytor med andra områden. Inom de tekniska och naturvetenskapliga utbildningar har det under de senaste tio åren skett en ökning av kvinnor bland de som tar civilingenjörs-examen. Läsåret 2018/19 var 35 procent kvinnor och 65 procent män bland de examinerade. Jämfört med 2009/10 är det en ökning, då 28 procent var kvinnor. Dock skiljer sig könsfördelningen inom specifika inriktningar.¹¹ Om vi tittar på doktorander inom alla ämnen ser vi att det skett en förändring de senaste 50 åren. Andelen kvinnor har ökat från 21 procent 1973 till 48 procent 2018.¹²

Föreningen och nätverket Kraftkvinnorna konstaterar i en rapport från 2021 att ett typiskt svenskt energibolag har en styrelseordförande som heter Anders, har en VD som heter Anders, har en styrelse som består av sju män och två kvinnor samt har 75 procent män som medarbetare.¹³ Likaså beskrivs energi- och kraftförsörjningsbranschen som den ”ständiga förlorarbranschen” vad gäller jämställdhet i ledningsgrupper. Särskilt låg andel kvinnor finns inom kraftförsörjningen.¹⁴

Till viss del går den ojämna könsfördelningen att hänföra till hur arbetsmarknaden ser ut. Dock är det svårt att veta om arbetsmarknaden ser ut som den gör för att kvinnor är mindre intresserade av energifrågorna än män eller om det finns osynliga hinder som gör att kvinnor inte tar del i energisektorn. I Nyckeltalsinstitutets årsrapport för 2021 lyfts el-/energibranschen fram som bäst på jämställdhet (tillsammans med fastighetsbranschen).¹⁵ I Nyckeltalsinstitutets jämställdhetindex undersöks bland annat om lönestruktur och anställningsformer är jämställda, samt om det finns skillnader mellan kvinnors och mäns nivåer för uttag av föräldraledighet och långtidssjukfrånvaro.¹⁶ Det indikerar att energisektorn är bra på jämställdhet. I samband med #metoo uppmärksammades

⁹ Universitetskanslersämbetet (2020), *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019*.

¹⁰ Universitetskanslersämbetet (2020), *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019*.

¹¹ Universitetskanslersämbetet (2020), *Allt fler kvinnor tar civilingenjörsexamen*.

¹² Universitetskanslersämbetet och SCB (2019), *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2018*.

¹³ Kraftkvinnorna (2021), *Jämställdhet i energibranschen*.

¹⁴ Allbright (2020), *Pandemin backar bandet*.

¹⁵ Nyckeltalsinstitutet (2021), *Nyckeltalsinstitutets årsrapport 2021*.

¹⁶ Energiföretagen (2021), *Energibranschen är Sveriges mest jämställda bransch*, <https://www.mynewsdesk.com/se/energiforetagen/news/energibranschen-aer-sveriges-mest-jaemstaellda-bransch-427194> (hämtad 2021-08-04).

dock den mer breda ”tekniska branschen” för att ha problem med sexuella trakasserier. Upprop #Teknisktfel gav exempel på hur det kommit till uttryck.¹⁷

1.4 Genomförande av uppdraget

Denna rapport innehåller en redovisning av de viktigaste slutsatserna i den utredning som har gjorts av verksamhetens påverkan på de jämställdhetspolitiska målen samt övriga förbättringsområden. Rapporten innehåller även en redovisning av Energimyndighetens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering under åren 2022–2025.

Utredningens syfte har varit att identifiera var det är möjligt för Energimyndigheten att bidra med lösningar på jämställdhetsproblem. Vi har även inventerat pågående arbete med koppling till jämställdhet där Energimyndigheten är drivande eller deltagare. Utredningen har genomförts av en myndighetsövergripande arbetsgrupp och har förankrats på myndigheten via chefsgruppen, särskilda fokusgrupper, andra handläggare vid behov samt en intern referensgrupp. Arbetsgruppen har även samverkat med andra JM-myndigheter och med Jämställdhetsmyndigheten.

1.4.1 Avgränsningar

Fokus i uppdraget ligger på att Energimyndigheten ska bidra ytterligare till de jämställdhetspolitiska målen. Därför är inriktningen avgränsad till förslag som bidrar till jämställdhet mellan kvinnor och män i enlighet med de jämställdhetspolitiska målen.

Prestationer som läggs fram i kapitel 4 tar sin utgångspunkt i befintliga uppdrag som vi genomför. I denna inriktning kommer vi således inte föreslå nya uppdrag.

1.4.2 Läsanvisning

I kapitel 1 återfinns inledning och bakgrund till uppdraget, samt en introduktion till nuläget gällande jämställdhet inom energiområdet. Kapitel 2 redovisar exempel på hur Energimyndigheten arbetat med jämställdhet fram tills nu. I kapitel 3 återfinns identifierade utmaningar samt förslag på möjliga framtida bidrag till ökad jämställdhet i samhället. Inriktning för Energimyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering under åren 2022–2025 återfinns i kapitel 4. Här beskrivs konkreta åtgärder (i form av prestationer).

¹⁷ Johanna Mannung et al., #Teknisktfel: "Det behöver städas upp i chefsleden", *NyTeknik*, den 17 januari 2018, <https://www.nyteknik.se/opinion/teknisktfel-det-behoover-stadas-upp-i-chefsleden-6893500> (hämtad 2021-08-04).

2 Energimyndighetens tidigare och pågående arbete med jämställdhet

I detta kapitel redovisas en kort historisk tillbakablick och en nulägesbeskrivning av Energimyndighetens arbete med jämställdhet. Kapitlet visar ett urval av vårt jämställdhetsarbete under de senaste åren. Denna sammanställning ger en övergripande men inte heltäckande bild över olika insatser och arbete som genomförts av eller finansierats via Energimyndigheten.

Nedan redovisas även huvudsakliga jämställdhetsproblem där det finns en koppling till Energimyndighetens verksamhet och där vi kan påverka. Dels ges exempel på pågående arbeten med att integrera jämställdhet, dels pekas områden ut där det finns möjlighet att stärka verksamhetens bidrag till minskad ojämställdhet. Vi redovisar även de interna förutsättningarna för Energimyndigheten att genomföra uppdraget på ett framgångsrikt sätt.

2.1 Styrmodell och interna förutsättningar

En avgörande förutsättning för jämställdhetsintegrering är att Energimyndigheten har ett fungerande system för ledning och styrning. Det kräver att "jämställdheten är en del av vårt dna"¹⁸, att jämställdhetsperspektivet finns med i planering, beslutsfattande, genomförande och uppföljning, samt är väl förankrat i myndighetsledning och att arbetet genomförs i linjeorganisationen.

Jämställdhetsintegreringen ska ske så verksamhetsanpassat och resurseffektivt som möjligt.¹⁹ Energimyndigheten bedöms ha goda förutsättningar då styrningen redan stödjer jämställdhetsintegrering. Styrning avseende jämställdhet finns både i instruktion²⁰ och regleringsbrev²¹ (se avsnitt 1.2).

Även Energimyndighetens vision och mål ger stöd för integreringen.

Energimyndigheten har en strategisk plan²² som tar sin utgångspunkt i vår vision och verksamhetsidé samt de energi- och klimatpolitiska målen. Den förtydligar vad vi behöver åstadkomma för att nå de myndighetsgemensamma målen och därmed stärka vårt bidrag till de energi- och klimatpolitiska målen. Planen, som är flerårig och sträcker sig fram till 2025, ligger till grund för myndighetens verksamhetsplanering. Den strategiska planen innehåller sju mål (se Figur 2),

¹⁸ Citat Robert Andrén, GD-info 12 februari 2021.

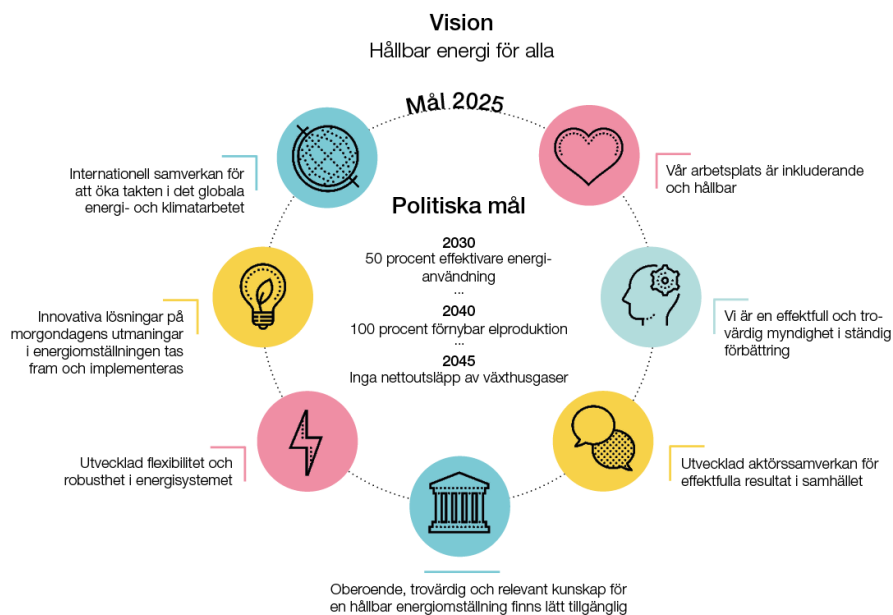
¹⁹ Statskontoret (2019). *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.*

²⁰ Förordning (2014:520) med instruktion för Statens energimyndighet. Punkterna 9 och 10.

²¹ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende anslag 1:12 Insatser för internationella klimatinvesteringar. Punkt 3 Återrapportering.

²² Strategisk plan 2025, dnr 2020-20476.

varav mål 1, *Vår arbetsplats är inkluderande och hållbar*, har konkretiserats i utfall på lång²³ och kort sikt²⁴ i såväl verksamhetsplan som likabehandlingsplan²⁵.



Figur 2. Energimyndigheten har ett antal politiska mål som vi arbetar mot. Därtill har myndigheten en strategisk plan med sju mål som ska stärka myndighetens bidrag till de politiska målen.

Dessutom har Energimyndigheten sedan tidigare även formulerat tre mål kopplat till forskningsfinansieringen med fokus på könsfördelning (se avsnitt 2.5).

2.2 Inkluderande kommunikation

Energimyndigheten har som utgångspunkt att vara inkluderande i vår kommunikation. Inkluderande kommunikation handlar om att använda jämställdhet, jämlikhet och mångfald som utgångspunkt för hur vi ser på och framställer människor. Alla människor har rätt att beskrivas och porträtteras utan att vi skapar eller förstärker fördomar och rådande normer²⁶. Detta innebär:

- Att de som syns i bild ska varieras utifrån kön, ålder, funktionsvariation, etnisk- och kulturell bakgrund.
- Att vi beskriver personer så att vi inte sätter attribut på dem baserat på förutfattade meningar.

²³ Utfall på lång sikt 1.1 lyder: Verksamheten bedrivs och utvecklas på ett sätt som är hållbart där vi inkluderar, värnar om och tillvaratar våra olikheter och kompetenser

²⁴ Utfall på kort sikt 1.1.1 lyder: Mångfald, tillgänglighet och jämställdhet är integrerade i vår styrning av verksamheten.

²⁵ Likabehandlingsplan 2020–2021, dnr 2020-025696.

²⁶ Energimyndighetens kommunikationspolicy, dnr 2020-10932.

- Att inte förstärka normer genom att framhålla sådant som är oväsentligt i sammanhanget, till exempel att en kvinna driver ett framgångsrikt företag i en mansdominerad bransch.
- Att se och beskriva helheten så att vi visar att det finns en variation i samhället.

Energimyndigheten strävar efter att både män och kvinnor ska få göra sin röst hörd. Vi följer upp könsfördelningen i vår egen nyhetspublicering, exempelvis studerar vi vilka som kommer till tals i citat och vilka som lyfts som experter. Tidigare uppföljningar från åren 2013–2019 visar att män i högre utsträckning citeras och anges som kontaktperson i våra pressmeddelanden.

När vi arrangerar evenemang och konferenser i myndighetens regi arbetar vi med att balansera inbjudna talare så att könsfördelningen i möjligaste mån likställs mellan kvinnor och män. Detta gör vi också när myndigheten ska representeras i externa sammanhang.

2.3 Expertmyndighet inom energifrågor

Energimyndigheten är regeringens expertmyndighet när det gäller energifrågor. Vi har som uppgift att bevaka och analysera energimarknadernas och energisystemets utveckling, deras inverkan på och betydelse för miljö och klimat samt näringslivets konkurrenskraft och den ekonomiska tillväxten. Vi förser allmänhet och regering med underlag i form av statistik, analyser, prognoser och scenarier och tar årligen fram olika typer av underlag samt är delaktiga i utredningar. Vi deltar även i internationella klimatförhandlingar och utför aktiviteter inom ramen för bilaterala avtal.

Ett exempel på underlag som vi tar fram är rapporten Energiindikatorer, där Energimyndigheten årligen följer upp indikatorer på bland annat jämställdhet inom energiområdet. Sedan 2015 följs de jämställdhetspolitiska målen om *en jämn fördelning av makt och inflytande* och *jämställd utbildning* upp med fokus på energisektorn.

Energimyndigheten är också statistikansvarig myndighet. I enlighet med Förordning (2001:100) om den Officiella statistiken ska individbaserad officiell statistik vara uppdelad efter kön (§14) om det inte finns särskilda skäl mot detta. Energimyndigheten samlar i dagsläget inte in individbaserad statistik i någon undersökning som ligger till grund för officiell statistik, vilket medför att uppdelning efter kön ej redovisas.

Energimyndigheten genomför årligen uppföljningar, utvärderingar och effektanalyser av exempelvis program, insatser och styrmedel.²⁷ Om dessa har mål (och indikatorer) gällande jämställdhet så avspeglas detta vanligtvis i utvärderingarna. Detta nämns också i rapporten *Genus och jämställdhet på energiområdet*²⁸. En viktig del för att bland annat få bättre kunskap och kunna utvärdera insatser och styrmedel handlar om att vi behöver bra underlag, exempelvis statistik.

Krav på att utvärderingar (som genomförs av eller upphandlas av Energimyndigheten) ska innehålla jämställdhetsaspekter kan skilja sig åt. Flera uppföljningar och utvärderingar har någon form av jämställdhetsperspektiv. Några exempel från de senaste åren är sexårsutvärderingen av de strategiska innovationsprogrammen, Nationella regionalfondsprogrammet samt Lokal och regional kapacitetsutveckling.

Ibland används jämställdhet som ett kriterium vid upphandling av utvärderingstjänster. Ett kriterium som användes vid upphandlingen av sexårsutvärderingen av de strategiska innovationsprogrammen är att den föreslagna genomförandeplanen för utvärderingen ska visa att teamet som föreslås utvärdera satsningen ska präglas av jämställdhet med avseende på könsbalans samt fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.

Energimyndigheten arbetar med samhällsekonomiska analyser för att främja en kostnadseffektiv energipolitik på kort och lång sikt. I de fall då våra samhällsekonomiska analyser innefattar en konsekvensanalys av förslag kan skillnader i effekter belysas för olika aktörer, där så är relevant. Analyser kan visa hur effekter fördelar sig mellan olika sektorer, regioner, grupper av företag eller medborgare i samhället, exempelvis utifrån verksamhet, företagsstorlek, kön, inkomstnivå eller ålder.

2.4 Främja resurseffektiv användning av energi

Energimyndighetens arbete med att främja en resurseffektiv energianvändning handlar bland annat om att ge stöd till kommuner, regioner och näringsliv. Det innefattar exempelvis stöd till energi- och klimatrådgivning, lokal och regional kapacitetsuppbyggnad, nätverksstöd och sektorsstrategier. Energimyndigheten arbetar även med ekodesign och energimärkning och är marknadskontrollmyndighet för dessa EU-lagstiftningar.

²⁷ Under 2020 har tre uppföljningar, en effektanalys och nio utvärderingar slutförts, För mer information om vad som genomfördes under 2020, se *Forskning och innovation på energiområdet för ekologisk hållbarhet, konkurrenskraft och försörjningstrygghet. Redovisning av regeringsuppdrag 7 för budgetår 2020, enligt Energimyndighetens regleringsbrev för 2017, M2017/01147/Ee.*

²⁸ Kall, A-S. 2019. *Genus och jämställdhet på energiområdet*. ER 2019:10. Energimyndigheten, Eskilstuna.

Nedan följer några exempel där arbetet med att främja en resurseffektiv energianvändning har inkluderat eller inkluderar ett jämställdhetsperspektiv:

- **Klimatsmart samhällsplanering med sociala mervärden.** Inom programmet Lokal och regional kapacitetsutveckling finansierades ett projekt som syftade till att skapa mer transporteffektiva planer genom att lyfta andra mervärden som folkhälsa, jämställdhet, trygghet och integration²⁹.
- **Hållbarhetsaspekter, EU-finansierade projekt.** Inom Nationella regionalfondsprogrammet har Energimyndigheten arbetat med så kallade hållbarhetsaspekter (miljö, mångfald och jämställdhet³⁰). Hållbarhetsaspekterna har beaktats vid planering, genomförande och uppföljning av projekten inom programmet. Nedan följer exempel på hur projekten arbetat med hållbarhetsaspekterna.
 - Samverkansparter (energikontor, kommuner och länsstyrelser) har använt en checklista i syfte att underlätta arbetet med hållbarhetsaspekterna.
 - Kommunikationsmaterial har beaktat hållbarhetsaspekterna.
 - Hållbarhetsaspekterna har använts vid utformning av manus och val av representanter och inspelningsplatser vid filmatisering.
 - Nätverk av företagsrepresentanter³¹ har erbjudits stöd som är möjligt att tillgodogöra sig på många olika sätt. Inom projektet undviker vi uttryck som kan förstärka stereotyper, har arbetat med att alla ska få komma till tals och bli delaktiga och har aktivt vänt oss till både män och kvinnor.
- **Uppföljning energimärkning.** Inom ramen för konsumentundersökningen *Energimärkning 2019*³² har Energimyndigheten undersökt attityder till och kunskap om energimärkning, bland annat utifrån kön. Något som kommer att göras även i framtida undersökningar.

2.5 Finansiera forskning, innovation och affärsutveckling

Energimyndigheten ger stöd till olika verksamheter som kan påskynda omställningen av energisystemet. Cirka 1,5 miljarder kronor delas ut årligen till forskning- och innovationsprojekt där stödmottagare är universitet, högskolor, forskningsinstitut och företag av olika slag.

Energimyndigheten har sedan 2003 haft olika skrivelser i regleringsbrev kring forskning och innovation som rör jämställdhet samt köns- och genusperspektiv. I regleringsbrevet för 2003 framgick att myndigheten ska ta fram en studie om

²⁹ Energimyndigheten projektinformation. *Klimatsmart samhällsplanering med sociala mervärden*. <http://www.energimyndigheten.se/forskning-och-innovation/projektdata/sokresultat/?projectid=28490>, (hämtad 2021-08-31).

³⁰ Tidigare kallade för horisontella kriterier, se *Hållbarhetsaspekter*. <https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/guider-och-vagledningar/handbok-for-eu-projekt/ansoka/sa-bedomer-tillvaxtverket-er-ansokan/hallbarhetsaspekter.html>, (hämtad 2021-08-31).

³¹ Projektet Energieffektiviseringsnätverk

³² Energimyndigheten, 2019. *Konsumentundersökning energimärkning 2019*. Dnr 2020-007598.

kvinnors och mäns konsumtionsmönster och preferenser och hur det påverkar energianvändningen. Frågor om köns- och genusperspektiv började därefter att integreras i olika forsknings- och innovationsprogram. Därtill ska Energimyndigheten sedan 1 januari 2018 enligt myndighetens instruktion integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forsknings- och innovationsverksamhet och verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.

Det innebär en ökad prioritering av frågor som både rör jämställdhet samt köns- och genusperspektiv. Arbetet har till stor del handlat om att undersöka energisektorn, lära av goda exempel hos andra forskningsfinansiärer samt sprida information på myndigheten om varför arbete kring jämställdhet är viktigt.

Vi har ett kontinuerligt deltagande i en samverkansgrupp med Vetenskapsrådet, Formas, Vinnova, Forte, Riksbankens jubileumsfond, Nationella sekretariatet för genusforskning och Jämställdhetsmyndigheten. Vi deltar även i projektet *Inkluderande finansiering* där Energimyndigheten, Formas, Forte, och Vinnova tillsammans med Humsamverkan utformat stöd som skapar förutsättningar för att en mer inkluderande finansieringsprocess.

Vidare pågår ett internt uppdrag sedan våren 2020 att ta fram och genomföra åtgärder inom processen för finansiering av forskning, innovation och affärsutveckling. En stor del av arbetet består av att utveckla mallar, instruktioner och kommunikationsmaterial riktade till sökande, handläggare, bedömare och beslutsfattare.

Sedan 2016 har Energimyndigheten följande mål för jämställdhet i forskningsfinansieringsverksamheten:

- könsfördelningen ska vara inom spannet 40/60 för programråd, strategiska råd, bedömargrupper eller motsvarande. Det inkluderar även kompetenscentrum och strategiska innovationsprogram,
- könsfördelningen för beviljade ansökningar per utlysning ska normalt vara i samma nivå (+/- 10 procentenheter) jämfört med inkomna ansökningar,
- på längre sikt ska könsfördelningen för ansökningar vara inom spannet 40/60 för projektledare och forskarstuderande.³³

Vid beslut om programråd, strategiska råd och bedömargrupper säkerställs att det finns en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Könsfördelningen för

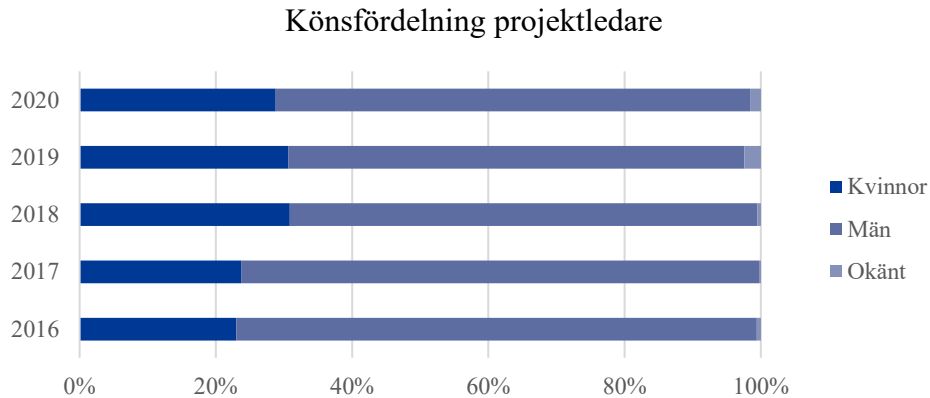
³³ Energimyndigheten (2021), *Så här arbetar vi med forskningsfinansiering*, www.energimyndigheten.se/forskning-och-innovation/sa-har-arbetar-vi-med-forskningsfinansiering/?currentTab=7#mainheading (hämtad 2021-08-02).

beviljade ansökningar per utlysning redovisas för ledningsgruppen för avdelningen för forskning, innovation och affärsutveckling. Likaså redovisas beviljandegrad för män respektive kvinnor. Könsfördelningen för myndighetens forsknings- och innovationsinsatser har hittills följts upp i rapporteringen för regeringsuppdrag 7, enligt Energimyndighetens regleringsbrev för 2017.

Nedan listas några exempel på forskningsprojekt som finansierats med relevans för jämställdhet samt köns- och genusperspektiv sedan 2003:

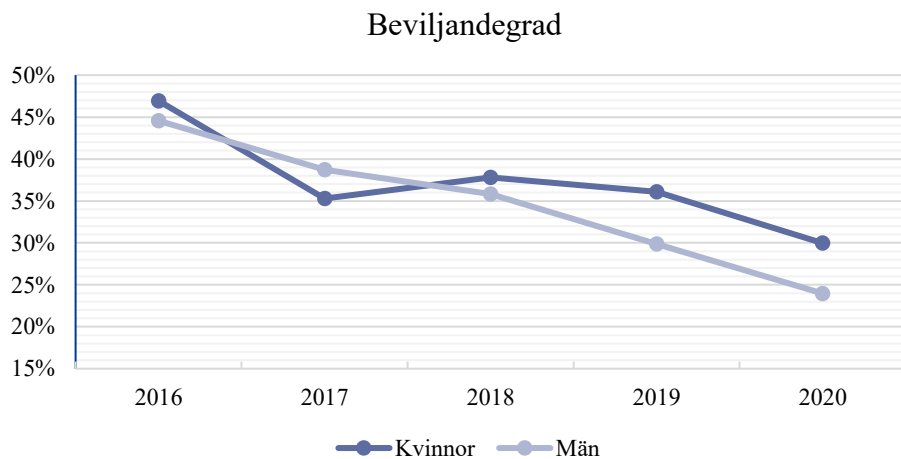
- Förändringar i kvinnors och mäns vardagsliv vid energihushållning i bostaden, Allmänna Energisystemstudier.
- Kvinnor, män och energi – en jämförande studie inom EU, Allmänna Energisystemstudier.
- Design för en könad hållbarhet, Design för en energieffektiv vardag.
- Kvinnor och män i den förtätade staden, Transporteffektivt samhälle.
- Ett transporteffektivt samhälle genom jämställdhet i hållbar kommunal transportpolitik, Transporteffektivt samhälle.
- Män och energi. En genusanalys av olika manligheter inom energisektorn, Energiriktad grundforskning.
- Sol för alla – solel ur ett genus- och tjänstedesignperspektiv, El från solen.
- Vägen till omställning? Genusanalys av energi- och miljöpolitik 1971-1991, Strategisk Energisystemforskning.
- Jämställdhetens betydelse för energieffektivitet i transportsektorn, Energieffektivisering i transportsektorn.

Vad gäller fördelningen av kvinnor och män som utförare av forsknings- och innovationsprojekt, har Energimyndigheten sedan 2002 redovisat könsfördelningen bland de forskarstuderande som finansieras (med undantag för 2018). Energimyndigheten följer i dag upp könsfördelningen bland projektledare för alla stödmottagare. I 69 procent av de pågående projekten inom forskning, innovation och affärsutveckling är män projektledare, medan kvinnor är projektledare för 30 procent av projekten, se Figur 3.



Figur 3. Könsfördelning bland projektledare.

Vår uppföljning visar även att bland de doktorander som Energimyndigheten finansierar³⁴ var andelen kvinnor 35 procent år 2020, se Figur 4. En liknande könsfördelning finns även bland de som ansöker om medel. Könsfördelningen bland projektledare för beviljade projekt speglar till stor del könsfördelningen bland de som söker medel.



Figur 4. Beviljandegrad (beviljade projekt/ansökta projekt) för kvinnor och män.

2.6 Internationellt samarbete

Energimyndigheten arbetar med olika internationella aktörer inom energi- och klimatområdet och ansvarar för Sveriges program för internationella klimatinsatser. Genus- och jämställdhetsperspektivet får gradvis ökat genomslag i multilaterala (energi-)samarbeten. Inom energiområdet spelar samarbetet med

³⁴ Inom energiforskningsanslaget och med minst 20 procents finansiering.

International Energy Agency (IEA) en viktig roll och inom klimatområdet är klimatkonventionen (UNFCCC) av stor betydelse. Energimyndigheten arbetar även med att sprida nya svenska energiinnovationer på internationella marknader.

2.6.1 Samarbete inom International Energy Agency, IEA

Sverige har, genom Energimyndigheten, varit initiativtagare till och deltar i ett internationellt samarbete kring jämställdhet och energifrågor kopplat till policyutveckling (Gender and Energy) i IEA. Energimyndigheten har under 2020 finansierat den sammanhållande funktionen inom annexet. Under 2021 upphandlade Energimyndigheten Chalmers Tekniska Högskola som ska leda arbetet och bidra med nationell expertis och den senaste forskningen inom arbetet. Syftet med annexet är att överbrygga gapet mellan de resultat som kommer fram i forskning på området och den policyutveckling som sker.

Inom IEA Clean Energy Education and Empowerment (C3E) är syftet är att skapa uppmärksamhet kring behovet av kvinnor i energisektorn. Det ingår även att samla och sprida statistik kring kvinnors representation inom energisektorn samt att bygga nätverk med kvinnor i energisektorn. Detta genomförs genom att samla, integrera, syntetisera och förmedla information om erfarenheter och policy som bidrar till att stärka kvinnors positioner, karriärer och ledarskap inom energisektorn.

2.6.2 Internationellt klimatsamarbete

Inom det internationella klimatarbetet är Energimyndigheten aktiv i frågan om jämställdhet, både inom ramen för klimatförhandlingar samt i de bilaterala samarbeten och initiativ som vi ger stöd till. Som en del av de svenska prioriteringarna inom FN:s klimatförhandlingar bidrar myndigheten aktivt med att belysa frågan inom ramen för klimatförhandlingar för utsläppshandel mellan länder (artikel 6) samt inom förhandlingarna om teknikmekanismer och tekniköverföring (artikel 10).

Det internationella klimatarbetet styrs genom ett separat regleringsbrev³⁵ där vi har ett återrapporteringskrav om att beskriva hur de internationella klimatprojekten som vi finansierar har bidragit till jämställdhet. Nedan redovisas några exempel på jämställdhetsinitiativ inom de nya klimatprojekten:

- Samarbete med den internationella organisationen WOCAN. Syftet är att analysera om det är möjligt att köpa jämställdhetscertifierade utsläppsminskningar i ett energiprojekt på Dominikanska Republiken. När utsläppsminskningar är certifierade betyder det bland annat, att en procentdel av varje såld enhet går tillbaka till kvinnorna som är berörda av

³⁵ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende anslag 1:12 Insatser för internationella klimatinvesteringar

energiprojektet. Undersökningar visar att medlen har använts till samhällsförbättringar, utbildning, start av företag och kooperativ, mm.

- Stöd till energieffektiva spisar. Projektet bidrar till minskat bruk av ved, längre förbränning och mer pålitlig matlagning. Tiden som kvinnor och barn sparar vid användning av energieffektivare spisar kan ge mer tid till utbildning, samhällsförbättringar eller uppstart av egen verksamhet.
- Deltagande i Climate Technology Center Networks (CTCN). CTCN ska främja tekniksamarbete och överföring av teknik till utvecklingsländer på deras begäran. CTCN jobbar aktivt för att lyfta kvinnor i de länder där nätverket är aktivt med utgångspunkt i sin egen ”Gender Policy & Action Plan 2019–2022”.
- Deltagande i EELA. Projektet har som mål att stödja marknadsutvecklingen och utbredningen av energieffektiva ljuskällor och vitvaror i Syd- och Östafrika. Särskilt fokus finns på kvinnor som medvetna beslutsfattare, då kvinnor spelar en viktig roll i hushållets inköp av teknikprodukter. Projektet ger även stöd till kvinnliga entreprenörer på marknaden.

3 Utmaningar och möjliga bidrag till ökad jämställdhet inom energiområdet

I detta kapitel redovisas identifierade förbättringsområden för att öka Energimyndighetens påverkan på jämställdhetsproblem inom energiområdet samt för att bidra ytterligare till de jämställdhetspolitiska målen. Kapitlet är indelat efter målen i den strategiska planen (se avsnitt 2.1, Figur 2) och innehåller förslag på hur vi kan skapa goda förutsättningar för att lyckas med uppdraget att integrera jämställdhet i vår verksamhet och ett starkt genomförande för en jämställd energiomställning.

3.1 Inkluderande och hållbar arbetsplats

En hållbar verksamhet utgör grunden för myndighetens utveckling. Myndighetens förmåga till flexibilitet, anpassning och hållbar utveckling är avgörande för hur vi lyckas med våra uppdrag. Jämlikhet, inkludering och mångfald är viktigt för vår verksamhet och något vi arbetar med. I detta avsnitt beskrivs identifierade förbättringsområden med koppling till jämställdhet och Energimyndighetens interna arbete.

Som konstaterats i avsnitt 2.1 så har Energimyndigheten redan påbörjat arbetet med att integrera jämställdhet i den interna verksamheten och har ett bra utgångsläge i den interna styrningen. Bland annat behöver de kortsiktiga utfallen för arbetet med inkludering utvecklas och breddas. Mål 1³⁶ i den strategiska planen tar sikte på den interna verksamheten och saknar det externa perspektivet vilket behövs då syftet med jämställdhetsintegreringen är att skapa samhällseffekter. Mätbara indikatorer för att följa upp mål 1 behöver tas fram och likabehandlingsplanen anger att detta ska göras under 2021. Vidare tydliggör uppdraget om jämställdhetsintegrering att de jämställdhetspolitiska målen är en del av Energimyndighetens effektkedja. Utmaningen ligger i att implementera målen i vårt arbete med planering och uppföljning.

För att jämställdhetsintegreringen ska leda till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheten behöver arbetet vara väl förankrat i myndighetsledningen, som bör efterfråga resultat från linjeorganisationen. För att nå bestående resultat ska arbetet bedrivas och förbättras på ett systematiskt sätt. Jämställdhetsintegrering bör ses som ett verktyg för att höja kvaliteten på den ordinarie verksamheten, dvs. inte något som sker på bekostnad av ordinarie verksamhet.³⁷

³⁶ Mål 1 i den strategiska planen lyder: Vår arbetsplats är inkluderande och hållbar, se Figur 2.

³⁷ Statskontoret. *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter, slutrapport*. 2019:14.

Energimyndigheten behöver ta fram och implementera tydliga arbetssätt och vägledning i hur vi genomför kvalitativa och kvantitativa jämställdhetsanalyser (som beskriver konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar) av verksamhetens processer. Vi behöver mer kunskap om hur våra processer påverkar de jämställdhetspolitiska målen och identifiera möjligheter för att ytterligare kunna bidra positivt. I nuläget har ingen systematisk granskning av de interna processerna skett (till exempel av vilka arbetsuppgifter och ansvarsroller som tilldelas kvinnor respektive män, och av talutrymme vid enhetsmöten och beslutsmöten). I 2021 års likabehandlingsplan framgår att styrdokument samt leda och styra-processen ska granskas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

En annan viktig förutsättning för jämställdhetsintegreringen är att rätt person, oavsett roll eller ansvar, förses med mandat och ansvar för att genomföra arbetet i praktiken. Förväntningar och prioriteringar av arbetet behöver vara tydliga och resurserna tillräckliga för att kunna genomföra arbetet.

3.1.1 Stärkta förutsättningar för kompetens och lärande

För att kunna styra och leda verksamheten och jämställdhetsintegreringen behövs kunskap för ökad medvetenhet i samtliga led, med kontinuitet. Kunskapen om jämställdhet och andra diskrimineringsgrunder måste löpande fyllas på internt och kopplas till verksamheten. Vi saknar idag kunskaper om, samt stöd och vägledning gällande hur vi kan göra analys och synliggöra mönster av olika delar av verksamheten utifrån jämställdhet. Kunskapshöjande insatser om jämställdhetsintegrering för chefer är prioriterade under 2021.

3.1.2 Redovisning och analys med kön som indelningsgrund

Under 2021 ska jämställdhetsindikatorer som kopplar an till mål 1 identifieras (se avsnitt 3.1 ovan). Detta ger underlag för statistikredovisning och analys. Internt följs uppgifter med kön som indelningsgrund upp i likabehandlingsplanen, inklusive lönekartläggning. Uppgifterna synliggör bland annat skillnader i arbetsförhållanden, möjligheten att förena arbetsliv med föräldraskap, lön och anställningsvillkor, rekrytering och befordran samt utbildning och kompetensutveckling. Därtill ska en översyn genomföras för att se vilka resultat vi kan synliggöra och följa upp än bättre över tid. I befintlig intern statistik framgår bland annat att myndigheten har en ojämslidd könsfördelning inom grupperna administratörer och seniora rådgivare. Dessutom sker ett ojämslidd uttag av föräldraledighet och vård av barn samt sjukfrånvaro, vilket speglar samhället i stort.

I likabehandlingsplanen framgår att fler insatser i området rapportering och analys ska genomföras. Syftet är bland annat att skaffa mer kunskap om hur könsfördelningen ser ut i andra grupper, till exempel projektledare, förbättringscoacher och fackligt engagerade.

3.1.3 Jämställd medarbetarstruktur och rekrytering

Beroende på vilket perspektiv som Energimyndighetens sammansättning av medarbetare studeras ur kan gruppen betraktas som relativt homogen, även om könsfördelningen kan ses som jämställd. Ur ett intersektionellt³⁸ perspektiv är uppfattningen att gruppen saknar bredden av representation. Detta kan givetvis påverka värderingar, beteenden, språkbruk och därmed vår förmåga att nå ut till våra målgrupper på ett effektivt sätt. Myndigheten tillämpar en kompetensbaserad rekrytering. Då interna processer bör granskas ur ett jämställdhetsperspektiv ingår även att rekryteringsprocessen och anskaffningsprocessen ses över grundligare för att säkra en intersektionellt jämställd kompetenstillsättning. Frågan om hur mycket detta påverkar arbetet med jämställdhetsintegreringen i stort kvarstår och hur prioriterat det är att målgruppsanpassa insatser inom kommunikation och samverkan för att säkerställa mer inkludering.

3.2 Effektiv och trovärdig myndighet

Energimyndighetens arbete med att ständigt utveckla våra arbetssätt syftar till att möta en föränderlig omvärld och öka vår förmåga att med hög kvalitet skapa effektfulla resultat. Arbetet med att utveckla vår kommunikation kopplar an till myndighetens mål om en effektiv och trovärdig myndighet (se Figur 2).

Energimyndigheten arbetar sedan ett antal år med inkludering som en del av våra kommunikationsinsatser. I de uppföljningar vi gjort av könsfördelningen i vår egen nyhetspublicering mellan år 2013–2019, exempelvis av vilka som kommer till tals i citat och vilka som lyfts som experter, kan vi se att män i högre utsträckning citeras och anges som kontaktperson i våra pressmeddelanden.

Att ge nyans åt normer kring kön och energi är något som kan utvecklas ytterligare, även hos Energimyndigheten. Hur vi kommunicerar är en del av detta. Historiskt kopplas energi ihop med maskulina områden så som teknik och industri där till övervägande del män har verkat. Media porträtterar kvinnor som mer miljövänliga, men också mer passiva konsumenter i relation till män som istället beskrivs som aktiva experter och beslutsfattare, vilket kan utgöra ett hinder för utvecklingen av mer miljövänliga alternativ inom energi.³⁹ Energiområdet kan bli mer inkluderande genom att ändra hur kvinnor och män porträtteras. Kvinnor kan således beskrivas som mer aktiva och som innehavare av beslutande roller inom energiområdet samtidigt som män i större utsträckning kan representera miljöområdet.

³⁸ Intersektionalitet är ett samhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på ras, kön och klass.

³⁹ Hau, D & Swenson, A (2013) *Gendered Innovations in Energy and Environmental Media*. Intersect: The Stanford Journal of Science, Technology, and Society, 6(2).

3.3 Utvecklad aktörssamverkan för effektfulla resultat

Att leda energiomställningen innebär i många fall att leda i samverkan med andra aktörer, eller att sätta frågor på agendan som andra aktörer har ett ägarskap över. Därför blir samverkan centralt i Energimyndighetens arbete och också en viktig del av arbetet med inkludering och jämställdhet.

För att utveckla vår förmåga till ökad samverkan har Energimyndigheten påbörjat ett förbättringsarbete som syftar till att ta fram ett systematiskt arbetssätt inom samverkan. Vi ska bland annat utbilda våra medarbetare och utvärdera effekterna av våra samverkansprocesser. Som tidigare nämnts, behöver processerna för att forma framtidens styrmedel och insatser vara inkluderande för att säkerställa en omställning som är till för alla. Utifrån kunskapen om att det finns skillnader mellan könen i energianvändning och konsumtion, men också i föreställningar om energi och miljö, behöver vi säkerställa att både män och kvinnor finns representerade i de sammanhang där samverkan sker.

I sammanhang där Energimyndigheten exempelvis arrangerar events och workshops är det viktigt att aktörer från olika bakgrunder ges möjlighet att tala och moderera. På så sätt breddas energifrågan och representationen ökar.

3.4 Oberoende och trovärdig kunskap för en hållbar energiomställning

Energimyndigheten ger kunskap som gör det möjligt att förstå konsekvenser av olika vägval i omställningen av energisystemet. Det gör vi genom oberoende analyser, genom att identifiera målkonflikter och genom vår förmåga att beskriva dåtid, nuläge och vägen framåt utifrån vårt helhetsperspektiv på energiomställningen. I detta avsnitt beskrivs kortfattat utmaningar och möjligheter med koppling till jämställdhet och Energimyndighetens arbete med utredningar, uppföljning och prognoser samt myndighetsutövning och tillsyn.

3.4.1 Utredning, uppföljning och prognos

I flera rapporter, bland annat *Genus och jämställdhet på energiområdet* uttrycks att det finns ett behov av mer kunskap och underlag gällande frågor som rör jämställdhet och skapandet av en energipolitik som har köns- och genusperspektiv när så är tillämpligt.⁴⁰ Vi har kunskap om att det råder stora skillnader i jämställdheten inom energiområdet. Inom staten ser man en ökande jämställdhet hos de myndigheter som arbetar med energifrågor. Inom näringslivet går utvecklingen långsammare och endast 11 procent av energibolagen var jämställda 2019.⁴¹ Det är en lägre siffra än för näringslivet i övrigt.

⁴⁰ Kall, A-S. 2019. *Genus och jämställdhet på energiområdet*. ER 2019:10. Energimyndigheten, Eskilstuna.

⁴¹ Energimyndigheten (2021), *Energiindikatorer 2021*.

Inom arbetet med att utvärdera och följa upp energiområdet är det viktigt att jämställdhet kommer in som en parameter redan i planeringsstadiet, till exempel vid framtagning av styrmedel samt mål och indikatorer, så att rätt frågor kan besvaras och analyseras vid uppföljning och utvärdering. Det är viktigt att planera vilka data som ska och kan följas upp, då det är svårt att studera detta om det inte finns relevanta nyckeltal att analysera.

Energimyndigheten får årligen ett antal förslag på remiss från regeringen i syfte att belysa vilka konsekvenser ett förslag kan få om det genomförs. Energimyndigheten har en framtagen remissprocess och ett pågående arbete med att utveckla arbetssättet. I vår nuvarande process framgår inte att ett jämställdhetsperspektiv ska inkluderas, även om yttrandena redan har en dimension som rör jämställdhet.

I vårt arbete med exempelvis utredningar och uppföljningar kan jämställdhetsintegrering i våra arbetssätt göra att jämställdhet blir en naturlig av arbetet. I utvecklingen av energifrågorna bör aspekten om hållbar energi för alla finnas närvarande, vilket även skulle bidra till det globala hållbarhetsmålet för energi, hållbar energi för alla.

3.4.2 Myndighetsutövning och tillsyn

Energimyndigheten har tillsynsansvar över ett flertal författningar. Huvudfokus med den tillsyn som Energimyndigheten utför är att säkerställa att lagstiftningens krav på exempelvis en hållbar produktion, leverans och/eller korrekt märkning efterlevs inom till exempel förnybara bränslen, energieffektiva produkter med mera. Bland de övriga nyttor som tillsynen medför finns exempelvis den ekologiska aspekten, rättvisa konkurrensförhållanden och konsumentperspektivet. Exempelvis görs marknadskontroll av produkter som använder energi både för att skydda konsumenter mot produkter som inte uppfyller gällande lagkrav och för att inte snedvrider konkurrensen mellan ekonomiska aktörer som säljer produkter.

Myndighetsutövning och tillsyn innebär särskilt fokus på effektivitet, rättssäkerhet och likabehandling eftersom det medför maktutövning i direkt kontakt med den part som är föremål för myndighetsutövningen. Vårt bemötande av olika grupper ska ske med ett likabehandlingsperspektiv vilket är aktuellt både vid tillsynstillfället och i vår registerhantering.

Energimyndigheten har ett pågående arbete med att utveckla arbetssätt och processer inom tillsyn. Inom detta arbete finns det möjlighet att undersöka och väga in jämställdhetsaspekter av tillsyn.

3.5 Utvecklad flexibilitet och robusthet i energisystemet

I detta avsnitt beskrivs hur jämställdhet ytterligare kan integreras i Energimyndighetens arbete med att utveckla det hållbara energisystemets flexibilitet och robusthet. Här ryms exempelvis arbetet med resurseffektiv energianvändning, förnybar energi och försörjningstrygghet.

3.5.1 Resurseffektiv energianvändning

Energieffektivisering är ett område som lyfts i rapporten *Genus och jämställdhet på energiområdet* där forskning visar att det finns skillnader mellan könen i frågor om energianvändning och konsumtion. Exempelvis i hur män och kvinnor värderar klimat- och miljöfrågor.⁴² Som grupp innebär kvinnors konsumtionsmönster och resvanor⁴³ betydligt mindre klimatpåverkan än mäns⁴⁴. Denna kunskap kan vara av vikt när det handlar om att utveckla riktade insatser för energieffektivisering främst i hushåll. Kunskapen om skillnaderna kan även användas för att ta fram effektivare och mer rättvisa insatser på energiområdet. Inom arbetet som pågår med att utvärdera och utveckla energi- och klimatrådsgivningen finns potential att väga in jämställdhetsaspekter.

I internationella sammanhang med koppling till de globala målen kan just satsningar på energieffektivisering få positiva genomslag på målen om exempelvis jämställd utbildning. Ett exempel är effektiv belysning och effektiva spisar som kan frigöra tid och öka trygghet.

Arbetet med hållbara städer är ett brett område där samverkan sker såväl internt som externt med andra myndigheter och samhällsaktörer. I arbetet med hållbara städer finns goda möjligheter att applicera forskningsresultat ur perspektiv som jämställdhet, tillgänglighet och mångfald för att forma framtidens hållbara städer som en del i omställningen till ett hållbart energisystem där både tekniska applikationer, fysisk planering och beteendefrågor behöver samverka.

3.5.2 Hållbar utbyggnad av förnybar energi

Energimyndigheten har i uppdrag att verka för en ökad användning av förnybar energi i syfte att nå den nationella målsättningen om en 100 procent förnybar elproduktion till år 2040. För att uppnå detta krävs insatser inom fysisk planering, miljötillstånd och kompetens samt forskning, ekonomiska styrmedel, kunskapsspridning och andra främjandeåtgärder.

Utbyggnaden av anläggningar för produktion av förnybar energi har påverkan både positivt och negativt på människan och miljön. Det finns bland annat

⁴² Naturvårdsverket, 2018. *Allmänheten om klimatet 2018*.

⁴³ Trafikanalys, 2016. *Jämställdhetsanalys av trender inom trafiksektorn*. PM 2016:16.

⁴⁴ Carlsson Kanyama, A. m.fl (2021) *Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40%*. *Journal of Industrial Ecology*, In Press

ekonomiska aspekter, som handlar om vilka grupper som får ta del av den ekonomiska utvecklingen, där det idag inte finns mycket forskning. Exempelvis hur jämställda de företag som bygger teknik för förnybar energiproduktion är.

Inom arbetet med att främja utbyggnad av vindkraftsanläggningar har Energimyndigheten tillsammans med Naturvårdsverket tagit fram en strategi för en hållbar vindkraftsutbyggnad.⁴⁵ Där framgår att hänsyn behöver tas till ekonomiska, ekologiska och sociala aspekter vid utbyggnaden så att hänsyn tas till människors hälsa och livsmiljö samt att vindkraftsetableringar är väl förankrade i området där de byggs.

Hälsaspekter av utbyggnaden är ett område där det är möjligt att undersöka påverkan på kvinnor respektive män. Vi vet sedan tidigare att vindkraft som generar buller, blinkande ljus och påverkar den allmänna naturupplevelsen är något som kan uppfattas negativt och som därmed behöver tas hänsyn till.⁴⁶

Planeringsprocessen för utbyggnad av förnybar energi förutsätter regional och kommunal planering. Det finns idag inget systematiskt sätt för kommuner och regioner att arbeta med jämställdhet i den egna planeringsprocessen. Ett systematiskt hänsynstagande till jämställdhet i den offentliga hanteringen av planering och tillstånd kräver förändringar i miljöbalken. Det behövs därtill vägledning som är enkla att ta till.

3.6 Innovativa lösningar på morgondagens utmaningar i energiomställningen tas fram och implementeras

För att accelerera omställningen till ett hållbart energisystem krävs både ny och beprövad kunskap och teknik, samt nya och beprövade arbetssätt, affärsmodeller och metoder. I det här avsnittet beskrivs hur jämställdhet kan integreras i Energimyndighetens främjande verksamhet. Det handlar om hur män och kvinnor ska behandlas lika som sökande och stödmottagare, att ett köns- och genusperspektiv integreras när så är tillämpligt samt vikten av att analys och uppföljning görs kring energiomställningens effekter på den ekonomiska jämställdheten.

3.6.1 Likabehandling av utförare av projekt

Energiomställningens komplexitet och mångfacettering kräver forskare och innovatörer med hög kompetens. Det är kompetensen som bör vara i centrum när en stödmottagare bedöms. Den akademiska litteraturen har visat att det sker en omedveten diskriminering av kvinnor inom akademien⁴⁷ och bland

⁴⁵ Energimyndigheten och Naturvårdsverket, 2021. *Nationell strategi för en hållbar vindkraft*. ER 2021:02

⁴⁶ Naturvårdsverket, 2012. *Vindkraftens påverkan på människors intressen*, en syntesrapport.

⁴⁷ Wold, A., & Wennerås, C. (1997). Nepotism and sexism in peer review. *Nature*, 387, 341-343.

riskkapitalister,^{48 49} därför bör framtagna arbetssätt säkerställa att män och kvinnor behandlas lika av Energimyndigheten.

I avsnitt 2.5 framgår att större del av Energimyndighetens finansiering går till projekt där projektledaren är en man. Den ojämna könsfördelningen bland de aktörer i samhället som förväntas kunna bidra till energiomställningen (se avsnitt 1.3.1) avspeglas i fördelningen av Energimyndighetens stödmottagare. Dock behöver Energimyndigheten säkerställa att de interna processerna inte ytterligare förstärker den könsfördelning som redan existerar.

Även om Energimyndigheten behandlar män och kvinnor lika, så är det troligt att gruppen män får mer medel än gruppen kvinnor på kort sikt. Till viss del kan detta förväntas förändras över tid då kvinnor i större utsträckning än tidigare utbildar sig inom områden som tidigare varit mansdominerade (se avsnitt 1.3.1).

3.6.2 Köns- och genusperspektiv i projekt

Den forskning och innovation som Energimyndigheten finansierar förväntas vara relevant och öka förutsättningarna för hållbar energi för alla. En förutsättning för att det ska vara möjligt är att köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning och innovation som kräver det.⁵⁰

3.6.3 Främja energiomställningen och målet om ekonomisk jämställdhet

Naturvårdsverket konstaterar i sin årsredovisning för 2020 att sysselsättningseffekten⁵¹ i satsningen Klimatklivet varit olika för kvinnor och män. Män utgör 90 procent av dem som sysselsätts genom insatserna, medan kvinnorna står för 10 procent.⁵²

I dag följer Energimyndigheten upp energiforskningsanslaget med avseende på kön bland projektledare och deltagare i projekt, både doktorander och seniora forskare. Denna modell kan i framtiden omfatta alla Energimyndighetens främjande satsningar: att kön både bland projektledare och projektdeltagare årligen följs upp. Detta ger data kring hur stor effekt på sysselsättningen som Energimyndighetens satsningar har, vilket är kopplat till det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet. Det är viktigt att detta

⁴⁸ Malmström, M. m.fl. (2017). Gender stereotypes and venture support decisions: how governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 833-860.

⁴⁹ Malmström, M. m.fl. (2018). When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst? Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 32-38.

⁵⁰ Tannenbaum, C. m.fl. (2019). Sex and gender analysis improves science and engineering. *Nature*, 575, 137-146.

⁵¹ För alla beviljade ansökningar mellan 2015 och 2020 skattades den direkta sysselsättningen vara cirka 3 980 helårsarbetskrafter.

⁵² Naturvårdsverket (2021), *Årsredovisning 2020*, s.109.

sker både på aggregerad och detaljerad nivå. Den aggregerade nivån visar helheten och trenden över tid för hela Energimyndighetens främjande verksamhet. Den detaljerade nivån ger exempelvis möjlighet att identifiera olika satsningars effekt på helheten.

3.7 Internationell samverkan för att öka takten i det globala energi- och klimatsamarbetet

Energimyndighetens internationella arbete spänner över alla verksamheter på myndigheten. Internationellt arbete är inte ett självändamål utan ett verktyg för att kunna genomföra myndighetens uppdrag. Genom gemensamma prioriteringar och genom att stärka och effektivisera samordningen av vårt internationella arbete når vi effektfulla resultat.

I det internationella arbetet kan Energimyndigheten arbeta med att behandla män och kvinnor lika som stödmottagare, eftersträva en jämn könsfördelning bland de som representerar Sverige i internationella sammanhang samt uppmuntra till policyanalys kring köns- och genusperspektiv när det gäller åtgärder för utsläppsminskningar, klimatanpassning samt övriga klimat- och energipolicyn.

Energimyndigheten kan fortsätta att framhålla vikten av genus- och jämställdhetsperspektiv hos de internationella organisationer som vi samarbetar med/där vi representerar Sverige – både avseende organisationernas ledning och verksamhet.

Vidare kan Energimyndigheten fortsätta arbeta för att den senaste forskningen som finns kring köns- och genusperspektiv inom klimat- och energiområdet beaktas. Det finns potential att integrera jämställdhetsaspekter i det internationella arbetet på Energimyndigheten då det nyligen tagits fram ett förslag till en internationell strategi.

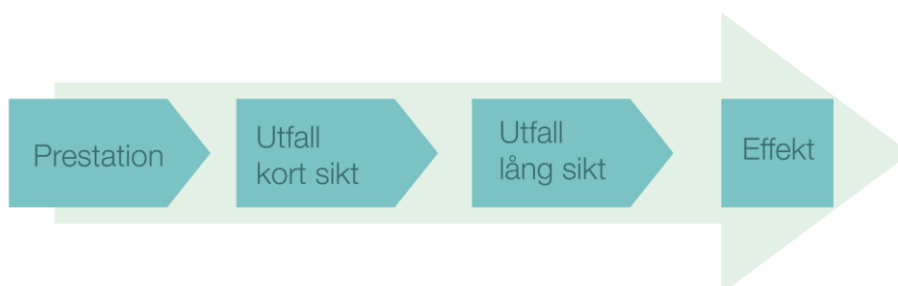
I arbetet med internationella klimatinvesteringar har Energimyndigheten i uppdrag att säkerställa att projekten bidrar till hållbar utveckling och jämställdhet. Vi kan utveckla det systematiska arbetet med att integrera jämställdhet i de projekt som vi finansierar. Jämställdhetsaspekter som vi redan identifierat är kopplade till de låg- och medelinkomstländer där ved/bioenergi används som energikälla till matlagning och uppvärmning. Där finns risk att kvinnor kommer att påverkas mer än män eftersom kvinnor ofta bär ansvaret för att samla in ved/bioenergi och att laga maten med dessa energikällor. Energifattigdom är ytterligare något som ser olika ut för kvinnor respektive män, där kvinnor som grupp har sämre tillgång till och använder mindre energi.⁵³

⁵³ Kall, A-S. 2019. *Genus och jämställdhet på energiområdet*. ER 2019:10. Energimyndigheten, Eskilstuna.

4 Inriktning för Energimyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025

I detta kapitel beskrivs inriktningen för Energimyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025.

Energimyndighetens vision är *Hållbar energi för alla*. Det finns ett inkluderingsperspektiv i visionen som innefattar att jämställdhet ska genomsyra vår verksamhet. Inget ytterligare övergripande jämställdhetsmål har tagits fram i arbetet med inriktningen. Istället har vi valt att vara konkreta och koppla inriktningen för jämställdhetsintegrering till målen i den strategiska planen. En ledstjärna i arbetet har varit att skapa en röd tråd från vårt uppdrag, via vision och strategisk plan, till vår planering, uppföljning, och redovisning.



Figur 5. Energimyndighetens målstruktur visualiserad i en effektkedja. Målstrukturen bygger på tankarna om verksamhetslogik.

Som beskrivs i kapitel 2 så har Energimyndighetens sju mål i den strategiska planen konkretiserats i ett antal utfall på lång sikt. Dessa har ytterligare konkretiserats i ett antal utfall på kort sikt, vilka tas fram i den årliga verksamhetsplaneringsprocessen. Verksamhetsplaneringen handlar om att bryta ner utfallen på lång sikt till utfall på kort sikt, det vill säga vad vi vill åstadkomma inom ett till två år. Därefter bryts dessa utfall ner i prestationer, de saker vi ska leverera för att åstadkomma de tillstånd som är definierade i den strategiska planen. Detta illustreras i effektkedjan i Figur 5 ovan.

I denna inriktning konkretiserar vi vilka utfall på kort sikt och/eller prestationer som kommer att läggas till i vår kommande verksamhetsplanering och som vi därmed avser arbeta med de närmsta åren. Vi integrerar på detta sätt jämställdhet i vår ordinarie process för planering, uppföljning och redovisning. Vi har valt att lägga upp arbetet med inriktningen på detta sätt i syfte att skapa en tydlig

koppling mellan de politiskt beslutade målen, våra uppdrag i instruktion och regleringsbrev, samt vår vision, strategiska plan och planering.

Arbetet med att ge myndigheten mål, inriktning och förutsättningar för att effektivt kunna planera utifrån ett jämställdhetsperspektiv redogörs i avsnitt 4.1 till 4.7. Här ges förslag på ett antal utfall på kort sikt och prestationer för kommande års arbete med jämställdhetsintegrering, kopplade till var och ett av de sju målen i den strategiska planen. Utfall och prestationer är brett formulerade för att ge utrymme åt verksamheten att ytterligare konkretisera insatserna i samband med verksamhetsplaneringen. Energimyndigheten kommer arbeta vidare med de åtgärder som föreslås i detta kapitel fram till 2025. Förslaget inkluderar dock ingen prioritering gällande när i tid som de ska genomföras. Prioritering och tidplan tas fram av respektive verksamhet i samband med den årliga verksamhetsplaneringen.

4.1 Inkluderande och hållbar arbetsplats

Energimyndigheten har i den strategiska planen ett mål om att vara en inkluderande och hållbar arbetsplats. På **lång sikt** strävar vi mot följande **utfall**:

- Verksamheten bedrivs och utvecklas på ett sätt som är hållbar där vi inkluderar, värnar och tillvaratar våra olikheter och kompetenser.

Arbetet med jämställdhet kopplar an till verksamhetsplaneringen genom följande **utfall på kort sikt**:

- Mångfald, tillgänglighet och jämställdhet är integrerade i vår styrning av verksamheten.

Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Jämställdhetsperspektivet inkluderas i planering, beslutsfattande, genomförande och uppföljning. *Förutsättningar finns i den övergripande styrningen, men genomförs inte för den externa verksamheten.*
- Ökad kompetens om jämställdhetsintegrering, jämställdhet och andra diskrimineringsgrunder. *Kunskap etableras i verksamheten och säkras över tid hos medarbetare och chefer, generellt men även specifikt hos personer som har mycket kontakt med externa målgrupper. Kunskap om hur kvalificerade jämställdhetsanalyser genomförs säkras.*
- Rutiner för analys och utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering är etablerat. *Detta för att säkerställa att de fungerar som avsett, både internt och externt vilket skapar förutsättningar för att kunna förbättra arbetet och därmed kunna nå långsiktigt resultat.*

- Processer som påverkar resultatet av jämställdhetsintegreringen identifieras och granskas med kvalificerade jämställdhetsanalyser. *Granskningen ska visa hur processerna bidrar till de jämställdhetspolitiska målen.*

Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: Relevant för alla delmål.

4.2 Effektiv och trovärdig myndighet

Arbetet med att utveckla jämställdhetsintegreringen i vår kommunikation kopplar an till myndighetens mål om en effektiv och trovärdig myndighet. I den strategiska planen uttrycks följande **utfall på lång sikt**:

- Vi kommunicerar verksamhetens resultat på ett systematiskt sätt som visar vilka effekter vi bidrar med i samhället.

Detta utfall kommer kompletteras med ett **utfall på kort sikt** som lyder:

- Energimyndighetens arbete med inkluderande kommunikation stärks för att bidra till jämställda normer inom energisektorn.

Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Energimyndighetens kommunikationsinsatser genomsyras av ett medvetet tänkesätt kring inkluderande kommunikation. *Vi har gjort medvetna val i samband med våra olika kommunikationsinsatser, exempelvis gällande vilka som citeras i nyheter/pressmeddelanden, vilka som syns i bilder och illustrationer, vilka som representeras och är aktiva i våra filmer, vilka som inbjuds att tala vid konferenser samt vid inköp av böcker och annat till biblioteket.*
- De insatser vi genomfört inom inkluderande kommunikation följs upp årligen. *Resultat från våra satsningar har följts upp och analyserats utifrån ovanstående parametrar.*
- Styrande dokument så som kommunikationspolicy, kommunikationsstrategi och grafisk profil har uppdaterats utifrån vårt arbete med inkluderande kommunikation.

Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: En jämn fördelning av makt och inflytande.

4.3 Utvecklad aktörssamverkan för effektfulla resultat

I Energimyndighetens strategiska plan finns ett mål om utvecklad aktörssamverkan för effektfulla resultat. Till målet finns flera **utfall på lång sikt** och arbetet med jämställdhetsintegrering kopplas till följande utfall:

- Vi verkar aktivt för ökad samverkan med andra aktörer genom ett systematiskt arbetssätt. Vi utvärderar våra samverkansprocesser med avseende på verkningsgrad, effektivitet och framgång.

Detta utfall kommer kompletteras med ett **utfall på kort sikt** som lyder:

- Vårt systematiska arbetssätt för ökad samverkan tar hänsyn till inkludering och jämställdhet.

Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Vi säkerställer att både kvinnors och mäns perspektiv inkluderas i samverkanssammanhang. *Kvinnor och män från olika bakgrunder bidrar med olika erfarenheter och värderingar gällande energi och miljö.*
- Vi samverkar med andra JiM-myndigheter. *Erfarenhetsutbyte och samarbete med andra myndigheter inom JiM-programmet behövs för att skapa goda förutsättningar för en effektiv jämställdhetsintegrering. Samverkan inom nätverket för klimatnära myndigheter inom JiM är särskilt prioriterat.*

Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: En jämn fördelning av makt och inflytande.

4.4 Oberoende och trovärdig kunskap för en hållbar energiomställning

I den strategiska planen under målet om oberoende och trovärdig kunskap för en hållbar energiomställning finns följande **utfall på lång sikt**:

- Energimyndighetens analys har ett helhetsperspektiv och håller god akademisk standard, samt utbyter och sammanställer analysresultat och/eller data från olika discipliner.

Följande befintligt **utfall på kort sikt** är relevant för de prestationer som föreslås nedan:

- Energimyndigheten har en proaktiv roll i policyutvecklingen, så att vi kan se utmaningar tidigt och presentera förslag till lösningar. Vi har viljan/möjlighet/modet att tolka uppdrag vidare då vi utifrån vår expertkunskap ser att det behovet finns.

Vi kommer även komplettera med ett **utfall på kort sikt**:

- Eventuella konsekvenser för jämställdhet ska beskrivas i våra utredningar och remissyttranden där så är relevant.

Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Vi har ökat vår kompetens och förmåga att genomlysa våra utredningar ur ett köns- och genusperspektiv. *Det finns ett behov av mer kunskap och underlag gällande frågor som rör jämställdhet och skapandet av en energipolitik som har köns- och genusperspektiv när så är tillämpligt.*
- Våra utrednings- och remissprocesser tar jämställdhetsperspektivet i beaktning. *Jämställdhet kan integreras i remissprocessen så att det framgår att yttranden ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv när det är relevant.*
- Jämställdhet vägs in vid framtagning av styrmedel samt dess mål och indikatorer. *Alla våra analyser ska innehålla en konsekvensbeskrivning. Denna prestation ska bidra till att öka vår förmåga att identifiera aspekter som är kritiska för jämställdhet. Då kan rätt frågor besvaras och analyseras vid uppföljning och utvärdering.*

| |
|--|
| Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: Relevant för alla delmål. |
|--|

Följande **utfall på lång sikt** är relevant:

- Den tillsyn vi bedriver är väl planerad, väl avvägd och systematiskt genomförd för att säkerställa största möjliga effekt.

Följande **utfall på kort sikt** är relevant för de prestationer som föreslås nedan:

- Energimyndigheten har en samlad tillsynsstrategi inklusive en samlad flerårig tillsynsplan.

Följande **prestation** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Vi tar hänsyn till jämställdhetsaspekter i vår myndighetsgemensamma tillsynsplanering. *Vi behöver mer kunskap om jämställdhetsaspekter av tillsyn för att kunna ta hänsyn till dessa i utvecklingen av vår myndighetsgemensamma tillsynsplanering. Vi kommer arbeta vidare med detta inom ramen för vår tillsynsprocess.*

Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: En jämn fördelning av makt och inflytande.

4.5 Utvecklad flexibilitet och robusthet i energisystemet

Energimyndigheten har i den strategiska planen satt upp ett mål om utvecklad flexibilitet och robusthet i energisystemet. Till detta mål pågår just nu ett arbete med att formulera utfall på lång sikt som rör områdena förnybar energi, resurseffektiv energianvändning och försörjningstrygghet. Därav är det i skrivande stund inte möjligt att koppla arbetet med jämställdhetsintegrering till några specifika utfall på lång sikt. Detta kommer istället att göras under arbetet med verksamhetsplanering för 2022.

För området försörjningstrygghet kommer vi komplettera med ett **utfall på kort sikt** som lyder:

- Vi verkar för att jämställdhetsperspektivet integreras i arbetet med krisberedskap och civilt försvar.

Följande **prestation** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- En kartläggning har genomförts av hur jämställdhetsperspektivet kan integreras i vårt arbete med krisberedskap och civilt försvar. *En kartläggning är ett viktigt första steg för att vi ska kunna nå utfallet på kort sikt. Arbetet kommer genomföras i samverkan med andra myndigheter.*

Till områdena förnybar energi och resurseffektiv energianvändning finns flera utfall på kort sikt som är relevanta. Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering gällande dessa två områden:

- Skillnader mellan könen i frågor om exempelvis energianvändning och -konsumtion tas i beaktning i arbetet med att utveckla riktade insatser för en

effektiv energianvändning, främst inom hushåll. *Detta är tillämpligt både nationellt och internationellt.*

- Aktuell forskning med perspektiv inom jämställdhet, tillgänglighet och mångfald har applicerats på arbetet med att forma framtidens hållbara städer.
- Vi verkar för ett förbättrat forskningsläge gällande jämställdhetsaspekter av förnybar energi. *Kunskapen om påverkan på kvinnor och män av utbyggnaden av förnybar energi behöver öka.*
- Vi verkar för en planeringsprocess där det finns förutsättningar att inkludera jämställdhet. *Syftet är att uppnå ett systematiskt hänsynstagande till jämställdhet vid planering och tillstånd av utbyggnad för förnybar energi.*

| |
|--|
| <p>Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: En jämn fördelning av makt och inflytande, Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd hälsa.</p> |
|--|

4.6 Innovativa lösningar på morgondagens utmaningar i energiomställningen tas fram och implementeras

Energimyndighetens mål är att bidra till att ta fram innovativa lösningar och idéer som kan stödja morgondagens energiomställning. På **lång sikt** ska arbetet med jämställdhetsintegrering bidra till följande **utfall**:

- Vi analyserar energisystemet och utvecklar våra forsknings- och innovationsstrategier så att insatserna kan göra största möjliga nytta och bidra till uppfyllelse av de politiska målen.

Till detta långsiktiga utfall kommer följande **utfall på kort sikt** läggas till för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Kvinnor och män har lika goda möjligheter att bli beviljade medel för forskning-, innovations- och affärsutvecklingsverksamhet
- Relevant forsknings-, innovations- och affärsutvecklingsverksamhet som ökar förutsättningarna för hållbar energi för alla finansieras.
- Vi analyserar vilka effekter vår fördelning av medel får för män och kvinnors sysselsättning och på arbetsmarknaden i stort.

Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Finansieringsprocessen minimerar risken för diskriminering. *Att energisektorn får de bästa personerna som kan bidra till energiomställningen. Vi har inte råd att diskriminera och förlora talang.*
- Finansieringsprocessen säkerställer att den forskning, innovation och affärsutveckling som finansieras beaktar att samhället består av kvinnor och män (när så är tillämpligt).
- Vi har etablerat rutiner för att analysera Energimyndighetens fördelning av medel ur ett jämställdhetsperspektiv, med betoning på könsfördelning bland projektledare och projektdeltagare samt vilka typer av jobb som skapas. *Detta ger möjlighet att se vilken effekt Energimyndighetens satsningar får på sysselsättningen och arbetsmarknaden i Sverige. En utgångspunkt bör vara att energiomställningens effekter ska vara till nytta för både kvinnor och män på arbetsmarknaden.*

| |
|--|
| Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: En jämn fördelning av makt och inflytande, Jämställd hälsa, Ekonomisk jämställdhet. |
|--|

4.7 Internationell samverkan för att öka takten i det globala energi- och klimatsamarbetet

I Energimyndighetens strategiska plan finns målet om en internationell samverkan som ökar takten i det globala energi- och klimatsamarbetet. För att uppnå detta finns bland annat ett **utfall på lång sikt** som lyder:

- Energimyndigheten stärker genomförandet av klimatprogrammen genom internationellt kunskaps- och erfarenhetsutbyte samt genom samarbete med andra nationella myndigheter med närliggande verksamhet.

Till detta utfall på lång sikt finns i vår verksamhetsplan ett **utfall på kort sikt** som ska justeras enligt följande (kursiverad text läggs till):

- Minskade utsläpp av växthusgaser genom insatser i utvalda länder som ger både klimatnytta samt bidrar till hållbar utveckling *och jämställdhet.*

Följande **prestationer** kommer att genomföras under 2022–2025 för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Vi verkar för att det internationella klimat- och energiarbetet som Energimyndigheten är aktiv i bidrar till ökad jämställdhet mellan könen samt förbättrar situationen för utsatta grupper.

- Energimyndigheten har en jämn representation av kvinnor och män i internationella sammanhang.
- Analys med köns- och genusperspektiv görs när det gäller åtgärder för utsläppsminskningar, klimatanpassning samt övriga klimat- och energiinsatser.
- Statistik och forskning som finns kring köns- och genusperspektiv inom klimat- och energiområdet används.
- Jämställdhet har integrerats i internationella energiprojekt vars implementering vi stödjer inom Artikel 6-samarbeten under Parisavtalet.

Jämställdhetspolitiska delmål som berörs: En jämn fördelning av makt och inflytande, Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd hälsa, Ekonomisk jämställdhet.

4.8 Uppföljning och redovisning av arbetet med jämställdhetsintegrering

I detta avsnitt beskrivs hur Energimyndigheten avser att följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering, hur arbetet med jämställdhetsintegrering föreslås redovisas i kommande årsredovisning, samt vilket stöd som ska ges till medarbetare i organisationen.



Figur 6. Energimyndighetens process för att genomföra årlig verksamhet.

4.8.1 Uppföljning

I avsnitten ovan tydliggörs hur myndigheten avser att målsätta och inrikta samt planera och genomföra verksamhet kopplat till jämställdhetsintegrering. Det är också av vikt att vi följer upp vår verksamhet. Tre gånger per år, det vill säga tertiälvis, sker uppföljning av Energimyndighetens planering. Uppföljningen sker på myndighets-, avdelnings-, och enhetsnivå. Vid dessa tillfällen följs utfall på kort och lång sikt, samt prestationer och aktiviteter upp.

Detta betyder att de utfall och prestationer som föreslås i tidigare avsnitt kommer följas upp i samband med tertiäluppföljningen. Genom att löpande följa upp verksamheten skapas möjligheten att leda verksamheten på ett ändamålsenligt sätt, bland annat genom att exempelvis föreslå nya åtgärder eller justera arbetssätt i syfte att öka måluppfyllelsen. Genom att löpande följa upp verksamheten

skapas också möjligheten att arbeta på ett sätt som främjar jämställdhetsintegrering.

4.8.2 Redovisning

Energimyndigheten ska årligen redovisa arbetet med jämställdhetsintegrering till och med 2025. I årsredovisningen ska vi redovisa prestationer och utfall i relation till de mål och uppdrag som vi har, samt analysera och göra en bedömning av måluppfyllelsen i enlighet med Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Från och med 2021 kommer Energimyndigheten att redovisa utifrån en ny indelning av verksamhetsområden. De sju målen som återfinns i den strategiska planen kommer användas som utgångspunkt för redovisningen (indelning av kapitel/verksamhetsområden), vilket leder till att vårt arbete med jämställdhetsintegrering och resultat av detta kan redovisas kopplat till respektive mål i enlighet med förslagen ovan.

4.8.3 Stöd i det fortsatta arbetet

Då de prestationer som återfinns i inriktningen är nya för Energimyndigheten kräver de också nya resurser. En sammanhållande stödgrupp kommer att tillsättas för att följa och stödja implementeringen av inriktningen. Gruppen ska ge stöd till verksamheten vid implementeringen av nya utfall och prestationer samt vid genomförandet av analyser av interna och externa processer. Vidare ansvarar denna stödgrupp för rapporteringen till årsredovisningen.

Bilaga – Uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering

Infrastrukturdepartementet 2020-10-01

I2020/02458

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Statens energimyndigheten (Energimyndigheten) att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/ 17:10).

Energimyndigheten ska senast den 1 september 2021 till Regeringskansliet (Infrastrukturdepartementet med kopia till Arbetsmarknadsdepartementet) redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Redovisningen ska innehålla identifierade jämställdhetsproblem inom myndighetens verksamhetsområde eller i samhället som myndighetens verksamhet kan bidra till att lösa. Redovisningen ska också beskriva hur jämställdhet integreras i myndighetens interna processer och innehålla identifierade förbättringsområden.

Myndigheten ska därefter årligen redovisa arbetet med jämställdhetsintegrering i sina årsredovisningar för 2021–2025.

Skälen för regeringens beslut

Jämställdhetsintegrering är sedan 1994 regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Vidare finns det sex delmål som vägleder regeringens politik; jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra

För att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås är det av central betydelse att statliga myndigheter jämställdhetsintegrerar sin kärnverksamhet. För att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering har regeringen sedan 2013 bedrivit ett utvecklingsprogram om jämställdhetsintegrering i myndigheter. Kortfattat har programmet inneburit att de deltagande myndigheterna utvecklat sin verksamhet så att den bättre bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Syftet med JiM-programmet är att stärka och vidareutveckla statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Målet är att deltagande myndigheter fortsätter att utveckla sin kärnverksamhet så att den ännu bättre bidrar till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken. Jämställdhet ska integreras och vara en ordinarie del av myndigheternas kärnverksamhet, exempelvis i myndigheternas styrprocesser. Först när jämställdhet är en del av det ordinarie arbetet kommer långsiktigt bestående förändring att åstadkommas. Systematisk jämställdhetsintegrering är också avgörande för genomförandet av Agenda 2030.

Regeringen bedömer att det är angeläget att fortsatt bedriva ett utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter under perioden 2022–2025 samt att de myndigheter som ingår i utvecklingsprogrammet ges goda förutsättningar att uppnå resultat. Ett antal nya myndigheter, däribland Energimyndigheten, som inte tidigare deltagit i programmet läggs till. Energimyndigheten bedriver sedan flera år tillbaka ett aktivt arbete för att öka jämställdheten i verksamheten och energisektorn, men har inte ingått i JiM. Enligt förordningen (2014:520) med instruktion för Statens energimyndighet ska myndigheten integrera ett jämställdhets- perspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forsknings- och innovationsverksamhet samt verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forsknings- och innovationsverksamhet som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt. Myndigheten har därtill i flera år (2017, 2018 och 2020) haft ett återrapporteringskrav i regleringsbrevet om att redogöra för hur myndigheten arbetat och avser arbeta, på strategisk nivå, för att främja jämställdhet inom myndigheten och i energisektorn. Ett deltagande i JiM kan stärka Energimyndighetens arbete med jämställdhetsintegration.

För att skapa långsiktighet och säkerställa hållbarheten i de åtgärder som har genomförts och kommer att genomföras är det centralt att fortsätta stödja myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering. Regeringen har denna dag uppdragit åt Jämställdhetsmyndigheten att stödja deltagande myndigheter och erbjuda en plattform för myndigheters erfarenhetsutbyte och samverkan.