

## Handlingsprogrammet för jämställdhet i riksdagen under valperioden 2014–2018 – en rapport



## **Innehåll**

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
<b>Kartläggning av jämställdheten i riksdagen</b> .....	<b>4</b>
Inriktning.....	4
Sammanfattande resultat.....	5
<b>Områden där det krävs insatser</b> .....	<b>6</b>
Ledamotsrollen.....	7
Bemötandefrågor .....	8
Uppdraget som ledamot kombinerat med familj.....	10
Sociala medier.....	12
<b>Avslutande resonemang</b> .....	<b>13</b>
Bedömning.....	13
Rekommendationer om fortsatt arbete .....	14
<b>Arbetsgruppens sammansättning</b> .....	<b>17</b>

## Sammanfattning

Syftet med handlingsprogrammet för jämställdhet under valperioden 2014–2018 har varit att belysa skillnader i förutsättningarna för manliga och kvinnliga riksdagsledamöter att utföra sitt uppdrag och att genom insatser utjämna de skillnader som finns. Kvalitativa aspekter av jämställdheten i riksdagen har stått i fokus.

En omfattande kartläggning av jämställdheten i riksdagen har genomförts. Kartläggningen visar sammanfattningsvis att riksdagsledamöterna i stort upplever att de har samma förutsättningar att utföra sitt uppdrag oavsett kön. Gruppen unga kvinnor upplever sig dock i något högre grad möta större utmaningar i sitt uppdrag än övriga grupper.

Kartläggningen visar också att det finns områden där ett fortsatt arbete behövs för att riksdagen ska bli än mer jämställd. Det handlar om arbetssituationen, särskilt bemötandefrågor och möjligheten att förena uppdraget som ledamot med familj.

Arbetsgruppen som har arbetat med handlingsprogrammet på uppdrag av riksdagsstyrelsen lämnar i och med den här rapporten stafett-pinnen för riksdagens jämställdhetsarbete vidare. Genom att kontinuerligt lyfta jämställdhetsfrågor och uppmärksamma könsrelaterade konsekvenser av hur riksdagsarbetet bedrivs kan förutsättningarna för en jämställd riksdag ständigt förbättras.

## Bakgrund

I enlighet med ett riksdagsbeslut den 1 juni 2006<sup>1</sup> ska ett kontinuerligt och planmässigt arbete för jämställdhet bedrivas i riksdagen och en handlingsplan för jämställdhet fastställas av riksdagsstyrelsen för varje valperiod. Ett handlingsprogram för valperioden 2014–2018 fastställdes av riksdagsstyrelsen den 29 april 2015.

---

<sup>1</sup> 2005/06:KU21

Under perioden har riksdagsstyrelsen fattat beslut om kompletterande aktiviteter inom ramen för programmet.

I enlighet med riksdagsstyrelsens beslut har arbetet bedrivits av en arbetsgrupp under ledning av tredje vice talman. Representanter från samtliga partier har ingått i arbetsgruppen. Gruppen har haft en jämn könsfördelning. Den bestod initialt av fyra kvinnor och fyra män. Arbetsgruppens medlemmar framgår av en förteckning sist i rapporten.

## **Kartläggning av jämställdheten i riksdagen**

### ***Inriktning***

Arbetsgruppen har genomfört en omfattande kartläggning av jämställdheten i riksdagen. Som underlag för ett fortsatt arbete har rådande genusstrukturer belysts med hjälp av statistik om könsfördelningen i riksdagen i utskott och presidier, om motioner och interpellationer från kvinnor respektive män samt om andelen talartid i kammaren för kvinnor respektive män.

I en förstudie identifierade arbetsgruppen vilka områden inom riksdagsarbetet som var särskilt intressanta utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga ledamöter i arbetsgruppen intervjuades om erfarenheter av och synpunkter på arbetet i riksdagen.

Förstudien låg till grund för en enkätundersökning bland riksdagens ledamöter om kvalitativa aspekter av jämställdheten såsom tilltal och bemötande, arbetsförhållanden och möjligheten att få vardagen att gå ihop med hänsyn till hur riksdagens arbete är organiserat. Hur sociala medier påverkar förutsättningarna för kvinnor och män att utöva sitt ledamotsuppdrag har också undersökts. Enkäten besvarades på partiernas gruppmöten, vilket sannolikt förklarade den relativt höga svarsfrekvensen 82 procent.

För att fördjupa de resultat som kom fram i enkäten och undersöka om alla ledamöter har samma möjligheter att bedriva sitt uppdrag

följdes enkätstudien upp med en fördjupad intervjuundersökning bland ett urval ledamöter. Eftersom gruppen unga kvinnor stack ut i enkätstudien som en särskilt utsatt grupp intervjuades unga ledamöter; de flesta under 35 år. 20 kvinnor och 20 män intervjuades om sina erfarenheter av, föreställningar om och uppfattningar av riksdagsarbetet. I studien undersöktes könsrelaterade konsekvenser av riksdagsuppdraget.

De båda studierna genomfördes i samarbete med forskare från statsvetenskapliga institutionen vid Uppsala universitet, fil.dr Josefina Erikson och doktoranden Cecilia Josefsson.

På förslag från arbetsgruppen kompletterades även Riksdagsförvaltningens serviceundersökning 2015 (SCB) med en fråga om jämställdhet: Till vilken grad upplever du att kvinnliga och manliga ledamöter har samma förutsättningar att utföra sitt riksdagsuppdrag?

Förutom egeninitierat underlag har arbetsgruppen även tagit del av den undersökning av partistödet som SCB genomförde på uppdrag av Riksdagsförvaltningen 2015<sup>2</sup> och förvaltningens utvärdering av barnverksamheten 2015<sup>3</sup>.

### **Sammanfattande resultat**

Sammanfattningsvis konstaterar arbetsgruppen att riksdagen, utifrån en kvantitativ analys av statistiska uppgifter, i stort har en hög grad av jämställdhet. Över 40 procent av riksdagsledamöterna är kvinnor, och de ordinarie ledamöterna i utskotten har överlag en balanserad könsfördelning enligt 40/60-måttet; dvs. andelen av ett av könen är minst 40 procent.

Detsamma gäller både utskottsordförande och vice ordförande, som i princip lika ofta är en manlig som en kvinnlig ledamot.

---

<sup>2</sup> SCB:s enkät om stödet till partigrupperna i riksdagen, redovisad för riksdagsstyrelsen 2015-12-16

<sup>3</sup> Utvärdering av barnverksamheten, rapport från utredningstjänsten dnr 2015:285

I Riksdagsförvaltningens serviceenkät 2015 fick jämställdhetsfrågan ovan<sup>4</sup> som lägst betyget 7,6 och som högst 8,9 på skalan 1–10.

Ser man till kvalitativa aspekter är bilden delvis en annan. Enkätundersökningen bland ledamöter visar att riksdagsledamöterna i stort upplever att de har samma förutsättningar att utföra sitt uppdrag oavsett kön. Gruppen unga kvinnor upplever sig dock i något högre grad möta större utmaningar i sitt uppdrag än övriga grupper.

Men det finns områden där ett fortsatt arbete behövs för att riksdagen ska bli än mer jämställd. Det handlar om bemötandefrågor och möjligheten att förena arbetet som ledamot med familj. Resultatet av de uppföljande djupintervjuerna visade också att det fortfarande finns tecken på informella normer och beteenden som har negativa konsekvenser för kvinnliga ledamöter.

Många av resultaten i de studier som har genomförts inom ramen för handlingsprogrammet är dessvärre inte unika för riksdagen utan ett uttryck för normer i hela samhället.

## Områden där det krävs insatser

Arbetsgruppen har med utgångspunkt från kartläggningens resultat arbetat med olika utvecklingsområden där insatser behövs för att utjämna skillnaderna i förutsättningar för kvinnor och män att utföra sitt uppdrag som ledamot av Sveriges riksdag. Inriktningen har primärt varit kunskaphöjande aktiviteter för att öka medvetenheten om rådande förhållanden. Det har till exempel handlat om lanseringar och presentationer i Bankhallen av de olika studiernas resultat och seminarier för ledamöter.

Det är ett gemensamt ansvar för alla i riksdagen att verka för en mer jämställd miljö, men det finns även behov av konkreta insatser. Under

---

<sup>4</sup> Till vilken grad upplever du att kvinnliga och manliga ledamöter har samma förutsättningar att utöva sitt riksdagsuppdrag?

varje utvecklingsområde nedan lämnas en kortfattad problembeskrivning och förslag till insatser.

## **Ledamotsrollen**

### **Problembeskrivning**

Området handlar om hur en ledamot upplever sin roll och sin situation. Bemötandefrågor tas dock upp i nästa avsnitt.

Den bild som framträdde i enkätstudien och i intervjustudien är att kvinnor generellt sett känner högre krav och en högre grad av oro. Intervjuerna antyder att skillnaderna kan bero på att kvinnor ställer högre krav på sig själva, men personer som deltagit i undersökningarna, både kvinnor och män, upplever också att omgivningens förväntningar på kvinnor och män skiljer sig åt. Kvinnorna blir tvungna att bevisa sin kompetens medan männens kompetens i högre grad ses som en självklarhet.

Gruppen unga kvinnor (35 år och yngre) upplever sig vara mer utsatt i jämförelse med andra grupper. Samtidigt tycker sig gruppen unga kvinnor kunna påverka politiken i samma utsträckning som andra grupper. Det innebär sannolikt att gruppen unga kvinnor betalar ett högre pris än andra grupper för sitt deltagande i det politiska livet i form av en tuffare arbetsmiljö.

Det framgår även av enkäten att det med dagens klädkod för klädsel i kammaren är lättare för män att veta hur de ska klä sig än för kvinnor, vilket också kan bidra till osäkerhet hos kvinnorna.

### **Insatser**

Ledamotsrollen är ett område där partierna är viktiga aktörer för att jämna ut skillnader som finns. Här behöver partierna ta ett större ansvar anser arbetsgruppen. Att se över fördelningen inom partigrup-

perna av det administrativa stödet ur ett jämställdhetsperspektiv är en angelägen åtgärd.

Från riksdagens sida planeras nedanstående insatser för att öka tryggheten i ledamotsrollen:

- Tillfällen att öva i kammaren för att gamla och nya ledamöter ska känna sig mer bekväma i talarstolen ska erbjudas partivis i samband med introduktionen av en ny riksdag.
- För att underlätta klädval även för kvinnor visas goda exempel på vad klädkoden innebär på Intranätet med hjälp av bilder eller filmsekvenser.
- Information om vart man vänder sig och i vilka situationer företagshälsovården kan ge stöd.

Arbetsgruppen har även diskuterat möjligheten att inrätta någon form av oberoende visselblåsarfunktion och samlat in underlag om andra politiska församlingars eventuella funktioner för att ta emot anmälningar om kränkande behandling och sexuella trakasserier.<sup>5</sup> Arbetsgruppen rekommenderar att man fortsätter undersöka möjligheten att inrätta en sådan funktion. Under avsnittet Avslutande resonemang återkommer arbetsgruppen till frågan.

## **Bemötandefrågor**

### **Problembeskrivning**

När det gäller bemötande visar de studier som har genomförts inom ramen för handlingsprogrammet att många ledamöter överlag är nöjda med arbetsklimatet och bemötandet i riksdagen men att det finns vissa kvarstående jämställdhetsproblem med härskartekniker och kränkande behandling. Samtliga kvinnor som deltagit i studierna och ett fåtal av männen har varit med om någon händelse som kan betecknas som en härskarteknik. Kvinnorna utsätts också oftare

---

<sup>5</sup> *Andra politiska församlingars eventuella funktioner för att ta emot anmälningar om trakasseriet m.m.*, rapport från utredningstjänsten, dnr 2018:242.



för olika former av kränkande behandling såsom förlöjligande och osynliggörande. Det finns många exempel på hur kvinnors utseende kommenteras samt ett antal händelser som bör betecknas som sexuella trakasserier.

Händelserna förekommer inom riksdagen men även i flera fall i anslutning till riksdagsuppdraget såsom vid kontakter med det omgivande samhället eller på internationella resor. Erfarenheterna är inte kopplade till något visst utskott eller någon viss partigrupp. Däremot noteras en skillnad mellan utskott och partigrupper. Kvinnor upplever mindre problem i utskottsarbetet än vid arbetet i partigrupper.

### Insatser

Arbetsgruppen har genomfört ett öppet seminarium för riksdagsledamöter på temat *Juste kommunikation – demokrati på lika villkor*. Seminariet belyste vad som skapar män och manlighet och tog upp varför härskartekniker förekommer. Tips och råd lämnades om hur en ledamot genom kommunikativa strategier kan bidra till ett bra debattklimat i riksdagen.

När det gäller arbetet i kammaren ser arbetsgruppen inget behov av ändringar i gällande regelverk. Nödvändiga regler för ett bra debattklimat finns. Det handlar i stället om att aktivt tillämpa och upprätthålla det. Enligt riksdagsordningen får ingen vid ett sammanträde uttrycka sig nedlåtande om någon annan eller använda personligen förolämpande uttryck, eller i övrigt, i ord eller handling uppträda på ett sätt som strider mot god ordning. Om någon bryter mot bestämmelsen, får talmannen ta ordet ifrån honom eller henne under den pågående överläggningen. Kutymen att tala via talmannen bidrar också till en god ton i kammaren.

Introduktionen av en ny riksdag innebär en möjlighet att förändra oönskade beteenden. Arbetsgruppen har tagit fram förslag till vad som bör ingå i Riksdagsförvaltningens introduktionsprogram för nya ledamöter:

- ett gemensamt jämställdhetsbudskap att användas vid samtliga introduktionstillfällen,<sup>6</sup>
- foton och filmer med goda exempel från kammardebatter (i den mån det förekommer bilder i underlaget),
- en påminnelse i introduktionsprogrammet för det nya talmanspresidiet om värdet av att löpande ta upp och diskutera bemötandefrågor inom presidiet,
- en kunskapshöjande aktivitet för att öka ledamöters kunskap om könets betydelse för makt och inflytande.

I det här sammanhanget bör även upproppet metoo nämnas. Under handlingsprogrammets period inleddes #metoo, den hashtag som skapades i sociala medier för att uppmärksamma hur omfattande sexuella trakasserier är mot kvinnor. Det gav ökad skjuts åt arbetet med bemötandefrågor, men aktiviteter med anledning av metoo låg utanför arbetsgruppens uppdrag.

Även när det gäller bemötandefrågor är övervägande om en visselblåsarfunktion relevant.

## ***Uppdraget som ledamot kombinerat med familj***

### **Problembeskrivning**

Gruppen unga ledamöter upplever oftare än andra att det är svårt att förena arbetet som riksdagsledamot med familj. Detta gäller både unga män och kvinnor, men också här utmärker sig gruppen unga kvinnor. Trots att de unga kvinnorna har färre barn än gruppen unga män, upplever denna grupp det som svårare att förena arbetet med familjen.

---

<sup>6</sup> Ett budskap med innebörden att riksdagen ska vara en jämställd arbetsplats, att en respektfull ton är grunden i riksdagsarbetet och att det är allas ansvar att hålla en sådan nivå.

## Insatser

Arbetsgruppen har diskuterat vilka jämställdhetskonsekvenser riksdagsarbetets planering får. Ett underlag har tagits fram om ledamöternas arbetsvecka och de möjligheter som finns till förändring.<sup>7</sup>

Det underlag som arbetsgruppen har haft tillgång till ger ingen tydlig bild av orsak och verkan. Ett antagande är att ledamöter avstår från att framställa interpellationer när interpellationsdebatter förläggs till fredagar och att voteringen kl. 16 på torsdagar medför att ledamöter som bor en bit ifrån Stockholm kommer sent till hemorten och missar en kväll med familjen. Att tidigarelägga voteringen till kl. 15 på torsdagar skulle kunna vara en åtgärd.

Men det finns också motstående intressen som inte är könsrelaterade mellan Stockholmsbaserade ledamöter och ledamöter från övriga Sverige. Ledamöter från Stockholmstrakten tenderar att vilja ha kortare riksdagsdagar varje dag medan ledamöter med längre resväg föredrar att koncentrera arbetet i riksdagen till färre men längre dagar.

Arbetsgruppen föreslår att nästa parlamentariska utredning om riksdagens arbetsformer får i uppdrag att se över planeringen av riksdagsarbetet ur ett jämställdhetsperspektiv.

För att underlätta för ledamöter att förena arbetet som riksdagsledamot med familj erbjuder Riksdagsförvaltningen en särskild barnverksamhet. Av de studier som har genomförts inom ramen för handlingsprogrammet framgår inte om det finns något behov av att förändra inriktningen eller komplettera det nuvarande stödet. Under valperioden har barnverksamheten setts över på uppdrag av riksdagsstyrelsen, men inte utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Arbetsgruppen skulle därför vilja se att en sådan översyn gjordes där ledamöters behov inventerades.

---

<sup>7</sup> *Ledamöternas arbetsvecka och debatterna om interpellationssvar*, PM från kammarkansliet 2018-04-13.

## **Sociala medier**

### **Problembeskrivning**

Studierna visar inte på någon betydande könsskillnad mellan kvinnliga och manliga ledamöter vad gäller utsatthet. Både kvinnor och män utsätts för kränkande kommentarer och hot. Däremot skiljer sig innehållet i kommentarerna åt beroende på kön. Kvinnor får utstå kommentarer kopplade till kön och sexualitet. Noterbart är också att unga kvinnor i högre utsträckning utsätts för kränkande kommentarer.

### **Insatser**

Sociala medier är ett betydande inslag i riksdagsledamöters tillvaro i dag. Handlingsprogrammet har därför särskilt uppmärksammat hur detta påverkar förutsättningarna för kvinnliga och manliga ledamöter att utföra sitt uppdrag.

Arbetsgruppen konstaterar att det ligger utanför riksdagens möjligheter att inom ramen för jämställdhetsarbetet påverka kulturen i sociala medier. Det är snarast en fråga för partierna att ta initiativ i. Men det är viktigt att i olika sammanhang uppmärksamma ledamöter på att hålla en god ton i sociala medier. Arbetsgruppen har via arbetsgruppens ledamöter frågat partigrupperna hur sociala medier hanteras inom partierna och om de har någon särskild policy för detta. Ett parti besvarade förfrågan och uppgav att partiet har en egen policy för hanteringen av sociala medier.

För att belysa problematiken med användningen av sociala medier genomförde arbetsgruppen i november 2016 ett öppet seminarium för riksdagsledamöter på temat *Sociala medier – hot eller möjlighet* för riksdagens ledamöter? Förutom en kortare föreläsning om hur sociala mediers framväxt påverkar demokratin lämnades också praktiska råd och tips på vad en ledamot kan tänka på när hen använder sociala medier.

Riksdagsförvaltningens PM *Personlig säkerhet på Internet och i sociala medier* har lagts ut på Intranätet, och Säpos skrift *Personlig säkerhet*, som även innehåller avsnitt om säkerhet i sociala medier, har delats ut till samtliga ledamöter.

Vid introduktionen av nya ledamöter kommer Riksdagsförvaltningens säkerhetsenhet också att ta upp frågan om hur man bör hantera sociala medier och ge handfasta tips på hur man som riksdagsledamot ska tänka när man använder sociala medier och vart man kan vända sig för stöd och råd. Dessa tips ska också finnas tillgängliga på Intranätet.

### Partinära frågor

Arbetsgruppen har också diskuterat åtgärdsförslag som primärt ligger inom partiernas och partigruppernas ansvarsområde. Eftersom det är upp till varje parti hur man organiserar sig och sitt arbete avstår arbetsgruppen ifrån att lämna några konkreta förslag här, men vill ändå nämna några idéer för partierna att inspireras av:

- se över kvittningsgrunder utifrån ett jämställdhetsperspektiv,<sup>8</sup>
- fördelningen av det administrativa stödet till ledamöter inom partigrupperna,
- överenskommelser över partigränserna om tonen i sociala medier och budskap om nolltolerans mot sexuella trakasserier.

## Avslutande resonemang

### Bedömning

Riksdagsarbete på lika villkor för kvinnor och män är en demokrati-fråga. Arbetsgruppens bedömning är att ytterligare insatser behövs för att riksdagen ska vara ett parlament där kvinnor och män har samma förutsättningar att utföra sitt uppdrag.

---

<sup>8</sup> Arbetsgruppens ordförande har diskuterat frågan vid ett möte med kvittningsgruppen. Någon ändring av reglerna är inte aktuell, men att se över tillämpningen av dagens regler skulle vara möjligt.

Genom att kontinuerligt lyfta jämställdhetsfrågor och uppmärksamma könsrelaterade konsekvenser av hur riksdagsarbetet bedrivs ökar medvetenheten om brister i jämställdheten, vilket är en förutsättning för förbättringar.

Arbetsgruppen konstaterar emellertid att den brist på jämställdhet som finns i samhället följer med in i riksdagsarbetet. Förhållandena i riksdagen kan därför inte enbart påverkas genom riksdagens interna jämställdhetsarbete. Partiernas och partigruppernas eget arbete har till exempel stor betydelse.

Kunskap och medvetenhet är emellertid inte tillräckligt. För förändring behöver också viljan att förändra finnas. Ett ökat engagemang i jämställdhetsfrågor från partigrupperna är en förutsättning för ett framgångsrikt arbete med ett kommande handlingsprogram.

## **Rekommendationer om fortsatt arbete**

### **Översyn av riksdagsarbetet**

Med tanke på att riksdagens arbetsformer är komplexa frågor med många beroenden behöver ett större grepp tas när det gäller jämställdhetsaspekten av hur riksdagens arbete är organiserat. Arbetsgruppen föreslår därför att nästa parlamentariska utredning om riksdagens arbetsformer får i uppdrag att göra konsekvensanalyser av riksdagsarbetet utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

### **Inrätta en ”visselblåsarfunktion”**

För att skapa tydlighet och trygghet bör det finnas en klart definierad väg för att synliggöra missförhållanden när det gäller kränkande behandling och sexuella trakasserier i riksdagen. Arbetsgruppen menar att en från partierna oberoende funktion borde inrättas. Dit kan en ledamot vända sig om hen har blivit utsatt eller varit med om att någon annan har blivit det. En stödfunktion som innebär att man inte själv behöver ”fronta” i känsliga frågor skulle sannolikt medföra

att oönskade beteenden oftare uppmärksammades och kunde stävjas. Arbetsgruppen föreslår därför att man börjar undersöka möjligheten att inrätta en sådan funktion.

### Studier

I och med den omfattande enkätundersökningen och intervjustudien med riksdagens ledamöter under denna valperiod finns nu en god bild av hur ledamöter uppfattar jämställdheten i riksdagen som kan ligga till grund för nästa periods handlingsprogram och uppföljning av jämställdhetsarbetet. Behovet av ytterligare kartläggning i ett kommande handlingsprogram är därför begränsat.

Ett värdefullt komplement till kartläggningen vore emellertid fördjupade studier av vem som talar och vad som sägs i kammaren för att synliggöra och öka medvetenheten om könsmönster i kammararbetet. Likaså att av samma anledning belysa hur kvinnor och män som är riksdagsledamöter synliggörs i media.

### Referensgrupp med forskare

Riksdagsstyrelsen beslutade den 16 december 2015 att en referensgrupp med forskare skulle knytas till arbetsgruppen för att bistå i arbetet med att ta fram förslag till åtgärder utifrån enkätens och den kvantitativa sammanställningens resultat. Arbetsgruppen har återkommande haft möten och seminarier med forskare för att diskutera jämställdhetsarbetet i riksdagen, men något samarbete med en specifik referensgrupp har inte formaliserats under denna valperiod. I och med att kartläggningsfasen nu är avslutad och det finns ett underlag för forskarna att arbeta utifrån kunde en sådan referensgrupp vara något att överväga inför nästa program. Vad syftet och uppdraget för en sådan grupp skulle vara behöver i så fall preciseras.

## Extern kommunikation om jämställdheten i riksdagen

Information om jämställdheten i riksdagen och om hur riksdagen arbetar med att öka jämställdheten för riksdagens ledamöter bör finnas lättillgänglig på riksdagen.se.

## Uppföljning

Den avslutande rekommendationen är kopplad till arbetsmetoder. För ett effektivare jämställdhetsarbete föreslår arbetsgruppen att nästa handlingsprogram för jämställdhet i riksdagen målsätts för att underlätta uppföljning av arbetet. Genom att sätta upp konkreta mål som kan följas upp vid periodens slut blir resultatet av arbetet tydligare. Under nästa period är det också lämpligt att följa upp den här valperiodens kartläggning. Förutom en uppdatering av det statistiska underlaget för att kunna göra jämförelser över tid av hur jämställdheten i riksdagen utvecklas bör djupintervjuerna följas upp, till exempel genom samtal i fokusgrupper kring kvalitativa aspekter av jämställdheten i riksdagen.

Ett instrument för uppföljning är också att inkludera jämställdhetsfrågor i Riksdagsförvaltningens återkommande serviceenkät.



## Arbetsgruppens sammansättning

Ordförande: Tredje vice talman Esabelle Dingizian (MP)

Parti	Ledamot	Period
S	Gunilla Svantorp	
M	Jenny Petersson	
SD	Jeff Ahl	t.o.m. 17 september 2017
”	Cassandra Sundin	18 september 2017 - 24 april 2018
”	Sara-Lena Bjälkö	fr.o.m. 25 april 2018
MP	Pernilla Stålhammar	
C	Ola Johansson	
L	Lars Tysklind	
V	Håkan Svenneling	t.o.m. 4 december 2017
”	Linda Snecker	fr.o.m. 5 december 2017
KD	Désirée Pethrus	t.o.m. 4 februari 2018
”	Penilla Gunther	fr.o.m. 5 februari 2018





