

Inriktning för Skatteverkets arbete med jämställdhetsintegrering 2022–2025

Skatteverket har höga ambitioner för arbetet med jämställdhetsintegrering. För oss är det en självklar del av vårt uppdrag och en förutsättning för att kunna leva upp till vår vision:

Vi gör samhället möjligt – enkelt rätt och tryggt för alla.

Skatteverket ser att vi har tre roller i arbetet med jämställdhetsintegrering:

- Rollen som myndighet: Skatteverkets verksamhet ska vara likvärdig för alla oavsett kön.
- Rollen som samhällsaktör: Skatteverket ska använda de verktyg och det handlingsutrymme vi har för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.
- Rollen som arbetsgivare: Skatteverket ska ge alla anställda och arbetssökande likvärdiga möjligheter och villkor oavsett kön.

Gemensamt för samtliga roller är att Skatteverkets arbete med jämställdhetsintegrering i möjligaste mån ska bedrivas ur ett bredare jämlikhetsperspektiv, det vill säga utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Skatteverket ser arbetet med jämställdhet och jämlikhet som en viktig dimension av hållbarhet inom ramen för Agenda 2030.

Övergripande mål för arbetet

Skatteverket har beslutat om följande tre övergripande mål för arbetet med jämställdhetsintegrering:

1. Skatteverkets verksamhet ska vara likvärdig för alla, oavsett kön.
2. Skatteverket ska bidra till att motverka mäns våld mot kvinnor.
3. Skatteverket ska bidra till ekonomisk jämställdhet.

Mål 1 ser vi som en självklarhet. Det betyder inte att det är mindre krävande att uppnå. Tvärtom kräver det kontinuerligt arbete och ibland nya metoder, så att vi kan mäta, utvärdera och åtgärda eventuella jämställdhets- och jämlikhetsproblem kopplade till vår myndighetsutövning, våra tjänster, vår kommunikation och vårt bemötande. Mål 2 och 3 ser vi som en naturlig konsekvens av vårt uppdrag och därmed vårt handlingsutrymme och de samhällsarenor vi har tillgång till.

För varje mål har vi identifierat ett antal aktiviteter kopplade till problem och risker vi ser inom området. Aktiviteterna kommer vi att ägna oss åt under perioden 2022–2025, och de beskrivs nedan.

1 Skatteverkets verksamhet ska vara likvärdig för alla oavsett kön

1.1 Jämställdhet och jämlikhet i bemötande och kommunikation

Tidigare bemötandeundersökningar från Skatteverkets kundintensiva verksamhet visar att människor inte alltid har bemötts likvärdigt utifrån kön, ålder och förmodad bakgrund eller socioekonomisk situation. De begränsande normer som finns i samhället påverkar oss alla, även medarbetare på Skatteverket. Det finns därför en risk att vi förstärker dessa normer i vår kommunikation och agerar utifrån dem i vårt bemötande om vi inte arbetar aktivt med jämställdhet och jämlikhet.

Alla som kommer i kontakt med Skatteverket ska få ett likvärdigt bemötande och ta del av en jämställd och jämlik kommunikation, oavsett vilka de är eller vilken situation de befinner sig i. Jämställdhet och jämlikhet i bemötande och kommunikation är grundläggande frågor för Skatteverket, och trots att vi arbetat med dem under flera års tid kan vi aldrig anse oss vara klara. I ett föränderligt samhälle måste vi fortsätta motivera och stärka alla medarbetare så att Skatteverket kan möta privatpersoner, företagare och kollegor likvärdigt, såväl personligen som i vår kommunikation i text och bild. Med följande aktiviteter vill vi ta ytterligare steg framåt:

- uppdatera bemötandebildningen med delvis nytt innehåll utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv samt introducera nya sätt att löpande använda utbildningen integrerat i verksamheten
- arbeta med jämställt och jämlikt bemötande som en del av organisationskulturen på Skatteverket
- uppdatera och kommunicera vårt stödmaterial för jämställd och jämlik kommunikation så att det blir mer känt och lättanvänt i olika situationer i det dagliga arbetet; särskilt fokus kommer att läggas på transinkludering
- se över Skatteverkets bank av interna och externa budskap för att se om det finns jämställdhets- och jämlikhetsaspekter av dem som vi behöver belysa samt om vi behöver separata budskap kopplade till jämställdhet och jämlikhet
- prioritera information till transpersoner i vårt klarspråksarbete; det gäller webbinformation men också brev kopplade till ändring av juridiskt kön.

1.2 Jämställd och jämlik tjänsteutveckling

Historiskt finns en rad exempel på problem som uppstår när bilden av vem man utvecklar för omedvetet är präglad av en snäv och manlig norm. Utan ett medvetet arbete med bredd och inkludering finns en risk att även vi som myndighet utvecklar våra tjänster och kontaktytor på ett sätt som inte passar alla lika bra, oavsett exempelvis kön. Det är därför viktigt av både kvalitets- och rättviseskäl att Skatteverkets involverar privatpersoner och företagare med ett brett spektrum av bakgrunder, erfarenheter, funktionsförmåga och behov och med en så jämn könsfördelning som möjligt när vi utvecklar tjänster. Detta är också en del av det som brukar kallas normkritisk innovation, vilket vi eftersträvar.

I dag är det oklart om fördelarna med normkritisk innovation verkligen utnyttjas fullt ut i Skatteverkets tjänsteutveckling, vad gäller vilka tjänster myndigheten utvecklar och hur vi utvecklar dem. Skatteverket involverar visserligen privatpersoner och företagare i utvecklingen, men vi följer inte upp vilka dessa är ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

Ett exempel på en särskilt utsatt grupp med speciella behov är personer som behöver skyddade personuppgifter. För att vi ska minimera riskerna och de administrativa svårigheterna för dessa personer bör deras perspektiv beaktas i tjänsteutvecklingen, även ifall de av säkerhetsskäl inte kan involveras direkt. Eftersom det är Skatteverket som administrerar systemet med skyddade personuppgifter har vi dessutom möjlighet att förbättra processerna utifrån ett helhetsperspektiv för målgruppen.

Under perioden kommer Skatteverket att

- hämta in kunskap om och skapa transparens kring vilka som lämnar synpunkter till Skatteverket och vilka som ingår i våra användartester vid tjänsteutveckling
- hitta arbetssätt som bidrar till
 - en jämställd och jämlik sammansättning av testpersoner vid utveckling av tjänster
 - att vi får kännedom om och kan anpassa oss efter våldsutsattas och gömda personers perspektiv.

Liksom tjänsteutvecklingen i stort påverkas av den input vi får, beror resultat och utfall vid användning av artificiell intelligens (AI)¹ i hög grad på kvalitet och sammansättning hos de data som hämtas in. När vi tränar AI-lösningar finns en risk att vi använder data som är partisk, irrelevant eller inte återspeglar verkligheten. Även i själva användningen av AI finns en risk att vi bygger in partiskhet och fördomar i lösningar. På grund av dessa risker har vi lyft vikten av jämlikhet i såväl vår AI-policy som i vår riktlinje för hållbar AI². Vi ingår också i ett samarbete med andra myndigheter för att utveckla metoder för hur offentliga aktörer kan minska riskerna för ojämsställda utfall med AI.

Under perioden kommer Skatteverket att

- utvärdera och beakta jämställdhet och jämlikhet i alla områden där Skatteverket använder AI
- välja AI-tillämpningar som främjar jämställdhet och jämlikhet
- ta ansvar för och systematiskt följa upp användningen av AI för att identifiera, mäta och minimera risker för ojämsställdhet och ojämlighet.

1.3 Likvärdiga regler och enhetlig kvalitet i myndighetsutövningen

Skatteverkets uppgift är att tillämpa lagen korrekt och sakligt, så att samma situation bedöms på samma sätt oavsett kön eller andra diskrimineringsgrunder. Det är dock människor som har utformat lagarna och människor som tillämpar dem, ibland med stöd av algoritmer som även de är utformade av människor. Alla människor kan ha fördomar och påverkas av samhällets normer. Så länge det finns ett bedömnings- och handlingsutrymme finns därmed också en risk att osakliga skillnader relaterade till kön eller andra diskrimineringsgrunder kan uppstå i verksamheten. För att minimera risken för ojämsställdhet eller ojämlighet behöver Skatteverket

¹ AI-begreppet i Skatteverkets AI-policy omfattar både tekniker, till exempel maskininlärning och deep learning (djupinlärning), och tillämpningar som bygger på teknikerna, till exempel översättning, bildigenkänning och intelligent RPA (Robotic Process Automation, det vill säga automatisering).

² Riktlinjen för hållbar AI bygger på transparens, förklarbarhet samt ansvarstagande med utgångspunkt i den statliga värdegrunden.

ständigt sträva efter att leva upp till den statliga värdegrunden och statstjänstemannarollen samt utveckla processerna för kvalitetssäkring och kvalitetsuppföljning av vår myndighetsutövning.

För att förebygga, identifiera och lyfta eventuella jämställdhetsproblem i lagstiftningen kan Skatteverket bidra genom att synliggöra jämställdhetseffekter av regelförändringsförslag och även beakta jämställdhetsförbättring i arbetet med regelförändringar.

Under perioden kommer Skatteverket att

- Beakta möjligheten till jämställdhetsförbättring vid arbete med regelförändring³
- fortsätta att synliggöra jämställdhets- och jämlikhetseffekter i regelförändringsförslag samt beakta ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i arbetet med Rättslig vägledning och våra ställningstaganden
- fortsätta utveckla våra metoder för kvalitetssäkring och kvalitetsuppföljning så att vi i det löpande arbetet kan dra slutsatser om huruvida det förekommer osakliga könsskillnader i vår myndighetsutövning.

2 Skatteverket ska bidra till att motverka mäns våld mot kvinnor

2.1 Motverka våld, tvång, prostitution och människohandel

Regeringen har definierat mäns våld mot kvinnor som den yttersta konsekvensen av den maktobalans som finns mellan kvinnor och män. En viktig del av regeringens arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor är därför att motarbeta olika typer av människohandel och prostitution. Skatteverket har inget formellt krav att arbeta mot människohandel och människoexploatering, men det ligger i linje med, och bör vara en självklar del av, vårt arbete med att motverka brottslighet och främja ett väl fungerande samhälle.

Mäns våld mot kvinnor förekommer i många olika former och i alla delar av samhället. Det förkommer att Skatteverket ser tecken på våld, hot, hedersförtryck och människohandel i delar av vår verksamhet, men för närvarande är denna information en underutnyttjad resurs. Därför behöver vi bli ännu bättre på att se och framför allt veta hur vi ska agera på signaler om våld och tvång. För detta behövs tydliga arbetsätt, till exempel för vart vi ska lämna information vidare internt och externt.⁴ Medarbetare behöver också veta vilka instanser som kan hjälpa de utsatta personerna och kunna lotsa dem vidare dit.

Med cirka 10 000 anställda, varav två tredjedelar kvinnor, finns också stora möjligheter för Skatteverket som arbetsgivare att upptäcka och motverka våld i nära relationer. En del av våldet i nära relationer går ut på att successivt isolera en person från familj och vänner. Arbetsplatsen kan därför vara den enda plats där våldet kan fångas upp. Genom att bli bättre

³ Det kan till exempel vara att en nuvarande lag motverkar de jämställdhetspolitiska målen, att någon av våra planerade jämställdhetsåtgärder inte kan genomföras med nuvarande lagstiftning eller att en ny lag bättre kan främja jämställdheten.

⁴ Skatteverket är i dagsläget osäkra på vad vi får lämna vidare inom myndigheten och till andra aktörer. Därför behöver vi utreda vad som gäller. Om lagstiftningen hindrar oss från att utföra åtgärder vi tror skulle behövas skulle vi kunna föreslå en lagändring för att möjliggöra insatsen.

på att göra det, kan vi förstås visa omtanke och hjälpa en medarbetare ur en våldsam relation men också minska risken för långvarig arbetsfrånvaro på grund av att medarbetare far illa.

Under perioden kommer Skatteverket därför att

- hämta in kunskap och ta fram arbetsätt för hur vi ska hantera indikationer på våld vi upptäcker i våra ärenden och vart vi ska lämna vidare informationen
- ta fram vägledande dokument och principer för hur vi ska agera när vi upptäcker våld, hot eller människoexploatering
- höja kunskapen hos medarbetarna om hur våld, hot och människoexploatering kan se ut och hur vi kan arbeta för att motverka det.

2.1.1 Stärka skyddet för personer med skyddade personuppgifter

När mäns våld leder till att en kvinna får skyddade personuppgifter måste hon ofta flytta till en ny kommun, hitta en ny bostad och ett nytt jobb och påbörja ett nytt liv. Att leva med skyddade personuppgifter innebär ofta svårigheter att till exempel få tillgång till post, sjukvård och andra samhällsfunktioner som många av oss tar för givet. Det finns också en ständig risk att utsättas på nytt på grund av att ens personuppgifter läcker eller röjs. Enligt ett regeringsbeslut ska Skatteverket fortsätta att förbättra förutsättningarna för personer som lever med skyddade personuppgifter och arbeta för att minska de negativa konsekvenserna och riskerna för dessa personer.

Under perioden kommer Skatteverket att

- skaffa mer kunskap om målgruppen och hur vi kan bidra till att minska de negativa konsekvenserna för personer med skyddade personuppgifter
- beakta situationen för personer med skyddade personuppgifter när vi utvecklar tjänster
- vara drivande i myndighetssamverkan i frågor som rör skyddade personuppgifter.

3 Skatteverket ska bidra till ekonomisk jämställdhet

3.1 Information som främjar ekonomisk jämställdhet

Ett av de jämställdhetspolitiska mål som har starkast koppling till Skatteverkets verksamhet är ekonomisk jämställdhet. Vanliga exempel på ekonomisk ojämställdhet är könsrelaterade skillnader i tjänsteinkomster, kapitaltillgångar och företagande.

Kvinnor som grupp har lägre inkomster än män från både arbete och kapital. Löneskillnaden har minskat över tid, medan skillnaden i kapital ökar. En bidragande orsak till kvinnors lägre kapitalinkomster är den självförstärkande ränta på ränta-effekten i kombination med lägre och platt skatt på kapital. En annan orsak är att kvinnor tar större ansvar för hem- och omsorgsarbete, vilket syns bland annat i statistiken över föräldraledighet, tillfällig föräldrapenning och deltidarbete.⁵ Det har också stor betydelse för den ekonomiska jämställdheten hur par fördelar resurserna inom relationer och hur parterna ser på sina insatser, till exempel om kvinnors deltidarbete ses som en möjliggörare för mäns tid för betalt arbete.

⁵ Se t.e.x. Jämlikhetskommissionens betänkande (SOU 2020:46) och delredovisningen från Kommissionen för jämställda livsinkomster (A2021/00163).

Kunskap är ofta en förutsättning för att förstå möjliga konsekvenser av olika sätt att leva. Skatteverket kan bidra med information inom områden där vi spelar en liten men viktig roll. På så vis kan vi tillsammans med andra myndigheter skapa en helhetsbild av privatpersoners och företagares situation. Skatteverket kan till exempel producera och tillgängliggöra information och verktyg som ger en helhetsbild av långsiktiga ekonomiska konsekvenser av olika livsval i samband med till exempel företagande, äktenskap och bodelning. På så sätt kan vi underlätta för människor att göra medvetna val, oavsett samhällets normer för exempelvis kön.

Under perioden kommer Skatteverket, gärna tillsammans med andra myndigheter, att

- ta fram information om ekonomiska konsekvenser av olika livsval ur ett helhetsperspektiv, till exempel att starta företag
- erbjuda verktyg och diskussionsunderlag som främjar medvetna och jämställda val när det gäller relationsekonomi i samband med giftermål

I dagsläget drivs och startas ungefär 30 procent av företagen av kvinnor. Majoriteten av dessa är enskilda företag. När det gäller bolag har kvinnor cirka 13 procent av vd-posterna.

Gemensamt för de flesta orsakerna till ojämslälld fördelning av företagandet är att de ligger utanför Skatteverkets kontroll. Där vi har ett handlingsutrymme ska vi dock använda det. Vår informationsverksamhet till företagare ska till exempel vara könsmedveten, så att vi genom den bidrar till de jämställdhetspolitiska målen.

Skatteverkets informationsträffar för företagare har under de senaste åren lockat främst kvinnliga åhörare. Eftersom företagande är mansdominerat har kvinnor ofta inte samma nätverk, och träffarna kan bidra med information och trygghet. Det finns behov av att analysera vad träffarna spelar för roll för företagare av olika kön och om de i praktiken motsvarar förväntningarna och behoven i lika hög utsträckning för kvinnor och män.

Under perioden kommer Skatteverket att

- analysera skatteinformationsverksamheten för att förstå mer om hur den svarar mot behoven hos företagare av olika kön
- undersöka om informationsverksamheten behöver justeras när det gäller innehåll, upplägg eller marknadsföring för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

3.2 Jämställdhetsperspektiv på skattefel och skattebrott

Vi vet att män står för en större andel av den ekonomiska brottsligheten, både för att de driver företag i större utsträckning och för att de står för en större andel av brottsligheten i stort. Vad gäller skattefelet vet vi förhållandevis lite om kvinnors och mäns andelar.

Vi ser dock att män oftare än kvinnor har inkomster från kapital eller näringsverksamhet som måste beräknas och fyllas i manuellt i deklarationen. Manuell hantering innebär en större risk att göra oavsiktliga fel och en större möjlighet att göra avsiktliga fel eller planera sin skatt på ett sätt som inte var lagstiftarens avsikt. Det finns även dokumenterade skillnader mellan mäns och kvinnors attityder till skattefusk.

Skattebrott och ett eventuellt könsgap i skattefelet kan antas förstärka de ekonomiska skillnaderna mellan könen på ett otillbörligt sätt när det gäller inkomst av både tjänst,

näringsverksamhet och kapital. Skatteverkets arbete med att minimera skattefelet och motverka brottslighet kan därför sägas bidra till att uppfylla det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. Utöver det kan vi göra fördjupande analyser ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv av skattefelet, hur vi motverkar skattebrott och hur vi bedömer inkommande tips. Det kan hjälpa oss att minimera risken för osakliga skillnader utifrån kön eller andra diskrimineringsgrunder i vårt arbete med att motverka fel och fusk.

Under perioden kommer Skatteverket att

- sammanställa kunskap om skattefelet, analysera den på djupet ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv och vid behov ta fram lämpliga åtgärder
- analysera utredningen av inkommande tips och vårt arbete med skattebrott utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.