

2026-06-03

Dnr 631-2022/23

## Riksdagsstyrelsens arbetsgrupp för jämställdhet under valperioden 2022–2026 - slutrapport

### **Sammanfattning**

Riksdagsstyrelsen beslutade den 9 november 2022 om en arbetsgrupp för jämställdhet. Arbetsgruppen fick i uppdrag att ta fram ett handlingsprogram för perioden 2022–2026 som presenterades för riksdagsstyrelsen vid sammanträdet den 10 maj 2023. Det övergripande målet med handlingsprogrammet är att verka för ett jämställt parlament. Det innebär att kvinnor och män ska ges likvärdiga förutsättningar att fullgöra sitt ledamotsuppdrag samt att könsfördelningen ska vara jämn i olika organ, positioner och sammanhang. Målet innebär vidare att jämställdhetsarbetet ska vara integrerat i all verksamhet och i relevanta processer, att både kvinnor och män ska delta i riksdagens jämställdhetsarbete samt att det ska finnas en intern kultur där kvinnor och män respekteras på lika villkor. Det innebär också att resurser ska fördelas jämställt och att balansen mellan ledamotsuppdraget och familjelivet ska underlättas.

Under valperioden har aktiviteterna inom handlingsprogrammet fokuserat på två prioriterade områden: ledamotsuppdraget – bemötande och utsatthet samt ledamotsuppdraget i kombination med familjeliv. Utöver att genomföra aktiviteter inriktade på de båda fokusområdena har arbetsgruppen följt upp statistik och gjort en genomlysning av det pågående jämställdhetsarbetet i riksdagen enligt Interparlamentariska unionens modell för genusmedvetna parlament.

Arbetsgruppen, som har arbetat med handlingsprogrammet på uppdrag av riksdagsstyrelsen, har sammanställt denna rapport. Rapporten redogör för arbetsgruppens arbetsformer och de aktiviteter som har genomförts under valperioden och avslutas med arbetsgruppens sammanfattande bedömning samt rekommendationer för det fortsatta arbetet. Förhoppningen är att rapporten även ska kunna fungera som inspiration för kommande arbetsgrupper.

Genom att kontinuerligt lyfta jämställdhetsfrågor och uppmärksamma de könsrelaterade konsekvenserna av hur riksdagsarbetet bedrivs kan förutsättningarna för en jämställd riksdag fortlöpande förbättras.

## Innehåll

Sammanfattning	
1 Handlingsprogrammets inriktning och innehåll	3
2 Arbetsformer och budget	3
3 Aktiviteter	5
4 Internationella kontakter	7
5 Forskningsstudier under mandatperioden	8
6 Avslutande resonemang	10
Bilagor	
Bilaga 1: Riksdagsstyrelsens arbetsgrupp för jämställdhet – aktiviteter under valperioden 2022–2026	

## **1 Handlingsprogrammets inriktning och innehåll**

Efter att riksdagsstyrelsen beslutade om en arbetsgrupp för jämställdhet i november 2022 fick arbetsgruppen i uppdrag att ta fram ett handlingsprogram. Arbetsgruppen presenterade ett handlingsprogram för perioden 2022–2026 för riksdagsstyrelsen vid sammanträdet den 10 maj 2023. Styrelsen fastställde programmet.

Jämställdhet är en grundläggande förutsättning för en representativ demokrati, där alla ges möjlighet att delta i det politiska samtalet och i beslutsfattandet på lika villkor. Detta omfattar både de praktiska arbetsförhållandena och frågor som rör bemötande, attityder och arbetskultur. Utmaningar inom dessa områden behöver fortsätta att uppmärksammas för att värna en fri och livskraftig demokrati, där olika erfarenheter och perspektiv ges utrymme.

Handlingsprogrammet för 2022–2026 inriktas på kulturfrågor och förhållningssätt mellan ledamöter internt i riksdagen samt på externt bemötande och den utsatthet som det kan innebära att vara riksdagsledamot. Handlingsprogrammet har haft fortsatt fokus på bemötandefrågor, på representation och på möjligheten att kombinera ledamotsuppdraget med familjeliv. Ökad tonvikt har denna period lagts vid externt bemötande. Hot och hat mot förtroendevalda och det allt tuffare klimat som politiker verkar i och dess konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv har uppmärksammats.

Könsfördelningen i Sveriges riksdag är i huvudsak balanserad utifrån det så kallade 40/60-måttet, vilket innebär att inget kön bör utgöra mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av helheten. Efter valet 2022 uppgick andelen kvinnliga ledamöter till 46,1 procent, medan andelen manliga ledamöter uppgick till 53,9 procent. Vissa avvikelser kan dock identifieras när det gäller ledande positioner, såsom i fördelningen av presidieposter.

De två utvecklingsområden som fanns i handlingsprogrammet för föregående valperiod 2018–2022 har fortsatt att vara prioriterade, dvs. ledamotsuppdraget – bemötande och utsatthet samt ledamotsuppdraget kombinerat med familj. Fördjupade studier föreslogs om ledamöternas vardag kombinerat med familjeliv, om hur kvinnor och män bemöts i kammardebatter samt om ledamöters utsatthet för hot och hat.

## **2 Arbetsformer och budget**

### **Arbetsgruppen**

I enlighet med riksdagsstyrelsens beslut har arbetet bedrivits av en arbetsgrupp ledd av riksdagens förste vice talman som ordförande och andre vice talman som vice ordförande. Arbetsgruppen ska bestå av representanter från samtliga riksdagspartier och ha en jämn könsfördelning. Talmannen har beslutat om arbetsgruppens sammansättning efter nomineringar från partigrupperna.

Arbetsgruppens sammansättning under valperioden 2022–2026:

- förste vice talman Kenneth G Forslund (S), ordförande
- andre vice talman Julia Kronlid (SD), vice ordförande

- Joakim Järrebring (S)
- Michael Rubbestad (SD), t.o.m. 2025-04-08
- Leonid Yurkovskiy (SD), fr.o.m. 2025-04-08
- Ulrika Heindorff (M), t.o.m. 2024-09-24
- Malin Höglund (M), fr.o.m. 2024-09-24
- Lotta Johnsson Fornarve (V)
- Christofer Bergenblock (C)
- Camilla Rinaldo Miller (KD)
- Jacob Risberg (MP)
- Camilla Mårtensen (L), t.o.m. 2025-11-21
- Helene Odenjung (L), fr.o.m. 2025-11-21

Riksdagsförvaltningen har tillhandahållit administrativt stöd motsvarande 20 procent av en heltidsanställning. Helena Fridman Konstantinidou har bistått arbetsgruppen under större delen av programperioden.

### **Möten**

Arbetsgruppen har sammanträtt cirka en gång per månad och totalt 32 gånger under mandatperioden. Vid sidan av dessa löpande ordinarie möten har andra möten och aktiviteter tillkommit, såsom bilaterala möten, resor och seminarier.

### **Förankring och kommunikation**

I riksdagen kommunicerar jämställdhetsgruppen sitt arbete via Intranätet samt genom seminarier och andra kunskapshöjande aktiviteter som gruppen arrangerar. En central del av kommunikationen utgörs av den funktion som varje medlem i jämställdhetsgruppen har som länk till sin partigrupp. För att arbetet ska bidra till konkreta förändringar och till att jämställdhetsmålet uppnås bör gruppens medlemmar löpande informera sina partigrupper om arbetet. De bör även fånga upp synpunkter och erfarenheter från partigrupperna och föra dessa vidare till jämställdhetsgruppen.

Som stöd i kommunikationen har material, exempelvis bildspel och broschyrer, tagits fram för att presentera gruppens arbete. Arbetsgruppens presidium har, både enskilt och tillsammans med andra medlemmar, deltagit i olika sammanhang, bl.a. vid internationella besök, för att informera om riksdagens jämställdhetsarbete.

### **Budget**

För jämställdhetsgruppens aktiviteter och genomförandet av handlingsprogrammet har 620 000 kronor avsatts under programperioden. Utfallet blev 413 137 kronor.

För att skapa förutsättningar för att genomföra relevanta studiebesök, forskningsstudier och deltagande vid internationella konferenser kan det finnas skäl att se över budgeten.

### 3 Aktiviteter

I enlighet med handlingsprogrammet för valperioden har flera aktiviteter genomförts. Arbetsgruppen har bjudit in olika experter till möten och seminarier för att fördjupa sin kunskap om jämställdhet inom politiken i vid bemärkelse, och möten med olika delar av förvaltningen har fördjupat kunskapen om vad som är möjligt att göra inom ramen för riksdagens uppdrag. Bilaterala möten med parlamentariker har ökat kunskapen om hur andra parlament arbetar. En fullständig förteckning över arbetsgruppens aktiviteter återfinns i bilaga 1.

#### Ledamotsuppdraget – bemötande och utsatthet

Arbetet på detta område tar sikte på bemötande internt i riksdagen, ledamöter emellan, men även i förhållande till det offentliga, t.ex. när det gäller hot och hat och skildringen av ledamöter i medierna. Under valperiodens gång blev det aktuellt att vidga frågan om bemötande och även innefatta frågan om ledamöters utsatthet för hot och hat, framför allt i sociala medier. Handlingsprogrammet lyfte också vikten av att, ur ett jämställdhetsperspektiv, belysa hur politiker porträtteras i medierna. Hur ledamöter framställs i medierna kan påverka intresset för att engagera sig politiskt och delta i den politiska debatten, vilket i förlängningen kan påverka vår demokrati.

Arbetsgruppen har genomfört flera aktiviteter under mandatperioden för att belysa och utreda bemötande och utsatthet.

När det gäller den interna interaktionen och bemötandet har följande genomförts:

- **Forskningsstudie:** En forskningsstudie om hur kvinnor och män använder sig av och bemöts i interpellationsdebatter genomfördes under 2025.
- **Uppföljning av ledarskapsstudien från 2021:** Ledarskapsstudien ”Ett jämställt ledarskap i Sveriges riksdag” var en kvantitativ och kvalitativ undersökning av ledarskapet i riksdagen och innefattade ledamöternas egna upplevelser av ledarrollen. Studien följdes upp genom att forskarna från Uppsala universitet presenterade resultatet från studien för arbetsgruppen och ordförandekonferensen. Forskarna gav också en nulägesbild av fördelningen av presidieposter under innevarande mandatperiod.
- **Uppföljning av funktionen för utökat stöd vid sexuella trakasserier:** I slutet av valperioden 2018–2022 beslutade riksdagsstyrelsen på förslag av arbetsgruppen om att erbjuda utökat stöd vid sexuella trakasserier. Det utökade stödet består av förebyggande insatser i form av föreläsningar som erbjuds samtliga partigrupper samt av stödsamtal i olika former i de fall en ledamot har utsatts. Det utökade stödet följdes upp och utvärderades.

När det gäller den externa interaktionen och utsattheten har följande genomförts:

- **Kunskapshöjande seminarier:** Arbetsgruppen har arrangerat flera seminarier på temat utsatthet, hot och hat samt hur ledamöter porträtteras i medierna. Vid seminarierna har bl.a. forskare, experter och journalister bjudits in. Även partikanslianställda och medarbetare inom Riksdagsförvaltningen har bjudits in.
- **Kartläggning – modeller för stöd till ledamöter vid hot och hat:** Arbetsgruppen har gjort en studieresa till Skottland för erfarenhetsutbyte inom jämställdhetsarbete, med fokus på stöd vid hot och hat i sociala medier.
- **Forskningsstudie om hot och hat mot förtroendevalda:** I samarbete med Uppsalaforskarna har det genomförts en forskningsstudie om hur de politiska partierna och riksdagen arbetar för att bekämpa och hantera trakasserier och våld mot politiker.

### Ledamotsuppdraget kombinerat med familj

Tidigare forskningsstudier visar på återkommande svårigheter för ledamöter att kombinera sitt uppdrag med ett fungerande familjeliv. Detta gäller i synnerhet ledamöter med yngre barn, ensamstående med barn och ledamöter med åldrande föräldrar. Det är framför allt ledamöter från valkretsar utanför Stockholm som har svårt att få vardagen att gå ihop.

Särskilt förhållanden som rör riksdagens arbetsvecka, dvs. mötes- och kammartider och flexibla arbetsformer nämns i studierna, men även den barnverksamhet som tillhandahålls av Riksdagsförvaltningen. Möjligheterna att ge ytterligare stöd, särskilt till ledamöter som är ensamstående föräldrar, bör ses över. Det behövs ett fördjupat kunskapsunderlag på området.

Insatser under mandatperioden:

- **Behovsanalys – ledamöternas vardag och familjeliv och behov av barntillsyn i riksdagen:** En omfattande ledamotsundersökning har genomförts där särskilda frågor ställdes om riksdagens barnverksamhet. Det förekom även fritextsvar med uttryckliga referenser till jämställdhet. Fritextsvaren handlade främst om tider för gruppmöten och övriga möten, möjligheten att arbeta på distans och/eller hålla digitala möten samt dag och tid för veckans voteringar. Överlag anser ledamöterna att det går att hitta balans mellan uppdraget och familjelivet. Sett till ledamotsuppdragets särskilda karaktär och förutsättningar för att den demokratiska processen ska fungera är det svårt att göra ytterligare anpassningar.
- **Utredning om ytterligare stöd för barntillsyn:** Arbetsgruppen har gett riksdagens utredningstjänst i uppdrag att utreda hur behovet av barnomsorg för ledamöter inom kommunfullmäktige respektive kyrkofullmäktige och kyrkomötet hanteras i ett urval av kommuner, församlingar och kyrkomötet. I de flesta fall erbjuds ersättning för

barntillsyn i efterhand. Vissa variationer finns i de exakta villkoren, t.ex. barnets ålder och maxbeloppet på ersättningen.

En majoritet i arbetsgruppen bedömde att det, mot bakgrund av den ersättningsnivå och de förmåner som redan är knutna till ledamotsuppdraget, inte fanns skäl att föreslå en vidare utredning av ersättning för barntillsyn.

- **Uppföljning av barntillsyn:** Arbetsgruppen har fått en presentation av hur barnverksamheten fungerar och vilka regler och riktlinjer den har att förhålla sig till. Arbetsgruppen har även besökt barnverksamhetens lokaler. Bedömningen är att riksdagens barnverksamhet fungerar väl och har flexibla öppettider så att de ledamöter som behöver barntillsyn för att kunna fullfölja sitt uppdrag får det. Dock riktade gruppen en uppmaning till barnverksamheten att bli tydligare i sin information om öppettiderna och möjligheterna att få hjälp vid kvällsplenum.

### Statistik och skattning

Utöver aktiviteter inriktade på de båda fokusområdena ovan har arbetsgruppen tagit fram underlag som kan ligga till grund för överväganden om ytterligare åtgärder för att främja jämställdheten i riksdagen.

- **Statistik om riksdagsarbetet:** Arbetsgruppen har regelbundet hämtat in relevant statistik från riksdagens utredningstjänst och kammarkansliet om ledamöternas deltagande i kammararbetet.
- **Statistik om representation:** Arbetsgruppen har tagit fram underlag om hur könsfördelningen ser ut i olika forum såsom presidieposter och delegationer. Utifrån den inhämtade statistiken har man kunnat konstatera att könsfördelningen blivit mindre balanserad än under de föregående mandatperioderna. **Av utskottens 32 presidieposter innehåser endast fyra av kvinnor.** Inför nästa mandatperiod är det viktigt att partierna åstadkommer en jämnare könsfördelning av de samlade presidieposterna.
- **Genomlysning av riksdagen som genusmedvetet parlament:** Arbetsgruppen har gjort en genomlysning av riksdagens jämställdhetsarbete enligt Interparlamentariska unionens modell för genusmedvetna parlament ("Evaluating the gender sensitivity of parliaments – a self-assessment toolkit").

### 4 Internationella kontakter

Handlingsprogrammet anger att arbetsgruppens arbete ska tjäna som ett exempel på hur ett parlament kan arbeta för att nå målet att vara ett jämställt parlament och att detta ska kommuniceras såväl internt som externt. Ordföranden och vice ordföranden har tillfrågats och deltagit vid flera möten och besök för att berätta om riksdagens och arbetsgruppens arbete med jämställdhetsfrågor. Såväl digitala som fysiska möten har genomförts. Det finns ett stort internationellt intresse för att lära sig om hur riksdagen arbetar, och arbetsgruppen har därför deltagit i en

rad möten med delegationer som varit på besök i riksdagen för att berätta om verksamheten.

Vidare står det i handlingsprogrammet att det värdefulla erfarenhetsutbyte som inletts kring jämställdhetsarbete med andra nordiska parlament inom ramen för tidigare jämställdhetsprogram bör fortsätta även under denna valperiod. Ordföranden och vice ordföranden deltog vid en sådan konferens i Helsingfors den 17 september 2025. Nästa konferens ska enligt överenskommelse arrangeras av det norska stortinget.

Även initiativ till utbyte med andra parlament för att hämta in information och inspiration uppmuntras i handlingsprogrammet. Arbetsgruppen har gjort en resa till Skottland för att besöka det skotska parlamentet, som arbetar mycket med jämställdhetsfrågor och ledamöters utsatthet.

Under perioden har vice ordföranden Julia Kronlid deltagit i Reykjavik Global Forum på Island vid två tillfällen. Hon åtföljdes vid det ena tillfället av Lotta Johnsson Fornarve (V) och vid det andra av Camilla Rinaldo Miller (KD).

Arbetsgruppen blev även inbjuden att delta vid en konferens i Helsingfors den 3–4 juni 2025 som samarrangerades av den finska riksdagen, Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) och Kontoret för demokratiska institutioner och mänskliga rättigheter (ODIHR). Ordföranden och ytterligare en ledamot skulle delta, men på grund av en flygstrejk kunde endast ordföranden delta.

## **5 Forskningsstudier under mandatperioden**

Åtgärder som vidtas för att främja en jämställd riksdag ska vara kunskapsbaserade. Som ett resultat av de forskningsstudier som tidigare har genomförts i riksdagen har målinriktade insatser kunnat genomföras för att åstadkomma förbättringar. Studierna har belyst ledamöternas situation i olika avseenden. Eftersom förhållanden kan förändras över tid behöver tidigare studier följas upp, kompletterande undersökningar genomföras vid behov och statistik hållas uppdaterad. Arbetsgruppen har samarbetat med forskare från Uppsala universitet, Joseфина Erikson, Sandra Håkansson, Cecilia Josefsson och Malin Holm, om två forskningsstudier. Den ena studien undersöker hur män och kvinnor utnyttjar interpellationssystemet och den andra hur de politiska partierna och riksdagen arbetar för att bekämpa och hantera trakasserier.

### **1. *Utnyttjar kvinnor och män interpellationsinstrumentet i lika hög utsträckning och på liknande sätt?***

Forskarna genomförde en studie av hur kvinnor och män utnyttjar interpellationssystemet. Interpellationer är en viktig del av riksdagens kontrollfunktion gentemot regeringen, och dessutom erbjuder de en möjlighet för riksdagsledamöter att synas internt såväl som externt eftersom de tv-sänds. Inom ramen för pågående forskning sammanställdes en deskriptiv analys av könsmönster i interpellationsdebatterna.

### **Sammanfattning av studien**

Syftet med studien var att se om kvinnliga och manliga ministrar behandlas olika i interpellationsdebatter. Studien genomfördes genom att forskarna endast läste protokollen från interpellationerna och inte tittade på videoupptagningarna. Tonläget märks inte alltid av i skrift och de publicerade protokollen är delvis redigerade. Samtliga interpellationer från 1994–2023 granskades.

Resultatet av studien visade att kvinnliga och manliga ministrar i stort behandlas lika i interpellationsdebatter. Det fanns inga indikationer på att kvinnliga ministrar eller ledamöter får ett annat bemötande än sina manliga kollegor i dessa debatter.

## ***2. Stävja hot och hat mot politiker – strategier, utmaningar och jämställdhetsaspekter***

Tidigare studier har visat att våld och trakasserier mot politiker är ett utbrett problem och särskilt drabbar kvinnor. Kunskapen om vad som görs på partinivå och parlamentsnivå för att hantera detta är mer begränsad.

Forskarna genomförde en intervjustudie med företrädare för de olika politiska partierna samt med säkerhetsansvariga från såväl partikanslier som Riksdagsförvaltningen.

### **Sammanfattning av studien**

Hot, hat och trakasserier drabbar politiker världen över, och tidigare forskning visar att en stor andel av ledamöterna av Sveriges riksdag utsätts varje år. Vidare visar tidigare forskning att detta har negativa konsekvenser för jämställdheten i svensk politik, bland annat genom att det psykiska våld som drabbar kvinnliga politiker har en mer personlig och grövre karaktär. I denna studie undersöks hur riksdagspartierna och Riksdagsförvaltningen arbetar med att hantera problemet och hur detta kan påverka jämställdheten i politiken. Intervjuer med ledamöter, anställda vid partikanslier och tjänstepersoner inom Riksdagsförvaltningen används som underlag. Undersökningen visar att såväl partiernas som

Riksdagsförvaltningens arbete med ledamöternas säkerhet i hög grad fokuserar på att förhindra fysiska angrepp och att åtgärder främst vidtas i de fall ledamöter utsätts för brott. När det gäller trakasserier och hatiska kommentarer är det i hög grad upp till enskilda ledamöter att avgöra var gränsen går för oacceptabelt beteende och för dessa situationer finns färre åtgärder och mindre stöd att tillgå. Studien indikerar att relativt få incidenter anmäls och det gäller i synnerhet för hat och trakasserier. Det stora mörkertalet riskerar att leda till en skev problembild och en inadekvat utformning av åtgärder. På partinivå visar studien att det finns stor variation i hur utvecklat arbetet är i dessa frågor. Mer koordinering mellan partierna, liksom utökade resurser lyfts fram som områden där det finns förbättringspotential. Vidare framgår att det finns ett utbrett önskemål om mer stöd till ledamöter i att hantera sociala medier samt behov av ett mer utvecklat psykosocialt stöd. Bättre återkoppling kring anmälningar nämns också återkommande.

I fråga om jämställdhetsaspekter visar studien att det finns viss medvetenhet om att kön spelar roll för ledamöters utsatthet, men samtidigt saknas jämställdhetsaspekter i hög grad i diskussionen såväl gällande problemets karaktär som i utformning av åtgärder och strategier. Rapporten lyfter slutligen betydelsen av att se problemen med hot och hat mot förtroendevalda såväl från ett individperspektiv, där utsatthet i relation till social bakgrund i högre grad beaktas, som att föra in samhällseliga och demokratiska aspekter i diskussionen.

## **6 Avslutande resonemang**

### **Bedömning och rekommendationer om fortsatt arbete**

Arbetet för ökad jämställdhet i riksdagen bör även i fortsättningen ges hög prioritet och utvecklas såväl strategiskt som praktiskt. Jämställdhet är en grundläggande förutsättning för en representativ demokrati, där alla förtroendevalda ges likvärdiga möjligheter att delta i det politiska samtalet och beslutsfattandet. För att uppnå detta krävs ett långsiktigt och systematiskt arbete med frågor som rör representation, arbetsvillkor, bemötande, trygghet och inkludering.

En central del i det fortsatta arbetet är att närmare belysa villkoren och förutsättningarna för ledamotsuppdraget. Som ett led i detta bör en ny forskningsstudie genomföras i form av en enkät liknande den som genomfördes 2016. För att säkerställa tillförlitliga och jämförbara resultat är det viktigt att utforma enkäten med tydliga instruktioner och att vidta åtgärder för att uppnå en hög svarsfrekvens. Enkäten bör omfatta frågor om bemötande, representation, inkludering, utsatthet samt de praktiska förutsättningarna för att fullgöra ledamotsuppdraget.

En fortsatt viktig fråga är att förebygga och hantera hot och hat mot förtroendevalda, inte minst i digitala miljöer och sociala medier. När det gäller utsatthet i den externa interaktionen bör riksdagen överväga en särskild kartläggning av ledamöternas behov av stöd vid hot, hat och trakasserier. Med utgångspunkt i studieresan till Skottland och efterföljande seminarier bör förslag tas fram om hur stödet från förvaltningen kan stärkas. Ett exempel på ett sådant stöd är en funktion som, enligt skotsk modell, bevakar och analyserar sociala medier i syfte att identifiera och följa upp hotfulla eller trakasserande inlägg. Det bör även utredas om ledamöterna kan erbjudas ett mer sammanhållet säkerhetspaket, där det tydligt framgår vilket stöd som finns tillgängligt och hur det kan användas. Inom ramen för en sådan utredning bör det också analyseras om befintliga regelverk behöver justeras, och i så fall vilka.

Stödet vid sexuella trakasserier bör fortsätta att följas upp och utvecklas. Det bör även övervägas att bredda stödet av kunskapshöjande föreläsningar till att omfatta andra former av kränkande eller begränsande beteenden, såsom härskartekniker. Dessa kan påverka möjligheten att delta på lika villkor och bör därför ses som en del av det samlade arbetet med arbetsmiljö, bemötande och demokratiskt deltagande.

Det finns även skäl att fortsätta att följa upp könsfördelningen på presidieposter, inom delegationer och i andra ledande uppdrag. En sådan uppföljning är viktig

för att synliggöra eventuella mönster och säkerställa att kvinnor och män ges likvärdiga möjligheter att ha inflytelserika positioner inom riksdagens arbete. Uppföljningen bör inte enbart göras i efterhand utan även aktualiseras inför val och nomineringar. Eftersom partierna ansvarar för nomineringarna bör insatserna inriktas på att synliggöra vikten av könsbalans och att stödja partierna i detta arbete. Inför fördelningen av uppdrag kan gruppleddare och partier exempelvis förses med underlag i form av relevant statistik, historik och iakttagelser från tidigare mandatperioder. Det bör också övervägas om dubbelnominering, där både kvinnor och män nomineras, kan bidra till en mer jämställd fördelning.

Ledarskapet inom riksdagens olika organ är avgörande för arbetskultur, bemötande och inkludering. Inom ramen för befintlig utbildning bör presidierna erbjudas strukturerad utbildning i jämställt ledarskap samt mötesledning och bemötandefrågor, särskilt i början av varje mandatperiod. En sådan satsning kan bidra till en gemensam förståelse för hur ett inkluderande och respektfullt arbetsklimat främjas i utskott, delegationer och andra forum.

Vidare bör insatser som rör arbetsmiljö, hälsa och praktiska förutsättningar utvecklas. Tillgång till mensskydd i riksdagens lokaler samt kunskapshöjande seminarier om klimakteriet är exempel på åtgärder som kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö och ökad förståelse för frågor som påverkar många ledamöters och medarbetares vardag.

Förutsättningarna att förena ledamotsuppdraget med familjeliv bör också uppmärksammas. Det kan handla om frågor kopplade till omsorgsansvar, barnpassning och andra praktiska villkor som påverkar ledamöternas möjlighet att delta fullt ut i riksdagens arbete. Den nuvarande ordningen med voteringar på torsdagar kl. 15.20 samt längre voteringar på onsdagar bedöms vara positiv och bör värnas, eftersom förutsägbara arbetstider underlättar planering och bidrar till bättre arbetsvillkor.

Det fortsatta arbetet bör bygga på relevant statistik och systematisk uppföljning. Jämställdhetsstatistik för riksdagen bör sammanställas och analyseras löpande, exempelvis avseende könsfördelningen bland interpellationer, på presidieposter samt i delegationer och andra centrala uppdrag. Sådan statistik är viktig för att identifiera mönster, följa utvecklingen över tid och bedöma behovet av åtgärder.

Som stöd i det strategiska arbetet kan riksdagen även använda etablerade internationella verktyg och modeller. OSSE:s och ODIHR:s färdplan ”Sju steg mot en jämn och meningsfull representation av kvinnor och män i politiken” kan utgöra ett relevant underlag. Det bör också göras en uppföljning av genomlysningen av riksdagens jämställdhetsarbete enligt Interparlamentariska unionens modell för ett genusmedvetet parlament. Dessa verktyg kan bidra till att strukturera arbetet och synliggöra utvecklingsområden.

Kommunikationen om jämställdhetsgruppens arbete bör stärkas. Gruppens uppdrag, aktiviteter och seminarier bör ges ökad synlighet på Intranätet och i andra interna kanaler. Dagens metod med seminarier och workshoppar som ledamöter och tjänstemän bjuds in till när för få eftersom konkurrensen om tiden är mycket stor. Därför rekommenderas nästa arbetsgrupp att använda

arbetsformer som integreras mer i olika fasta strukturer i riksdagen. Jämställdhetsfrågor bör integreras tydligare i introduktionen av nya ledamöter i början av varje mandatperiod samt lyftas upp i forum som ordförandekonferenser, gruppleadmöten och möten med utskottspresidier. Det bör vidare övervägas om jämställdhetsgruppen kan ges utrymme på partigruppsmöten för att få bredare genomslag. Det bör också undersökas om jämställdhetsgruppen kan få möjlighet att i kammaren informera om sitt arbete och sin funktion.

En viktig del av kommunikationen är den roll varje medlem i jämställdhetsgruppen har som länk till sin partigrupp. För att arbetet ska leda till konkreta resultat bör ledamöterna löpande informera sina partigrupper om arbetet samt fånga upp synpunkter, erfarenheter och behov som kan föras vidare till jämställdhetsgruppen.

Jämställdhetsgruppens arbetsformer bör samtidigt ses över för att säkerställa kontinuitet och brett deltagande. Nuvarande organisation med en arbetsgrupp under riksdagsstyrelsen fungerar i huvudsak väl, men det bör övervägas om varje ledamot bör ha en utsedd ersättare från sitt parti. Detta skulle minska sårbarheten vid frånvaro och bidra till att upprätthålla representation och informationsflöde.

Sammantaget är det angeläget att riksdagens jämställdhetsarbete fortsätter att utvecklas, fördjupas och förankras brett i verksamheten. Genom ett mer systematiskt arbete med uppföljning, utbildning, stöd, kommunikation och praktiska förutsättningar kan riksdagen stärka arbetet för en jämställd, trygg och inkluderande parlamentarisk miljö. Detta är inte enbart en arbetsmiljöfråga utan en central demokratifråga.

## Bilaga 1

### Riksdagsstyrelsens arbetsgrupp för jämställdhet – aktiviteter under valperioden 2022–2026

#### Riksmöte 2022/23

- 13 december 2022 Arbetsgruppsmöte
- 1 februari 2023 Arbetsgruppsmöte
- 8 mars 2023 Arbetsgruppsmöte
- 12 april 2023 Arbetsgruppsmöte
- 7 juni 2023 Arbetsgruppsmöte
- 19 juni 2023 Videokonferens ”Towards a more gender sensitive parliament”.

#### Riksmöte 2023/24

- 21 september 2023 Arbetsgruppsmöte
- 12 oktober 2023 Möte med Alliante Politica, samling av nätverk med kvinnliga politiker i Nederländerna.
- 25 oktober 2023 Arbetsgruppsmöte
- 12–14 november 2023 Reykjavik Global Forum
- 29 november 2023 Arbetsgruppsmöte
- 11 januari 2024 Möte med UN Womens exekutivdirektör Sima Bahous, tillsammans med utrikesutskottet.
- 24 januari 2024 Arbetsgruppsmöte
- 7 februari 2024 Seminarium om jämställdhet och politiska trakasserier: konsekvenser av våld mot förtroendevalda
- 14 februari 2024 Arbetsgruppsmöte
- 20 mars 2024 Arbetsgruppsmöte
- 17 april 2024 Arbetsgruppsmöte
- 29 maj 2024 Arbetsgruppsmöte
- 10 juni 2024 Möte med Japans utrikesminister och WPL-ambassadör Ms Kamikawa

### Riksmöte 2024/25

- 25 september 2024 Arbetsgruppsmöte
- 16 oktober 2024 Arbetsgruppsmöte
- 6 november 2024 Arbetsgruppsmöte
- 20 november 2024 Seminarium om hur politiker porträtteras i media
- 11 december 2024 Arbetsgruppsmöte
- 22 januari 2025 Arbetsgruppsmöte
- 19 februari 2025 Arbetsgruppsmöte
- 19 mars 2025 Arbetsgruppsmöte
- 26 mars 2025 Seminarium om strategier för att bemöta hot och hat på sociala medier
- 23 april 2025 Arbetsgruppsmöte
- 21 maj 2025 Arbetsgruppsmöte
- 3–4 juni 2025 Resa till Helsingfors för att delta i workshop om jämställdhet för nationella parlament i Europa och Centralasien.
- 5 juni 2025 Ordförandekonferensen - presentation av politiskt ledarskap och jämställdhet. Diskussion om ledarskap och representation.
- 17 juni 2025 Arbetsgruppsmöte

### Riksmöte 2025/26

- 11 september 2025 Möte med tjänstepersoner från parlament och myndigheter ansvariga för jämställdhetsfrågor från Europa och Centralasien (ODHIR/UNWomen).
- 17 september 2025 Resa till Helsingfors för att delta i konferens om jämställdhet i de nordiska parlamenten.
- 24 september 2025 Invigning av ny utställning om de kvinnliga ledamöternas klubbrum (Kvinnorummet).
- 24 september 2025 Arbetsgruppsmöte
- 14 oktober 2025 Lunch med ledamöter från det saudiska shurarådets vänskapsgrupp (samordnat av riksdagens internationella kansli).
- 22 oktober 2025 Arbetsgruppsmöte

- 22 oktober 2025 Förste vice talman deltog i digitalt möte med tjänstepersoner från Luxemburgs parlament för att prata om jämställdhet i parlament.
- 5–7 november 2025 Studieresa till Edinburgh för att besöka det skotska parlamentet.
- 9–12 november 2025 Reykjavik Global Forum
- 19 november 2025 Arbetsgruppsmöte
- 5 december 2025 Förste vice talman deltog digitalt vid ett möte med Nigeria Electoral College för att presentera riksdagens och jämställdhetsgruppens arbete.
- 17 december 2025 Arbetsgruppsmöte
- 21 januari 2026 Arbetsgruppsmöte
- 4 februari 2026 Seminarium om hot och hat mot förtroendevalda
- 25 februari 2026 Arbetsgruppsmöte
- 4 mars 2026 Filmvisning av The day Iceland stood still
- 25 mars 2026 Arbetsgruppsmöte
- 15 april 2026 Arbetsgruppsmöte
- 20 maj 2026 Arbetsgruppsmöte
- 20 maj 2026 Avslutning
- 1–3 juni 2026 Andre vice talman Julia Kronlid deltar i IPU Global Conference of Women Parliamentarians i Belgrad.