

## REMISSAMMANSTÄLLNING

Sammanställning av remissyttranden över Kvinnomaktutredningens betänkande "Ty makten är din...Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige" (SOU 1998:6)

Sammanställningen följer utredarens förslag såsom de presenteras i betänkandets kapitel 9 "Förslag till åtgärder". De bilagor som inte tagits med finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementets ärende dnr. A98/501/JÄM.

Av de 51 instanser som anmodats att yttra sig har remissyttranden avgetts av; Riksförsäkringsverket, Socialvetenskapliga forskningsrådet, Statistiska centralbyrån, Finansinspektionen, Riksrevisionsverket, Riksskatteverket, Arbetsgivarverket, Nämnden för statliga förnyelsefonder, Statens skolverk, Högskoleverket, Forskningsrådsnämnden, Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet, Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet, Sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Linköpings universitet, Högskolan i Karlstad, Handelshögskolan i Stockholm, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Rådet för arbetslivsforskning, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Jämställdhetsombudsmannen, Jämställdhetsnämnden, Ungdomsstyrelsen, Länsstyrelsen i Hallands län, Länsstyrelsen i Örebro län, Länsstyrelsen i Norrbottens län, Växjö kommun, Västerås kommun, Härnösands kommun, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Svenska Arbetsgivareföreningen, Sveriges Aktiesparares Riksförbund, Jämställdhetsarbetarens Förening samt Samverkansforum för kvinnor i Sverige.

Därutöver har yttranden inkommit från Nationellt Resurscentrum, Svenska Kommittén för Hushållsvetenskap, Fredrika Bremer förbundet, jämställdhetsexperterna i Västra Götaland samt Norrtälje kommun.

Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning, Industriens utredningsinstitut, Skattebetalarnas förening och Sveriges Förenade Studentkårer har anmodats men ej inkommit med svar.

Företagarnas Riksorganisation, Ekonomiska rådet, Arbetsdomstolen samt Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi har avstått från att yttra sig över förslagen.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1 Allmänna och sammanfattande synpunkter .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Partsgemensamt organ för lönesättning.....</b>	<b>27</b>
2.1 Utredarens förslag .....	27
2.2 Remissinstanserna .....	27
<b>3 Förtydligande och komplettering av jämställdhetslagen.....</b>	<b>49</b>
3.1 Utredarens förslag .....	49
3.2 Remissinstanserna .....	49
<b>4 Konsekvensanalyser .....</b>	<b>67</b>
4.1 Utredarens förslag .....	67
4.2 Remissinstanserna .....	67
<b>5 Jämställdhetsmärkning.....</b>	<b>80</b>
5.1 Utredarens förslag .....	80
5.2 Remissinstanserna .....	80
<b>6 Jämställdhet i skola och högskola .....</b>	<b>93</b>
6.1 Utredarens förslag .....	93
6.2 Remissinstanserna .....	93
<b>7 Kunskap/kommunikationsplan .....</b>	<b>117</b>
7.1 Utredarens förslag .....	117
7.2 Remissinstanserna .....	117
<b>8 Parlamentarisk utredning (ALVA).....</b>	<b>130</b>
8.1 Utredarens förslag .....	130
8.2 Remissinstanserna .....	130
<b>9 Framtida forskning.....</b>	<b>142</b>
9.1 Utredarens förslag .....	142
9.2 Remissinstanserna .....	142

# 1 Allmänna och sammanfattande synpunkter

## **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

Kvinnomaktutredningens huvudbetänkande är föredömligt lättläst och välskrivet för att vara en offentlig utredning. Utredningsarbetet har resulterat i en stor mängd expertrapporter och annat underlag som fått stor efterfrågan, vilket visar att dessa frågor är av stort allmänt intresse. Expertrapporterna har gjort kvalificerade utredningar om mäns och kvinnors förhållanden och utredningen i sin helhet har på ett förtjänstfullt sätt kartlagt rådande förhållanden. Huvudbetänkandet har sammanfattat kunskapsläget. Utredningen har tagit sin utgångspunkt i att mycket av de orättvisor som följer med kvinnor på arbetsmarknaden har sin grund i traditionella familjemönster, att kvinnan fortfarande bär huvudansvaret för att hushållsarbetet sköts och att barnen är hela och rena. Detta går också att belägga med olika undersökningar som refereras till. Med hänsyn till den vikt som huvudbetänkandet ger åt familjeförhållandena är det förvånande att inga konkreta förslag finns på detta område. Istället hänskjuts familjefrågorna till en framtida större utredning som skall få gott om tid för analys, "ALVA"(Arbete, Liv och Välfärd åt Alla). En diskussion kunde t.ex. ha förts om åtgärder som kan påverka arbetsfördelningen mellan män och kvinnor i hemmet, eftersom utredningen hävdar att denna har en så avgörande roll för mäns och kvinnors ställning och ekonomiska villkor. Kvinnor utför fortfarande det mesta hemarbetet. En fungerande marknad för hemtjänster av olika slag skulle kunna bidra till att avlasta familjerna tidsödande hemarbete och borde i praktiken gynna kvinnors karriärmöjligheter på arbetsmarknaden. Statistik för 1997 visar att fädernas andel av dagar med föräldrapenning sjunkit från 1996.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

Kvinnomaktutredningen har presenterat ett stort antal intressanta forskningsrapporter som på ett utmärkt sätt åskådliggör den bristande jämställdheten på centrala områden i det svenska samhället. Utredningen bekräftar mycket av det som TCO tidigare visste men inte hade vetenskapligt stöd för men ger också nya fakta.

Utredningen tillför nya fakta till ett område där diskussionen ofta präglas av okunskap och fördomar. Den utgör alltså ett omfattande referensmaterial som kommer att vara till stor nytta för alla som strävar efter att uppnå ett jämställt arbetsliv och samhälle. Synen på jämställdhet mellan kvinnor och män formas under en människas hela liv och i denna process spelar skola, arbetsliv och privatliv viktiga roller. Dessutom klargör utredningen ett antal begrepp vilket gynnar klarhet i debatten.

Utredningen kan således fungera som en bra utgångspunkt för fortsatt agerande på jämställdhetsområdet. De medverkande forskarna har redovisat sina områden ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket bör innebära att vi även i fortsättningen får intressanta forskningsresultat till stöd för det praktiska jämställdhetsarbetet.

Utredningen ger i stor utsträckning en dyster bild som innebär att det kommer att ta mycket lång tid innan vi har uppnått ett jämställt samhälle. TCO anser att utredningen borde ha kunnat dra fler slutsatser av materialet och med ledning av dessa lagt fram fler förslag.

För att flytta fram positionen inom arbetslivsområdet vill TCO se lokala och arbetsplatsnära aktiviteter och initiativ som driver arbetet framåt. En viktig del i ett sådant arbete är att det sker en bred spridning och diskussion på alla nivåer om den kunskap som utredningen sammanställt.

I en del forskarrapporter visar utredningen att privatlivet är en viktig del av processen mot ett jämställt samhälle. Tyvärr diskuterar utredningen i sitt slutbetänkande bara hur vi gemensamt ska kunna förändra kvinno- och mansrollen i skola och arbetsliv. Det är därför viktigt att regeringen ser till att den samlade kunskapen som utredningen redovisar sprids och följs upp.

I slutet av betänkandet redovisar utredaren viktiga frågor och områden som kräver fortsatt forskning. Regeringen bör lägga detta ansvar på en lämplig institution. Från TCOs sida kommer vi att ta vår del av ansvaret för att ändra på de orättvisor som fortfarande råder.

Utredaren har under utredningen använt en referensgrupp i sitt arbete. TCO är överraskad över den sammansättning som gruppen haft. TCO anser att gruppen inte har haft tillräcklig kompetens för att belysa de problem som finns på arbetsmarknaden på ett heltäckande sätt, vilket också speglas i materialet. Problematiken som finns inom tjänstemannaområdet är mycket begränsat belyst.

I utredningens betänkande konstateras att den offentliga sektorn i vissa avseenden kan ses som mer "kvinnovänlig" än den privata men i andra avseenden exploaterar offentlig sektor kvinnor. De många deltidjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsvillkor och usla pensioner. Trots att offentlig sektor styrs politiskt och att dess ledning borde veta bättre!

TCO anser att båda halvorna av detta konstaterande är riktiga. Den offentliga sektorn, i synnerhet den kommunala, är viktig eftersom den som arbetsmarknad för kvinnor har givit dem möjlighet till betalt förvärvsarbete, egen försörjning och därmed ekonomiskt oberoende, men villkoren för anställda i kommunerna är sådana att den egna försörjningen och det ekonomiska oberoendet blir begränsade.

Sannolikt hade de kommunala arbetsgivarna inte kunna upprätthålla verksamheten om det hade varit män som haft de arbeten i kommunerna som nu domineras av kvinnor. Till utredningens lista över hur kvinnor exploateras kan läggas att den offentliga sektorn utnyttjar kvinnors goda vilja, medkänsla och det förhandlingsmässiga underläge i familjen de hamnar i genom sina låga löner. Det borde inte vara rimligt eller etiskt försvarbart för de politiker som ofta säger sig vilja framstå som förebilder för andra sektorer på arbetsmarknaden att inte mer värna kvinnors möjligheter till utveckling i arbets- och familjeliv. Det finns visserligen exempel på lokala undantag men generellt sett skulle de kommunala arbetsgivarna behöva agera på ett mer medvetet och ambitiöst sätt innan de kan hävda att de tar sitt ansvar för jämställdheten.

TCO vill instämma i utredningens ståndpunkt att skolan måste förändras i jämställd riktning vilket TCO och dess förbund arbetar för på olika sätt. En allmän förskola skulle kunna ge unika möjligheter till tidig jämställdhetsfostran.

Avslutningsvis vill TCO att Kvinnomaktutredningen och dess forskarrapporter, som är ett bra och intressant material, ska vara underlag för fortsatt aktivt jämställdhetsarbete samt att det leder till förslag på aktiva och praktiska åtgärder.

## **Landsorganisationen i Sverige (LO)**

LO ser denna utrednings förslag och rapporter som inledningen på ett mer insiktsfullt och målmedvetet arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och i samhället i övrigt.

### **Lunds universitet**

Utredningen är ett imponerande material med mycken värdefull kunskap om fördelningen av resurser och ekonomisk makt mellan kvinnor och män. Betänkandet summerar en omfattande empirisk kunskap på ett förtjänstfullt sätt. Det är angeläget att denna kunskap sprids och kommer till användning på alla fronter i det pågående och framtida förändringsarbete för att nå jämställdhetsmålet. Betänkandet är mycket lätt att läsa. Detta gäller inte minst bakgrundsbeskrivningen och kommentarerna till denna. Det är uppenbart, att formuleringar och illustrationer avsiktligt utformats i en välgörande provocerande stil. Detta är på många sätt lovvärt och positivt.

Ännu bättre och ännu mera slagkraftig hade rapporten varit, om den attraktiva utformningen av dess bakgrundsdel hade varit kombinerad med en motsvarande övertygande analys och sammanfattning av dagens situation.

Främsta bristen gäller avsaknaden av dels djup i analysen, dels en sammanfattning som ger en genomlysande bild av de verkliga problemen, inför vilka vi idag står, och hur de ska kunna lösas. Här har man valt en påfallande enkel modell och tämligen ytliga formuleringar.

### **Umeå universitet**

Utredningens stora förtjänst är att den sammanställt och gjort tillgänglig den omfattande forskning om kvinnors och mäns ekonomiska makt och resurser som bedrivs vid svenska universitet och högskolor idag. Huvudbetänkandet tar emellertid inte alls eller i alltför ringa utsträckning upp en rad för uppdraget centrala aspekter såsom arbetstidsförkortning, internationalisering, främst EU-medlemskapets betydelse, flexibilitet på arbetsmarknaden samt lönebildning och lönepolitik. Kopplingen mellan forskarrapporternas resultat och de åtgärdsförslag som läggs fram förefaller svag. Åtgärderna i huvudsak information, bättre utbildning och ytterligare utredningsinsatser, framstår som ganska uddlösa. Med det omfattande forskningsunderlag som stått till buds, borde det ha varit möjligt att presentera kraftfullare förslag.

Utredaren ger i sin snabbsammanfattning en mycket mörk bild av jämställdhetens läge. Hon drar slutsatsen: "Resultatet av de 13 volymerna kan därför sägas vara att myten om det jämställda Sverige räm-  
nar." Mot bakgrund av en sådan slutsats, framstår de lagda åtgärdsför-  
slagen som så mycket mer tandlösa. Att åtgärderna enligt utredaren inte  
heller ska få kosta någonting gör inte saken bättre. Utredningsuppdra-  
get har i första hand gällt att kartlägga, analysera och belysa en rad frå-  
gor som har med fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska re-  
surser mellan män och kvinnor att göra.

Utredningen, med totalt drygt 3.000 sidor och tretton ingående  
forskningsvolym, visar på en glädjande stor bredd på forskningen om  
kvinnors (och mäns) ställning i ekonomin. Sådan forskning pågår vid  
de flesta lärosäten i landet och engagerar inte enbart kvinnliga forskare  
utan också många män. Av utredningens hundra bidrag svarar männen  
för ungefär en tredjedel. Forskningen om genusaspekter på ekonomi  
och välfärd, som expanderat starkt de senaste decennierna, har varit av  
väsentlig betydelse för den kunskapshöjning och kunskapsutveckling  
som skett i samhället och inom akademien på området. En stor förtjänst  
med Kvinnomaktutredningen är att den samlat denna kunskap, och  
också gjort den tillgänglig för en större publik.

Även om det här inte finns utrymme att granska och värdera enskil-  
da forskarrapporter och delbetänkanden, är vår uppfattning att alla bi-  
drag är relevanta för det aktuella utredningsområdet, att de, så vitt vi  
kan bedöma, håller god kvalitet och i flera fall tillför ny kunskap. De  
utgör ett tungt vägande, om än ej helt entydigt eller enkelt underlag för  
utredarens förslag till åtgärder.

Trots att de många forskarbidragen är en tillgång, kan man fråga sig  
om utredningen inte tjänat på att bygga på ett mer begränsat antal del-  
studier, som kunnat fördjupa och underbygga de centrala frågorna. Nu  
är det i många fall svårt att se klara linjer mellan forskningsunderlaget  
och huvudbetänkandet, och i synnerhet föreligger det ett påtagligt  
glapp mellan underlaget och de föreslagna åtgärderna. Huvudbetän-  
kandet uppvisar en brist på problematisering och t o m uppgivenhet på  
viktiga punkter. I delrapporterna finns många belegg för att kvinnor är  
beroende av ett fungerande socialt välfärdssystem för att kunna delta i  
och påverka arbets- och samhällsliv. I huvudbetänkandet saknas emel-  
lertid en problematisering av det faktum att det senaste decenniets de-  
centralisering och avreglering av offentlig verksamhet skapat stora  
skillnader mellan olika kommuner i fråga om barnomsorg, utbildning,  
äldreomsorg och annan social verksamhet, och därmed stora skillnader  
i kvinnors villkor. Denna utveckling tycks närmast tas för given.

Inte heller diskuteras de inskränkningar i välfärdssamhället som  
skett och konsekvenserna dessa visar för kvinnorna, dels som konsu-

menter och dels som yrkesverksamma inom privat och offentlig sektor. Vi saknar också en diskussion av kvinnors och mäns möjligheter till ekonomisk och social överlevnad i olika regioner, exempelvis Norrlands inland, i ett jämställdhetsperspektiv.

Vi noterar vidare att flera viktiga frågor, för kvinnor i allmänhet och för jämställdheten i synnerhet, inte alls eller mycket litet behandlas i betänkandet och bara begränsat i de övriga volymerna. Det gäller bland annat en allmän arbetstidsförkortning, internationaliseringens och framför allt EU-medlemskapets betydelse, flexibiliteten på arbetsmarknaden samt lönebildningen och lönepolitikens omläggning. Sådana frågor borde haft högre prioritet i utredningen, eftersom de verkligen tar upp en ordentlig genomlysning ur ett köns- och maktperspektiv. Det framstår som något av en paradox, att man i en utredning om kvinnors ekonomiska makt och resurser inte tar upp de krav som kvinnor driver på detta område inom ramen för sina organisationer. Här finns en viktig kompletterande källa som hade kunnat tillföra utredningen ytterligare kunskap och infallsvinklar.

### **Uppsala universitet**

Uppsala universitet välkomnar den kartläggning av kvinnors ekonomiska ställning i samhället som Kvinnomaktutredningen utgör. Forskningsrapporterna som ligger till grund för slutbetänkandet är viktiga bidrag till förståelsen för frågan om makt och fördelning av ekonomiska resurser kvinnor och män emellan.

Benämningen, exponerandet och analysen av "myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige" kräver en teoretisk precisering. Komplexiteten i myten är både vid och djup och innefattar underliggande skillnader i synen på mänskligt liv, relationer, livskvalitet, ekonomisk rättvisa, maktrelationer och definition och tillämpning av ansvar. Dessa teoretiska konstruktioner har skilda effekter på hur ekonomiska jämställdhetsmodeller i sin tur konstrueras och tolkas.

Bakomliggande teoretiska perspektiv har inte fått det utrymme som krävs för en omfattande utredning av Kvinnomaktutredningens karaktär. Synpunkterna nedan måste beaktas innan arbetet med jämställdhetsåtgärder och forskning fortskrider.

Maktperspektivet har stor betydelse för förståelsen av kvinnors situation i dagens samhälle. Maktperspektivet väljs för att kartlägga kvinnors historiska, kulturella, sociala och ekonomiska situation. Det råder

brist på forskare som idag studerar utifrån maktperspektiv inom de ekonomiska vetenskaperna. Ekonomisk makt bör inte särskiljas i alltför hög utsträckning från andra typer av makt. Då förlorar man viktiga bakomliggande faktorer till kvinnors brist på ekonomisk makt. Det finns däremot väl utvecklade diskussioner rörande maktperspektiv inom flera samhällsvetenskapliga och humanistiska forskningsområden.

Att dela lika måste i framtiden bli detsamma som att ha ett delat ansvar. Att kvinnor får inflytande ska betyda att de får auktoritet. Att kvinnors auktoritet ges erkännande innebär rätten att få tala i egen sak, även som forskare och politiker. I utredningen har exempelvis männens frånvaro i skola och hem värderats som brist, medan kvinnors frånvaro på arbetsmarknaden är ett problem som ska avhjälpas genom att göra det möjligt för kvinnorna att "nå upp" till männens nivå. Det borde finnas en grundläggande teoretisk diskussion som visar hur maktens struktur är uppbyggd socialt och kulturellt även inom kunskapsproducerande enheter.

Begrepp som genus, genusteori och genusperspektiv, kön och könsperspektiv, feministiskt perspektiv samt redogörelser för hur olika kulturella, politiska och vetenskapliga miljöer använder begreppen, är av stor betydelse. Det finns dock inte en genusteori eller ett genusperspektiv, utan flera.

Detta leder vidare till frågan om hur forskning med genusperspektiv och jämställdhetsforskning (om sådan finnes) kopplas till ett större perspektiv, för att se hur olika samhällsgrupperingar kommunicerar och hur värderingar och begreppsdefinitioner påverkas över tid och genom samhällsdebatten. Könsteoretisk forskning måste få fortsätta att vara obekvämt och oberoende, även då den kommer i direkt konflikt med gällande tolkningar av jämställdhetstankar och forskningspolitik.

### **Göteborgs universitet**

Kvinnomaktutredningen har förutom huvudbetänkandet publicerat inte mindre än 13 volymer med forskningsrapporter. Det är mycket värdefullt att denna kunskap producerats och sammanställts. Den är också av stort värde för undervisningen på alla nivåer inom åtskilliga discipliner på universitet och högskolor. Enligt direktiven består utredningens uppdrag i att "kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män".

Uppdraget preciseras i fyra punkter och först därefter, i en avslutande mening, sägs att utredaren är "oförhindrad att föreslå åtgärder". Det råder således inget tvivel om att huvuduppgiften mera består i att kartlägga och analysera situationen än att avge handlingsrekommenda-

tioner. Kanske var det därför olyckligt att utredaren ändå valde, lite hastigt, att formulera förslag till åtgärder som inte är baserade på en analys av materialet. Därför känns utredningens förslag vaga och uddlösa. Vi menar att utan en analys av materialet är det svårt att formulera förslag till lösningar.

Det är påtagligt hur lite uppmärksamhet denna utredning fått i media och i forskarsamhället. Extra tydligt blir det om man jämför med Maktutredningen vars huvudrapport lämnades 1990. Ett problem i den utredningen var frånvaron av problematisering kring kvinnors och mäns olika makt i samhället. Huvuddelen av innehållet i maktutredningen utgick inte från att det var ett demokratiproblem att män innehar den mesta makten och de flesta resurserna i vårt samhälle. Istället beskrevs kvinnors mindre makt som ett resursproblem för kvinnor jämfört med andra s.k. svaga grupper i samhället.

En generell invändning är att inga av de förslag som Kvinnomaktutredningen för fram avser de strukturer som reglerar ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Det är anmärkningsvärt eftersom flera av de resonemang som förs i själva betänkandet behandlar och lyfter fram sådana faktorer (familjepolitikens utformning, arbetsmarknadens regelsystem, välfärdsstatens organisering) Under 1900 - talet har alla stora steg mot reell jämställdhet tagits genom strukturella reformer t.ex. barnomsorgsutbyggnaden och övergången från moderskapspenning till föräldraförsäkring.

Kunskapsspridning och opinionsbildning är viktiga verktyg i arbetet med att möjliggöra den typen av reformer, men i betänkandets skrivningar syns inget sådant långsiktigt perspektiv. På sid 190 i betänkandet skriver utredaren att ökad jämställdhet kräver en mångfald av åtgärder i syfte att "skapa verkliga valmöjligheter och ta bort de hinder som finns för att individerna skall kunna välja medvetet och själva bli valda".

Vi instämmer självfallet i detta påstående. Men då krävs också åtgärder som innebär att man skapar strukturer som gör det möjligt för människor att välja. Skrivningarna i betänkandet kännetecknas istället av en övertro på individens förmåga och ork att välja "rätt" trots alla strukturella hinder.

Huvudbetänkandets summering av de forskningsresultat som utredningen producerat ger anledning till några kritiska reflexioner: Ett huvudresultat sägs vara att "offentlig sektor exploaterar kvinnor"(s 1). Vad man då har i åtanke är bl. de många deltids- och tidsbegränsade

anställningarna i offentliga sektorn. Påståendet kan säkert motiveras, men det behöver grundas i en ordentlig begreppsdiskussion, inte minst med tanke på att ordet exploatering är starkt värdeladdat och mycket omdiskuterat. Och varför skulle det bara vara inom offentlig sektor som kvinnor exploateras? Om man menar att exploatering också förekommer i privata näringslivet och/eller i familjen, varför blir då inte detta också ett väsentligt resultat värt att lyfta fram i utredningens snabbsammanfattning?

Är det kanske så att man egentligen menar att exploateringen av kvinnor i den privata sektorn redan är väl känd? Varför sägs i så fall inte detta? Till saken hör att arbetsvillkoren i den offentliga sektorn i hög grad bestäms av vilka resurser man kan dra in skattevägen dvs bl. från privata sektorn. I huvudbetänkandets sammanfattning framhålls att kvinnor oftast tar initiativet till skilsmässor och att ett viktigt skäl till detta är deras missnöje med arbetsfördelningen i familjen. Därefter konstateras utan någon som helst motivering att skilsmässor "är negativa både för samhället och för individerna" (s 4). Att det generellt skulle förhålla sig så ter sig som en mycket stark förenkling.

Utredaren ställer också frågan om ingenting har blivit bättre ur könsmässig synvinkel på senare år. Jo, svarar hon, "arbetslösheten har inte drabbat kvinnor hårdare än män" (s 5). Att på den punkten tala om förbättring är befängt. Sanningen är att arbetslösheten stigit dramatiskt för både kvinnor och män under 1990-talet, men den har stigit till högre nivåer för män än för kvinnor.

Slutrapporten saknar en summerande analys av orsaker och mekanismer bakom den snedfördelning av ekonomisk makt i olika avseenden som redovisas i det omfattande underlaget som ligger till grund för slutrapporten.

Det hade varit lovvärt om något avsnitt hade behandlat de mekanismer som bryter de gängse mönstren av snedfördelning. I några av rapporterna i underlaget redovisas t.ex. att könsintegrerade arbetsplatser kan vara en positiv faktor för att bryta snedfördelning i ekonomisk jämlikhet mellan kvinnor och män.

Det hade varit önskvärt om utredningen hade ägnat något avsnitt åt en kritisk reflexion över begreppet makt och ekonomisk jämställdhet och det perspektiv som tillämpats i utredningen på detta.

Ekonomisk makt är centralt och grundläggande, men mekanismerna bakom kvinnors underordning och män överordning är mångfacetterade och subtila. Makt är ett relationellt begrepp och kvinnors brist på makt sammanhänger med mäns förmåga att reproducera makt för sitt kön. Det är t.ex. viktigt att belysa existerande normsystem och värderingar

på arbetsplatser t.ex. vad gäller föreställningar om kvinnors kompetens relativt mäns kompetens.

### **Linköpings universitet**

Utredningen har på ett mycket förtjänstfullt sätt sammanfattat de forskningsrapporter som lämnats som delbetänkande i en omfattande rapportserie. Måhända har perspektivet blivit begränsat; tre områden har bearbetats parallellt familj, arbetsliv/arbetsmarknad samt välfärdsstat. Hälsouniversitetets fakultetsnämnd tar upp hälsoområdet som ett av de områden som kanske bör belysas. Utredningens grepp att i ett avsnitt analysera jämställdheten genom att göra fem kvinnoporträtt medför att rapporten blir lättläst och lättillgänglig, vilket har lett till att den fått en bred läsekrets. Det är en brist i utredningen att det funnits så pass litet tidsutrymme att analysera de olika delrapporternas resultat och mera aktivt fundera kring hur jämställdhetsarbetet, givet rapporternas resultat, skall bedrivas i framtiden. I stället ger förslagsdelen intrycket av att vara tillkommen i stor hast och utan att mera grundligare överväganden kunnat göras. Det visas inte minst i att utredaren föreslår att en ny parlamentarisk utredning tillsätts för att fortsätta det långsiktiga arbetet. I stället kanske det blivit minst lika fruktbart om utredaren tillsammans med de forskargrupper som redovisat resultaten också analyserat dem grundligare och diskuterat eventuella åtgärder.

Det är ofta svårt att göra tydliga avgränsningar när det gäller diskrimineringsärenden över huvud taget. Om t ex en åldrig kvinnlig invandrare diskrimineras kan det vara svårt att renodla perspektivet. Är det diskriminering på grund av ålder, kön eller etniskt ursprung? Därför bör man vara restriktiv med att inrätta särskilda organ med enbart jämställdhetsfrågor som grund. Vida viktigare är att myndigheter, organisationer och företag i det vardagliga arbetet har ett jämställdhetsperspektiv.

### **Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet**

Vi anser att det i en maktutredning borde ha funnits en mer genomgripande diskussion av (köns)maktbegreppet. Vi saknar reflexioner

utifrån ett mer internationellt perspektiv. Vad innebär det för maktförhållandet mellan kvinnor och män att mycket politisk (och ekonomisk) makt förflyttats till EU? Vilket inflytande har kvinnor där på olika arenor? Det hade varit önskvärt att en maktutredning explicit frågat sig varför kvinnor i Sverige har en god politisk representation, medan det finns så få kvinnor på högre poster inom näringsliv och universitet och högskolor. Det senare kan inte minst ha konsekvenser för kvinnors framtida ekonomiska makt. Vi anser att en kvinnomaktutredning kunde ha tagit itu med frågan om vem som har makt över och i medierna, eftersom det sannolikt får konsekvenser för köns respektive ekonomiska makt.

Vi har inga principiella invändningar mot förslagen i slutrapporten, men väl en del kommentarer. Däremot tycker vi att förslagen kunde anknytts bättre till det övergripande problemet i utredningen, nämligen maktobalansen på högre poster i arbetslivet.

Sekretariatet ifrågasätter idén att låta utredaren skriva slutrapporten. Vi menar att sammanfattningen och populariseringen av resultaten företrädesvis borde gjorts av referensgruppen. Som det nu är bygger slutrapporten på "ett urval av de resultat som redovisas i forskningsrapporterna". Fotnoterna indikerar också att författaren till betänkandet även läst cirka hundra andra författare. Hon har uppenbarligen velat presentera en egen "vetenskaplig översikt" av fältet. För de i utredningen medverkande forskarna men även för alla framtida läsare - borde detta vara ett högst tvivelaktigt tilltag. En fråga som inställer sig är varför forskarna i Kvinnomaktutredningen inte gjorts mer rättvisa i slutrapporten. Det är dessa som borde kommit till tals, inte en mängd andra skribenter.

En annan och viktigare fråga är vem som talar i slutrapporten, på vems vägnar och med vilken legitimitet. Här råder oklarhet, vilket är till förfång för en seriös debatt. Forskning både kan och bör populariseras. Men skojfriska förenklingar som att "män är som korkar - flyter alltid upp", "enkönade grupper riskerar att bli enfaldiga" eller "vissa /kvinnor/ klarar sig bra, andra sämre" bidrar knappast till förtroendet för kvinno-/genusforskningen. Men värre är den rad av uttalanden om olika fenomen som ger sken av vetenskaplighet men som står utan referenser.

Exempelvis sägs att den s k "kvinnofaktor" - att kvinnliga arbetsuppgifter värderas lägre än manliga - "sällan, antagligen nästan aldrig, /är/ ett resultat av en medveten diskriminering från arbetsgivarnas sida". Är det Kristina Persson som tycker här, liksom i nästa exempel? "Det finns ingen generell och automatisk koppling mellan att delta i produktionen och en stark ställning i familjen och samhället. Det kan

lika gärna vara tvärtom". Vad betyder denna utsaga? Och kan det verkligen vara ett resultat av utredningen att "ekonomisk jämställdhet bestäms i arbetslivet"? Det finns många fler exempel på den här typen av svepande uttalanden med oklar status, en form av popularisering eller informationsspridning som knappast gör någon klokare.

Som ytterligare exempel vill vi peka på uppgiften att det finns ett samband mellan utbyggnaden av kvinnojourerna och kvinnorepresentationen, vilken felaktigt tillskrivs Hedlund. Hedlund citerar bara de två forskare som gjort studien, nämligen Maria Wendt Höjer och Cecilia Åse, vilket naturligtvis borde ha framgått. På s 110 finns ett citat som lyder: "Slutsatsen är att antingen saknar kvinnor auktoritet och kan därför inte bli chefer eller så blir de auktoritära när de väl nått chefspositioner, vilket inte är önskvärt".

I fotnot 71 refereras till Holgersson & Höök, 1997, s 26, men referatet kommer i själva verket från Cockburn 1991. Dessa och andra exempel visar att slutrapporten präglas av en vilseledande och bitvis slapp hållning till forskningsresultat.

Våra påpekanden kan synas vara av mindre betydelse. Frågorna har heller inte tagits på allvar av utredaren. I själva verket handlar det om att viktiga forskningsetiska principer blivit tummade på. Ur sekretariatets perspektiv ter det sig självklart att påtala dessa brister.

### **Handelshögskolan i Stockholm**

Det är inledningsvis viktigt att påpeka att vi tycker att slutbetänkandet inte är skrivet på ett sätt som gör de 13 forskningsrapporterna rättvisa. Det hade varit önskvärt att betänkandet skrivits av referensgruppen av forskare, de vetenskapliga experterna i utredningen. En mer uttalad frågeställning kring varför könsfördelningen inom arbetslivet, och i synnerhet inom näringslivet, är så skev hade varit motiverad. Där kunde utredaren knutit an till SOU 1994:3, Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. En fortsatt forskning om konsekvenserna i samhället av denna maktobalans är viktig och intressant. Att detta forskningsområde inte upptar något större utrymme i utredningen i sin helhet avspeglas också i bristen på åtgärdsförslag när det gäller näringslivet, vilket vi efterlyser.

### **Högskolan i Karlstad**

I stora stycken menar vi att betänkandets åtgärder för jämställdhet är relevanta och väl underbyggda. Fördelningen av ekonomisk makt och

ekonomiska resurser mellan könen är viktigt för jämställdheten. Vi anser också att det är viktigt att se hur olika sfärer i samhällslivet inverkar på jämställdheten.

Hem och familjeliv, arbetsliv, ekonomiska marknader och politiska institutioner är alla betydelsefulla för förhållandet mellan kvinnor och män. Att vi bifaller samtliga förslag förhindrar emellertid inte att vi anser att såväl den kunskap som de åtgärder betänkandet inrymmer i vissa avseenden måste nyanseras och vidgas. Vi menar dessutom att betänkandet och åtgärderna ej förmår att på allvar ifrågasätta rådande normer kring hem/ familjeliv och arbetsliv och hur detta ska organiseras.

De generella könskategorierna kvinna och man måste emellanåt förstås som sammansatta, komplexa och situationsbundna kategorier, där variationen inom respektive kön lyfts fram och problematiseras mer än vad som nu är fallet. Det finns ju även andra maktförhållanden inom och mellan könskategorierna exempelvis klass, etnicitet eller sexuell identitet som tvinnas samman med könsstrukturerna. Visserligen finns det ett stort politiskt värde i att tala om kvinnor och män i allmänhet, men det ligger även en stor politisk vinst i att uppmärksamma mångfalden inom könskategorierna. Faran med att tala om en generell kvinnokategori är att kvinnors behov fastställs utifrån några kvinnors erfarenheter och referensramar, exempelvis den vita heterosexuella medelklasskvinnan i karriären. Att tala om kvinnor och män i generella termer ställer alltså krav på att dessa kategoriers intressen och behov inte formuleras på utifrån någon specifik position i tron att de är generella och allmängiltiga. Det är den grundläggande könsmaktstrukturen i vårt samhälle som gör att vi kan tala om kvinnor och män i generella termer. Med detta menas att kvinnor i förhållande till män har en underordnad strukturell position gemensamt, men eftersom vi är under inflytande av flera sociala och kulturella strukturer samtidigt så är våra vardagsvillkor samt erfarenheter och uppfattningar om vad exempelvis livskvalitet och jämställdhet är mycket varierande. Vi menar därför att vi å ena sidan måste förstå kvinnor och män som könsvarselser och försöka att teoretiskt och politiskt komma åt denna könsrelation och å andra sidan att se kvinnor och män som sammansatta individer där bland annat klass, etnicitet, sexuell identitet spelar en avgörande roll för vilka konsekvenser såväl teorier som politiska åtgärder och beslut får för olika grupper.

I betänkandet finns det en tendens att förstå det som att det är kvinnorna som är på fel ställe och gör fel saker och att det är just detta som måste förändras. I betänkande föreslås exempelvis åtgärder för att öka antalet kvinnliga arbetsledare, inte ett ord sägs om att öka antalet man-

liga sekreterare. Detta innebär att kvinnor och de traditionellt kvinnliga områdena, mer eller mindre uttalat, ses som underordnat i förhållande till män och de traditionellt manliga områdena. Visserligen är inte detta så konstigt eftersom det män gör och där män är, för det mesta ger störst ekonomisk vinning och mest makt. Faran med detta är att vi ej förmår uppvärdera det som ses som kvinnliga erfarenheter och områden. Det kan med andra ord komma att mynna ut i en jämställdhet i enlighet med en manlig norm. Med detta vill vi inte ha sagt att jämställdhet i enlighet med en kvinnlig norm, det vill säga uppvärderandet av exempelvis omsorgssfären och hemarbetet, är alternativet med stort A. Det handlar snarare om en dubbel rörelse där man å ena sidan verkar för att uppvärdera de traditionellt kvinnliga erfarenheterna och områdena - och inte bara föräldraskapet - och å andra sidan bryta ned de sociala och kulturella hinder som motverkar att kvinnor och män väljer/får tillträde till varandras områden.

I betänkandet fastslås att: "Offentlig sektor exploaterar kvinnor". Detta trots att den styrs politiskt. Med tanke på att utredningen i sin helhet pekar på ekonomins stora betydelse för människors livsvillkor och för samhället i stort, kan man fråga sig om inte ekonomiska styrmedel i högre grad kunde användas för att bidra till jämställdhet och genuskunskap i hela samhället.

#### **Riksrevisionsverket (RRV)**

I betänkandet samlas uppgifter från olika områden som sammantaget ger en tydlig och omfattande bild av jämställdheten i dag. Brister i jämställdheten redovisas inom olika områden. Utredningen lyfter bland annat fram frågor som att arbetslivet inte alltid fungerar rationellt och inte tar till vara befintlig kompetens och således utgör ett samhällsekonomiskt slöseri. Det är likaså väsentligt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv hur knappa resurser fördelas. Att utbildningsresurser inte utnyttjas optimalt är inte heller samhällsekonomiskt försvarbart. Flera av de i betänkandet lämnade förslagen torde, om de genomförs, på sikt verka i riktning mot ökad jämställdhet och därigenom positivt påverka att outnyttjade resurser kommer att kunna tas till vara. I betänkandet saknas en beräkning av de ekonomiska konsekvenserna av förslagen.

#### **Statistiska centralbyrån (SCB)**

SCB konstaterar att officiell statistik och andra kartläggningar är en viktig grund för analys och förslag i utredningens slutbetänkande och i de tretton forskningsrapporterna. Stort behov av statistik föreligger också för att förverkliga de förslag som läggs fram. SCB kan på många sätt bidra i det fortsatta arbetet. På vissa områden krävs en förbättring av nuvarande statistik för att den skall motsvara behoven. Speciellt gäller detta statistik om familjesammansättning, yrken, löner, arbetsmiljö, inkomster och avgifter, tillgångar och skulder, ekonomiska makthavare samt tidsanvändning. Statistik som underlag till kartläggning och analys i utredningen. Betänkandet har lämnats av utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. SCB konstaterar att statistik om kvinnors och mäns situation i familje- arbets- och samhällsliv är en viktig grund för utredningens omfattande kartlägnings- och analysarbete. SCBs statistik utgör en väsentlig del av datamaterialet. Ett nära samarbete med SCB har speciellt skett inför framställningen av forskningsrapporten om kvinnors och mäns inkomster (SOU 1997:87), som till största delen bygger på SCB-material. Denna rapport visar bland annat att tillgångar och skulder är jämnare fördelade mellan kvinnor och män än inkomster. SCB anser att detta även skulle ha kommit fram i huvudrapporten.

### **Ungdomsstyrelsen**

Anita Nybergs resultat är särskilt intressanta där hon tydligt visar vad som konstituerar kön. Antalet kvinnoforskare som på olika sätt bidragit i utredningen ger en gedigen översikt över forskningsläget inom området kön och makt. Den verklighetsbild som utredningen tecknar avviker påtagligt från den bild av ett jämställt samhälle som särskilt många unga människor har en föreställning om redan existerar i Sverige.

### **Riksförsäkringsverket (RFV)**

RFV har, liksom övriga myndigheter under Socialdepartementet, sedan 1997 arbetat med att integrera genderperspektivet i hela verksamheten. En första avrapportering har skett i RFV Redovisar 1998:1 "En socialförsäkring för kvinnor och män". En handlingsplan för arbetet har upprättats. Verket genomför systematiskt analyser på alla förslag utifrån båda könen utgångspunkter. Detta är särskilt viktigt eftersom allt reformarbete skall präglas av ett genderperspektiv och i socialförsäkringen skall all tillämpning av regelsystemet präglas av likformighet och rättvisa. RFV har funnit det mycket verkningsfullt att arbeta med ett genderperspektiv, och kvalitén i genomförda studier har ökat när denna utgångspunkt använts.

RFV ställer sig således bakom de grundläggande principerna i betänkandet men avstår från att ge kommentarer till de enskilda förslagen.

### **Finansinspektionen**

Finansinspektionen tillstyrker i huvudsak de förslag till åtgärder som föreslås i betänkandet.

### **Arbetslivsinstitutet**

Utredningen har utfört ett gediget arbete. De 13 volymer med uppsatser skrivna av olika forskare i Sverige vittnar om såväl bredd som intensitet i arbetet. Utredningen tillför angelägen kunskap från olika områden som har betydelse för den ekonomiska maktfördelningen mellan könen.

### **Rådet för arbetslivsforskning**

Utredningen har sin korta tid till trots lyckats med att ge en bred översikt av forskning rörande kvinnors ekonomiska villkor och maktförhållanden i dagens Sverige. Utredningen har mobiliserat ett stort antal forskare och inte minst gett yngre forskare möjlighet att delta i ett större projekt av detta slag. Trots denna positiva bedömning menar rådet att det hade varit befogat att Kvinnomaktutredningen fått längre tid till sitt förfogande. Det är angeläget att de kunskaper som tagits fram och ställts samman kan få en bred spridning.

Rådet anser att de ekonomiska makthavarna utgör en viktig målgrupp för kunskapsspridningen och följaktligen bör kunskapsspridning till VD: ar, GD: ar, andra chefer samt styrelserna prioriteras.

Rådet skall enligt sin instruktion främja forskning och utveckling om kvinnors villkor i arbetslivet. Rådet har i enlighet med denna uppgift givit stöd till en omfattande forskning och utveckling inom området kvinnors villkor i arbetslivet, varav ett drygt tjugotal forskningsprojekt beskrivs närmare i Kvinnomaktutredningens 13 rapporter. Rådet ser det som positivt att resultat och delresultat från dessa forskningsprojekt jämte ytterligare ett stort antal forskningsprojekt har ställts samman, analyserats och presenterats inom ramen för Kvinnomaktutredningen.

### **Humanistik-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR)**

Utredningen berör ett samhällsområde som trots många debatter och utredningar kräver ytterligare vetenskaplig bearbetning och nya praktiska åtgärder.

Rådet finner det djupt beklagligt att utredningen - vilket också framhålls i slutbetänkandet - fått sådana tidsmarginaler att djupgående undersökningar inom området inte kunnat utföras som grund för förslagen. Detta är ett generellt problem för utbildningsväsendet. Det stora utredningsmaterialet består därför huvudsakligen av sammanställningar av tidigare forskning och slutrapporten har inte kunnat ta hänsyn till allt det kunskapsmaterial som tagits fram. Ändå har den kunskapssammanställning som utredningen gjort enligt HSFRs bedömning stort värde och kräver beaktande vid fortsatt samhällsplanering.

### **Forskningsrådsnämnden (FRN)**

Utredningen har överlämnat ett gediget betänkande som kommer att få betydelse i framtiden. De tolv rapporterna förutom slutbetänkandet torde kunna ge empiriska svar på en stor mängd frågor som ställs om ekonomisk jämställdhet och om relationerna mellan kvinnor och män. Inledningsvis vill FRN framhålla kvaliteten, de goda frågeställningarna och de relativt ofta förekommande internationella jämförelserna i utredningsmaterialet. Utredningen ger bl a en välkommen syntes av två-tre decenniers forskning och en möjlighet att bedöma vilka förändringar till det bättre när det gäller jämställdheten som kommit till och var stagnationen eventuellt finns.

Dessutom finns det en hel del ny forskning, förutom de ovan nämnda internationella arbetskrävande undersökningarna, bl a studier om jämställdheten på handelns område och jämställdheten i familjen, men också flera andra. Slutbetänkandet som bygger på all denna forskning är informativ och välavvägd.

Både förbättringar i kvinnans ekonomiska ställning och hennes fortsatta underläge, framför allt på arbetsmarknaden, förs fram tydligt och med vetenskaplig tyngd bakom sig. En orsak till att utredningen mer refererats än diskuterats i media är troligen att forskningsresultaten är väl underbyggda. En annan orsak är förmodligen att de förslag som lagts är föga kontroversiella. Förutom ett tillsätta ett partssammansatt organ att sprida kunskap om den lokala lönesättningen, rör sig förslagen mer om påverkan, forskning och information än om åtgärder. Det är inte svårt att se att det finns en diskrepans mellan de omfattande och för jämställdheten oftast men inte alltid nedslående utredningsresultaten och de relativt blygsamma förslagen till åtgärder. Med tanke på att utredningens förutsättningar var att utreda fördelningen av existerande ekonomiska maktresurser snarare än att överväga hur dessa maktresurser utnyttjas politiskt är detta inte förvånande.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

Utredningen redovisar således en omfattande forskning och kunskapsmassa som ligger till grund för utredningens förslag. Det måste betraktas som mycket värdefullt att denna kunskap har producerats och sammanställts.

Sammanfattningen gör inte rättvisa åt de vetenskapliga rapporterna. Den har inte kunnat ta till sig de mer nyanserade och komplicerade analyser som forskningen tillhandahåller utan tycks åtminstone delvis ha formulerats tämligen oberoende av dessa. Några exempel kan belysa hur förenklad och slagordsmässig huvudtexten ibland blir.

När utredaren ska "snabbsammanfatta" de väsentliga resultaten sägs att det är "b/ättre satsa på könsbyte än utbildning" (s 1, 2-3). Detta påstående grundar sig på forskningsresultat som visar att kvinnor trots höjd utbildningsnivå inte uppnår samma lönenivå eller karriärmöjligheter som män. Försöket till ironi är emellertid inte så lyckat. Eftersom ju könsbyte vanligen inte alls är aktuellt kan slutsatsen bli att kvinnor inte heller ska bry sig om utbildning.

Längre fram i betänkandet heter det dock i stället att det lönar sig för kvinnor att utbilda sig (s 1 19) vilket är den enda rimliga slutsats som kan dras. Utbildningspremien beräknas visserligen vara större för män än för kvinnor, men för varje extra utbildningsår får kvinnorna i kvinnodominerade yrken i genomsnitt 2,2 procent mer i lön och i könsblandade och mansdominerade yrken får de 3-4 procent mer.

Ett annat huvudresultat sägs vara att "offentlig sektor exploaterar kvinnor" (s 1). Vad man då har i åtanke är bl a de många deltids- och tidsbegränsade anställningarna i den offentliga sektorn.

Påståendet kan säkert motiveras, men det behöver i så fall grundas i en ordentlig begreppsdiskussion - inte minst med tanke på att ordet exploatering är starkt värdeladdat och mycket omdiskuterat. Och varför skulle det bara vara inom den offentliga sektorn som kvinnor exploateras? Om man menar att exploatering också förekommer i den privata sektorn (privata näringslivet och/eller familjen), varför blir då inte detta också ett väsentligt resultat värt att lyfta fram i utredningens "snabbsammanfattning"? Är det kanske så att man egentligen menar att exploateringen av kvinnor i den privata sektorn redan är väl känd? Varför sägs i så fall inte detta?

På ett annat ställe i huvudbetänkandes inledande sammanfattning framhålls att kvinnor oftast tar initiativet till skilsmässor och att ett viktigt skäl till detta är deras missnöje med arbetsfördelningen i familjen. Därefter konstateras utan någon som helst motivering att skilsmässor är "negativa både för samhället och för individerna" (s 4). Att det generellt skulle förhålla sig så ter sig som en mycket stark förenkling.

Utredaren ställer också frågan om ingenting har blivit bättre ur könsmässig synvinkel på senare år. Jo, svarar hon, "arbetslösheten har inte drabbat kvinnor hårdare än män" (s 5). Att på den punkten tala om en förbättring är befängt. Sanningen är att arbetslösheten har stigit dramatiskt för både män och kvinnor under 1990-talet, men den har stigit till högre nivåer för män än för kvinnor.

De exempel som här angetts drar ner intrycket av seriös utredning och vissa frågors betydelse kommer därmed att förringas. Detta förstärks också av att utredningens konkreta förslag är tämligen blygsamma även om flera av dem kan ses som lovvärda.

**Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)**

IFAU saknar en detaljerad och tydlig analys av vilka faktorer som kan tänkas orsaka de könsskillnader som utredningen konstaterar. En detaljerad orsaksanalys är mycket viktig för att förstå vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå jämställdhet mellan könen.

**Landstingsförbundet**

Förbundets styrelse anser att den samlade kunskap som tagits fram inom ramen för Kvinnomaktutredningen är värdefull och kan föra diskussionen framåt.

**Svenska Kommunförbundet**

Utredningen har tydliggjort vikten av ett fortsatt arbete för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Förbundet vill dock klargöra att vi bestämt tar avstånd från vissa ordval och uttryck i betänkandet. Utredaren skriver: "Den offentliga sektorn kan i vissa avseenden ses som mer "kvinnovänlig" än den privata men i andra avseenden exploaterar offentlig sektor kvinnor. De många deltidsjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsvillkor - och usla pensioner. Trots att offentlig sektor styrs politiskt och att dess ledning borde veta bättre."

Förbundet vill påpeka att den kommunala sektorns avtal om löner och övriga anställningsvillkor i allt väsentligt ansluter sig till förhållandena på arbetsmarknaden i övrigt. Redan 1995, alltså före förändringen i lagen om anställningsskydd, infördes dessutom i kommunala sektorns avtal en bestämmelse som innebär att arbetsgivaren innan nyanställning sker bör pröva om någon redan anställd på arbetsstället kan erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Länsstyrelsen ser utredningen som ett värdefullt faktaunderlag med imponerande bredd och aktualitet, som ger ökad tyngd och legitimitet åt argumenten för ökad jämställdhet och utgör en kunskapskälla för vidare spridning. Länsstyrelsen anser att utredningen utgör med sina tretton delrapporter med underlag från ett hundratal forskare ett intressant och viktigt material. Bland resultaten finns både nyheter och en del tidigare kända sanningar. Att materialet nu arbetats fram av etablerade forskare ger argumenten en ökad tyngd och legitimitet och ökar därigenom deras användbarhet i olika sammanhang. Utredningen visar med sin historik att utvecklingen visserligen gått framåt men att mycket återstår innan vi kan säga att Sverige är ett jämställt land.

### **Västerås kommun**

Att verka för att utveckla ett jämställt samhälle och arbetsliv där alla individer, oavsett kön, etnisk bakgrund, religion, handikapp e t c är delaktiga, behövda och tillmäts samma människovärde, är i kommunen en angelägen fråga. Mot bakgrund härav ställer sig kommunen i huvudsak bakom de förslag till åtgärder som presenteras i Kvinnomaktutredningens betänkande. Förslagen spänner över en mängd områden som berör eller påverkar stadens arbete, dels utifrån vår roll som arbetsgivare, men också utifrån vår roll som "motor" för den lokala samhällsutvecklingen.

### **Härnösands kommun**

Utredningen har genom sitt uppdrag belyst jämställdheten i Sverige. Utredarna har lämnat många intressanta infallsvinklar på den rådande problematiken där myten om det rationella arbetslivet och jämställda Sverige slås sönder. Samtidigt ges många goda förslag till det fortsatta arbetet med att förbättra jämställdheten. Kommunen instämmer på alla punkter med utredarens förslag för att komma till rätta med bristen på jämställdhet mellan kvinnor och män.

### **Samverkansforum för kvinnor i Sverige (SAMS)**

Utredningen har på ett föredömligt sätt lyckats skildra verkligheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Med kartläggning och fakta synliggörs skillnaderna på många områden i samhället och medvetenheten om orättvisorna ökar. Trots denna breda skildring har utredningen enligt vårt tycke utelämnat några viktiga områden att belysa.

De kvinnogrupper, som saknas i studierna är invandrarkvinnor, vilkas situation på många sätt ser annorlunda ut än de som är födda i Sverige, och det borde bli ett eget område för könsforskningen. Även andra minoritetsgrupper, exempelvis samekvinnors villkor är viktigt att belysa och borde ingå i en framtida forskning.

Slutsatserna är tydligt talande för hur långt vi hunnit i kampen för ett jämställt samhälle och att även i ett land som Sverige, där jämställdhet mellan kvinnor och män i ett internationellt perspektiv framstår som föredömligt, finns fortfarande många hinder på vägen till detta jämställda lyckorike, som många kvinnor och män drömmer om. Alla de negativa konsekvenser av ett icke jämställt samhälle som utredningen pekar på, tycker vi, talar för att det är en stor förlust för varje samhälle som inte tillvaratar de resurser som finns hos hela befolkningen. Dessa konsekvenser borde tydliggöras i den offentliga debatten och lyftas fram som negativa aspekter t.ex. på den ekonomiska utvecklingen i samhället.

### **Jämställdhetsarbetares Förening (JA-föreningen)**

JA-föreningen instämmer i utredarens bedömningar och tillstyrker de flesta förslagen. JA-föreningen ser positivt på den omfattande forskningsbaserade kunskapsöversikten inom området fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, som tillkommit genom de tretton olika delrapporterna till Kvinnomaktutredningen. I förhållande till Steg på väg. Nationell handlingsplan för jämställdhet SOU 1979:56 kan JA-föreningen konstatera att jämställdhet tar lång tid att förverkliga.

Jämställdhet, rättvisa mellan kvinnor och män, är ett politiskt mål, som många ställer sig bakom i generella och övergripande sammanhang, men som i praktiken i de konkreta och vardagliga sammanhangen ofta möter många olika svårigheter både i det offentliga rummets strukturer i arbetslivet, företagandet, i organisationer och i det privata rummet dvs hushållet.

För att ge effekt måste regeringens jämställdhetsmål vara tidbestämda, så som varit fallet med "Varannan damernas". Jämställdhetsarbetet har hittills i mångt och mycket stannat vid den numerära jämställdheten, dvs att kvinnor och män ska finnas i ett traditionellt hierarkiskt samhälle på alla nivåer och yrkeskategorier. Jämställdhetsarbetet har hittills inte på allvar ifrågasatt de rådande hierarkiska strukturerna. Därför är det särskilt angeläget att i så hög grad som möjligt dra nytta av den vunna kunskapen och kunna ta steget till innehållslig (kvalitativ) jämställdhet eller med andra ord kvinnoperspektiv på samhällsutvecklingen och i arbetsplatsernas sätt att organisera sig och deras verksamheter.

Demokrati har hittills stannat vid en jämlikhetsdemokrati. Nu eftersträvas även en genusdemokrati, dvs demokrati för både kvinnor och män. Problemet är att de gamla hierarkiska strukturerna återskapas automatiskt hela tiden, som om arbetslivet gjuter samma tennsoldater hela tiden. De nya organisationsformerna måste skapas på ett genomtänkt och medvetet sätt. Det innebär t ex att skapa nya myndigheter och att avveckla de gamla hierarkiska. Mått på kvalitativ jämställdhet i samhället kan t ex vara nya organisationsformer, statsbudgetens fördelning per kön, nollvåld vad gäller mäns våld mot kvinnor och barn. Utredaren har inledningsvis påpekat att hennes brist på tid mellan rapporternas framläggande och slutbetänkandet gjort att många förslag inte förankrats i analys av materialet och därmed inte heller knutits tillräckligt till forskningen. Det finns anledning att befara att remissinstansernas möjlighet att ta del av remissmaterialet också begränsas sig av tidsskäl. De remissynpunkter som inkommer, kan till stor del bygga på sammanfattningar, kompletterat med fragment och möjligen någon djupdykning, allt efter intresseområde.

Utredningen har med sina många bidrag från olika forskare en imponerande bredd, djup och aktualitet. Möjligen saknas bidrag som analyserar könsskillnader vad gäller ekonomisk makt och ekonomiska resurser hos grupper som ungdomar, invandrare/etniska minoriteter och handikappade. Utredningen visar tydligt, att det finns en hel del kvar att göra för att vi skall kunna säga, att Sverige är ett jämställt land.

### **Norrtälje kommun**

Det är mycket positivt att en offentlig utredning slutligen är presenterad om jämställdheten i sin helhet och, framförallt, att materialet är överskådligt och lättillgängligt. Utredningen har tagit fram en mängd fakta om ekonomisk makt ur ett genusperspektiv vilket redan har på-

verkat vårt sätt att arbeta med planerings- och statistikfrågor i kommunen.

### **Svenska kommittén för hushållsvetenskap (SIFHE)**

Det är en välskriven utredning som bygger på omfattande forskning. Kommittén glädjer sig åt det stora utrymme som givits hushållet och dess verksamheter, men vill framföra två saker. Dels att förslagen trots detta i hög utsträckning behandlar jämställdhet i den offentliga sfären dvs att vardagslivets betydelse för jämställdhet inte lyfts fram; dels att det saknas underlag som behandlar relationen mellan hushållets verksamheter och utbildning/skola.

### **Länsexperterna i Västra Götaland**

Utredningen har med sina många bidrag från olika forskare en imponerande bredd, djup och aktualitet. Det som möjligen saknas är bidrag, som analyserar könsskillnader vad gäller ekonomisk makt och ekonomiska resurser hos grupper som ungdomar, invandrare/etniska minoriteter och handikappade.

## 2 Partsgemensamt organ för lönesättning

### 2.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att regeringen tar initiativ till uppbyggandet av ett partsgemensamt organ som skall verka för en genomtänkt, könsneutral lokal lönesättning. Organets uppgift skall vara att samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer samt hitta tekniker för att identifiera omedvetna värderingar, såsom könsstereotyper i lönesättningen.

Behoven ute på arbetsplatserna är stora och utbildnings- och konsult hjälp skulle kunna erbjudas av det partsgemensamma organet, till självkostnadspris. Regeringens uppgift skall vara att ta initiativet och bidra med kompetens i uppbyggnadsskedet.

### 2.2 Remissinstanserna

Av de 30 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är ungefär hälften positiva till förslaget, däribland LO och JämO, medan de resterande instanserna är tveksamma eller negativa till förslaget, däribland SAF och Svenska Kommunförbundet.

#### **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

SACO avstyrker inrättandet av ett partsgemensamt arbetsvärderingsinstitut. Centrala institut av detta slag löser inte dessa problem. På en modern arbetsmarknad blir det individers speciella kompetens som i allt högre grad avgör värdet av deras arbetsinsatser.

Antalet jobb för vilka arbetsvärdering kan tillämpas blir färre och att med någon slags objektiv arbetsvärdering jämföra löner i olika yrken och mellan arbetsplatser blir alltmer irrelevant. Det måste vara upp till parterna lokalt på en arbetsplats eller i en koncern att avgöra om de vill ha värderingssystem.

För att det skall fungera måste det vara anpassat till den speciella verksamhet som bedrivs på arbetsplatsen/i koncernen. I de fall man är överens kan ett sådant system vara ett stöd vid individuell lönesättning, utvecklingssamtal och karriärplanering.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO har i sitt yttrande över "Medlingsinstitut och lönestatistik" (SOU 1997:164) avvisat tanken på ett nytt medlingsinstitut. Förslagen som innebär att vissa uppgifter ska läggas på detta nya medlingsinstitut kan TCO därför inte ställa sig bakom. TCO avvisar också utredningsförslaget att regeringen ska ta initiativ till uppbyggandet av ett partsgemensamt organ som ska verka för en genomtänkt, könsneutral lokal lönesättning. Förslaget leder tankarna till statlig inkomspolitik. Frågan är mycket viktig men det åligger de förhandlande parterna att ta ansvar för utvecklingen av en könsneutral lönesättning i förhandlingsarbetet både lokalt, regionalt och centralt. JämOs kunskaper på området bör utnyttjas för att stödja parterna. Det är bättre enligt TCO att det blir ordentligt förankrat på det lokala planet än att det riskerar att stanna upp med hänvisning till att en central grupp arbetar med frågan. jämställdhetsplanerna, som ska finnas på alla arbetsplatser med minst tio anställda, är ett instrument för att bl.a. synliggöra löneskillnader mellan könen och utveckla metoder för att åtgärda osakliga löneskillnader. TCO anser att en utveckling och utvärdering av jämställdhetsplanerna kan göra dem ännu mer användbara i detta sammanhang.

I det av utredaren föreslagna organet skulle bl a ingå att samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer, arbetsvärdering. Många av TCOs förbund har under lång tid arbetat med frågor om arbetsvärdering och tagit fram egna material inom området, men hittills har partsgemensamma avtal och program varit nästan omöjliga att uppnå. Arbetsgivarna har generellt hittills endast ägnat löneskillnadsfrågorna ett pliktskyldigt intresse.

TCO anser att det är stor risk att organet skulle uppfattas som "någon annan". Arbetsgivarparten skulle därmed kunna uppleva sig som befriad från ansvaret att utveckla metoder som kan användas för att bedöma svårighetsgraden i olika arbetsuppgifter. Dessutom är det sannolikt att parter som känner sig tvungna att ingå i ett sådant parts-gemensamt organ endast motvilligt skulle medverka i arbetet med risk för att de snarast skulle komma att fungera som bromsklossar.

TCO vill därför istället föreslå att det startas ett nytt program kring lönebildning och arbetsvärdering, där parterna har ansvar för programmet. Programkontoret får i uppgift:

- att leda ett program som ska verka för könsneutral lönesättning, samla och sprida kunskaper om metoder, tekniker när det gäller lön för lika och likvärdigt arbete, programmet skulle bedriva sitt utvecklingsarbete i samverkan med intresserade och engagerade arbetsgivar- och arbetstagarparter

- att ansvara för alla fortsatta åtgärder såsom att sprida kunskap om innehållet i utredningens forskarrapporter.

Kunskapsspridningen måste kombineras med ett aktivt informationsarbete om jämställdhetsfrågorna.

- att föreslå aktiva och praktiska åtgärder.

- att initiera fortsatt forskning inom de för jämställdheten intressanta områdena

Det nya programmet skulle kunna få de uppgifter som skisserats för det partsgemensamma organet, men skulle kunna bedriva sitt utvecklingsarbete i samverkan med intresserade och engagerade arbetsgivar- och arbetstagarparter. De ointresserade skulle tills vidare lämnas därhän, men deras möjligheter att hindra utvecklingen skulle vara mindre än om de intog en plats i det föreslagna organet. Ansvar för programmet skulle ligga på en lämplig institution i samhället.

TCO föreslår dessutom, som tidigare, att jämställdhetslagens §2 och §9a, som stöd för samverkan och kartläggning, kompletteras med skrivningar "om att de lokala parterna skall utarbeta system, metoder eller kriterier som möjliggör klassificering av arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt".

TCO anser dock att det finns behov av lönestatistik och att den ska finnas på tre olika nivåer: staten och dess institutioner, de centrala avtalsparterna och de lokala parterna. Den förhandlingsstatistik som används av parterna fordrar en hög detaljeringsgrad, vilket gör det naturligt att parterna själva producerar och förfogar över den.

Det är också viktigt att ha i minnet att central lönestatistik aldrig kan ge svar på om löneskillnader är osakliga, för detta behövs en lokal kartläggning. (LÖV-programmet) som sedan 1994 har bedrivits inom Arbetslivs-institutet håller nu på att avslutas. Det är angeläget att den kunskap och erfarenhet som där finns samlad tas tillvara och att det även i fortsättningen finns en central institution med uppgift att bevaka och sprida kunskap om utvecklingen på arbetsvärderingsområdet. Många av TCOs förbund har under många år haft en för förhandlingsändamål väl fungerande statistik såväl för centrala som för lokala behov.

Fram till 1991 fanns statistiksamarbete med SAF m fl och sedan dess har förbunden själva samlat in och bearbetat statistikuppgifter. TCO-förbundens uppfattning är att det inte verkar finnas något intresse från SAFs sida när det gäller gemensam lönestatistik, och vi betvivlar att regeringen skulle kunna förmå SAF att ingå i ett partsgemensamt organ. TCOs förhoppning är att de skrivningar som finns i vissa branschavtal på det privata området om att utreda frågan om partsgemensam lönestatistik för branschen ska kunna leda fram till ett partsgemensamt arbete.

Beträffande den officiella löne- och sysselsättningsstatistiken anser TCO att det är SCB i princip som skall ansvara för den. Vi anser dock att olika intressenters inflytande över lönestatistiken bör förstärkas genom att det införs något slags beställar-utförarrelation.

Beställaren bör ges beställaransvar för den officiella lönestatistiken för förhandlingsändamål gentemot SCB. För att vidga beställarens kompetens krävs expertmedverkan från parterna. Föreslagen ansvarsfördelning kommer även att kunna tillgodose medlarnas behov av detaljerad lönestatistik avseende enskilda avtalsområden, som förutsätter tillgång till parternas egen lönestatistik och där den officiella är otillräcklig.

Till de viktigaste kvalitetsfrågorna i lönestatistiken hör att förbättra standarden för yrkesklassificering, särskilt på den privata arbetsmarknaden. TCO ser inget motsatsförhållande mellan att parterna själva producerar och förfogar över sin statistik och att, på samma sätt som i dag, delar av primäruppgifterna från parternas statistik även fortsättningsvis kan utgöra grunddata för en årlig samhällsövergripande lönestatistik. Ett motiv för denna uppfattning är också att vi erfarenhetsmässigt vet att en hög kvalitet uppnås om uppgiftslämnarna också är användare av det bearbetade resultatet. TCO anser att det är av stor vikt att lönestatistiken är partsgemensam och att statistikavtal ingås för att ge statistiken legitimitet.

## Arbetsgivarverket

Det finns inte behov av något nytt partsgemensamt organ för denna fråga. Redan i dagsläget finns det, för den som så önskar, gott om konsulter och kunskap att tillgå.

När det gäller merparten av löneskillnaderna mellan könen är systematisk arbetsvärdering dessutom inte någon användbar metod, eftersom kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken och hos olika arbetsgivare, vilket gör att fråga om lönediskriminering inte kan prövas.

Inom det statliga området finns det partgemensamma organet Utvecklingsrådet, som skulle kunna ha de föreslagna uppgifterna för det statliga området om parterna så önskat. I stället har parterna valt en annan väg att närma sig frågan. I det ramavtal om löner, som slutits för arbetstagare hos staten i maj 1998 har parterna enats om att, på sätt som framgår av avtalet, satsa på ett centralt arbete till stöd för den lokala lönesättningen.

Enligt Arbetsgivarverkets bedömning saknas förutsättningar att för hela arbetsmarknaden skapa ett trovärdigt partsorgan av föreslagen modell. Därmed saknas också förutsättningar för att ett sådant partsorgan skulle kunna bidra med något konstruktivt. Risken är i stället stor att organet skulle störa det partsarbete som pågår.

Risken är även stor att organet skulle skapa en negativ bild av arbete med löneskillnadsfrågor när det inte lyckas åstadkomma något resultat.

Arbetsgivarverket ser dock positivt på utredningens ambition att hitta tekniker för att identifiera omedvetna värderingar, såsom könsstereotyper i lönesättningen, men menar att uppdrag av detta slag bör läggas på forskare, inte på ett partsgemensamt organ. Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att arbetsmarknaden i sin helhet både är horisontellt och vertikalt könssegregerad. Det kan dock konstateras att uppdelningen av båda slagen är mindre inom den statliga sektorn än på den övriga arbetsmarknaden. Utredningen konstaterar att "Kvinnor på de högsta befattningsnivåerna har högre utbildning än män på motsvarande nivå". Undersökningar som Arbetsgivarverket gjort tyder på att situationen är den omvända inom den statliga sektorn. Utredningen säger också att "Skillnaderna i lön mellan kvinnor och män kan inte förklaras med olikheter i utbildning och arbetslivserfarenhet. Utbildning och arbetslivserfarenhet lönar sig bättre för män än för kvinnor".

Även i dessa frågor tyder Arbetsgivarverkets studier på det motsatta. Skillnader i lön mellan kvinnor och män i den statliga sektorn kan delvis förklaras med skillnader i utbildningsnivå. Män i den statliga sektorn har i genomsnitt högre utbildning än kvinnor. Samma studie visar att avkastningen för högre utbildning är större för kvinnor än för män. Arbetsgivarverket vill fästa uppmärksamheten på att arbetsmarknadens sektorer ser olika ut ur jämställdhetsperspektiv, vilket bör beaktas vid ställningstaganden till förslag om åtgärder av mer generell karaktär.

### **Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)**

SAF avvisar förslaget. Senare års forskning har motbevisat påståendena om en utbredd könsdiskriminerande lönesättning. Dessa fakta har utredaren inte velat beakta. Utredaren bidrar till fortsatt mytbildning när hon sprider misstanken om att utrymmet för omedvetna, könsstereotypa, värderingar ökar när lönesättningen allt mer bestäms i företagen och i förhandlingar mellan enskilda individer och deras chefer. Utredaren föreslår därför att det nya medlingsinstitutet skall få en uppgift att bevaka löneutvecklingen för kvinnor och män. SAF anser att en sådan uppgift inte hör hemma i ett medlingsinstitut, vars främsta uppgift borde vara att åstadkomma en bättre balans mellan avtalsparterna. Utredaren avslöjar en djupt fördomsfull inställning till arbetsgivares vilja att lönesätta individer korrekt, utan avseende på kön. Det vore på sin plats att utredaren tagit fasta på några av de forskarrapporter som visar att även kvinnor tjänar på en lönesättning som bedömer deras arbetsinsatser på ett mer initierat sätt än vad centralt bestämda löner för stora kategorier anställda kan göra.

SAF anser att det vare sig är lämpligt eller funktionellt, önskvärt eller möjligt att tillsätta ett partsgemensamt organ med de föreslagna uppgifterna. Regeringen skall inte ingripa i organisationernas arbete för en utvecklad lönebildning och lönesättning. Det är endast de verksamma inom ett område som utifrån nuläge och förutsättningar kan avgöra vilka metoder som skall användas. Det existerar redan nu etablerade kunskapsföretagen med hög kompetens på området som kan tillhandahålla kvalitetsmässiga hjälpmedel för lönesättning.

### **Landsorganisationen (LO)**

LO anser att lönesättning och lönebildning är arbetsmarknadsparternas angelägenhet. Regeringen kan ta initiativ till uppbyggandet av ett partsgemensamt organ för att samla in och sprida kunskap om metoder för arbetsvärdering. Det är också viktigt att möjligheter till gränsöverskridande vertikal och horisontell arbetsvärdering ges. En förutsättning för att ett sådant organs arbete ska bli meningsfullt är att samtliga centrala parter på arbetsmarknaden inbegrips. Jämställdhetskunskaperna är bristfälliga. Både arbetsgivare och arbetstagare behöver grundläggande kunskaper på området. Vidareutbildning behövs också, framförallt för arbetsgivare och förtroendevalda som hanterar frågorna i förhandlingsprocessen.

De fackliga organisationerna måste ges möjligheter och kunskaper för att kunna vara samarbetspartners och pådrivare i jämställdhetsarbetet i arbetslivet. Det är inte i första hand konsult hjälp som behövs. Det handlar om att på bred basis öka kunskaperna om jämställdhet i arbetslivet. LO föreslår att regeringen avsätter särskilda medel för jämställdhetsutbildning som både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer får tillgång till.

Utredningen föreslår att det nya medlingsinstitutet får som särskild uppgift att bevaka löneutvecklingen för kvinnor och män med beaktande av de förändringar som pågår på lönebildningens område från kollektivt till individuellt, från centralt till lokalt för att studera utfallen för kvinnor och män. LO stöder förslagen med särskilt beaktande av det viktiga i tillgången till bra könsuppdelad lönestatistik.

### **Lunds universitet**

Förslaget förtjänar stöd. Det krävs dock stor uppmärksamhet för att undvika risken att det partsammansatta organet kan komma att fastna i traditionella värderingsmönster. Vidare måste kunskapen föras ut aktivt även om företagen inte är beredda att betala utbildnings- och konsult hjälp till självkostnadspris.

**Umeå universitet**

Avsikten är främst att få till stånd en könsneutral lokal lönesättning samt att sprida kunskap om metoder att objektivt värdera krav i olika arbeten. Vi är positiva till förslaget, men något tveksamma till realismen i det. Ett genomförande kräver en reell förankring i näringslivet och i de fackliga organisationerna för att det nya organet skall kunna utträta något, och det hade varit önskvärt att en sådan förankring kunnat ske redan i utredningsarbetet.

**Uppsala universitet**

Slutbetänkandets förslag är värt att utvecklas. Det krävs en noggrann genomlysning av målsättning, sammansättning och urvalsprinciper för ledamöter, som också bör inbegripa målsättningen att det partsgemensamma organet ska bestå av män och kvinnor i lika antal, alternativt minst 40 procent av det ena könet. Sannolikt krävs att regeringen bidrar med kompetens i uppbyggnadsskedet, eventuellt i form av utökad service från Arbetsmarknadsdepartementet eller JämO. Risken finns, att institutionen annars inte får önskad genomslagskraft.

**Göteborgs universitet**

Utredningen gör en förtjänstfull analys av löneskillnadernas omfattning mellan kvinnor och män. Det är inte enkelt att genomföra förslaget att skapa ett partssammansatt organ med uppgift att samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer samt att erbjuda utbildnings- och konsult hjälp. Frågan om könsbaserade löneskillnader mellan individer och inom myndigheter, företag, branscher, stat, kommun och näringslivet i övrigt kan vara mer komplicerad att komma åt än utredaren tycks förutsätta. Uppdelningen mellan privat och offentlig verksamhet och förskjutningen från central till mera av lokal lönebildning har inte ökat möjligheterna att komma åt löneskillnader baserade på kön. Uppdelningen av lönepotter mellan olika fackliga organisationer har inte heller underlättat utjämnningen mellan mans - och kvinnolöner. Det har inte en irrationell (läs: "orättvis") marknadsprisbildning på löneområdet heller gjort.

Trots dessa problem vill Göteborgs universitet tillstyrka förslaget att regeringen skall ta "initiativ till uppbyggandet av ett partssammansatt organ som skall verka för en genomtänkt, könsneutral lönesättning".

Vi menar att vinsterna med att utveckla ett könsneutralt lönesättnings-system överväger nackdelarna.

Vi instämmer i utredarens bedömning att arbetsvärdering - som metod att åstadkomma löneutjämning mellan könen - behöver bli föremål för mer forskning. I detta sammanhang kan också påpekas att begreppet "objektivt värdera" behöver omformuleras. Värderingar är till sin natur aldrig objektiva.

### **Linköpings universitet**

Vi anser att det knappast är befrämjande för jämställdhetsarbetet att inrätta ytterligare nya organ. Det finns i stället en stor vinst i att t ex bygga ett eller flera nätverk mellan organisationer, företag och myndigheter, där de olika erfarenheterna kan utnyttjas. Samordningen av sådana aktiviteter kan säkert ske med utnyttjande av befintliga organ. Vad gäller lönesättningsfrågor och andra diskrimineringsärenden finns det dessutom andra kriterier att ta hänsyn än manligt/kvinnligt, t ex etniskt ursprung.

### **Handelshögskolan i Stockholm**

Att utveckla möjligheterna till jämförelser mellan olika typer av arbeten för att komma åt löneskillnader mellan könen anser vi vara viktigt.

### **Riksskatteverket (RSV)**

RSV avvisar förslaget men stödjer utredningens strävan att hitta metoder för att identifiera omedvetna värderingar som styr lönesättningen. RSV anser att ett sådant uppdrag bör tilldelas en neutral part.

### Arbetslivsinstitutet (ALI)

Utredaren framför att lönesättningen i ökad utsträckning sker på lokal nivå. Flera uppsatser till utredningen pekar på detta. Inom Arbetslivsinstitutets ram har sedan ett antal år tillbaka LÖV-programmet (Lönebildning och arbetsvärdering) bedrivits. I LÖV-programmet poängteras att arbetsvärdering inte är någon objektiv vetenskap utan ett sätt att systematisera värderingar. Det gäller att översätta de allmänna lönepolitiska värderingarna i en verksamhet till en systematisk värdering av specifika krav i arbetet.

En arbetsvärdering kan sägas vara könsneutral enligt LÖV-programmets definition (Harriman 1998) om både systemet och värderingsprocessen är fria från både direkt och indirekt könsdiskriminering. Systemet måste därvid innefatta faktorer som typiska för kvinnodominerade områden och för mansdominerande i samma omfattning.

Arbetslivsinstitutet anser att det är viktigt att så långt det är möjligt söka utveckla tillförlitliga och användbara arbetsvärderingssystem, vilket även framgår av följande avsnitt med kommentarer om utredningens avsnitt om behov av kartläggning.

Att däremot omedelbart ansluta sig till utredningen förslag om uppbyggandet av ett separat organ för att sprida information och kunskap kring dessa frågor finner institutet tveksamt. Denna verksamhet bör istället samordnas med den som utredningen föreslår skall läggas på det nya medlingsinstitutet vilket behandlas i följande avsnitt.

Arbetslivsinstitutet menar här att den verksamhet som det separata organ som utredningen föreslår skall verka för könsneutral lokal lönesättning samordnas med de uppgifter som det nya medlingsinstitutet föreslås få. Därigenom torde vissa samordningseffekter kunna uppnås.

Arbetslivsinstitutet menar också att förslaget om att regeringen inbjuder arbetsmarknadens parter till en diskussion för att hitta modeller att komma till rätta med löneskillnader som saknar saklig grund är angeläget för att parterna ska kunna angripa problemet med utgångspunkt i en gemensam plattform.

### **Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

JämO tillstyrker förslaget. I detta arbete kan JämO medverka som specialist och konsult. Alla åtgärder som avser att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män måste prioriteras.

JämOs erfarenhet i sitt arbete bl. a. med anmälningar om lönediskriminering är att det råder en stor brist, hos såväl arbetsgivare som fackliga organisationer, på kunskap om metoder för att jämföra olika arbeten och att identifiera könsbundna värderingar i lönesättningen. Det är därför viktigt att på alla sätt bidra med kompetens på detta område.

### **Finansinspektionen**

När det gäller analysen kring faktorer som rör löneskillnader är inspektionserfarenhet att män oftare än kvinnor byter arbete. Detta förhållande leder naturligt till en sämre löneutveckling för kvinnor. Byte av arbetsgivare inom den finansiella sektorn innebär i regel icke oväsentliga lönejusteringar. Vid analyser av löneskillnader mellan män och kvinnor vid inspektionen framgår att lägre rörlighet är en viktig orsak till löneskillnader liksom det förhållande att kvinnor i större utsträckning än män tar ut föräldraledighet. Inspektionen vill också peka på vikten av att det finns lönestatistik av tillräckligt hög kvalitet för att möjliggöra lönejämförelser. Inom många områden på arbetsmarknaden saknas detta idag. Inspektionen delar inte betänkandets förslag att inrätta ett särskilt centrum för jämställdhetsmärkning av företag och organisationer. Enligt inspektionens uppfattning bör en certifiering kunna göras av de organ som idag finns på marknaden för olika kvalitetssystem. Betänkandet föreslår att det nya medlingsinstitutet får i uppdrag att följa löneutvecklingen med avseende på skillnader mellan kvinnor och män.

Inspektionen anser det naturligt att det nya medlingsinstitutet har lönestatistik och förbättringar av sådan statistik som en av sina uppgifter. Det kan dock finnas en fara i att tilldela institutet alltför långtgående uppgifter inom jämställdhetsområdet. Medlingsinstitutets integritet och roll som medlare kan då komma att ifrågasättas.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

Det angeläget att följa vad som händer med de könsrelaterade löneskillnaderna på arbetsmarknaden samt att hitta förklaringar till att lönebildningen ser ut som den gör. Begreppet diskriminering är väsentligt och även det förefaller behöva analyseras närmare. Huruvida skillnaderna mellan män och kvinnor är en följd av diskriminering beror enligt huvudbetänkandet på vad vi menar med diskriminering (s 128). Detta konstaterande är naturligtvis formellt sett oantastligt, men det för knappast diskussionen framåt. Ibland dras slutsatsen att alla löneskillnader mellan könen som inte kan förklaras med utbildning, arbetslivserfarenhet, arbetsvillkor etc är att betrakta som diskriminering. Man kan emellertid knappast utgå från att dessa variabler fångar alla relevanta orsaker. Här behövs med andra ord både ytterligare begreppsdiskussion och mer ingående empiriska studier.

I anslutning till forskning om löneskillnader bör man dessutom - som utredningen framhåller - undersöka de förmåner som anställda har vid sidan om sin lön (tjänstebil, bostadsförmåner, del i vinsten, lunchförmåner mm). På denna punkt finns det än så länge ganska få studier. Om man vill veta vad de samlade belöningarna i ett arbete består av - och uppgår till - är det förvisso nödvändigt att också täcka sidoförmånerna.

Utredarens bedömning att arbetsvärdering - som metod för att åstadkomma löneutjämning mellan könen - behöver göras till föremål för mer forskning förefaller också rimlig. Det är säkert riktigt att man genom arbetsvärdering kan peka på uppenbara orättvisor och "identifiera omedvetna värderingar" (s 5). Samtidigt bör man komma i håg att denna metod ofta väger lätt gentemot utbuds- och efterfrågeförändringar på arbetsmarknaden. Utredaren föreslår för övrigt att regeringen tar initiativet till ett partssammansatt organ som ska bidra till en könsneutral lönesättning. Detta organs uppgift ska då vara "att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer" (s 5). Det senare är emellertid att driva saken utöver vad som är möjligt; värderingar är till sin natur aldrig objektiva. Ett annat viktigt område där ytterligare forskning är på sin plats gäller jämställdheten inom familjen. Här har

det visserligen gjorts en hel del under senare år, men det finns behov av mer forskning eftersom området inte är så lätt att genomlysa. Utredarens förslag om kontinuerliga tidsanvändningsstudier är välmotiverat.

Dessa bör handla om såväl heltids- som deltids- och hemarbetandes fördelning av tiden på olika aktiviteter. Att kvinnorna i hög grad svarar för det vård- och omsorgsarbete som utförs i samhället är ett välkänt faktum. Utan att könsarbetsfördelningen påtagligt har förändrats har - med den offentliga sektorns utbyggnad under efterkrigstiden - åtskilligt arbete flyttats från familjen till offentliga institutioner. Sedan ett antal år har emellertid betydande nedskärningar genomförts inom offentligt organiserade verksamheter såsom äldreomsorgen. Frågan är vilka konsekvenser detta får för familjernas interna arbetsdelning och inte minst för kvinnornas yrkesarbete. Här finns angelägna forskningsuppgifter för samhällsvetenskapen att ta sig an.

#### **Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)**

IFAU ställer sig tveksamma till utredningens förslag. Syftet med detta organ är bl a att finna metoder att objektiva värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer. Befintlig forskning visar att det är svårt att konstruera och implementera denna typ av arbetsvärderingsmetoder och att oönskade effekter såsom arbetslöshet och brist på arbetskraft kan uppstå. Detta förslag innebär en kombination av arbetsvärdering och individuell lönesättning. Arbetsvärderingen avser att jämföra olika typer av arbeten och tillmäta varje arbete ett relativt värde enligt en fastlagd skala. Arbeten med samma värde skall, enligt förslaget, ha samma "grundlön." Vad som avses med samma grundlön diskuteras inte i betänkandet. Innebär samma grundlön att lönespridningen inom yrkena ska vara identiska eller ska alla anställda i två likvärdiga arbeten ha exakt samma grundlön? Befintlig forskning och utvärdering visar att det är svårt att konstruera och implementera arbetsvärderingsmetoder. En orsak är att objektiva värderingsmetoder i grunden är subjektiva. Personer, eller grupper av personer, med liknande kvalifikationer och erfarenheter kan värdera arbeten olika och därmed rekommendera olika relativlöner. Frågan om hur de arbetsvärderade lönerna skall implementeras berörs inte i betänkandet. IFAU efterlyser en diskussion om hur berörda parter på lokal nivå skall förmås komma överens om just

de grundlöner som det partgemensamma organet föreslår? Vad händer om avtal sluts som inte är i överensstämmelse med de relativlöner en arbetsvärdering ger? Det är också möjligt att arbetsvärderade löner ger effekter som inte är önskvärda. Syftet med arbetsvärderade löner är ju att ändra på rådande lönestruktur.

I den mån de arbetsvärderade lönerna påverkar lönestrukturen, finns därför risk för att arbetslöshet eller brist på arbetskraft uppstår, se diskussion av Löfström i SOU 1997:136 för möjliga effekter av arbetsvärdering. Vidare, dessa obalanser tenderar att driva lönestrukturen tillbaka till den ursprungliga.

En kombination av arbetsvärdering och marknadslöner i enlighet utredningsförslaget kommer därför troligen endast ha marginella effekter på lönestrukturen och därmed på löneskillnaden mellan män och kvinnor. Det är väl belagt att arbetsmarknaden är segregerad, både vertikalt och horisontellt. Detta konstateras också i Kvinnomaktutredningens betänkande. Det är dock betydligt svårare att empiriskt identifiera de mekanismer som genererar detta könsmonster på arbetsmarknaden. Det finns flera teoretiska hypoteser till varför arbetsmarknaden är segregerad efter kön, se exempelvis Jonungs diskussion i SOU 1997:137.

Var och en av dessa hypoteser implicerar olika ekonomisk-politiska åtgärder för att minska segregeringen. Oss veterligen finns det däremot ingen hypotes som implicerar att arbetsvärderade löner korrigerar för segregering på arbetsmarknaden. För att finna effektiva ekonomisk-politiska åtgärder är det viktigt att öka kunskapen kring den empiriska betydelsen av respektive hypotes. Ökad kunskap om segregeringens orsaker ökar möjligheterna att finna lämpliga metoder att motverka den.

### **Landstingsförbundet**

Det kan, enligt styrelsen, finnas behov av ny kunskap och metoder för objektiv värdering i syfte att nå en genomtänkt könsneutral lönesättning. För att ett dylikt organ ska få genomslag, måste dock initiativet komma från parterna lokalt, vilket tidigare erfarenheter visat. Styrelsen anser vidare att det är av yttersta vikt att det sker en kontinuerlig kunskapsspridning för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna. Detta måste också ske genom befintliga organ. I anslutning härtill vill styrelsen knyta an till förslagen som rör det nya medlingsinstitutet. Avgörande blir vilka befogenheter institutet får, vilket styrelsen påpekade

i sitt yttrande över delbetänkandet Medlingsinstitut och lönestatistik (SOU 1997:164). Utredaren föreslår att medlingsinstitutet tillförs den nya uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning och att i denna även ingår att bevaka löneutvecklingen för kvinnor och män. Enligt styrelsens bedömning är det sistnämnda en fråga som bör åvila parterna och som kan rymmas inom det arbete som redan sker med partsgemensam lönestatistik.

### **Svenska Kommunförbundet**

Förbundet vill fästa uppmärksamheten vid svårigheten att "objektivt värdera". Värderingar är, enligt förbundets uppfattning, alltid subjektiva och försök med arbetsvärdering har tydligt visat att olika resultat av värderingen erhålls beroende på vilket system som används. Förbundet menar att det är det lönepolitiska arbetet som måste prioriteras av arbetsgivarna.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik, som arbetstagarorganisationerna fått lämna synpunkter på, ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönesättningen bör göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara lönesättningsprinciper vilka på förhand är väl kända av de anställda. Rätt använda är arbetsvärderingssystemen ett viktigt sätt att få igång en diskussion om lönestrukturen i kommunen och hjälpa till att tydliggöra innehållet i olika arbeten. Däremot tror förbundet att det vore olämpligt att i avtal eller lagar låsa ett enda system för denna värdering. Arbetsvärderingen är ett viktigt underlag för lönesättning och lönepolitik, men långt ifrån det enda. Förbundet bistår kommunerna i deras lönepolitiska arbete genom att ta fram skrifter, bjuda in till konferenser och seminarier m.m.

Utredaren fäster uppmärksamheten vid "att det blir allt svårare att rätta till skevheter mellan arbetstagare inom olika fackliga organisationer". Vidare sägs att "varje facklig organisation bevakar sin egen pott, och samordning över de fackliga gränserna blir allt svårare". Detta, menar utredaren, "ställer till problem också för arbetsgivare som vill förändra lönebildningen i en mer jämställd riktning". Förbundet delar utredarens uppfattning och menar att detta är en nyckelfråga när det gäller att åstadkomma förändringar av lönerelationer. Det är förbundets uppfattning att lönens storlek inte bör bero på vilken arbetsorganisation arbetstagaren tillhör.

För att komma tillrätta med detta problem har parterna på det kommunala området, på arbetsgivarens initiativ, avsatt en del av löneökningstrymmet till en gemensam pott, s. k. verksamhetsutrymme. Detta

utrymme ska utgöra ett stöd i arbetsgivarnas jämställdhetsarbete. Förbundets inriktning är att i de kommande förhandlingarna behålla denna modell och att arbeta för att utrymmets storlek successivt ökar.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Skillnaderna i löner och inkomster mellan kvinnor och män är fortfarande oacceptabelt stora. Behovet av ökad kunskap om arbetsvärdering är stort på de flesta arbetsplatser och gäller såväl arbetsgivare som arbetstagarrepresentanter. Vid individuell differentierad lönesättning ingår dels värdering av arbetets krav och dels en värdering av individens meriter och prestationer. Därtill kommer den roll marknaden spelar för lönebildningen. Samtliga tre dessa bedömningar måste göras rättvist och ickediskriminerande. Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar och utredningens förslag om ett partssammansatt organ med uppgift att verka för en "genomtänkt, könsneutral lönesättning" välkomnas liksom förslag om utbildnings- och konsult hjälp till självkostnadspris.

### **Länsstyrelsen i Örebro län**

Utredningen förespråkar att objektiva metoder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska införas. Det är näst intill en omöjlig uppgift eftersom subjektiva val; och omdömen alltid kommer att finnas vid individuell lönesättning. Det är viktigt att hitta metoder för att objektivt värdera de krav olika arbetsuppgifter ställer och hitta tekniker för att identifiera omedvetna värderingar, men metoder och tekniker kan aldrig ersätta det ansvar om rättvis lön en lönesättande chef har. Synliggörande och diskussioner är viktiga instrument för att ge konkreta förslag att arbeta vidare med.

### **Länsstyrelsen i Norrbottens län**

I Sverige har vi fortfarande en lönestruktur som innebär att traditionellt manliga yrken värderas högre än kvinnliga. Såväl arbetsgivare som arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att åstadkomma en könsneutral lönesättning. Att regeringen tar initiativ till att bilda ett partsgemensamt organ som skall "verka för en genomtänkt, könsneutral

lokal lönesättning" välkomnas. Man kan i detta sammanhang påminna sig om slutsatserna i betänkandet Löneskillnader och lönediskriminering (SOU 1993:7) där mellan en och åtta procent av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte går att förklara. Dessa skillnader är enligt utredarna ett uttryck för lönediskriminering. I utredningen konstateras att den offentliga sektorn erbjuder många deltidsarbeten och tillfälliga anställningar. Det innebär att de som är hänvisade till ofrivilliga deltidsarbeten och korttidsanställningar har svårt att planera sin framtid.

Många av de korttidsanställda får leva med ovisshet och får förordnanden på några månader i taget, vilket emellanåt kan pågå upp till tio år. Mot denna bakgrund bör man enligt länsstyrelsens mening arbeta för att alla tjänster inom framförallt vård- och omsorgsområdet skall vara heltidstjänster och att tillfälliga anställningar inte skall få förekomma i samma omfattning som idag.

I förslaget om åtgärder för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män förespråkar utredningen att objektiva metoder införs. Att kunna få metoder som kan betecknas objektiva torde vara en omöjlighet, eftersom det alltid kommer in subjektiva värderingar. Däremot bör arbetsgivare, fackliga organisationer och andra intressenter eftersträva att göra märkbart vilka kriterier som används vid lönesättning samt diskutera huruvida de är relevanta samt om de kan förändras.

### **Västerås kommun**

Västerås kommun är positiv till förslaget. Organet bör kunna fylla en roll vad gäller att sprida kunskap och lyfta fram goda exempel för att på det sättet stödja och stimulera det lokala utvecklingsarbetet i företag och organisationer. Västerås kommun anser att det är väsentligt att organet är just rådgivande och stödjande då ansvaret för lönebildningsarbetet bör ligga hos respektive företag, kommun, landsting eller motsvarande.

Med en utvecklad lönepolitik fångar vi jämställdhetsfrågorna på ett naturligt sätt. Sedan en tid har Västerås kommun, som en del i det lönepolitiska utvecklingsarbetet, arbetat med värdering av arbetsuppgifter samt utvecklat kriterier för individuell lönesättning. Dessa arbeten utgör en väsentlig grund i stadens fortsatta arbete vad gäller att åtgärda eventuella obalanser i lönestrukturen.

Västerås kommun anser att utveckling i den riktning som Kvinno- och maktutredningen föreslår i första hand bör stödjas och stimuleras fram. Det föreslagna partsammansatta organet bör här ha en viktig uppgift.

Då frågor vad gäller jämställdhet och allas lika värde är komplexa vill vi särskilt betona vikten av kontinuerlig forskning där löner och

andra villkor (andelen kvinnor i ledande positioner) inom arbetslivet studeras i kombination med andra faktorer i samhället.

### **Växjö kommun**

Växjö kommun tillstyrker förslaget. Växjö kommun har under flera år arbetat för att få fram en bra arbetsvärderingsmodell. Vi bidrar gärna med erfarenheterna från processen och med den modell vi kommit fram till. Utredningen föreslår att regeringen ska inbjuda arbetsmarknadens parter till diskussion om dessa förhållanden och hur man kan komma tillrätta med dem. Växjö kommuns jämställdhetskommitte tillstyrker. De förbundsvisa potterna är ett hinder för radikala förändringar av lönerna i en jämställd riktning.

### **Samverkansforum för kvinnor i Sverige (SAMS)**

Enligt både äldre och senare forskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män framgår tydligt att det förekommer diskriminering av kvinnor i lönehänseende. Dessa löneskillnader/ diskrimineringar bygger på värderingar och orättvisa bedömningar, som bär på en traditionell och föråldrad syn på arbetslivet och ansvarsfrågorna. Vi tillstyrker utredningens förslag.

### **Jämställdhetsarbets Förening (JA-föreningen)**

JA-föreningen anser att ekonomiskt oberoende är en förutsättning för jämställdhet. Det är därför av yttersta vikt att ge kontinuitet åt det arbete som redan pågår beträffande kvinnors reella möjligheter till egen försörjning genom arbete eller företagande. Att bryta gamla mönster av könsdiskriminering kan vara svårt. Könsdiskriminering uttrycks t ex när männens arbetsinsatser värderas högre än kvinnornas. Okunskapen om vad systematisk arbetsvärdering är och hur det skall genomföras är stor på de flesta arbetsplatser. Varken arbetsgivare eller arbetstagarparter verkar inse behovet av en genomtänkt lönepolicy för att kunna uppfylla jämställdhetslagens krav på lika lön för likvärdigt arbete. I individuell differentierad lönesättning ingår dels en värdering av arbetets krav, dels en värdering av individens meriter och prestationer.

Dessutom spelar marknaden en roll i lönebildningen. Alla dessa bedömningar skall göras rättvist och ickediskriminerande. För att kunna genomföra jämställdhetsförändringar i hierarkiska traditionella strukturer, där män lyssnar på män, är det nödvändigt att få med sig chefer på högsta nivå. Det leder ofta till att övriga män i organisationen involveras. Därför behövs också ekonomiska incitament.

JA-föreningen anser vidare att hemliga löner omöjliggör en kartläggning av löneskillnader enligt lagens krav och är oacceptabla. Självklart skall löner och lönestatistik vara tillgängliga för dem som är utsedda att göra analysen. Det är lika självklart att det skall vara möjligt att fördela lönepotten utifrån de nya insikter som en kartläggning och en arbetsvärdering givit. Strävan att utjämna osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män måste tydligare och mer medvetet integreras i förhandlingsstrukturen. I det nuvarande löneförhandlingssystemet anges lönepåslag i procent. Oftast medför det automatiskt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökar, eftersom män från början har högre lön. Istället ska lönepåslagen anges i kronor. På senare år har ett gediget metodutvecklingsarbete genomförts inom arbetsvärdering. Det visar att det går att arbetsvärdera, men att det är ett krävande arbete. Erfarenheter finns även från t ex Nya Zeeland. Arbetsplatser behöver utbildnings- och konsult hjälp för att komma till rätta med existerande osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Vi stöder därför förslaget att inrätta ett oberoende partssammansatt organ, som har till uppgift att samla in, utveckla och även sprida kunskaper om hur könsneutral arbetsvärdering kan genomföras. Det är anmärkningsvärt att kravet på lika lön för lika och likvärdigt arbete, som blev EU-direktiv redan år 1975, och som funnits med i den svenska jämställdhetslagen från början, fortfarande skall vara så svårt att uppfylla!

### **Norrtälje kommun**

Under en följd av år har vi i vår kommun arbetat med att ta fram underlag för värdering av arbete. Arbetsvärderingssystem, resultat/ bonussystem och olika former utvecklingsprogram har prövats. Tyvärr får vi i med facit i hand konstatera att arbetet fört med sig mer av diskussioner än reella resultat. Lite tillspetsat kan man hävda att parterna mera har visat engagemang för att förklara ojämlikheter än vilja till att förändra dem. Skiljelinjen uppstår när de individuella prestationer ska värderas och differentierade löner ska sättas. Vår bedömning är att resultatlöne modeller dessutom är svåra att tillämpa i alla delar inom den kommunala verksamheten. Målen i omsorg och skola är t ex många gånger abstrakta och kvalitativa värden är mycket svåra att mäta, Frå-

gan är om de överhuvudtaget går att följa upp på annat sätt än hur brukarna upplever den kommunala tjänsteproduktionen. Uppgiften att värdera olika typer av arbetsuppgifter på ett neutralt och objektivt sätt är svår nog.

Vid värdering av arbete gör vi jämförelser mellan yrkesgrupper inom den kommunala sfären. Det finns en tendens till inlåsnings effekter i detta genom att vi mera sällan relaterar till den privata sektorns lönesättning. Begränsningar uppkommer även genom de centrala parternas uppgörelser som i sin tur styrs av den nationellt förda ekonomiska politiken. Det finns idag ett stort behov att hitta nya styrmedel i och med att partssamverkan och löneförhandling allt mer decentraliseras i den kommunala sektorn. Vi är medvetna om att många kommuner liksom vår inte utvecklat tillräckligt tydliga strategier för hur denna fråga ska hanteras. Självklart stödjer vi utredningens förslag om ytterligare förstärkning av den lokala lönebildningen. Vi skulle i Norrtälje kommun se mycket positivt på att få delta i arbetet som utredningen föreslår, att hitta verktyg och tekniker för att identifiera de omedvetna värderingar som påverkar den lokala lönebildningen.

En sådan process skulle tydliggöra roller och inblandade parter funktioner på ett vitaliserande sätt i vår organisation. Vi skulle också kunna bidra med konkreta projekt och erfarenheter från en geografiskt och sammanhållen region som vår kommun är i Stockholms län. Konsulthjälp ska kunna erbjudas till självkostnadspris i detta arbete. Om en konsultativ tjänst ska erbjudas kommer säkerligen ett antal privata initiativ att tas för att etablera sig på "marknaden" och erbjuda sina professionella insatser. Det är tveksamt om redan initierade i frågan ska delta och ha monopol" i detta utvecklingsarbete. Vi ser en risk i att "redan frälsta talar med redan frälsta" om en offentlig instans självständigt ska vara för rådgivning och support.

Avgörande måste vara den kompetens och genomslagskraft som konsulten(-erna) kommer att ha i företag och organisationer liksom i allt annat förändringsarbete. En styrka är att även män deltar i detta långsiktiga arbete.

### **Jämställdhetsexperterna i Västra Götaland**

Att bryta gamla mönster av orättvis och felaktig värdediskriminering kan vara svårt. Okunskapen om vad systematisk arbetsvärdering är och hur det skall genomföras är stor på de flesta arbetsplatser. Varken arbetsgivare eller arbetstagarparter verkar inse behovet av en genomtänkt

lönepolicy för att kunna uppfylla jämställdhetslagens krav på lika lön för likvärdigt arbete. I individuell differentierad lönesättning ingår dels en värdering av arbetets krav, dels en värdering av individens meriter och prestationer. Dessutom spelar marknaden en roll i lönebildningen. Alla dessa bedömningar skall göras rättvist och ickediskriminerande.

Att hemliga löner omöjliggör en kartläggning av löneskillnader enligt lagens krav kan inte accepteras. Självklart skall löner och lönestatistik vara tillgängliga för dem som är utsedda att göra analysen. Det är lika självklart att det skall vara möjligt att fördela lönepotten utifrån de nya insikter som en kartläggning och en arbetsvärdering givit. På senare år har ett gediget metodutvecklingsarbete genomförts inom arbetsvärdering. Det visar att det går att arbetsvärdera, men att det är ett krävande arbete.

Arbetsplatser behöver utbildnings- och konsult hjälp för att komma till rätta med existerande osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Vi stöder därför förslaget att inrätta ett oberoende partssammansatt organ, som har till uppgift att samla in, utveckla och även sprida kunskaper om hur man gör könsneutral arbetsvärdering. Det är närmast genant att kravet på lika lön för lika och likvärdigt arbete, som blev EU-direktiv redan år 1975, och som funnits med i den svenska jämställdhetslagen från början, fortfarande skall vara så svårt att uppfylla!

### **Nationellt ResursCentrum (NRC)**

Ekonomiskt oberoende är en förutsättning för jämställdhet. Det är därför av yttersta vikt att ge kontinuitet åt det arbete som redan pågår beträffande kvinnors reella möjligheter till egen försörjning genom arbete eller företagande. Landets resurscentra för kvinnor och jämställdhetsexperterna är härvidlag ett viktigt medel. Att bryta gamla mönster av könsdiskriminering kan vara svårt. Könsdiskriminering uttrycks t ex när männens arbetsinsatser värderas högre än kvinnornas. Okunskapen om vad systematisk arbetsvärdering är och hur den skall genomföras är stor på de flesta arbetsplatser.

Varken arbetsgivare eller arbetstagarparter verkar inse behovet av en genomtänkt lönepolicy för att kunna uppfylla jämställdhetslagens krav på lika lön för likvärdigt arbete. I individuell differentierad lönesättning ingår dels en värdering av arbetets krav, dels en värdering av individens meriter och prestationer. Dessutom spelar marknaden en roll i lönebildningen. Alla dessa bedömningar skall göras rättvist och ickediskriminerande. NRC anser att hemliga löner omöjliggör en kartläggning av löneskillnader enligt lagens krav och är därmed oacceptabla.

Löner och lönestatistik skall vara tillgängliga för dem som är utsedda att genomföra en kartläggning och analys av löneskillnader. Det är lika självklart att det skall vara möjligt att fördela lönepotten utifrån de nya insikter som en kartläggning och en arbetsvärdering givit. I det nuvarande löneförhandlingssystemet anges lönepåslag i procentsatser.

Oftast medför det automatiskt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökar, eftersom män från början har högre lön. Istället ska lönepåslagen anges i kronor. På senare år har ett gediget metodutvecklingsarbete genomförts inom arbetsvärdering. Det visar att det går att arbetsvärdera, men att det är ett krävande arbete. Arbetsplatser behöver utbildnings- och konsult hjälp för att komma till rätta med existerande osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Vi stöder därför förslaget att inrätta ett oberoende partssammansatt organ, som har till uppgift att samla in, utveckla och även sprida kunskaper om hur könsneutral arbetsvärdering kan genomföras. Det är anmärkningsvärt att kravet på lika lön för lika och likvärdigt arbete, som blev EU-direktiv redan år 1975, och som funnits med i den svenska jämställdhetslagen från början, fortfarande skall vara så svårt att uppfylla!

#### *NRC föreslår*

- att arbetsplatsernas jämställdhetsplaner skall innehålla förslag till åtgärder som syftar till att få fler män att aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor.

- att vid löneförhandlingar ska lönepåslag anges i krontal istället för i procent.

Genom att studera, forska och kartlägga får vi kunskap om fakta och utifrån dessa kan åtgärder vidtagas. Det blir mindre utrymme för att gissa och tycka och hävdande av "tolkningsföreträdare" mellan överordnad och underordnad i organisationen.

#### **Fredrika Bremer Förbundet**

FBF anser att utredaren mer utförligt ska utveckla sin syn på detta organ. Det framgår inte klart vilka parter som ska involveras eller vilka befogenheter organet ska ha.

### 3 Förtydligande och komplettering av jämställdhetslagen

#### 3.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att jämställdhetslagen förtydligas på fyra punkter. Den första gäller att kvinnors och mäns löner skall kunna jämföras mellan olika befattningstyper. Den andra är fackliga företrädares rätt att få del av de löneuppgifter som behövs för de lokala kartläggningsarbetet. Den tredje är ett krav på redovisning av uppföljningen, det vill säga att arbetsgivaren vid den årliga kartläggningen berättar vad man har gjort för att åtgärda de eventuella löneskillnader som man har upptäckt. Dessutom föreslås som fjärde punkt att Jämställdhetslagen kompletteras med kravet att företaget och organisationer årligen redovisar andelen kvinnliga arbetsledare.

#### 3.2 Remissinstanserna

Av de 27 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är cirka hälften positiva till förslaget, t.ex. TCO och Lunds universitet. Restande instanserna är ungefär jämt fördelade på delvis positiva, negativa, som t.ex. SAF, eller ställning tas inte till förslaget.

##### **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

SACO vill betona att arbetsgivare i första hand lever upp till de avtal som finns och är inte beredd att tillstyrka en lagändring för att en facklig företrädare skall få rätt att se individuella löner för lokal kartläggning. Detta bör så långt som möjligt lösas inom ramen för de avtal som finns. Beroende på arbetsplatsens policy kan det vara nödvändigt att den facklige företrädaren förbinder sig att inte sprida uppgifterna.

SACO tillstyrker en lagändring med krav på att redovisa antalet kvinnliga arbetsledare/chefer. Detta blir ett sätt att synliggöra och följa utvecklingen av andelen kvinnor bland makthavare. Det bör dock i sammanhanget påpekas att under de ledande befattningarna organiseras allt fler arbetsplatser i riktning från hierarkiska strukturer mot plattare organisationer och ett mer projektorienterat arbetssätt. Det blir därmed färre formella chefer samtidigt som chefsrollerna blir svårare att entydigt definiera.

Den individuella kompetensen får större betydelse för hur arbetet utförs och belönas vid sidan av formella hierarkier. Expertfunktioner blir vitala och de betalas inte sällan högre än chefspositioner.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO tillstyrker utredningens förslag till ändringar av jämställdhetslagen men vill samtidigt föra fram kompletteringar till utredarens förslag samt egna förslag. TCO biträder förslaget som gör att arbetsgivaren tydligare åläggs att genomföra lönekartläggningar som synliggör och visar vilka attityder som ligger till grund för lönesättning. TCO anser vidare att en förändrad lagstiftning skall innebära att arbetsgivaren har en skyldighet att redogöra för vilka kriterier som lönesättningen bygger på, det vill säga att visa att lagen om likvärdig lön för likvärdigt arbete följs.

Framförallt är förtydligandet om de fackliga företrädaarnas rätt att få ta del av löneuppgifter viktigt. Det visar den pågående tvisten i Jämställdhetsnämnden mellan SIF och Scania beträffande tolkningen av Jämställdhetslagen om löner i ett enskilt företag. För att de fackliga organisationerna ska ha möjlighet att driva och analysera förekomst av osakliga löneskillnader hos en viss arbetsgivare måste också arbetsgivaren åläggas att till den fackliga företrädaren lämna uppgifter om lönestatistik på samtliga anställda oavsett facklig tillhörighet. TCO anser att redovisning av lönestatistik är ett krav som åvilar arbetsgivaren. TCO delar utredarens förslag om att resultatet av lönekartläggningen och vidtagna åtgärder ska redovisas årligen i jämställdhetsplanen.

TCO föreslår vidare att lagen förändras så att arbetsmarknadens parter i likhet med JämO får samma möjlighet att begära vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden. Det skulle enligt TCOs uppfattning vitalisera jämställdhetsarbetet och poängtera fackförbundens ansvar för att nå resultat. Den konstruktion som lagen har idag innebär att när samverkan bryter samman tvingas vi som facklig organisation överlämna ärenden till myndigheten för att kunna sanktionera arbetsgivaren. Detta får till följd att den fackliga organisationens roll och uppgift blandas samman med myndighetens uppgift på ett för facket negativt sätt.

TCO gjorde 1995 tillsammans med dåvarande TCO-OF, PTK och SACO en uppvaktning hos regeringen och föreslog förändringar i jämställdhetslagen med lagtext enligt nedan.

"Arbetsgivaren skall till den (de) fackliga organisationen (erna) redovisa medellöner och lönespridningstal för kvinnor respektive män, totalt och uppdelat i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare.

Arbetsgivare skall därefter meddela sin uppfattning om vilka typer av arbete och olika kategorier av arbetstagare som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Redovisningen till den fackliga organisationen skall inkludera en redovisning av individens lön och inplacering i respektive grupp samt en beskrivning av de arbetsuppgifter och kriterier i övrigt som konstituerar varje grupp." TCO anser fortfarande att förslaget skulle kunna utgöra ett starkt stöd i jämställdhetsarbetet ur lönehänseende.

Vidare föreslås i betänkandet att lagen kompletteras med kravet att redovisa andelen "kvinnliga arbetsledare" varje år. Förslaget redovisar en föråldrad syn på hur arbetsorganisationen ser ut. TCO delar utredarens uppfattning om att det är av stor vikt att fler kvinnor finns på ledande befattningar, men även att kvinnor har möjliga karriärvägar. TCO anser därför att den föreslagna redovisningen vidgas och preciseras. Redovisningen ska gälla chefer, antal kvinnor i ledningsgrupper och styrelser, specialister, experter, projektledare, samordnare, controllers etc. För att uppnå en ökad jämställdhet krävs en redovisning av både kvinnor och män i nämnda befattningar. Även chefer som inte är arbetsledare påverkar verksamhetens innehåll, utformning, omfattning etc. Det är väsentligt för jämställdhetens skull med en jämn könsfördelning på sådana positioner. Förmodligen avses att redovisningen ska göras i jämställdhetsplanen. Än mer intressant vore det om företagen, organisationerna och myndigheterna var skyldiga att ha med denna uppgift i årsredovisningen.

TCO föreslår också att det i Jämställdhetslagen även görs tydligt att företrädare för de anställda ska delta vid upprättande av jämställdhetsplanen, på samma sätt som det i Arbetsmiljölagen framgår att skyddsombudet ska delta när det gäller upprättande av handlingsplan för arbetsmiljön.

Problemet med osakliga löneskillnader kan enligt TCOs uppfattning begränsas genom att de fackliga organisationerna skaffar sig ett inflytande över ingångslönerna.

Hur de föräldraledigas löner hanteras har också stor betydelse för om osakliga löneskillnader uppstår eller inte. En förstärkning av Föräldraledighetslagen avseende lönefrågan borde övervägas, då löneefterläpningen i samband med föräldraledighet är ett allmänt känt problem.

TCO ställer sig positiv till den diskussion som utredaren föreslår att regeringen ska inbjuda arbetsmarknadens parter till beträffande modeller för att i lokala förhandlingar komma åt löneskillnader som saknar saklig grund. TCO anser att en sådan diskussion i första hand bör syfta till att hitta modeller, för att i lokala förhandlingar komma åt osakliga löneskillnader.

### **Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)**

SAF avvisar förslagen. Dessa kan inte betraktas som förtydligande, utan innebär en allvarlig utvidgning av lagens räckvidd. Utredaren föreslår att fackliga företrädare skall ges tillgång till individuella löneuppgifter. Förslaget innebär en avsevärd utvidgning av lagen, samtidigt som det utgör ett betydande ingrepp i den personliga integriteten. Förslaget avvisas därför. En ytterligare konsekvens av förslaget vore att fackliga organisationer skulle delta i själva kartläggningsarbetet, vilket inte var regeringens avsikt med att införa denna skyldighet för arbetsgivare. Förslaget avvisas även med hänvisning till denna konsekvens. Vi vill erinra om att regeringens avsikt med lönekartläggningen var att arbetsgivaren ur ett könsperspektiv skulle granska lönesättningen och lönenivåerna för kvinnor och män. Kartläggningens resultat skulle sedan, enligt regeringen, tjäna som utgångspunkt för ett mer detaljerat studium och analys. "Hur ett sådant mer detaljerat arbete skall gå till måste emellertid", skriver regeringen, "stå varje arbetsgivare fritt att avgöra i samråd med arbetstagarorganisationen". Lagstiftaren har således inte avsett att de fackliga organisationerna skall delta i utförandet av kartläggningen. Regeringen har inte heller med reglerna om samverkan avsett att de lokala fackliga organisationerna skall ha tillgång till individuella löneuppgifter.

Arbetsgivaren skall årligen redovisa åtgärder mot löneskillnader. Utredaren föreslår att arbetsgivaren åläggs en skyldighet att i den årliga jämställdhetsplanen redogöra för åtgärder mot löneskillnader, dvs att rapportera om vad som gjorts för att rätta till föregående års skevheter och hur mycket pengar som lagts på att rätta till löneskillnader. Utredarens förslag är inte att betrakta som ett förtydligande av lagen, snarare utgör det en utvidgning av arbetsgivarens skyldigheter såsom dessa beskrivs enligt propositionen till nuvarande lag.

Utredaren föreslår att lagen bör ändras så att det framgår att kvinnors och mäns löner skall kunna jämföras mellan olika befattningstyper. Förslaget innebär därmed en onödig detaljföreskrift och bör inte genomföras. Redan nu framgår av lagen 9 a att det kan bli aktuellt med en sådan jämförelse. Vi misstänker att en ytterligare detaljregering av lagen i detta hänseende kommer att kunna leda fram till obefogade krav på användning av särskilda klassificeringssystem, vilka många företag avskaffat där de varit hämmande för en utveckling, av lönesättningen.

Utredaren föreslår att jämställdhetslagen kompletteras med ett krav på arbetsgivaren att årligen redovisa andelen kvinnliga arbetsledare. Ett sådant specificerat krav på redovisning är överflödigt. I de råd som i alla sammanhang lämnas som vägledning inför upprättandet av arbetsgivarens årliga jämställdhetsplan är kartläggningen av antalet kvinnor och män i olika arbeten och på olika nivåer ett av de första som nämns. Förslaget avvisas.

Om förslagen genomförs, innebär det att de lagfästa kraven på arbetsgivare utökas på ett allvarligt och oacceptabelt sätt. Det framgår allt tydligare att det steg för steg sker en förskjutning av syftet med de årliga jämställdhetsplanerna. Från att ursprungligen ha varit avsedda att utgöra underlag för arbetsgivarnas egna planering av aktiviteter för jämställdhet, krävs att planerna formuleras så att de på alla tillämpliga områden förklarar sitt innehåll och planerade aktiviteter för externa granskare. Därigenom blir jämställdhetsplanerna mer instrument för uppgifts lämnande till myndigheter än företags interna arbetsmaterial.

### **Arbetsgivarverket**

Arbetsgivarverket ser inte några behov av förtydliganden av jämställdhetslagen vad gäller krav på uppföljning av åtgärder som följd av kartlägningsarbetet att kravet redan finns framgår tydligt av sista stycket i 11 §. Generellt anser Arbetsgivarverket att både detta och det första s.k. förtydligandet bör undvikas av det skälet att de lätt kan uppfattas som att avsikten är en utvidgning av lagen.

Beträffande förslaget att andelen kvinnliga arbetsledare ska redovisas, konstaterar Arbetsgivarverket att begreppet "arbetsledare" är svårt att definiera så att redovisningen blir meningsfull. Dessutom är det olyckligt om redovisningen detaljregleras ytterligare. Det gynnar inte utvecklingen av ett aktivt och positivt förhållningssätt till arbetet för jämställdhet.

Om jämställdhetslagen tillförs text som ger fackliga företrädare rätt att få del av löneuppgifter är detta enligt Arbetsgivarverkets uppfattning inte ett förtydligande utan en utvidgning av lagen. Ett tillägg av detta slag skulle få stor principiell betydelse och kräver därmed en mer ingående analys och konsekvensutredning än den som finns i utredningen.

Generellt gäller att ställningstagandena till förslagen som rör jämställdhetslagen försvåras av att inga författningstexter presenteras.

Arbetsgivarverket ser inga behov av att jämställdhetslagen förtydligas i fråga om att kvinnors och mäns löner ska kunna jämföras mellan olika befattningstyper.

Nuvarande texter i 18 § om att man jämför arbeten som "är att betrakta som lika eller likvärdiga" och i 9 a § om att arbetsgivare ska kartlägga löneskillnaderna "mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare" är tillräckligt tydliga. F.ö. kan noteras att begreppet "befattningstyper" inte är något entydigt begrepp.

Om jämställdhetslagen tillförs text som ger fackliga företrädare rätt att få del av löneuppgifter är detta enligt Arbetsgivarverkets uppfattning inte ett förtydligande utan en utvidgning av lagen. Ett tillägg av detta slag skulle få stor principiell betydelse och kräver därmed en mer ingående analys och konsekvensutredning än den som finns i utredningen.

### **Landsorganisationen i Sverige (LO)**

Efter granskning av jämställdhetsplaner från ett antal olika företag och olika branscher kan vi konstatera att planerna är otydliga och att de inte uppfyller jämställdhetslagens intentioner vare sig beträffande krav på aktiva åtgärder eller kraven på lönekartläggning. De har oftast karaktären av otydliga målformuleringar. Företag och organisationer ignorerar i allt för hög grad jämställdhetslagens bestämmelser genom att inte ha ett aktivt och planmässigt jämställdhetsarbete. Arbetsgivare har sällan aktiva åtgärder när det gäller att anpassa arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män (§4). Man kan inte utgå från att de

flesta arbetsplatser är "könsneutrala", utan skälet är att man på arbetsplatsen faktiskt inte kartlagt om så är fallet.

Det görs en traditionsbunden arbetsfördelning och ingen reflekterar över varför kvinnor och män hamnar på olika arbetsuppgifter. Det har gjorts flera statistiska bearbetningar som visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män till största delen uppstår i de åldrarna när familjebildningen sker. Bland unga kvinnor och män (18-25 år) hittar vi små eller inga löneskillnader. Med stigande ålder ökar löneskillnaderna förmodligen till följd av att kvinnor stannar hemma för att vara föräldralediga och män i stället väljer att arbeta, göra karriär och utvecklas i sitt arbete. När kvinnorna sedan kommer tillbaka till arbetslivet, är de efter i karriär och löneutveckling.

Det finns tillgänglig statistik som tyder på att denna skillnad sedan består. Löneskillnaderna som uppstått under småbarnstiden håller i sig resten av det yrkesverksamma livet. De ökar lite. De minskar inte heller. Det är ytterst få jämställdhetsplaner som innehåller aktiva åtgärder när det gäller att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Goda exempel på aktiva åtgärder för att motverka sexuella trakasserier är lika svåra att hitta i jämställdhetsplanerna. De paragrafer som ibland genererar aktiva åtgärder är den om att främja en jämn könsfördelning av kvinnor och män på arbetsplatsen och den om att verka för att underrepresenterat kön ska uppmanas att söka lediga jobb. Tyvärr är det de arbetsplatser som är "enkönade" som inte har aktiva åtgärder här, utan de som kommit en bit på väg.

Lönekartläggningen finns i en del jämställdhetsplaner. Den är oftast inte heltäckande och den genererar inte aktiva åtgärder. Det är dessutom så att många arbetsgivare inte öppet redovisar samtliga löner för den fackliga organisationen. Den paragraf i lagen som trots allt gjort att en del hänt är § 10 som ålägger arbetsgivare med fler än nio anställda att faktiskt göra en jämställdhetsplan. Många arbetsgivare gör också planer men fortfarande är det så att många, trots skyldigheten, överhuvudtaget inte gör någon plan. För att den nuvarande jämställdhetslagen ska kunna fungera som ett bra verktyg i arbetet med att skapa ett jämställt arbetsliv och för att kunna få igång de förändringsprocesser som behövs krävs flera åtgärder. Jämställdhetslagen tas inte på allvar därför krävs det förstärkningar i lagen.

LO föreslår att det med bakgrund av sina svårigheter att kunna jämföra kvinnors och mäns löner i olika befattningar också krävs en tydlig skrivning i lagen för att så ska kunna vara fallet. Vidare anses att fackliga företrädare ges rätt att få del av de löneuppgifter som behövs för att kunna göra lönekartlägningsarbetet.

Jämställdhetslagen måste tillföras skrivningar som ålägger arbetsgivaren att delge de fackliga organisationerna ALLA de uppgifter de behöver för att kunna medverka i kartläggningsarbetet, inbegripet aktuella individuella löneuppgifter på personer i samtliga löntagarkollektiv.

LO föreslår även att arbetsgivaren ska vara skyldig att göra en heltäckande kartläggning av arbetsplatser med mer än nio anställda. Det är en förutsättning för att kunna veta hur det ser ut och vilka aktiva åtgärder som måste till. Skyldigheten att kartlägga omfattar idag endast lönekartläggningen. Den måste innehålla kartläggning av hela arbetsplatsen och kopplas till de aktiva åtgärder arbetsgivaren ska vidta; arbetsförhållanden, möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap, sexuella trakasserier, utbildning, kompetensutveckling, rekrytering, antal kvinnliga chefer och arbetsledare.

Samt att arbetsgivaren vid den årliga kartläggningen ges skyldighet att redovisa vilka åtgärder man vidtagit i anledning av föregående års kartläggning.

LO anser vidare att de fackliga organisationerna får möjlighet att gå till Jämställdhetsnämnden och begära vitesföreläggande på en arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter enligt paragraferna om aktiva åtgärder. Idag är det enligt 355 endast JämO som har denna möjlighet.

Utredningen konstaterar att de många deltidsjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsmöjligheter och usla pensioner.

LO's kvinnor, särskilt inom Kommunalarbetarförbundet, Handelsanställdas förbund och Hotell- och Restauranganställdas förbund är i mycket stor utsträckning ofrivilligt både deltids- och visstidsanställda. När det gäller att komma tillrätta med ofrivilliga sådana anställningar har utredaren inget förslag. LOs uppfattning är att allas möjlighet till en egen försörjning är grundläggande för jämställdheten. Heltid ska vara en rättighet både för kvinnor och män. Deltid ska vara en möjlighet. LO föreslår att det utreds om denna fråga kan tillföras lagstiftningen.

I jämställdhetslagen saknas en definition av vad som menas med indirekt diskriminering. Däremot finns en definition i förarbetena till lagen. Den definitionen stämmer väl överens med den i EU-rätten. I EU-rätten finns och används inte förarbeten som i den svenska lagstiftningen. Det kan bli problem för den svenska medborgare som vill få sitt fall prövat i EU-domstolen. LO föreslår att EUs definition på indirekt diskriminering tillförs i jämställdhetslagen.

**Lunds universitet**

Förslagen om jämställdhetslagens förtydligande och tillägg är alla nödvändiga för att kunna göra korrigeringar av det aktuella läget och följa upp förändringsarbete. Kravet att kunna jämföra löner för olika befattningstyper förutsätter bättre utvecklade värderingsmetoder än vad som står till buds idag.

**Umeå universitet**

Framför allt avser förslaget att göra jämförande lönestatistik mellan kvinnor och män mera öppet tillgänglig. Detta är en angelägen åtgärd som vi stöder. Om det sedan ska ske via lagstiftning eller frivilliga överenskommelser mellan parterna, kan enligt vår mening diskuteras.

**Uppsala universitet**

Universitetet instämmer i utredningens förslag om att kvinnors och mäns löner ska kunna jämföras mellan olika befattningstyper, att arbetsgivaren bör (eller snarare: ska) ansvara för att hålla uppgifter tillgängliga inför lokalt kartläggningsarbete, att löneskillnader mellan könen redovisas och vad som har gjorts för att rätta till dem, samt andelen kvinnliga arbetsledare.

**Göteborgs universitet**

Förslaget att andelen kvinnliga arbetsledare skall bedömas relativt könssammansättningen av de anställda kan bli otydlig. Består de anställda till 80% av män är det rimligt i så fall med enbart 20% kvinnliga arbetsledare. Det kommer knappast att öka andelen kvinnor om de inte kan ökas av andra skäl. En tydlig föreskrift att alla arbetsplatser skall sträva efter att ha minst 40% anställda av vardera könet vore kanske på sin plats som komplettering.

**Linköpings universitet**

Vi tycker det är bra att jämställdhetslagen förtydligas i enlighet med utredningens förslag. Det är därvid viktigt att bestämmelserna om jämförelser mellan olika befattningar ges en sådan utformning som anges i andra stycket på sid 195.

**Högskolan i Karlstad**

Vi anser att det inte enbart handlar om att redovisa andelen kvinnliga arbetsledare varje år, utan även om att redovisa andelen kvinnor och män i olika yrkeskategorier, på olika avdelningar/enheter/arbetsgrupper etc. och på olika befattningsnivåer. Att finna verktyg och metoder för detta är vidare något som bör uppmärksammas i framtida forskning.

**Riksrevisionsverket (RRV)**

I betänkandet saknas en utvärdering och analys av vilka möjligheter som ryms inom befintlig jämställdhetslag. Inte heller redovisas någon analys av förutsättningarna för att förslagen ska bli effektiva.

**Riksskatteverket (RSV)**

RSV avstyrker utredningens förslag om förtydligande och komplettering av jämställdhetslagen. Att jämföra kvinnor och mäns löner oavsett befattningskategori kan enligt RSVs bedömning inte ge en rättvisande bild, oavsett metod. Beträffande de övriga förslagen konstaterar RSV att en förtydning och komplettering av lagen inte kommer att påverka myndighetens jämställdhetsarbete då RSV redan arbetar på detta sätt.

**Statistiska Centralbyrån (SCB)**

Utredningen föreslår att Jämställdhetslagen kompletteras med krav på årlig redovisning av andelen kvinnliga arbetsledare, på alla nivåer. SCB har redan tidigare två gånger på uppdrag av regeringen gjort en kartläggning av antal och lön för kvinnliga och manliga chefer inom olika delar av privat och offentlig sektor, baserad på officiell löne- och selsättningsstatistik för 1990 respektive 1995. Särredovisning har också gjorts efter ålder och utbildning.

Verket anser att det skulle vara av stort värde att regelbundna uppföljningar görs av antal och lön för kvinnor och män i ledande ställning inom olika delar av arbetsmarknaden. SCB är positiv till att åta sig sådana uppdrag.

### **Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

JämO har i skrivelse till Arbetsmarknadsdepartementet framfört förslag på förändringar av Jämställdhetslagens regler om lönekartläggning och lönediskrimineringsförbud. Bestämmelsen om lönekartläggning har varit i kraft i nästan 4 år och JämO har utvärderat hur den fungerat. JämO har mot bakgrund av denna utvärdering föreslagit att jämställdhetslagens 9a § förtydligas på två punkter där det är vanligt med missuppfattningar eller där råder delade meningar om lagens innebörd. Det ena gäller att kvinnor och mäns löner ska kunna jämföras oavsett att det är olika typer av befattningar. Det andra gäller att fackliga företrädare ska ha rätt att få ta del av de löneuppgifter som behövs för kartlägningsarbetet. JämO tillstyrker därför förslaget på dessa förtydliganden från utredningen. JämO har också tidigare föreslagit att de fackliga organisationerna i likhet med JämO ska få möjlighet att begära vitesföreläggande i jämställdhetsnämnden. Det skulle enligt JämO mening vitalisera jämställdhetsarbetet och markera de fackliga organisationernas ansvar och betydelse för jämställdhetsarbetet. JämO stöder därför utredningens förslag i detta hänseende.

I detta sammanhang vill JämO framföra att EGs bevisbörderegler måste implementeras i jämställdhetslagen, vilket bl a innebär att indirekt diskriminering och proportionalitetsprincipen definieras i lagtexten. JämO har också tidigare föreslagit att regeringen ska göra en översyn av bevisbörderegler i lagtexten samt göra de klarlägganden i förarbetena som behövs för att reglerna i jämställdhetslagen ska tillämpas konformt med EG-rätten.

Utredaren föreslår att jämställdhetslagen kompletteras med krav om att företag och organisationer årligen redovisar andelen kvinnliga arbetsledare. Det är ett bra förslag men JämO anser att företag och organisationer skall redovisa alla anställda efter kön och befattning med en särskild redovisning av chefer och arbetsledare på olika nivåer i organisationen efter kön.

### Arbetslivsinstitutet

Under rubriken "Kartläggning" betonar utredningen vikten av en regelbunden granskning av löneskillnader mellan kvinnor och män och att en sådan granskning eller kartläggning sker på grundval av jämförelser mellan olika befattningstyper.

Detta förutsätter att befintliga instrument för arbetsvärdering prövas och utvärderas och även att metoder och instrument för arbetsvärdering vidareutvecklas för att möjliggöra jämförelser mellan olika befattningstyper. I förslagsdelen om "Framtida forskning" påtalas behovet av mer forskning för att utveckla instrument för arbetsvärdering och att studera effekterna av tillämpningen av dessa instrument. Arbetslivsinstitutet stöder i princip utredningens förslag om att ett förtydligande i jämställdhetslagen i detta avseende är önskvärt. En förutsättning för att ett sådant förtydligande blir meningsfullt är dock att lämpliga värderingsinstrument är utarbetade. Utredningens förslag om ett förtydligande av jämställdhetslagen omfattar en årlig redovisningsskyldighet från arbetsgivarna hur eventuella löneskillnader rättats till. Här råder oklarhet såtillvida att förslaget inte anger till vilken instans redovisningen skall ske. Arbetslivsinstitutet menar att detta behöver anges. Arbetslivsinstitutet har inget att invända mot förslaget om en komplettering av jämställdhetslagen med krav på en årlig redovisning av andelen kvinnliga arbetsledare, men föreslår att redovisningen gäller kvinnor i arbetsledande befattningar eller med arbetsledande funktion. Begreppet arbetsledare kan begränsa tanken till en traditionell, hierarkisk arbetsorganisation med en formell arbetsledarbefattning, som i dagens arbetsliv ofta ersatts av en gruppbaserad arbetsorganisation med nya former av arbetsledande ansvar. Arbetslivsinstitutet har i detta yttrande inte att ta ställning till det nya medlingsinstitutet, dess befogenheter och organisation. Detta har skett i annan ordning.

Vi menar här att den verksamhet som det separata organ som utredningen föreslår skall verka för könsneutral lokal lönesättning samordnas med de uppgifter som det nya medlingsinstitutet föreslås få. Därigenom torde vissa samordningseffekter kunna uppnås. Arbetslivsinstitutet menar också att förslaget om att regeringen inbjuder arbetsmarknadens parter till en diskussion för att hitta modeller att komma till rätta med löneskillnader som saknar saklig grund är angeläget för att parterna ska kunna angripa problemet med utgångspunkt i en gemensam plattform.

### **Rådet för arbetslivsforskning**

Rådet instämmer i förslagen om förtydligande av jämställdhetslagen. Rådet ser det som motiverat att jämställdhetslagen förtydligas och kompletteras på det sätt som utredningen föreslår.

### **Jämställdhetsnämnden**

Vad gäller frågorna att kvinnors och mäns löner skall kunna jämföras mellan olika befattningstyper, att fackliga företrädare skall ha rätt att få del av löneuppgifter som behövs för det lokala kartläggningsarbetet samt att redovisning av uppföljningen skall ske anser sig nämnden förhindrad att yttra sig. Anledningen härtill är att nämnden har ett ärende anhängigt, där parterna är oense, avseende dessa frågor. Vidare föreslår utredningen att jämställdhetslagen skall kompletteras med ett krav att företag och organisationer årligen skall redovisa andelen kvinnliga arbetsledare. Nämnden har ingen invändning mot att en sådan reglering införs.

### **Landstingsförbundet**

Det är enligt styrelsens uppfattning svårt att ta ställning till utredarens förslag om förtydliganden och komplettering i Jämställdhetslagen utan ett konkret författningsförslag. Vad gäller jämförelser mellan kvinnors och mäns löner, oavsett om det avser olika befattningstyper, är detta redan idag möjligt med tillgänglig statistikproduktion efter befattningskoder. Gällande jämställdhetslag ger även utrymme för en sådan jämförelse. Problemet är, enligt styrelsens mening, efter vilka kriterier en jämförelse och analys ska göras.

Enligt gällande jämställdhetslag ska i utvärderingen av varje års jämställdhetsplan ingå en redovisning av vilka åtgärder som vidtagits för att rätta till de eventuella osakliga löneskillnader som upptäcktes vid föregående kartläggning. Styrelsen anser att den redovisning som hittills gjorts i vissa delar kan förbättras. Detta kan dock ske utan ytterligare skärpning av uppföljningskravet.

Utredarens förslag om att jämställdhetslagen skall kompletteras med krav på att redovisa antalet kvinnliga arbetsledare kan innebära vissa svårigheter för landstingssektorn. De befattningsbenämningar som används är inte entydiga för arbetsledare i ett och samma landsting och inte över sektorn som helhet. Den typen av statistik kan därför ge endast en summarisk bild av verkligheten.

Styrelsen delar utredarens uppfattning att det är viktigt med en bra könsuppdelad lönestatistik. Den är ett värdefullt underlag för att se till att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte uppstår. Styrelsen vill understryka att nuvarande statistikproduktion och statistiksystem inom landstingssektorn fungerar väl. Det är enligt styrelsens uppfattning svårt att ta ställning till utredarens förslag om förtydliganden och komplettering i Jämställdhetslagen utan ett konkret författningsförslag.

Vad gäller jämförelser mellan kvinnors och mäns löner, oavsett om det avser olika befattningstyper, är detta redan idag möjligt med tillgänglig statistikproduktion efter befattningskoder. Gällande jämställdhetslag ger även utrymme för en sådan jämförelse. Problemet är, enligt styrelsens mening, efter vilka kriterier en jämförelse och analys ska göras.

Enligt gällande jämställdhetslag ska i utvärderingen av varje års jämställdhetsplan ingå en redovisning av vilka åtgärder som vidtagits för att rätta till de eventuella osakliga löneskillnader som upptäcktes vid föregående kartläggning. Styrelsen anser att den redovisning som hittills gjorts i vissa delar kan förbättras. Detta kan dock ske utan ytterligare skärpning av uppföljningskravet.

Vidare föreslås en diskussion på regeringens initiativ mellan arbetsmarknadens parter för att gemensamt hitta modeller för att i lokala förhandlingar komma åt löneskillnader som saknar saklig grund. Styrelsen vill poängtera att genom det s k verksamhetsutrymme som införts i de centrala kollektivavtalen i kommuner och landsting, ett för samtliga arbetstagarorganisationer gemensamt utrymme som arbetsgivaren disponerar, har de lokala parterna getts möjlighet att bland annat prioritera kvinnor och åstadkomma relationslöneförändringar mellan olika yrkeskategorier. Verksamhetsutrymme har haft en mycket positiv effekt för landstingens möjlighet att arbeta med lönebildning. Det har, tillsammans med de skrivningar om prioritering av kvinnodominerade yrkeskategorier som gjorts i de centrala löneavtalen, varit ett verksamt bidrag till att åstadkomma relationsförändringar mellan olika yrkeskategorier inom sektorn. Förutom de möjligheter till en relationslöneförändring som verksamhetsutrymme ger, arbetar landstingen även aktivt för en ökad lönedifferentiering för samtliga yrkeskategorier.

### **Svenska Kommunförbundet**

Jämställdhetslagens bestämmelse om kartläggning av löneskillnader har utan tvivel bidragit till att öka medvetenheten hos arbetsgivarna om risken för osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Samtidigt kan konstateras att bestämmelsen inneburit ökad administration och avsevärda svårigheter när det gäller bl. a. tolkning av lönestatistik. Utredaren säger i betänkandet "att kvinnors och mäns löner ska kunna jämföras oavsett om de avser olika befattningstyper". Det framstår som oklart vad utredaren avser med sitt uttalande. Förbundet menar att det klart framgår av proposition 1993/94:147 s. 48 att vid kartlägningsarbetet ska göras jämförelser "både inom och mellan arbetstagarna i de skilda kategorierna och typerna av arbete".

Av samma proposition s. 49 framgår att lagstiftarens avsikt med bestämmelsen var "att, genom den ökade synligheten, öka förutsättningarna för ett aktivt och medvetet arbete för jämställdhet och mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på den enskilda arbetsplatsen". Avsikten med den nya bestämmelsen var inte att ingripa i parternas löneförhandlingsarbete. Löneskillnader finns, även i kommunerna, mellan kvinnor och män både individuellt och mellan olika arbeten. Arbetsgivarens uppgift enligt bestämmelsen är att identifiera s. k. osakliga löneskillnader. Kommunerna driver en mycket varierad verksamhet, vilket innebär att ett mycket stort antal typer av arbeten finns i varje kommun, t ex lärare, vårdbiträde, ekonom, parkarbetare. Personalen består till ca 80 % av kvinnor. De flesta arbeten är i stort sett enkönade. Många arbeten utförs dessutom av en liten grupp individer.

Sammanfattningsvis menar förbundet att det är alltför tidigt att dra slutsatsen att kartlägningsparagrafen i Jämställdhetslagen behöver förändras. Paragrafen är relativt ny och kommunerna arbetar fortfarande med att hitta rutiner för hur kartlägningsarbetet ska utföras. I detta arbete bistår förbundet med bl. a. skrifter och annan information. Förbundet vill också återigen framhålla sin tveksamhet till huruvida det överhuvudtaget är möjligt att göra jämförelser mellan arbetsuppgifter och anställningsvillkor av skilda slag, om målsättningen med jämförelsen är att identifiera en osaklig löneskillnad. När det gäller förändringar mellan olika år krävs vidare god statistisk kompetens för att kunna tolka förändringarna. Ökad medvetenhet och kunskap kan, till en del, nås genom att synliggöra fakta.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Förslagen om förtydliganden av och tillägg till jämställdhetslagen tillstyrks. Att hemliga löner försvårar en kartläggning av löner kan inte accepteras. Synliggörandet av faktiska omständigheter är viktigt såväl för framtagande och spridning av ny kunskap som för att ge aktualitet och ökad tyngd åt tidigare kända förhållanden. Länsstyrelsen anser därutöver att länsstyrelserna bör ges ett tillsynsansvar för jämställdhetslagen på regional nivå.

### **Länsstyrelsen i Örebro län**

Förutom de fyra förslagen till åtgärder, föreslår Länsstyrelsen i Örebro län att länsstyrelserna tilldelas tillsynsansvar för hela eller delar av jämställdhetslagen. Länsstyrelsen har lokal kännedom om länets offentliga och privata arbetsplatser och närhet till kunderna. Länsstyrelsernas tillsyn av hela eller delar av jämställdhetslagen skulle öka kontrollen av lagens tillämpning och ge ökad efterfrågan av information inom området.

### **Växjö kommun**

Växjö kommun tillstyrker förslagen. Det är väsentliga ändringar som kan göra den obligatoriska årliga kartläggningen av löner till ett vassare instrument i en strävan att upptäcka och bli kvitt diskriminerande löner. När det gäller redovisning av arbetsledare fördelade på kön måste det klart framgå vilka nivåer i organisationen, det handlar om. Vi vet av erfarenhet att "arbetsledare" är ett något diffust begrepp ibland.

### **Västerås kommun**

Även i detta sammanhang vill vi betona vikten och betydelsen av att företaget/organisationen självt bedriver ett aktivt personal- och lönepolitiskt arbete och successivt genomför eventuella nödvändiga korrigeringar och förändringar. Om så sker är förtydliganden i jämställdhetslagen ej nödvändiga.

### Jämställdhetsarbeters Förening (JA-föreningen)

JA-föreningen anser: -att arbetsplatsernas jämställdhetsplaner skall innehålla förslag till åtgärder som syftar till att få fler män att aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete ska belönas med sänkt arbetsgivaravgift, eller för en statlig myndighet med utökade anslag. Ett bristfälligt resultat i jämställdhetsarbetet leder till större arbetsgivaravgift respektive sänkta anslag till myndigheter.

- att vid löneförhandlingar ska lönepåslagen förhandlas om i kronval, lika för alla löntagare, istället för procent.

Kartläggning är synlighet viktigt. Genom att studera, forska och kartlägga får vi syn på fakta vi inte känt till, och kan därmed göra något åt saken. Det blir mindre utrymme för att gissa och tycka och hävdande av "tolkningsföreträdare" mellan överordnad och underordnad i organisationen. Utredningen förslår att jämställdhetslagen förtydligas och kompletteras, att ett medlingsinstitut inrättas med uppgift att bevaka löneutvecklingen för både kvinnor och män och att lönestatistiken förbättras. Vidare föreslås ett antal förtydliganden av jämställdhetslagen.

JA-föreningen anser att för att komma ifrån det traditionella mannen-som-norm-synsättet behövs könsuppdelad statistik. Jämställdhetslagen behöver förtydligas vad gäller kartläggning. JA-föreningen menar att särskilda åtgärder för jämställdhet behöver riktas till kvinnokollektivet resp manskollektivet. För att ta fram underlag för sådana riktade åtgärder behövs könsuppdelade underlagsuppgifter t ex statistik. Att redovisa andelen kvinnliga chefer försvårar yrkesidentitetsuppfattningen hos de kvinnliga yrkesföreträdarna, eftersom den manliga motsvarigheten aldrig nämns, utan underförstått vara norm.

JA-föreningens föreslår angående förändringar i Jämställdhetslagen, fjärde punkten: att kompletteringen ska avse kravet att redovisa chefer och arbetsledare könsuppdelat i stället för att redovisa andelen kvinnliga arbetsledare.

#### *JA-föreningen föreslår därför*

- att regeringen efterlyser/kräver könsuppdelad statistik på hur olika statsbidrag till kommunerna används fördelat per kön. Om resultatet av en sådan redovisning är ojämnt kan det utgöra utgångspunkt för diskussioner om att minska bidraget. Om resultatet är jämnt kan det leda till ökat bidrag och därmed stimulera kommunen/andra kommuner att öka sina ansträngningar mot kvalitativ jämställdhet.

- att jämställdhetsexperter, i likhet med länsexperter för jämställdhet, inrättas även på central nivå t ex på statliga myndigheter, i syfte att få till stånd konsekvensanalyser och för att myndighetens anslag ska komma kvinnor respektive män till del i samma utsträckning.

- att jämställdhetsexperternas ställning i länen stärks t ex genom att i regleringsbrev till länsstyrelserna ange andelar av förvaltningsanslaget som ska disponeras av jämställdhetsexperten, samt ange andelar av länsstyrelsens utvecklingsmedel för olika expertområden som ska tillfalla respektive kön. Jämställdhetsexperten bör även ha ett tillsynsansvar i likhet med andra expertområden på länsstyrelsen.

### **Nationellt ResursCentrum (NRC)**

Att komma ifrån det traditionella mannen som normsynsättet behövs könsuppdelad statistik. NRC menar att särskilda åtgärder för jämställdhet behöver riktas till kvinnor som grupp resp män som grupp. För att ta fram underlag för sådana riktade åtgärder behövs könsuppdelade underlagsuppgifter t ex statistik och könsuppdelade uppgifter om fördelningen av de regionala utvecklingsmedlen. Att redovisa andelen kvinnliga chefer försvårar yrkesidentitetsuppfattningen hos de kvinnliga yrkesföreträdarna, eftersom den manliga motsvarigheten aldrig nämns, utan underförstås vara norm.

#### *NRC föreslår*

- att kompletteringen ska avse kravet att redovisa chefer och arbetsledare könsuppdelat i stället för att redovisa andelen kvinnliga arbetsledare.

### **Fredrika Bremer Förbundet**

FBF stöder förslaget om att förtydliga och komplettera Jämställdhetslagen, men anser att skrivningarna ska vara starkare. Vi föreslår, att löneskillnader samt åtgärder för att komma tillrätta med dessa, ska komma att ingå i arbetsgivarnas årsbokslut, och genomgå granskning av revisorerna.

Detta skulle även underlätta för JämO, som då kan begära att få se ett begränsat underlag, utdrag ut revisionsberättelsen eller del ur årsbokslutet, och på så sätt mer effektivt hinna granska fler arbetsgivare. I ett nästa steg kan detta även kopplas till jämställdhetsmärkning. Att öka kunskapsmängden är alltid eftersträvansvärt. Därför är rapporter om löneutvecklingen positiva. Det föreslagna medlingsinstitutet skulle kunna ha kopplingar till JämO, medan lönestatistiken bör ligga på arbetsmarknadens parter. Att inbjuda arbetsmarknadens parter till diskussion om löneskillnader stöder FBF, bland annat med hänvisning till ovanstående angående kartläggning.

## 4 Konsekvensanalyser

### 4.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att regeringen tar initiativ till en ökad granskning av hur politiska beslut påverkar kvinnor och män. Denna konsekvensanalys bör göras på alla nivåer i samhället, från förändringar inom kommundelens omsorg till beslut om statsbudgetens fördelning. Kunskap som kan underlätta granskningen finns bland annat i denna utredning.

### 4.2 Remissinstanserna

En övervägande majoritet av de 26 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är positiva till förslaget. Ett fåtal instanser tar ej ställning till förslaget.

#### **Sveriges Akademiker Centralorganisation (SACO)**

Konsekvensanalyser av detta slag är inte enkla eller entydiga. Det viktiga är enligt SACO att få till stånd ett tänkande som innebär att man inför beslut reflekterar över hur män och kvinnor påverkas. Vidare är tillväxtperspektivet viktigt; med högre tillväxt i samhällsekonomin ökar skattebasen.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO vill påminna om vad regeringen skrev i jämställdhetspropositionen "Delad makt, delat ansvar" (proposition. 1993/94:147). "Den politik som fastställs av regering och riksdag omsätts på kommunal nivå i praktiska åtgärder. Den ökande decentraliseringen och det kraftiga förändringsarbete som pågår i våra kommuner gör det allt viktigare att jämställdhetsperspektivet beaktas i all kommunal verksamhet. Allmänt visar erfarenheterna hittills på att kommunerna (med vissa undantag) ännu inte hunnit så långt i sitt jämställdhetsarbete, varken i rollen som arbetsgivare eller i sitt utåtriktade arbete.

Regeringen menar att detta är otillfredsställande eftersom det är på den kommunala nivån som ett aktivt jämställdhetsarbete har störst betydelse. Det är där viktiga när tjänster utförs som är av avgörande betydelse för den enskilda individens liv och arbete".

Mot bakgrund av ovanstående vill TCO tillstyrka utredningens förslag att konsekvensanalyser skall göras av alla beslut som berör kommunal eller statlig verksamhet. TCO vill understryka att det är viktigt att könsanalysen påbörjas redan i beslutsprocessens inledningsskede och genomförs i varje steg så att konsekvensanalysen inte blir en efterhandskonstruktion. I utredningens bakgrundstext till förslaget sägs att konsekvensanalysen ska göras av alla viktiga beslut. Eftersom det kan finnas olika uppfattningar om vilka beslut som är viktiga, med avseende på deras omfattning eller följder, är det av betydelse vem som har tolkningsföreträdet. Regeringen måste också visa på metoder för hur konsekvensanalysen skall bli en del av det dagliga arbetet. Kommunförbundet bedriver f.n. ett projekt där en metod har tagits fram som ska syfta till det som utredningen föreslår. SCB arbetar också med en metod "genderanalys" av statistik. Det är viktigt att denna kunskap sprids och att ytterligare metoder också utvecklas.

De senaste årens nedskärningar har särskilt drabbat den offentliga sektorn och därmed framför allt kvinnorna. En granskning bör göras av hur kvinnornas situation påverkas.

TCO vill uppmärksamma Boverkets utredning om jämställdhetsaspekter på fysisk planering och byggd miljö (Boverket rapport 1996:4). Ett exempel på en positiv utredning, där hänsyn till kön givit tydliga utslag. Boverket har på regeringens uppdrag gjort utredningen.

TCO vill påpeka att det måste finnas en väl utbyggd och kvalitativt god barnomsorg och att man måste ha rätt att behålla daghemsplassen vid arbetslöshet. Förutsättningarna för arbetslösa att behålla daghemsplassen är enligt TCO olika i olika kommuner.

**Landsorganisationen i Sverige (LO)**

LO stöder utredningens förslag. Det är inte svårt att hitta en rad exempel i de senaste årens åtstrammingspolitik på frånvaron av konsekvensanalyser, beträffande målen för jämställdhet. LOs kvinnor i offentlig sektor har drabbats dubbelt både som anställda och som brukare av välfärdens tjänster.

**Lunds universitet**

Förslaget förtjänar att stödjas. Detta är ett krav som borde ställas på alla beslut inte bara ur jämställdhetssynpunkt. Om sådana generella regler införs är det angeläget att de också följs upp i ett senare skede. Alla konsekvenser kan inte upptäckas och bedömas på förhand.

**Umeå universitet**

Denna åtgärd är positiv anser Umeå universitet. Man kan dock tillägga att sådana analyser redan förekommer eller håller på att införas på åtskilliga håll.

**Göteborgs universitet**

Göteborgs universitets förslag är att regeringen skall se till att politiska beslut på kommunal och statlig nivå baseras på konsekvensanalyser för kvinnor och för män. Motsvarande krav på granskning finns inom ramen för SOU - systemet. Det borde vara en självklarhet att alltid studera vilka följder politiska handlingsalternativ kan få inte bara med avseende på socioekonomiska grupper, inkomstkategorier, medborgargrupper, hushållstyper, ålderskategorier etc. - utan också ur könsmässig synvinkel. Erfarenheter visar tyvärr att sådan granskning lätt blir plikt-skyldiga och nedprioriterad.

### **Linköpings universitet**

Vi är tveksamma till att varje beslut som fattas av en kommunal eller statlig myndighet skall granskas ur jämställdhetssynvinkel. Det kan lätt få absurda konsekvenser i det praktiska utövandet. Att sådan granskning behöver göras i många sammanhang är riktigt, men hur det skall utföras i praktiken behöver belysas ytterligare.

### **Statens förnyelsefond**

I ett avslutande kapitel behandlar Kvinnomaktutredningen olika framtida insatser för att sprida kunskap om kvinnors och mäns ekonomiska resurser. Här nämns också att Stiftelsen Näringslivets Ledarskapsakademi etablerades 1995 som ett resultat av betänkandet "Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap". Stiftelsens ändamålet är att ge kunskap om organisations- och ledarskapsfrågor ur ett makt och könsperspektiv. En fråga för framtiden är hur vi kan lära av varandra med syfte att uppnå ökad jämställdhet i samhället och arbetslivet. Ett sådant lärande vinner på att utveckling och erfarenhetsspridning kan ske över sektorgränserna i samhället. Vi behöver därmed hitta former för att sprida erfarenheter, skapa ökad dialog och reflektion kring de försök som har gjorts och görs inom olika samhällssektorer och av olika huvudmän. Vi behöver med andra ord skapa "bryggor" mellan olika delar av samhället. Det kan handla om nya samarbetsformer och kontaktvägar mellan exempelvis Stiftelsen och andra utvecklingsaktörer bland frivilligorganisationer, utbildningsanordnare, den statliga och övriga offentliga sektorn.

Gemensamma insatser och enklare spridning av erfarenheter mellan sektorer kan öka möjligheterna att samla krafterna för att åstadkomma en snabbare utveckling mot ett jämställt samhälle och ett jämställt arbetsliv. Det är inte bara "enkönade grupper som riskerar att bli enfaldiga" som utredningen mycket riktigt konstaterar. En bredare utblick och omvärldsanalys baserad på en mångfald i erfarenheter och samhällskompetens kan ge nya lösningar på gamla problem.

### **Statistiska Centralbyrå (SCB)**

Kartläggningar och analyser behöver göras inom olika politikområden, på central, regional och lokal nivå. Detta gäller bland annat utredningens förslag till ökad granskning av hur politiska beslut påverkar kvinnor respektive män. Beslut som rör statlig och kommunal verksamhet skall föregås av en granskning av hur kvinnor och män påverkas.

Enligt § 10 i statistikförordningen skall individbaserad officiell statistik vara könsuppdelad, när inte särskilda skäl talar däremot. Detta ger goda möjligheter att ta fram och analysera könsuppdelad statistik inom olika områden. Sveriges statistiska databaser erbjuder ett brett och djupt statistikmaterial. Nya databaser som möjliggör longitudinella studier på individnivå är också under uppbyggnad. SCB kan på uppdragsbasis göra specialbearbetningar av befintlig statistik och genomföra nya undersökningar.

### **Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

Under 1997-1998 har det material som JämO tagit del av haft mycket få konsekvensbeskrivningar med könsperspektiv. Större vikt måste läggas vid mainstreaming och ett större ansvar på utredare m.fl. att beakta detta direktiv. JämO anser att konsekvensbeskrivningar med könsperspektiv också ska finnas till alla politiska beslut i alla politiskt styrda verksamheter och således genomsyra hela den offentliga verksamheten.

### **Ungdomsstyrelsen**

Ungdomsstyrelsen instämmer i förslagen om konsekvensanalyser. Ett exempel från Ungdomsstyrelsens verksamhetsområde där sådana är angelägna är t.ex. kommunens fritids- och kulturpolitik där fritidsvane-studier kan användas för att analysera kommunala satsningar ur ett fördelningsperspektiv.

### **Arbetslivsinstitutet**

Skillnaderna mellan formella rättigheter och praktiskt utfall är omfattande, inte minst när det gäller könsrelationer i den politiska sfären och i arbetslivet. Kvinnor och män befinner sig i olika positioner och har olika möjlighet att kunna ta till vara de formella rättigheterna.

Institutet tillstyrker därför förslagen om konsekvensanalys rörande beslut som berör kommunal eller statlig verksamhet när det gäller effekter för kvinnor och män.

Här vill Arbetslivsinstitutet påpeka att i flera länder utförs oberoende värderingar av statsbudgetens konsekvenser ur ett könsperspektiv i samband med dess offentliggörande. Ett initiativ på detta område är angeläget.

### **Rådet för arbetslivsforskning**

Rådet instämmer i utredningens förslag om att alla beslut som berör offentlig verksamhet bör föregås av en konsekvensanalys med jämställdhetsperspektiv. Utredningen föreslår att även beslut som berör kommunal eller statlig verksamhet föregås av en granskning av hur kvinnor och män påverkas, vilket rådet anser vara högst rimligt.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

Ett av utredningens förslag är att regeringen ska se till att politiska beslut baseras på konsekvensanalyser, i det här fallet är det givetvis konsekvenser för kvinnor och män som åsyftas. Det borde vara en självklarhet att alltid beakta vilka följder politiska handlingsalternativ kan få inte bara med avseende på socioekonomiska grupper, inkomstkategorier, medborgargrupper, hushållstyper, ålderskategorier etc utan också ur könsmässig synvinkel. Samtidigt måste sägas att på många områden är det ytterst vanskligt att avgöra vad politiska beslut kommer att leda till. Vetenskapen har ofta mycket begränsade möjligheter att uttala sig om framtida tillstånd.

### **Landstingsförbundet**

Förbundsstyrelsen biträder utredarens förslag. Det kan innebära ett bättre beslutsunderlag och i sig utgöra ett verktyg för att aktivt arbeta med s k mainstreaming i landstingens verksamheter. Den kunskap som hittills erhållits via bl a Svenska Kommunförbundets JämKomprojekt och i det för Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet gemensamma projektet "Jämställda nämnder och styrelser" utgör exempel på hur man kan arbeta för en medveten genuskonsekvensanalys och förbättrade arbetsformer.

### **Svenska Kommunförbundet**

Svenska Kommunförbundet instämmer i att statistik och kunskap synliggör och är en förutsättning för att analyser av politiska besluts effekter för kvinnor och män ska vara möjliga. Att underlag för politiska beslut redovisar könsmässiga konsekvenser är i sin tur en grundläggande förutsättning för att arbeta politiskt i jämställd riktning.

Det generella direktiv om konsekvensanalyser ur jämställdhetsperspektiv som åläggs utredningar och kommittéer på statlig nivå har hittills inte visat sig ha det genomslag som förväntats. Trots stark styrning (med ett obligatoriskt åläggande) har således konsekvensanalyser genomförts i begränsad omfattning.

Förbundets erfarenheter på detta område härrör från JämKomprojektet, där medlen var andra än central styrning. Projektet byggde på kommunernas beslut och vilja att arbeta med jämställdhet i sina verksamheter och en mycket viktig del av arbetet var att "lämna över" till kommunerna att själva driva och utforma sitt arbete, sina undersökningar och kartläggningar. Förbundets roll var att stötta detta arbete genom att föra över sakkunskap, metoder och erfarenheter. Detta innebar att de lokala JämKom-projekten kom att se mycket olika ut. Gemensamt var att samtliga arbetade med 3R-metoden. En viktig erfarenhet från projektet är att många uppgifter redan idag är möjliga att ta fram med existerande system i kommunerna, men dessa är inte tillräckligt utvecklade och uppgifterna tas inte heller fram rutinmässigt.

Fortfarande saknas, dessutom forskningsbaserade kunskaper och mer sofistikerade instrument och metoder för att arbeta med jämställdhet i de kommunala verksamheterna. Bristen på kunskap och konkreta metoder kan tänkas vara ett större hinder än brist på styrning, vilket i så fall skulle kunna vara en förklaring till jämställdhetsdirektivets begränsade genomslag på statlig nivå. Man vet helt enkelt inte hur man ska gå tillväga och vad som ska analyseras. Utredningen är emellertid mycket oklar vad gäller själva åtgärderna. Det går inte att utläsa om utredaren tänker sig lagstiftning och i så fall på vilket sätt, eller om det är fråga om villkorade resurser från statens sida till kommunerna. Denna oklarhet gör det svårt att förhålla sig till förslaget. Utredaren konstaterar att det är både svårt och olämpligt att statligt styra kommunala beslut, men talar om att staten bör påverka normer och regelverk i landsting och kommuner. Förbundet kan instämma i målet och nödvändigheten av konsekvensanalyser, men ställer sig frågande till vilka medlen bör vara och vilka medel som åsytas av utredningen. Det är viktigt att värna den lokala demokratin och självstyret och för att arbetet ska vara långsiktigt är det viktigt att det bygger på den lokala demokratiska viljan, på lokala förutsättningar och bärs av den kommunala strukturen. Central styrning leder inte nödvändigtvis i önskad riktning. Det vittnar erfarenheter från andra områden om - utredaren konstaterar detta själv i samband med jämställdhetsmärkning.

Statens roll i att utveckla statistik, metoder och analyser är emellertid viktig också för kommunernas möjligheter att arbeta med jämställdhet. Här finns fortfarande mycket arbete kvar att göra av utredningar, departement och myndigheter i staten. Blir staten bättre på sina analyser, kan det vara till hjälp för kommunerna att göra lokala jämställdhetsanalyser.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Statliga utredningar och kommittéer har redan idag uppdraget att granska vilka effekter deras förslag kan få för kvinnor och män. Hallands län föreslår att detta skall gälla även för kommunal verksamhet. Att i förväg granska konsekvenserna av olika åtgärder för kvinnor och män är viktigt. Förslaget tillstyrks därför. Ett sådant krav skulle med fördel kunna ställas på allt förändringsarbete som rör människor, såväl i offentlig som privat verksamhet.

**Länsstyrelsen i Örebro län**

Länsstyrelsen vill poängtera vikten av detta förslag.

**Länsstyrelsen i Norrbottens län**

Det är utomordentligt angeläget att föreslagna konsekvensanalyser genomförs över sådana beslut som berör kommunal och statlig verksamhet och de olika effekter de får för kvinnor och män. Det är också väsentligt att denna sorts kunskap förbättras på regional nivå anser Norrbottens län.

**Växjö kommun**

Växjö kommun tillstyrker. Vi tycker ett sådant förfarande bör vara regel, precis som miljökonsekvenser ska redovisas i ärenden där det är relevant. Själva tillämpningen anser vi kommunerna själva ska få utforma. En sådan process i kommunerna kan vara nog så viktig som en mekanisk uppifrånmetod. Verksamheterna och besluten är också av så olika karaktär, att det krävs ingående tankeprocesser för varje område. En kommun hanterar t ex barnomsorg, räddningstjänst, bygglov, färdtjänst, renhållning. Det viktiga är att medborgarna på sikt kan känna tryggheten att beslut inom varje verksamhet faktiskt föregås av jämställdhetsanalys.

**Västerås kommun**

Västerås kommun liksom andra kommuners - viktigaste uppgift är att se till kommuninvånarnas behov och på bästa sätt förvalta det "gemensamma kapitalet". Alla beslut bör därför analyseras utifrån en mängd olika perspektiv där könsperspektivet endast utgör en del.

Att hitta metoder och tekniker som på ett relativt enkelt sätt gör det möjligt att analysera hur olika grupper, män, kvinnor, barn, äldre, invandrare, handikappade e t c påverkas av kommunala beslut är viktigt.

Sedan en tid pågår inom en del av organisationen i Västerås kommun ett arbete med syfte att prova en modell/teknik för att fånga och belysa olika beslut utifrån såväl ett manligt som kvinnligt perspektiv (mainstreaming). Även om erfarenheterna från projektet för närvarande är relativt begränsade har vi kunnat notera att metoden är tids- och resurskrävande. Att utveckla enkla och effektiva metoder som gör det möjligt att analysera frågor och beslut utifrån en mängd olika perspektiv är därför angeläget.

### **Jämställdhetsarbetares Förening (JA-föreningen)**

JA-föreningen vill att regeringen efterlyser/kräver könsuppdelad statistik på fördelningen av statsbidragen till kommunerna. Om resultatet av en sådan redovisning är ojämfäställt kan det utgöra utgångspunkt för diskussioner om att minska bidraget. Om resultatet är jämfäställt kan det leda till ökat bidrag och därmed stimulera kommunen/andra kommuner att öka sina ansträngningar mot kvalitativ jämfäställdhet. JA-föreningen anser att ekonomiska incitament är en viktig drivkraft i allt jämfäställdhetsarbete.

Vidare anser föreningen att jämfäställdhetsexperter, i likhet med länssexperter för jämfäställdhet, inrättas även på central nivå t ex på statliga myndigheter, i syfte att få till stånd konsekvensanalyser och för att myndighetens anslag ska komma kvinnor respektive män till del i samma utsträckning.

Föreningen anser även att jämfäställdhetsexperternas ställning i länen stärks t ex genom att i regleringsbrev till länsstyrelserna ange andelar av förvaltningsanslaget som ska disponeras av jämfäställdhetsexperten, samt ange andelar av länsstyrelsens utvecklingsmedel för olika expertområden som ska tillfalla respektive kön. Jämfäställdhetsexperten bör även ha ett tillsynsansvar i likhet med andra expertområden på länsstyrelsen.

Statens och kommunernas främsta uppgift är att, så rättvist som möjligt, använda och fördela våra gemensamma medel. Av det skälet föreslår vi, enligt tysk modell, att en person i ledande ställning i sin meritförteckning skall ange vilka jämfäställdhetsinsatser som vederbörande gjort på sin arbetsplats och effekterna därav under hans/ hennes ledning. Statliga kommittéer och utredningar skall i förväg bedöma vilka effekter deras förslag kan få för kvinnor och män inom både näringslivet och offentliga sektorn. Utredningen föreslår att granskningen utvidgas till att gälla även kommuner.

JA-föreningen konstaterar att det redan i Steg på väg... SOU 1979:56 finns krav på konsekvensanalyser men att det formulerades annorlunda: "Kommunernas planering av bostäder, trafik, service, samsättning, fritid m. m. måste utgå från det övergripande målet jämställdhet mellan könen" Jämställdhetskommittéer bör inrättas i alla kommuner och landsting med uppgift att bevaka samhällsplaneringen. Kommittéerna måste få riktlinjer och utbildning för sitt arbete".

JA-föreningen anser att det krävs utbildning för att kunna göra konsekvensanalyser och att det är viktigt att i förväg försöka ta reda på vilka konsekvenser olika förslag kan få för kvinnor och män. Detta krav bör ställas på allt förändringsarbete. Det gäller såväl i statlig verksamhet, kommuner och landsting som i näringslivet. För att få effekt krävs att beslutsfattare får grundläggande jämställdhetsutbildning t ex via Kommunförbundets JämKomprojekt, som nu håller på att dokumenteras. Pedagogiska och enkla instrument bör tas fram, i likhet med Jämställdhets-Reflexen.

### **Jämställdhetsexperterna i Västra Götaland**

Att i förväg försöka ta reda på vilka konsekvenser olika förslag kan få för kvinnor och män är viktigt. Vi stöder till fullo detta förslag. Detta krav bör ställas på allt förändringsarbete, som berör människor. Det gäller såväl i kommuner och landsting som i privat verksamhet. För att få effekt krävs att beslutsfattare får grundläggande jämställdhetsutbildning. Sådan kan man bl a få via Kommunförbundets JämKomprojekt, som nu håller på att dokumenteras. Pedagogiska och enkla instrument bör tas fram, t ex Jämställdhets-Reflexen.

### **Nationellt ResursCentrum (NRC)**

Statens och kommunernas främsta uppgift är att, så rättvist som möjligt, använda och fördela våra gemensamma medel. Av det skälet föreslår vi, enligt tysk modell, att en person i ledande ställning i sin meritförteckning skall ange vilka jämställdhetsinsatser som vederbörande gjort på sin arbetsplats och effekterna därav under hans/hennes ledning. Statliga kommittéer och utredningar skall i förväg bedöma vilka effekter deras förslag kan få för kvinnor och män.

Utredningen föreslår att granskningen utvidgas till att gälla även kommuner. NRC anser att det är viktigt att i förväg försöka ta reda på vilka konsekvenser olika förslag kan få för kvinnor och män. Detta krav bör ställas på allt förändringsarbete. Det gäller såväl i kommuner, landsting och statliga verk och myndigheter som i privat verksamhet. För att kunna genomföra och få effekt krävs att beslutsfattare får grundläggande jämställdhetsutbildning t ex via Kommunförbundets JämKomprojekt, som nu håller på att dokumenteras.

Pedagogiska och enkla instrument bör tas fram i likhet med Jämställdhets-Reflexen. NRC anser dessutom att ekonomiska incitament är en viktig och nödvändig drivkraft i allt jämställdhetsarbete.

*NRC föreslår därför*

- att regeringen efterlyser/kräver könsuppdelad statistik på fördelningen av statsbidragen till kommunerna. Om resultatet av en sådan redovisning är ojämnt kan det utgöra utgångspunkt för diskussioner om att minska bidraget. Om resultatet är jämnt kan det leda till ökat bidrag och därmed stimulera kommunen/andra kommuner att öka sina ansträngningar mot kvalitativ jämställdhet.

- att jämställdhetsexperternas ställning i länen stärks t ex genom att i regleringsbrev till länsstyrelserna ange andelar av länsstyrelsernas utvecklingsmedel inom olika expertområden som ska tillfalla respektive kön. Jämställdhetsexperterna bör även ha ett tillsynsansvar i likhet med andra experter på länsstyrelsen.

- att jämställdhetsexperter, i likhet med länsexperter för jämställdhet, inrättas även på myndigheter bl a i syfte att få till stånd konsekvensanalyser och för att myndighetens anslag ska komma kvinnor respektive män till del i samma utsträckning.

### **Norrtälje kommun**

Sedan 1997 finns beslut om att samtliga beredningar och frågor som tas upp i Norrtälje kommun politiskt ska belysas ur ett jämställdhetsperspektiv. Vår bedömning är att om vi lyckas få med alla nämnder och styrelser i detta arbete kommer även de ekonomiska maktfrågorna att lyftas fram på ett avgörande sätt. Jämställdheten kommer inte att förbli en sektoriserad fråga som hanteras av särskilt utvalda personer. De frågor som idag är politiskt aktuella och högprioriterade i Norrtälje kommun är : a) att öka andelen heltidssysselsatta kvinnor inom skola och omsorg och därigenom även öka personalrörligheten, b) att fortsätta med satsningen på IT-utvecklingen inom alla kommunens enheter, c) att fortsätta utveckla mentorsprogram för våra kvinnliga chefer, samt d) att förfina dagens personalekonomiska redovisning.

**Fredrika Bremer Förbundet**

FBF anser att konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektivet skall vara en självklarhet i statliga och kommunala utredningar. Konsekvensanalyser ska utföras på alla nivåer och innan reformer genomförs. Därför stöder FBF förslaget. FBF vill understryka att det är mycket viktigt att konsekvensanalyserna utförs på ett kompetent och strukturerat sätt. Under 1990-talet har ett stort antal reformer genomförts inom skatte- och transfereringssystemen utan att jämställdhetsaspekten har belysts. FBF anser att ett helhetsperspektiv saknas på vilka effekter detta har fått eller kommer att få på familjers ekonomi. Den av utredaren föreslagna utredningen ALVA, skulle kunna få till uppgift genomföra en sådan översyn.

## 5 Jämställdhetsmärkning

### 5.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att jämställdhetsmärkning av företag och organisationer införs i Sverige. Försöksverksamheten och den förstudie, som Arbetsmarknadsdepartementet satt igång, kan tillsammans med de principer som utredaren skissat i denna utredning, ge underlag för beslutet.

### 5.2 Remissinstanserna

Ungefär en femtedel av 30 instanser som kommenterat förslaget är direkt negativa till förslaget, däribland Finansinspektionen och SAF. Övriga är antingen positiva till förslaget, däribland LO, eller anser att den då pågående förstudien bör avvaktas innan ställning i frågan tas.

#### **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

SACO är inte beredd att nu tillstyrka förslaget till jämställdhetsmärkning. Det kommer förmodligen att bli svårt att finna entydiga kriterier för den föreslagna certifieringen. Den försöksverksamhet som pågår med stöd av Arbetsmarknadsdepartementet bör avvaktas. Tanken som förs fram att krav kan ställas på att offentlig upphandling bör ske hos företag som är jämställda strider mot upphandlingsförordningen. Att inte kunna upphandla det lägsta anbudet på grund av att leverantören inte uppfyller jämställdhetscertifiering skulle i sin tur kräva någon slags ekonomisk kompensation till beställaren, t ex statliga bidrag motsvarande skillnaden mellan lägsta anbud och det jämställda företagets anbud. Det skulle bli krångligt och skapa andra problem.

## **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO ser förslaget om jämställdhetsmärkning av företag och organisationer som ett sätt att få den enskilde att ta ansvar för jämställdhet i likhet med exempelvis miljöfrågorna och tillstyrker förslaget. Jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner i Sverige skulle kunna fungera som en uppmaning till dem som får betyget godkänt.

Om ett tillräckligt antal företag och organisationer som gått i bränschen i andra sammanhang väljer att utnyttja den goodwill som en jämställdhetsmärkning skulle kunna innebära finns det möjlighet att andra skulle kunna följa efter.

I arbetet med att uppnå jämställdhet måste flera olika metoder användas. TCO har egen erfarenhet på miljömärkningens område genom märkning av bildskärmar sedan 1992. Vår erfarenhet är att bildskärmar av idag har en mycket hög prestanda både ur teknisk och miljömässig hänsyn. Till detta har TCOs arbete med miljömärkningen avsevärt bidragit.

Formerna för arbetet och kriterierna för jämställdhetsmärkningen kräver noggranna överväganden. Det är viktigt att kriterierna blir få och tydliga. TCO vill förorda att jämställdhetsmärkningen inleds på områden som berör många människor och där det finns konkurrens mellan företag och organisationer så att den enskilde har valmöjlighet.

Ett sätt skulle kunna vara att företagen får söka ackreditering hos ett utomstående organ och att detta ingår i företagets övriga kvalitetsarbete. Om detta arbete ingick i företagets övriga kvalitetsarbete skulle det kunna bli en konkurrensfördel att vara jämställdhetsmärkt. Vid införande av eventuell jämställdhetsmärkning bör denna samordnas med andra kvalitetsmärkningar.

Jämställdhetsplanerna är även här ett viktigt instrument. De måste utvecklas och följas upp för att företag och organisationer verkligen ska bli jämställda i praktiken. Många företag har ingen aktuell jämställdhetsplan och det behövs någon form av påtryckning för att få fler företag att arbeta seriöst med sin jämställdhetsplan. Även ur detta perspektiv anser TCO att jämställdhetsmärkningen kan vara ett påtryckningsmedel.

Utredningen anser också att möjligheten att styra med hjälp av offentlig upphandling bör undersökas. Om lagen om offentlig upphandling omöjliggör att jämställdhetshänsyn tas bör lagen skrivas om, enligt TCO.

**Arbetsgivarverket**

Arbetsgivarverket är tveksamt till förslaget om jämställdhetsmärkning. Med väl avvägda och utformade kriterier kanske jämställdhetsmärkning kan få positiva effekter. Risken är dock stor att jämställdhetsmärkningen med tiden drar all uppmärksamhet till just dessa kriterier och att andra viktiga åtgärder för jämställdhet inte längre blir aktuella. Arbetsgivarverket avvisar bestämt en eventuell avsikt att göra jämställdhetsmärkning till ett obligatorium med allt vad det innebär av ökade pålagor och risk för minskat engagemang i det långsiktigt viktiga jämställdhetsarbetet.

**Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)**

Obligatorisk jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner löper risk att bli samma administrativa pålaga som de så kritiserade jämställdhetsplanerna. SAF avvisar förslaget.

En obligatorisk jämställdhetsmärkning kan i nuläget endast komma att uppfattas som en ytterligare administrativ påbyggnad av det lagfästa kravet på årliga jämställdhetsplaner. För att idén om jämställdhetsmärkning skall bli intressant och få en vidare spridning krävs att det handlar om en frivillig certifiering - inget obligatorium.

**Landsorganisationen i Sverige (LO)**

LO stöder utredningens förslag. Utredningen skissar på ett antal principer som tillsammans med den förstudie om jämställdhetsmärkning som jämställdhetsminister Ulrica Messing initierat, kan vara underlag för ett sådant beslut. Jämställdhetsmärkning av företag och organisationer skulle kunna skapa ett tryck som får fler att inse värdet av lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet och i samhället. Det är också viktigt att det finns positiva incitament för arbetsgivare som aktivt arbetar jämställdhetsfrågorna på/i sitt företag/organisation.

**Lunds universitet**

Frågan om jämställdhetsmärkning är för närvarande föremål för studier. Lunds Universitet finner därför inte skäl att nu ta ställning till eventuella för- och nackdelar med ett sådant system.

### **Umeå universitet**

Inte heller detta förslag är en nyhet, och en annan utredning arbetar med uppgiften. Även om förslaget kan tyckas tilltalande, tycker vi att utredaren kunnat förhålla sig något mera kritisk och analyserat. Eventuella avigsidor med ett sådant förslag. Finns det t ex risk för att kvinnliga anställda på mindre företag som vill "frisera" sin statistik för att bli jämställdhetscertifierade hamnar i en lojalitetskonflikt, av rädsla för att förlora sina jobb?

### **Uppsala universitet**

Uppsala universitet anser att det finns ett behov av att förslaget om jämställdhetsmärkning diskuteras och utvecklas ytterligare. Aktivt och framgångsrikt jämställdhetsarbete är en sak; reell jämställdhet en annan.

Kvalitetssäkring och jämställdhetssäkring kan relateras till varandra. Inom kvalitetssäkringsarbetet används kvalitetsmärkning som ett sätt att certifiera hög kvalitet.

Det ger en inre motivation att jämföra arbetet, men också en yttre bekräftelse för omvärlden på vad som försiggår inom företaget eller myndigheten. En sådan säkring kan användas vid exempelvis universitet och högskolor. Om så görs, måste en noggrann analys följa. Frågan är nämligen om det är jämställdheten som mäts eller jämställdhetsarbetets kvalitet och resultat.

Många universitet skulle idag ha svårt att definieras som jämställda. Dock förekommer aktiva jämställdhetsåtgärder som mycket väl kan mäta sig med jämställdhetssträvanden och aktiviteter på andra håll. Om satsningarna är långsiktiga och breda, blir det särskilt svårt att i ett kort perspektiv kunna argumentera för att erhålla "jämställdhetsmärkning", om denna går ut på att mäta enbart själva jämställdheten i myndigheten.

Uppsala universitet föreslår att frågan om jämställdhetsmärkning utvecklas så, att både det slutliga resultatet och aktiviteterna kan bedömas.

**Göteborgs universitet**

Göteborgs universitet anser att det är svårt att se att ett sådant förslag kan bidra till att stärka jämställdheten. Möjligen kan det tjäna som syfte att sätta jämställdheten på dagordningen och det är i sig positivt.

**Nationella sekretariatet för genusforskning Göteborgs universitet**

Nationella sekretariatet för genusforskning Göteborgs universitet ställer sig positiva till förslaget om en jämställdhetsmärkning av kommuner, landsting, företag, institutioner och organisationer. Den förstudie som nämns i förbigående borde dock lyfts fram tydligare. Idén om jämställdhetsmärkning är en fruktbar ide men den kommer varken från utredaren eller forskarna i Kvinnomaktutredningen. Vi anser också att man bör ändra lagen om offentlig upphandling, så att man kan väga in jämställdhetskriterier, något som antyds men inte är ett uttalat förslag i slutbetänkandet.

**Handelshögskolan i Stockholm**

Jämställdhetsmärkningen ser vi som en framkomlig väg för förändring. Det är då viktigt att ta vara på den kunskap om redan finns på området.

**Högskolan i Karlstad**

Högskolan i Karlstad menar att jämställdhetsmärkningen av företag, organisationer och regioner i Sverige är något som bör beredas utrymme i den konsekvensanalys av politiska beslut som utgör en av de föreslagna åtgärderna. Detta eftersom jämställdhetspolitiken bidragit till att en jämställdhetsideologi brett ut sig över landet.

Jämställdhet har blivit något som många säger sig leva upp till, men där betydligt färre i praktiken gör det. Få män vill karaktärisera sig som förtryckare och många kvinnor ser sig inte som förtryckta, något som

leder till att mekanismerna bakom maktförhållandet mellan könen blir allt svårare att upptäcka. Vi ser med andra ord jämställdhetsmärkning som en fruktbar åtgärd, men understryker vikten av att dess praktiska konsekvenser bör granskas noggrant och framför allt kritiskt. Det handlar med andra ord om att bevaka relationen mellan formell och reell jämställdhet och vilka positiva, men kanske även negativa, konsekvenser jämställdhetsmärkning kan ha för den reella jämställdheten.

Vad gäller jämställdhetsmärkning finns ytterligare en aspekt att ha i åtanke och som har att göra med det sätt på vilket enkönade grupper beskrivs i betänkandet, nämligen som "enfaldiga" (s 4). Visserligen menar Yvonne Hirdman att ju fler kvinnor på mansdominerande områden desto mer ifrågasätts den manliga normen - varför en utjämnad andel kvinnor och män inom alla samhällsområden således är en viktig målsättning - men det får inte bli det avgörande kriteriet på jämställdhet. Att konsekvent se enkönade grupper som något negativt i sig och könsblandade grupper som något otvivelaktigt positivt är problematiskt. I synnerhet om man frågar sig positivt eller negativt för vem.

Motståndet mot kvinnogrupper (eller gayrörelsen) talar sitt tydliga språk, ett motstånd som dessutom är inte alltid är riktat mot de krav grupperna har, utan snarare mot organiseringen i sig. En grupp kvinnor (eller någon annan marginaliserad grupp) kan fungera medvetandehöjande samt mobiliserande och kan därav ifrågasätta den manliga normen i samma utsträckning som en könsblandad. Det handlar dock inte om två av varandra uteslutande strategier, utan om två olika.

### **Riksskatteverket (RSV)**

Jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner kan ge viss tyngd åt arbetet med jämställdhet. RSV anser dock att denna märkning i likhet med andra certifieringar, såsom t.ex. SIQ, endast ska ske på eget initiativ eftersom man då kan skapa ett större engagemang i frågan.

### **Finansinspektionen**

Vad gäller inrättande av ett märkningscentrum för jämställdhetsmärkning delar inte Finansinspektionen utredningens förslag. Inspektionen vill särskilt framhålla att åtgärder som vidtas för att öka jämställdheten inte får styra människors individuella val. Åtgärderna skall i stället

skapa möjligheter för människor av båda kön att välja utifrån egna värderingar och önskemål om hur man vill inrätta sitt liv.

### **Nämnden för statliga förnyelsefonder**

Under många år har jämställdhetsarbetet tenderat att drivas som en fråga sidordnad den operativa verksamheten i arbetslivet. Ett exempel på detta är kraven på att sammanställa särskilda handlingsplaner för jämställdhetsarbetet. I en kommentar till förslaget nämns också att en koppling till andra kvalitetssystem bör undersökas. Fonden förordar den senare inriktningen på ett eventuellt fortsatt utvecklingsarbete eftersom den mer är i linje med policyn om mainstreaming. En viktig erfarenhet av fondens arbete med syftet att bl.a. öka jämställdheten i myndigheter är att genomslaget av förändringsarbetet har varit större när insatserna görs med hänvisning till verksamhetens behov. Det innebär att effekterna av förändringsarbetet också måste kunna avläsas i relation till effektivitetsförbättring, ökad kvalitet och bättre resursutnyttjande i verksamheten. För att uppnå att jämställdhetsinsatserna har ett direkt samband med verksamhetens eller produktionens behov föreslår vi därför att utvecklingsarbetet knyter an till den pågående trenden i samhället att kvalitetssäkra verksamheter. Arbete bör göras i samverkan med aktörer som utvecklar metoder för kvalitetssäkring. Målet är att jämställdhet integreras och stärks som en grundläggande värdering i etablerade metoder och verktyg.

Ett exempel på ett sådant synsätt går redan idag att finna i pågående kvalitetsarbete vid universitet och högskolor. I Högskoleverkets presentation av verksamhetsområdet "Bedömning och utvärdering" (Högskoleverkets hemsida på Internet: <http://www.hsv.se>) konstateras bland annat att "Vid en bedömning av kvalitetsarbetet är det viktigt att de processer som avses leda till bättre kvalitet ses i ett sammanhang, d.v.s. som en helhet. ...att det finns ett medvetet och systematiskt arbetssätt, en kultur, som gör att kvaliteten i all verksamhet ständigt förbättras." Den referensram eller förebild som Högskoleverket förordar kallas "det goda lärosätet". Den kännetecknas bl.a. av självreglering och lärande, långsiktighet, tydligt ledarskap och av jämställdhet. Enligt uppgift från Högskoleverket har kvalitetsarbetet med utgångspunkt från denna referensram bl.a. inneburit att under de senaste åren har det skett

en utveckling där alla självvärderingar som görs också innehåller analyser av det jämställdhetsarbete som bedrivs. Detta har också exempelvis fått effekter i form av försök med ny pedagogik i utbildningssituationer. Ett annat exempel är det verktyg för verksamhetsutveckling benämnt Utmärkelsen Svensk Kvalitet (USK) som Institutet för kvalitetsutveckling SIQ (en stiftelse med staten som en av huvudmännen) har tagit fram. USK baseras på 13 grundläggande värderingar som utgör kärnan i en kundorienterad verksamhetsutveckling.

Vid en självvärdering enligt USK av ett företag eller organisation kartläggs verksamheten genom att man svarar på frågor inom sju områden, s.k. kriterier. Ett av kriterierna är "Medarbetarnas utveckling".

En viktig fråga att ta hänsyn till under denna rubrik är organisationens mångfald med avseende på bl.a. kulturell och etnisk bakgrund, kön och ålder. Här kan också tilläggas att alla som söker Utmärkelsen Svensk Kvalitet bedöms utifrån vissa grundläggande krav med avseende på hur man lever upp till sitt samhällsansvar (en av de 13 grundläggande värderingarna). En kontrollpunkt är exempelvis att man lever upp till Jämställdhetslagens krav på att ta fram en plan för jämställdhetsarbetet.

Fondens förslag är att jämställdheten som värdering ännu tydligare bör inarbetas i vedertagna kvalitetsinstrument. Jämställdhetssträvandena integreras på så sätt i utvecklingen av verksamheten och dess resultat, d.v.s. mainstreaming. Jämställdhet blir ett kriterium i återkommande utvärdering och diskussion om ständiga förbättringar av verksamheten. Den strategin har förutsättningar att bli ett kraftfullt medel som stöd för en positiv utveckling av jämställdheten i arbetslivet.

### **Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

JämO tycker att jämställdhetsmärkning av företag och organisationer är en åtgärd som gör det möjligt för konsumenter och andra att granska och bedöma jämställdhetsarbetet. Det är en åtgärd som, liksom miljömärkning, ger allmänheten en praktisk möjlighet att driva jämställdhetsarbetet framåt genom medvetna val av produkter och tjänster. JämO kan också som alternativ till särskild jämställdhetsmärkning tänka sig att kriterierna för jämställdhetsmärkningen ingår i kvalitetsbedömning/märkning som görs vid certifieringar t.ex. ISO 2000.

### **Ungdomsstyrelsen**

Förslaget om jämställdhetsmärkning anser Ungdomsstyrelsen vara ett viktigt verktyg i arbetet för att hitta modeller för hur olika konsekvensanalyser kan utföras.

### **Arbetslivsinstitutet**

Metoden förutsätter att jämställdhet av konsumenterna uppfattas som viktigt nog för att påverka deras val av varor och tjänster. Märkningen är således tänkt att genom konsumenttryck ge ekonomiska incitament för jämställdhet i arbetslivet. Förebilden är hämtad från miljöområdet, där miljömärkning av produkter vägleder och styr konsumtionen mot miljövänligare alternativ. Enligt vår mening haltar dock jämförelsen mellan jämställdhet och miljövänlighet på några punkter. Valet av miljövänliga produkter är till konkret fördel för konsumenten på kort eller lång sikt och miljövänligheten är knuten direkt till produkten. Fördelen med att välja jämställdhetsmärkta produkter är betydligt mer abstrakt och saknar knytning till produkten.

Även om jämställdhet torde uppfattas som ett ideal av stora delar av befolkningen kan det antas finnas stora grupper som inte ger det sådan prioritet att det styr deras handlande som konsumenter. Detta innebär att jämställdhetsmärkning som metod för ökad jämställdhet i arbetslivet är ytterst osäker och, genom att den riskerar att leda till motreaktioner, t.o.m. vansklig. Arbetslivsinstitutet ställer sig därför tveksam till den liksom till det Märkningscentrum som föreslås driva märkningsarbetet. Däremot ser vi det som angeläget att den slags information om företag och organisationer som föreslås ligga till grund för jämställdhetsmärkningen görs allmänt tillgänglig och sprids. På detta sätt kan kanske skapas ett konsumenttryck utan statlig inblandning. Då det pågår en förstudie i frågan vill vi dock inte avstyrka förslaget.

### **Rådet för arbetslivsforskning**

Beträffande jämställdhetsmärkning anser rådet att pågående försöksverksamhet och, regeringens förstudie bör avvaktas.

### **Landstingsförbundet**

Styrelsen anser att det är svårt att ta ställning till utredarens förslag om jämställdhetsmärkning innan den pågående förstudiens resultat har presenterats. I första hand är det önskvärt att jämställdhetsmärkning kopplas samman med de kvalitetssystem som redan utarbetats och används. Kvalitetsarbetet har hög prioritet och här finns redan stor kunskap. Jämställdhetsaspekterna måste vara en självklarhet i de etablerade systemen.

### **Svenska Kommunförbundet**

Förslaget om jämställdhetsmärkning innehåller flera aspekter. Jämställdhetsmärkning av företag är ett positivt grepp som innebär att arbeta för förändring med andra styrmedel än de traditionella: det är att använda sig mer av moroten än av den traditionella piskan. Detta ger människor i egenskap av medborgare, konsument, arbetstagare, men även kommuner och organisationer, möjlighet att stödja samhällsförändringar genom sitt handlande. Kommunförbundet instämmer i vikten av att skapa en jämställdhetsmärkning med hög kvalitet och trovärdighet för att den ska vara tillförlitlig och ge effekter. När det gäller kommuner, bör det utformas så att kommunerna själva ansöker om certifiering eller märkning, på samma sätt som JämO idag utdelar jämställdhetsutmärkelser. Ett sätt som möjligen skulle stimulera intresset för denna certifiering eller märkning är att koppla till olika former av "belöningsystem" för att stödja fortsatt jämställdhetsarbete.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Förslaget om jämställdhetsmärkning kan vara värt att pröva med målsättningen att den skulle kunna bli ett gångbart argument vid information och marknadsföring till konsument. En förutsättning för att få genomslag är dock att metodutveckling och försöksverksamhet genomförs i nära samarbete med företag och organisationer, som kan vara potentiella användare av redskapet.

### **Länsstyrelsen i Norrbottens län**

Förslaget om jämställdhetsmärkning av företag och organisationer är mycket intressant och kan säkert bidra till ökad jämställdhet anser

Norrbottnens län. Märkningen kan fungera som ett konkurrensmedel för såväl produkter som tjänster. Inom miljöområdet finns en hel del erfarenheter och kunskaper som bör tas in i förslaget om jämställdhetsmärkning. I diskussionen om hur en sådan märkning skall kunna realiseras diskuteras möjligheter att införa den i kvalitetssystemen ISO 9000 och ISO 14000. Utredaren konstaterar "Ett mer jämställt arbetsliv är ett kvalitetshöjt arbetsliv". Det torde dock vara mindre meningsfullt att föra in jämställdhetsmärkning i de sk kvalitetssystemen.

### **Växjö kommun**

Växjö kommun tillstyrker förslag och tankegångar. Vi tror också att rollen som konsument kommer att få ökad betydelse. Vi har som medborgare vant oss vid att välja utifrån miljömärkning och fråga efter certifiering o dy. Företagen är i full färd med att införa ISO 9 000 t ex och om ett antal år kommer naturligtvis kvalitetsmärkning utifrån jämställdhet att vara naturligt för både konsumenter och producenter. Men det går inte av sig själv: När det gäller märkning av kommuner och regioner och utmärkelsen "Mest jämställda kommun" eller "Mest jämställda län" som nämns, så är det naturligtvis svårare än klassificering av ett företag. Här gäller det dels att se kommunen som en arbetsplats, dels att se den som geografisk avgränsning, där en mängd faktorer utanför politiken spelar in. Det blir en utmaning att de beslutande i kommunerna också vänder sig ut mot medborgarna, deras organisationer, företag, föreningar för att tillsammans med dessa skapa en jämställd kommun. Växjö kommun har i sitt nya Program för jämställdhet just detta perspektiv på jämställdhetsarbetet. Vi antar gärna utmaningen! Ett grannlaga arbete återstår innan kriterier för märkning är färdiga. Precis som utredningen tror vi ett oberoende centrum för att driva detta arbete bör skapas.

### **Västerås kommun**

Västerås kommun tycker att ett långsiktigt perspektiv kan jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner på samma sätt som miljöcertifiering och miljömärkning gjort inom miljöområdet - utgöra en stark pådrivare i jämställdhetsarbetet. Arbetet med att utforma kriterier för bedömning om ett företag, organisation eller region ska betraktas som jämställt eller ej torde dock vara en komplex uppgift som kräver ett aktivt engagemang från det aktuella företaget, organisationen

eller regionen. Jämställdhetsmärkning bör därför i första hand ske på initiativ av företaget/organisationen självt. När det gäller kommunerna anser Västerås kommun i likhet med Kvinnomaktutredningens förslag, att jämställdheten måste studeras både ur medborgarnas perspektiv och utifrån stadens roll som arbetsgivare.

Västerås kommun anser att möjligheten att knyta samman olika certifieringsmodeller inom t ex kvalitets och jämställdhetsområdet nog bör övervägas. Att hitta en certifieringsmodell som rymmer och innehåller olika perspektiv som kvalitet, jämställdhet, miljö e t c bör eftersträvas.

### **Samverkansforum för kvinnor i Sverige (SAMS)**

Utredningen framför ett förslag till jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner i Sverige. Trots att vi inser svårigheten med att få fram kriterier för en rättvis bedömning anser vi det värt att försöka komma åt orättvisorna. Gärna en försöksverksamhet enligt utredningens förslag.

### **Jämställdhetsarbetsares Förening (JA-föreningen), Nationellt ResursCentrum (NRC) och Jämställdhetsexperterna i Västra Götaland**

Dessa instanser har skrivit delvis likalydande remissvar på denna punkt. De anser att jämställdhetsområdet länge har präglats av tvång och krav, vilket ibland sprider olustkänslor, som definitivt inte befördrar jämställdheten. Att erbjuda de företag, organisationer, arbetsplatser m fl som arbetar målinriktat med jämställdhet - både i den interna verksamheten och i utåtriktade kontakter - en utmärkelse i form av ett märke, som kan användas i information och marknadsföring kan vara värdefullt. Det finns positiva erfarenheter från försöksverksamhet i Västra Götaland. JA-föreningen har lång erfarenhet av en modell för spridning och utveckling av jämställdheten på olika arbetsplatser. Den innebär i korthet att föreningen tillsammans med utvalt företag/arbetsplats genomför ett seminarium där högsta chefen inleder dagen för inbjudna jämställdhetsarbetare och målgrupper på den aktuella arbetsplatsen.

Arbetsplatsen redogör för sin "jämställdhetsstatus" dvs redovisar sin kvantitativa/numerära jämställdhet: antalet kvinnor och män per yrkeskategori och nivå, löneutvecklingen per kön och kategori, osv. Den kvalitativa jämställdheten är ofta utvecklad och utgör ett helt nytt per-

spektiv. En eller två intressanta föredragshållare är också inbjudna. Detta är en positiv och uppskattad modell som förtjänar att ges spridning. JA-föreningen och NRC anser att utöver det nämnda "Märkningscentrum" behövs till en början ekonomiska incitament för att locka företag att låta jämställdhetsmärka sig. Det kan ske genom en sänkt arbetsgivaravgift. För övrigt finns erfarenheter av miljömärkning av företag som bör tillvaratas. Stöd och handledning för företag som vill komma igång med sitt miljöarbete ges kostnadsfritt från NUTEK t.ex. genom kostnadsfri handledning, 020-rådgivning och bidrag till pilotprojekt. I Sverige finns två certifieringsstandards på miljöområdet: EMAS, och ISO 14 000.

Miljöstyrningsrådet är aktören som tillämpar Europeisk standard EMAS. Deras arbete innebär att auktoriserade miljörevisorer besöker företaget, testar och lämnar bevis om företaget klarar uppsatta normer.

Troligen finns det ett samband mellan arbetsplatser som har hög andel overtidsarbete och hög andel undertidsarbete, nämligen att båda är förhållandevis mer ojämsställda arbetsplatser än andra. Detta kan vara ett av kriterierna för jämställdhetsmärkning.

*JA-föreningen och NRC anser:*

- att företag som genomgått prov för certifiering, i likhet med miljömärkningen, kan jämställdhetsmärkas.

- att det behövs ekonomiska incitament till en början för att stimulera företag att vilja jämställdhetscertifiera sig och att sänkt arbetsgivaravgift, möjlighet att söka projektmedel och gratis handledning kan, i likhet med miljömärkningen, vara sådana incitament.

### **Fredrika Bremer Förbundet (FBF)**

FBF stödjer förslaget om inrättandet av jämställdhetsmärkning, något som FBF talat för i många år. Det måste för att få kraft, kopplas till andra kvalitetssystem, vilket skulle medverka till att märkningen etableras. Märkningsinstitutet måste vara ett fristående organ, som företag, organisationer och regioner betalar för att få anlita. FBF tillstyrker vidare att lagen om offentlig upphandling ses över för att tillåta jämställdhet som en aspekt att beakta vid upphandling.

## 6 Jämställdhet i skola och högskola

### 6.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att skolan förändras i jämställd riktning. Utredaren stödjer Skolkommitténs förslag (SOU 1997:121) att avskaffa skolans timplan och införa garanterad undervisningstid. Kunskaper om hur kvinnligt och manligt konstrueras i vårt samhälle, om flick- och pojk-kultur, bör också spridas till skolans personal. Jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning. Skolorna bör ges utrymme för reflexion och utvärdering av det pedagogiska jämställdhetsarbetet. Även på högskolenivå bör genusperspektivet finnas med i all utbildning.

### 6.2 Remissinstanserna

I stort sett samtliga av de 33 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är positiva eller delvis positiva till förslaget. Många av instanserna har kommit med egna kompletteringar kring förslaget.

#### **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

SACO anser att jämställdhetsperspektivet skall finnas med i all lärarutbildning. SACO vill fästa uppmärksamheten på att det är relativt få män i skolan och att en bättre balans är viktig för att forma ungdomars attityder till jämställdhetsfrågorna. En orsak till den starkt könssegregerade arbetsmarknaden är att pojkar och flickor redan tidigt väljer olika utbildningsvägar. Skolan är inte en könsneutral arbetsplats, vare sig för elever eller lärare.

Åtskillig forskning har visat att flickor och pojkar behandlas olika, att skolans arbetsformer, läromedel och undervisningens uppläggning privilegierar pojkar och att flickors erfarenheter undervärderas. Jämställdhet i skolan är en pedagogisk fråga. Universitet och högskolor bör sträva efter att genusperspektiv integreras i alla utbildningar. Vidare är det viktigt att vid rekrytering till forskarutbildning ta hänsyn till jämställdhetsaspekter.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

Förslagen om att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i skolan och i lärarutbildningen anser TCO är bra. Enligt utredaren visar åtskillig forskning att flickor och pojkar behandlas olika, att skolans arbetsformer, läromedel och undervisningens uppläggning privilegierar pojkar och att flickors erfarenheter undervärderas.

Trots skolans styrdokument och jämställdhetsmål visar undersökningar att flickor har en underordnad roll i skolan, att läromedlen speglar männens värld i betydligt högre grad än kvinnors, att valen till kurser och program är könsbundna. Jämställdhet är en pedagogisk fråga och ett kunskapsområde, d.v.s. det handlar både om hur man kan arbeta med jämställdhet i det dagliga pedagogiska arbetet och om att ge kunskaper om kvinnor och män ur olika aspekter. Det är en viktig uppgift för alla lärare, redan i förskolan, att ge flickor och pojkar möjlighet att utvecklas på lika villkor utifrån intressen och förutsättningar. Allt arbete med barn och ungdom ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv och alla som arbetar med barn och ungdomar har ett gemensamt ansvar att arbeta för ett jämställt samhälle. Samtliga lärare har en viktig uppgift i att motivera flickor och pojkar att göra otraditionella val såväl under studietiden som inför yrkeslivet.

TCO anser det därför självklart att jämställdhet ska ingå i all lärarutbildning och instämmer helt i utredarens uppfattning.

TCO anser emellertid inte att det räcker med lärare i för-, grund- och gymnasieskola utan även alla som har en undervisande uppgift på högskolan bör på lämpligt sätt bibringas kunskaper i jämställdhet. Utbildning är av fundamental betydelse för att lärarna ska kunna arbeta professionellt med jämställdhet i enlighet med skolans och universitetens mål.

Utvärdering av grundskollärarutbildningen visar emellertid att jämställdhet är ett klart eftersatt område idag. TCO anser i likhet med utredaren att genusperspektiv bör ingå i all högskoleutbildning.

Det är också viktigt att de redan verksamma lärarna kan erbjudas kompetensutveckling om jämställdhet. Utredarens förslag att sprida kunskaper till skolans personal om hur kvinnligt och manligt konstrueras i vårt samhälle samt om "flick- och pojkkulturer" är angeläget. I detta sammanhang bör, som utredningen framhåller, utrymme för reflexion och utvärdering av jämställdhetsarbetet skapas.

Skolan tenderar att bli en kvinnoarbetsplats. I förskolan var andelen lärare 98 procent år 1996, i grundskolan 72,8 procent. Allt färre män söker sig till läraryrket. Det är enligt TCO en utveckling som måste vändas. Att åstadkomma en jämnare könsammansättning i lärarkåren är en fråga av nationellt intresse. Regeringen bör ta initiativ till åtgärder samt avsätta resurser för att stödja projekt på olika nivåer.

Ett samarbete mellan olika intressenter bör sättas igång. Det är viktigt att lärarutbildningarna vidtar åtgärder för att få fler manliga studerande. Även andra förändringar behövs för att läraryrket ska bli mer attraktivt och leda till att både kvinnor och män vill bli lärare och sedan stanna kvar i yrket. TCO har tidigare avvisat Skolkommitténs förslag om borttagen timplan på grundskolan och delar inte utredarens uppfattning i denna fråga. TCO anser däremot att en försöksverksamhet under noga fastställda förutsättningar kan vara värd att pröva och noga utvärdera ur ett jämställdhetsperspektiv. De möjligheter som redan idag finns i att ha arbetat medvetet med jämställdhet inom timplanens ram bör utnyttjas i första hand.

### **Arbetsgivarverket**

Arbetsgivarverket är positivt till att jämställdhet uppmärksammas som kunskapsområde i skolan.

### **Landsorganisationen i Sverige (LO)**

LO stöder utredningens förslag. Grunderna för ojämställdheten mellan kvinnor och män skapas mycket tidigt i livet. Skolan och utbildningen på alla nivåer i samhället har en mycket viktig funktion att fylla i skapandet av det jämställda samhället. Jämställdhet är inte bara en åsiktsfråga utan i hög grad en fråga om kunskap. Vi bör sträva efter att genusperspektiv integreras i all utbildning.

**Lunds universitet**

Jämställdhetsarbetet inom utbildningssystemet på alla nivåer hör till de väsentligare för en långsiktig påverkan och utveckling, för att det skall kunna spridas till alla delar av samhället. Universitetet anser att utredningen behandlat denna fråga på ett alltför ytligt och vagt sätt med dåligt genomarbetade förslag. Åtgärdsförslagen borde i högre grad lyfta fram skolans möjligheter att bidra till ett mer jämställt samhälle. För detta krävs en satsning på kunskapsspridning, utvecklingsprojekt och forskning inom området och ett medvetet rekryteringsarbete med sikte på jämnare fördelning av könen inom lärarkårens alla områden och nivåer. Jämställdhet i skolan är en pedagogisk fråga sägs det i betänkandets förslag till åtgärder. Detta trots att hela utredningen handlar om makt - makt att synliggöra och makt att förändra. Hur skolan kan bearbeta detta behöver utvecklas och skolans och hela utbildningens roll markeras tydligare.

**Umeå universitet**

På denna punkt saknar utredningen i stort sett underliggande forskarrapporter, och flera förslag framstår som lösryckta och illa underbyggda. Exempelvis presenteras inga som helst belägg för att ett slopande av skolans timplaner skulle vara befrämjande i ett jämställdhetsperspektiv. Centrala frågor, såsom de starkt könsbundna valen i gymnasieskolan, berörs inte alls i förslagen. Flertalet förslag är antingen mycket vagt formulerade eller innebär ingen högre ambitionsnivå än den som redan finns idag, exempelvis beträffande genusperspektiv i lärarutbildning och högre utbildning. Vi saknar konkreta förslag såsom ekonomiskt stöd till läromedelsproduktion på området och stöd till forskning om genusaspekter på skola, högskola och lärarutbildning.

**Uppsala universitet**

Frågan om genusperspektiv i undervisningen vid landets grundskolor och gymnasier är inte tillräckligt genomlyst i utredningen. Det krävs ytterligare forskningsunderlag för att se avskaffandet av skolans timplan som ett sätt att förändra i jämställd riktning. Det är däremot redan nu klart att genusperspektiv på utbildning kräver vidareutbildning av lärare och särskild satsning på genusforskning och/eller genusperspektiv inom samtliga vetenskapsområden.

En sådan satsning bör få statsmakternas stöd både ekonomiskt och ideologiskt och ska göras i samarbete med universitet och högskolor.

Synen på kunskap och kunskapsmängd i den svenska skolan har avgörande betydelse för utvecklingen mot ett jämställt samhälle och större ekonomisk makt och ansvar för kvinnor. Kunskaper inom exempelvis hushållsarbete och omvårdnad bör uppvärderas och göras synliga i kursplaner och andra styrdokument för grund- och gymnasieskolan. Begreppet "social kompetens" som idag ofta används för att förklara arbetsmarknadens krav på arbetssökande, utgör en annan form av kunskap och erfarenhet som bör uppvärderas ytterligare i skolan. "Social kompetens" är relaterat till exempelvis omsorg och vård, som traditionellt betraktats som en kvinnlig kompetens och kunskap. Det är i skolan som stor del av individuella och kollektiva genus i kulturen tar form. Forskning om detta, som kan vara pedagogisk eller av annat slag, är av stor vikt för att vi ska förstå hur genus skapas och upprätthålls, bl. a. inom skolans undervisning. Det är angeläget att undersöka de möjligheter man har att ifrågasätta traditionella könsroller som ett led i utvecklandet av nya.

Uppsala universitet har som mål att vara ett internationellt framstående universitet och har som målsättning att verka för att studier och forskning utförs i en miljö som erbjuder jämställdhet mellan könen. Universitetets konkurrensförmåga ökar om jämställdhetsarbetet bedrivs på ett framgångsrikt sätt.

Ett av de medel som används är att, precis som i Kvinnomaktutredningen, arbeta med utvärderingar och kartläggningar som i sin tur tydliggör behovet av fortsatt jämställdhetsarbete och utveckling. Universitet och högskolor har ett stort samhällsansvar. Där utbildas många av morgondagens beslutsfattare och aktörer i samhället. Frågor som stora delar av samhället grundar sig på ställs och diskuteras i den akademiska miljön. Där finns kompetens för utbildning och forskning med genusperspektiv. Men kompetensen utnyttjas inte tillräckligt. Det beror dels på att universiteten, generellt sett, inte utnyttjas tillräckligt som den viktiga intellektuella miljö de är, dels på det hierarkiska system och den maktstruktur i vilken forskning och undervisning bedrivs. Kvinnliga forskare, kvinnoforskning och forskning med genusperspektiv har svårt att få erkännande, tillräckliga medel och en rättvis bedömning inom akademien. Universitet och högskolor utgör emellertid intellektuella maktcentra som av minst tre skäl bör användas för den typ av forskning som Kvinnomaktutredningen föreslår ska göras i framtiden:

- Här finns kompetensen
- Denna kompetens både kan och behöver utnyttjas för att i den akademiska miljön ytterligare kunna växa och påverka forskning och akademisk tradition.

· Forskningen ger långsiktig, djup och bred påverkan på samhället via effektiv forskningsinformation och högre utbildning.

Utredningen ger få konkreta förslag till hur jämställdhetsfrågor ska behandlas i högskoleutbildningar men anser, att de är särskilt viktiga att beakta i utbildningar som leder till yrkesverksamhet med inriktning mot personal och organisation. I detta sammanhang är det viktigt att framhålla lärarutbildningen betydelse. Som lärarutbildare måste man vara medveten om, att jämställdhet inte bara är en attitydfråga utan också ett kunskapsområde i lärarutbildningen. För att dessa allmänna målformuleringar ska få genomslag i undervisningen måste de också finnas med i konkreta handlingsplaner och i kursplaner. Utredningens förslag, att pedagogiska kurser för högskolelärare där genusperspektiv integreras ger meritvärde, tillstyrkes. För detta behövs extra finansiering.

Ökningen av andelen kvinnliga professorer är oroande låg. Andelen kvinnor som söker professurerna är likaledes låg. Eftersom antalet kvinnliga professorer långt understiger jämställdhetsmålet, krävs långsiktigt stöd. Ansvar för att lösa det specifika problemet ligger hos universiteten och högskolorna i första hand, men interna satsningar är inte tillräckliga. Den ojämna könsfördelningen avspeglar det svenska samhällets brist på jämställdhet i stort.

De särskilda medel till professorer och andra lärar- och forskartjänster som getts under en begränsad period har varit betydelsefulla för arbetet för ökad jämställdhet. Genomförd framstående forskning med genusperspektiv där många kvinnor bidrar, utgör ett annat viktigt stöd för en ökad tillsättning av kvinnor på ledande positioner inom vetenskapssamhället. Situationen är fortfarande högst oroande och processen är på väg att avstanna. Uppsala universitet föreslår därför fortsatt stöd för denna verksamhet. Många kvinnliga forskare arbetar inom humaniora och samhällsvetenskap. Där har genusperspektiv utvecklats under senare år och där finns flera viktiga teoriorienterade och mycket kompetenta forskargrupper. Universitetet vill därför peka på behovet av ekonomiskt stöd till dessa forskningsmiljöer.

## Göteborgs universitet

I utredningens förslag till åtgärder finns ett avsnitt med rubriken "Jämställdhet i skola och högskola" trots att utredningen i ringa utsträckning behandlat dessa områden. Utbildningssystemets alla nivåer är viktiga i arbetet för jämställdhetssträvanden och bör inte glömmas bort. Det är därför olyckligt att de korta formuleringar som finns om utbildning i åtgärdsförslaget inte bygger på lika nyanserade analyser som görs avseende ekonomiska förhållanden respektive arbets- och maktfördelning.

Medan utredningen i sin helhet visar hur strukturella förhållanden ger kvinnor och män olika villkor och olika ersättning för arbete antas i utsagorna om utbildning att "... varje lärare behöver kunskap om flickors och pojkars olika förutsättningar" (s 203). Denna formulering antyder att man utgår ifrån att flickor och pojkar som individer har olika förutsättningar för t.ex. inläring, något som starkt kan ifrågasättas utifrån existerande forskning. Det är något helt annat att ifrågasätta att kunskapsinnehåll, undervisning och lärande inte är "könsneutralt" utan en konsekvens av sociala könsstrukturer/genussystem. Formuleringen "Kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras i vårt samhälle, om pojk - och flickkultur" bör spridas till skolornas personal, (s 204) säger därför något annat än den föregående texten. En grundläggande analys av konsekvenser av könstillhörighet med utgångspunkt i individ- respektive systemnivå bör göras som grund för förslag om åtgärder avseende skola och lärarutbildning. I detta sammanhang är det viktigt att uppmärksamma att läraryrket håller på att "feminiseras" på alla nivåer inom skolan och det får naturligtvis konsekvenser för jämställdheten. Orsakerna till denna utveckling är många men tyngst kanske väger läraryrkets låga lönenivån. Vi vill också påpeka behovet av att tillämpningen av "jämställda utbildnings- och kursplaner" följs upp. Planerna som sådana är i allmänhet redan väl utformade.

Skolkommittens förslag att i grundskolans ersätta timplanen med garanterad undervisningstid kan leda till en bättre verksamhet i framtiden genom att skolämnena inte framstår så tydligt manligt/kvinnligt markerade och avgränsade. Det finns dock en risk att "dyra" ämnen som slöjd och hemkunskap får mindre tid och mindre ekonomiska resurser än idag. Dessa ämnen är viktiga för att klara vår vardag och förbereder både flickor och pojkar, i förlängningen kvinnor och män, för en god livskvalitet och ett jämställt hushåll. Att hantera vardagslivet på lika villkor innebär att villkoren för yrkesarbete och politiskt engagemang blir lika för både kvinnor och män, något som är nödvändigt för demokratin. Genomförandet av garanterad undervisningstid bör utvärderas efter en viss tid.

En annan utsaga där mer behov av genomgripande analyser finns gäller universitet och högskolor. Man skriver: "Universitet och högskolor bör sträva efter att genusperspektiv integreras i alla utbildningar." Ett problem med denna formulering är att det är inte självklart vad "genusperspektiv" betyder. Några exempel på innebörder är:

- Medvetenhet hos lärarna om existensen av ett genussystem:
- Förmågan att använda könsmedvetenhet för att organisera undervisningssituationen så att den främjar rättvisa och jämställdhet.
- Undervisningen organiseras könsmedvetet, så att varje studentgrupp träffar både kvinnliga och manliga lärare i så lika proportioner som möjligt
- Inom varje disciplin finns särskilda kurser där könsperspektiv fokuseras.
- Undervisningen presenterar brett och neutralt olika könsperspektiv inom en disciplin
- Undervisningen presenterat ett normativt könsperspektiv.
- I undervisningen tydliggörs kvinnliga och manliga forskares insatser inom en disciplin i undervisningen tydliggörs betydelsen av genussystem för disciplinens vetenskapliga historia osv.

Med så många tänkbara innebörder i begreppet "genusperspektiv" kan det motverka sitt syfte om man använder det utan preciseringar, analys och argumentation. Det finns talrika exempel på en slarvig användning av begreppet som både av kvinnor och män kan uppfattas som starkt normativ och därmed som en kränkning av grundläggande principer om allsidig analys och kritisk tänkande som ledstjärnor i universitetsundervisning och forskning. Ett område för framtida forskning, som inte finns med i utredningens åtgärdsförslag skulle röra genusperspektivens innebörder och användning inom olika discipliner och situationer i högskolan.

### **Linköpings universitet**

Högskolan berörs relativt lite i betänkandet. Vi anser t ex att genusperspektivet bör genomsyra all högskoleutbildning inte enbart lärarutbildningen. Inom högskolan pågår ett intensivt arbete för att påverka rekryteringen till högre utbildning i könshänseende. Tekniska högskolan har i många år drivit projektet "flickor och teknik" för att få fler kvinnliga civilingenjörer. I direktiven för uppdraget om det s k Nying-projektet, dvs att utforma framtidens civilingenjörsutbildning ingår särskilt att beakta genusperspektivet.

För det mesta har de rekryteringsbefrämjande åtgärderna gått ut på att få fler kvinnor till mansdominerade högskoleutbildningar. Som framgår av Linköpings universitets årsredovisning vidtas också åtgärder för att söka öka andelen män i flera kvinnodominerade utbildningar bland annat lärarutbildningarna och vissa vårdutbildningar. Förändras relationerna män-kvinnor i grundutbildningen förändras också rekryteringen till Forskarutbildningen.

Ett skäl till minskad rekrytering av kvinnor till forskarutbildningen kan vara att de kvinnodominerade lärarutbildningarna och vårdutbildningarna endast i undantagsfall är direkt behörighetsgivande till forskarutbildning, medan en civilingenjör kan gå direkt. I övrigt har endast få undersökningar presenterats som belyser mäns och kvinnors attityder inför forskarutbildningen. De få som genomförts visar att det finns skillnader i attityder mellan män och kvinnor, men hur signifikant detta är i förhållande till andra påverkansfaktorer är oklart. Här behövs säkert ytterligare belysning utifrån flera olika aspekter.

Vid Linköpings universitet byggs för närvarande upp ett nytt forskningstema, tema Genus, vars uppgift är att forska kring genusrelaterade frågor. Vi är övertygade om att detta forskningsarbete kommer att ge ett värdefullt kunskapstillskott att beakta bland annat i jämställdhetsarbetet. De första forskartjänsterna är under tillsättning och vid årsskiftet antas den första doktorandkullen.

### **Stockholms universitet**

Universitetet konstaterar att den högre utbildningens betydelse för ökad jämställdhet är mycket knapphändigt behandlad i utredningen. Att framhålla som görs på sid 6 att "Även på högskolenivå bör genusperspektivet finnas med i all utbildning" och på sid 203 att universitet och högskolor bör sträva efter att genus perspektivet integreras i alla utbildningar är förvisso önskvärt men något avslaget mot bakgrund av den verksamhet som redan pågår för att uppnå de målen.

### **Nationella Sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet**

Vi instämmer i förslagen till åtgärder vad gäller jämställdhet i skola och högskola. Utredaren borde dock ha anknutit till betänkandet Viljan att veta och viljan att förstå: Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning, SOU 1995:110. Även här fanns t. ex. kravet på att ett köns-/genusperspektiv borde finnas med i all utbildning.

Nationella sekretariatet för genusforskning anser att ett sätt att förverkliga detta är att föra in genuskunskap som en obligatorisk del av kurser i högskolepedagogik. Utredningen understryker vikten av kvinno-/genusforskning, något som vi livligt instämmer i. Här vill vi påtala vikten av mer medvetna satsningar på integrering av denna forskning i universitetens olika discipliner.

### **Handelshögskolan i Stockholm**

Vi stödjer utredningens förslag om att integrera genusperspektiv på högskolenivå. Det är oerhört viktigt att ett fortsatt arbete med integrering får stöd i framtiden. På Handelshögskolan pågår projekt, delvis i samarbete med Högskoleverket, som ett led i detta arbete. Det är en viktig grund för att förändring ska kunna ske också i arbetslivet. Okunskap om betydelse av kön är ett problem i näringslivet idag.

### **Högskolan i Karlstad**

Lägg till barnomsorg, fritidsverksamhet och universitet i rubriken, eventuellt ändra den till: Jämställdhet inom barnomsorg, fritidsverksamhet och utbildning. I betänkandet står det att: "Jämställdhet i skolan är en pedagogisk fråga. Därför behöver varje lärare kunskap om flickors och pojkars olika förutsättningar". Ni skriver vidare att: "Jämställdhet som pedagogik ska finnas med i all lärarutbildning". För oss är det oklart vad ni menar med "jämställdhet som pedagogik". Det är vidare lite oklart vad "olika förutsättningar" betyder och vi befärar att detta kan misstolkas som att flickor och pojkar är olika och på så sätt fördunkla den process genom vilken de blir det. En kulturell könsstereotypifiering kan vara lika illa som en biologisk. Vi menar att samtliga som arbetar med barnomsorg, fritidsverksamhet och utbildning ska ha kunskaper om kön som vilar på genusvetenskaplig grund.

Denna kunskap ska erhållas genom deras ordinarie utbildningsprogram, där även kunskap om andra villkor som inverkar på flickor och pojkars samt kvinnors och mäns förutsättningar, exempelvis klass och etnicitet, bör förmedlas. Det framhålls att vid universitet och högskolor bör all utbildning beakta könsproblematiken och i synnerhet de som utbildas inom personal och organisation.

Vi vill betona att detta beaktande ska gälla alla utbildningar, i synnerhet med tanke på att: "Det säkraste sättet att nå toppen i det privata näringslivet är att ha en teknisk utbildning" (s 2). Även naturvetare och ekonomer innehar ofta positioner som är förenat med makt över andra människor och över hur mening konstrueras och legitimeras.

Det är därav lika viktigt att dessa studenter får stifta bekantskap med könsproblematiken som de som utbildas i personalfrågor. När studenterna väl är ute i arbetslivet, torde mycket vara vunnet om maktrelationen mellan könen synliggjorts och problematiserats inom ramen för högskole- eller universitetsutbildningen. På detta sätt kanske jämställdhetsprojektet kan undgå att anta den ad-hoc karaktär det tenderar att göra, där ofta några få "införstådda" driver jämställdhetsfrågor vid sidan av den ordinarie verksamheten.

### **Riksrevisionsverket (RRV)**

Betänkandet lyfter fram skolans roll att genom attitydpåverkan skapa förutsättningar för förändringar i det långsiktiga jämställdhetsarbetet. Vad gäller skolans roll har också RRV i "Arbetsmarknadspolitiska åtgärder - ett effektivt styrmedel mot könsuppdelning på arbetsmarknaden?" noterat att myndigheterna inom utbildningsområdet redovisar få konkreta insatser som syftar till att bryta traditionella könsmonster. Enligt RRVs bedömning har myndigheter och institutioner som har att göra med unga människor en viktig roll i detta arbete.

### **Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)**

Enligt AMS bedömning är alla tre förslagen av utomordentligt stor vikt för att den enskilde eleven i sitt fortsatta liv ska få en reell möjlighet att utbilda sig till det yrke som passar honom eller henne bäst utan att styras av ett traditionellt könsrollstänkande. Detta är också en viktig bas för möjligheterna att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

## Högskoleverket

Högskoleverket instämmer i utredningens bedömning att utbildningsvalen är starkt könsuppdelade och välkomnar en fortsatt satsning för att stimulera alla ungdomars, men framförallt flickors, intresse för naturvetenskap och teknik, tillägger att satsningar motsvarande de som syftar till att stimulera flickors intresse för naturvetenskap och teknik är nödvändiga för att stimulera pojkars intresse för utbildningar med lärar- och vårdinriktning,

Utredningen hävdar att "en orsak bland många till den starkt segregerad arbetsmarknaden är att pojkar och flickor redan tidigt väljer olika utbildningsvägar". "Utbildningsvalen i skolan är i stort sett lika könsuppdelade idag som för trettio år sedan. Det bäddar för en fortsatt könssegregerad arbetsmarknad. "Högskoleverket driver sedan drygt fyra år Notprojektet i samarbete med Skolverket. Syftet är att stimulera ungdomars och framför allt flickors intresse för naturvetenskap och teknik. Effekter som direkt går att hänföra som resultat av projektets verksamhet är svåra att identifiera men klart är att en större andel elever, och av dessa en ökande andel flickor, söker sig till gymnasiets NV-program. Notprojektet vänder sig i första hand till lärare i såväl grundskola, gymnasium som högre utbildning, med syftet att genom bl.a. pedagogisk utveckling i undervisningen få fler flickor att välja naturvetenskap och teknik. Högskoleverket ställer sig positiv till fortsatta prioriteringar för ökad rekrytering till nämnda ämnesområden. Högskoleverket välkomnar regeringens aviserade fortsatta satsningar då Notprojektet har avslutats i december 1998. Efterföljande projekt bör dock breddas inkludera fler aktörer och betoningen bör vara på att bygga nätverk mellan olika organisationer och yrkesgrupper för att stärka genomslagskraften. Rådet för grundläggande högskoleutbildning vid Högskoleverket har fördelat medel för projekt som enligt regeringens uppdrag skall syfta till att öka rekryteringen av flickor till högskoleutbildningar inom matematik och fysik samt ingenjörsutbildningar.

Gemensamt för de aktuella projekten har varit att de i första hand var inriktade på att förändra innehållet i utbildningen snarare än kortsiktiga rekryteringsinsatser. De pedagogiska utvecklingsinsatserna har byggt på kända teorier för vad som utmärker flickors lärandeprocesser. Flickor bedöms i högre utsträckning vara projekt/problemorienterade i sitt angreppssätt. Utvecklingsprojektens gemensamma utgångspunkt har bl.a. varit verklighetsanknutna problemställningar som bidrar till en helhetssyn på ämnet.

Effekterna av utvecklingsarbetet har inte bara visat sig vara en jämnare könsfördelning utan också en ökad kvalitet på utbildningen och ökad förståelse och intresse hos såväl kvinnor som män. Utredningen gör bedömningen att "den könssegregerade utbildningen och arbetsmarknaden gör att en stor begåvningsresurs i form av tekniskt intresserade kvinnor och vårdintresserade män aldrig kommer till sin rätt".

Högskoleverket efterlyser satsningar motsvarande de ovan nämnda för att stimulera pojkars intresse för utbildning inom vård/omsorg och lärarområdet. Det saknas kunskap om vilka insatser som är nödvändiga, förutom höjda löner och status, inom nämnda yrkesområden för att pojkar inte skall välja bort läraryrket och arbete inom vård och omsorg.

Utredningen definierar jämställdhet i skolan som "en pedagogisk fråga". Varje lärare behöver därför kunskap om flickors och pojkars olika förutsättningar, insikt om att lärandet inte är en könsneutral process etc. för att kunna motverka diskriminering i undervisningen. "Jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning", föreslår utredningen. Högskoleverket definierar jämställdhet som ett kunskapsområde, en aspekt av många av relevans för andra ämnen, snarare än en pedagogisk fråga. Därför avstyrker Högskoleverket utredningens förslag att jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning. Genus- och jämställdhetsaspekter bör, i enlighet med skrivningen under kommande rubriker, belysas i all högre utbildning, lärarutbildning och pedagogik inkluderat. Blivande lärare bör därigenom få tillräcklig kunskap för att i undervisningen inte förmedla ett könsblint förhållningssätt utan att genus och jämställdhetsaspekter integreras och belyses i skolans undervisning.

Utredningen föreslår att "i den pedagogiska utbildning som erbjuds högskolans lärare bör genusperspektiv integreras". Utredningen menar vidare att "kurserna bör ges ett meritvärde vid rekrytering till lärartjänster". Regeringen har i Budgetpropositionen för 1997 bedömt att den pedagogiska utbildningen av högskolans lärare måste intensifieras. Högskolan bör erbjuda pedagogisk fortbildning och vidareutbildning samt utbildning som behandlar jämställdhetsfrågor. Universitetet och högskolor skall till Högskoleverket redovisa omfattningen av och innehållet i det pedagogiska reformarbetet samt insatserna för lärarnas fort och vidareutbildning, både vad gäller pedagogiska frågor och jämställdhet. Högskoleverket kommer i juni 1998 att gå ut med en enkät till landets lärosäten (pedagogiska utvecklingscentra och jämställdhetsansvariga) för att på så sätt få en uppfattning om vilken typ av utbildning som erbjuds, till vem och i vilket sammanhang.

Ett andra steg i detta uppdrag blir att göra en utvärdering av lärosätenas insatser för att se vilka effekter de har fått för undervisningen.

Avseende utredningens bedömning att pedagogiska kurser med integrerat genusperspektiv skall ges meritvärde vid rekrytering åligger det enligt Högskoleförordningen varje högskola att själv bestämma vilka behörighetskrav och befodringsgrunder, utöver de som föreskrives av regeringen, som skall gälla för lärartjänster. Förordningen föreskriver dock att pedagogisk skicklighet är av likställd betydelse med vetenskaplig skicklighet i tillsättnings- och befodringsärenden varför Högskoleverket instämmer med utredningen.

Genus och jämställdhetsperspektiv bör enligt Högskoleverket integreras även i pedagogiska kurser för lärare varför pedagogisk skicklighet med integrerat jämställdhetsperspektiv bör ges motsvarande meritvärde vid rekrytering.

Högskoleverket ser fram emot att svaren på den förestående enkäten skall ge en bild över hur dessa kurser värderas vid rekrytering. "Universitet och högskolor bör, enligt utredningen, sträva efter att genusperspektiv integreras i alla utbildningar. Speciellt bör detta beaktas i de program som utbildar studenter för en yrkesverksamhet som är inriktad mot personal och organisation."

Högskoleverket instämmer i utredningens bedömning att genusperspektiv bör integreras i alla utbildningar men finner det inte nödvändigt att särskilt prioritera program med inriktning mot personal och organisation. Aspekter på genus och jämställdhet är angelägna att belysa inom program med inriktning mot personal och organisation och en viss medvetenhet om genus och jämställdhetsperspektivens relevans för ämnena finns vid landets lärosäten. I allmänhet saknas dock motsvarande medvetenhet och kunskap om betydelsen av genus eller jämställdhet inom många andra inriktningar. Att särskilt nämna en utbildnings inriktning kan bidra till att andra nedprioriterar frågan.

Regeringen beslutade i maj 1997 i enlighet med förslag i propositionen "Delad makt, delat ansvar" (prop.1993/94:147) att avsätta 2 miljoner kronor för utveckling av undervisning om genus och jämställdhetsfrågor av relevans för jurist- och ekonomutbildningar. Högskoleverket har givits i uppdrag att såväl initiera som dokumentera och utvärdera projekt för utveckling av kursmoment i jurist och ekonomutbildningen som integrerar jämställdhets- och genusaspekter.

Med anledning av detta har Högskoleverket inbjudit juristutbildningarna vid Göteborgs universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet och Uppsala universitet att ansöka om projektmedel för utveckling och genomförande av sådana kursmoment.

När det gäller ekonomutbildningen har Handelshögskolan i Stockholm givits i uppdrag att ta fram ett undervisningsmaterial. Syftet med uppdraget är att ge studenten sådana kunskaper och insikter som krävs för att de själva skall kunna identifiera och analysera juridiska och ekonomiska frågeställningar ur ett jämställdhets och genusperspektiv i sitt framtida yrkesliv. Därutöver syftar satsningen till att utveckla ett material som har goda förutsättningar att få nationell spridning till landets övriga jurist- och ekonomutbildningar.

I regeringens proposition "Kvinnofrid" (1997/98:55) som riksdagsbehandlas den 28 maj anser regeringen att det bör klargöras att jämställdhet och könsaspekter skall belysas i all högskoleutbildning och föreslår ett förtydligande i detta avseende i 1 kap. 5§ Högskolelagen (1992:1434). Regeringen föreslår vidare kompletteringar i examensordningen för socionomer, läkare, sjuksköterskor, psykologer, jurister och poliser så att det klart framgår att våld mot kvinnor och andra könsaspekter skall belysas i dessa utbildningar.

Regeringen föreslår i propositionen att Högskoleverket ges i uppdrag att följa utvecklingen av hur frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män beaktas i undervisningen vid landets högskolor. Högskoleverket skall regelbundet rapportera om läget till regeringen.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

Utredaren föreslår att ett genusperspektiv ska "finnas med i all utbildning" och detta ska gälla även på högskolenivå (s 6). Det framgår emellertid inte tydligt vad som avses med närvaron av ett genusperspektiv. Uppenbarligen ska könsaspekten beaktas i pedagogiken (jfr s. 203-4), men huruvida det också är någonting mer som åsyftas förblir osagt. Det bör därför sägas att i fråga om innehåll kan det knappast vara tal om att anlägga ett genusperspektiv i alla ämnen. "Jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning", säger utredaren (s. 204) utan att nämna att detta redan är fallet. I högskolans examensordning utgör "förmåga att belysa... jämställdhetsfrågor" ett krav för samtliga lärarexamina. Vad mer menar utredaren att man bör göra på den politiska nivån? Hennes argumentation att kunskap är medvetandehöjande och ger underlag för att driva frågor och påverka beslut förlorar i trovärdighet när hennes analys av samhällets största kunskapsorganisation är ytlig och åtgärdsförslagen svagt underbyggda.

Det är förvånande att utbildningsfrågorna praktiskt taget inte fått någon grundläggande behandling i huvudbetänkandet. I det mycket omfattande forskarunderlaget analyseras skillnader i utbildningsval i en enda uppsats. Förklaringen kan delvis vara att uppdraget inte uttryckligen

anger att dessa frågor ska tas upp, men mot den bakgrunden är det desto mer förvånande att de ogenomarbetade uppträder i kapitlet om förslag till åtgärder.

### **Forskningsrådsnämnden (FRN)**

I de förslag som utredningen lagt vill FRN särskilt understryka vikten i förslaget att göra en översyn av hur jämställdhet och genusperspektiv behandlas i undervisningsväsendet, i skolan, och i den högre utbildningen.

FRN anser således att en genomgripande modernisering av läromedel, kursplaner, både i skolan, på lärarhögskolorna, i högskolorna med en problematisering av könstillhörighetens effekter i samhället skulle vara en både naturlig och kraftfull åtgärd.

### **Arbetslivsinstitutet**

Institutet tillstyrker de förslag som utredningen presenterat under denna punkt.

### **Rådet för arbetslivsforskning**

Det är angeläget att skolornas personal utbildas i kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras i vårt samhälle och att ett genusperspektiv finns med i all utbildning. Rådet menar därtill att det är angeläget att kvinnliga studerande i alla stadier stimuleras till studier i tekniska och naturvetenskapliga ämnen. Högskoleverket, Skolverket och även Arbetsmarknadsverket bör få ett uttalat ansvar för att aktivt arbeta för förändringar som leder till att kvinnor och män i högre utsträckning söker sig till yrken och branscher som domineras av det andra könet. Det är angeläget att flickor/kvinnor i utbildningens alla stadier stimuleras att välja naturvetenskapliga eller tekniska utbildningsvägar samtidigt som dessa utbildningar på ett mer medvetet sätt bör anpassas även till kvinnliga studerandes intressen och värderingar.

Rådet ställer sig positivt till förslagen om att kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras i vårt samhälle sprids till skolornas personal liksom att jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning samt att genusperspektivet bör finnas med i all utbild-

ning även på högskolenivå. Rådet anser vidare att insatser bör göras för att öka andelen kvinnor i naturvetenskapliga och tekniska utbildningar och vill även föreslå att dessa utbildningars inriktning och uppläggning i högre grad anpassas till kvinnliga studerandes specialintressen och värderingar. Rådet menar för övrigt att Högskoleverket, Skolverket samt även Arbetsmarknadsverket i detta sammanhang bör arbeta aktivt för förändringar som leder till att kvinnor och män söker sig till yrken som domineras av det andra könet. Därtill bör i vissa fall statistiken kompletteras med fördelning på kvinnor och män. Riksrevisionsverket (RRV) gjorde 1997 en översyn av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna ur ett jämställdhetsperspektiv. RRV konstaterade att kvinnor och män med hjälp av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna placerades i traditionella yrken och sektorer. De jämställdhetspolitiska målen om att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden visade sig vidare inte vara föremål för någon egentlig uppföljning.

### **Statens skolverk**

Verket instämmer i den särskilda utredarens betoning av vikten av en jämställd skola, och ser även värdet av att skolan i sitt uppdrag beaktar jämställdhetsaspekter. Därutöver vill Skolverket med anledning av lagda förslag anföra följande.

Utredarens stöd till Skolkommittens förslag att avskaffa grundskolans timplan har av verket behandlats i anslutning till yttrande över Skolkommittens förslag. Skolverket instämmer i att kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras i vårt samhälle bör spridas till skolans personal.

Verkets uppfattning är att sådant arbete också pågår, bland annat genom insatser från Skolverkets sida. Vi har i flera rapporter och referensmaterial belyst skolan ur ett jämställdhetsperspektiv och sökt problematisera och fokusera frågor om kvinnligt och manligt i skolan. Hurvida jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning bör lämpligen behandlas i samband med pågående översyn av lärarutbildning? Skolverket instämmer i princip i att skolor bör ges utrymme för reaktion och utvärdering av det pedagogiska jämställdhetsarbetet, men har i dag svårt att bedöma vilka hinder som eventuellt föreligger och som skulle kunna åtgärdas från statligt håll.

### **Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

För att nå målet om lika villkor för kvinnor och män är det avgörande att åstadkomma attitydförändringar. Barn och ungdomar måste få en uppfostran och utbildning som kännetecknas av ett jämställt synsätt. JämO tillstyrker de förslag som utredningen lämnar i denna del. För att nå detta mål måste jämställdhet ingå i all lärarutbildning och inte minst i utbildningen för förskollärare och personal inom barnomsorg och fritidsverksamhet. Utbildning i jämställdhet skall ges till alla elever på alla nivåer. Utbildningstimmar och utbildningsinnehåll skall redovisas årsvis av varje skola till förvaltningsledning/politisk nämnd.

Kommunens revisorer ska ha som uppgift att revidera hela kommunens jämställdhetsarbete. Genom årlig revision kommer utvecklingen av jämställdhetsarbetet i skolan att kunna följas och utvärderas.

### **Ungdomsstyrelsen**

Förslagen under rubriken jämställdhet i skola och högskola är allmänt hållna. Ett flexibelt arbetssätt är ingen garanti för ökad jämställdhet. Det skulle t.ex. vara önskvärt att utbildning i jämställdhet i framtiden ingår som en obligatorisk kurs i lärarutbildningen. Förslag om försöksverksamhet med olika former av utbildning som främjar jämställdheten inklusive utvärdering hade också varit önskvärt.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Det kan inte nog betonas hur viktig skolan är när det gäller att bidra till flickors och pojkars utveckling till hela människor. Kön konstrueras tidigt i pojkars och flickors liv. Möjligheterna till mer förutsättningslösa och otraditionella val till utbildning och yrke måste öka. Förebilder bland personal i skola och förskola är här av stor betydelse liksom ökad kunskap om jämställdhet i utbildning och fortbildning av lärare.

### **Länsstyrelsen i Norrbottens län**

I jämställdhetsdiskussioner återkommer man ständigt till skolans betydelse för att åstadkomma ett jämställt samhälle. Det är naturligtvis riktigt och dessutom mycket nödvändigt att skolledare och lärare har kunskaper inom området. Att få in jämställdhet som pedagogik på lärarutbildningen är naturligtvis helt nödvändigt. För att det skall få effekt måste det skrivas in att det skall vara obligatoriskt. Att genusperspektivet skall finnas med i all högskoleutbildning är helt i linje med att integrera jämställdhetsfrågan. De lärare som idag är verksamma ute på skolorna måste få kunskap i ämnet. Hur omsätter man jämställdhetskunskapen i praktiskt pedagogiskt arbete ? Någon form av ideskrift med olika förslag till verktyg behöver utvecklas för att fungera som hjälpmedel för lärare, så att de på ett bra sätt ska kunna tillämpa en jämställd pedagogik.

### **Länsstyrelsen i Örebro län**

I de flesta diskussioner om jämställdhet, återkommer man ständigt till skolans betydelse för utvecklingen till ett jämställt samhälle. Det är lika viktigt att skolledare, lärare och övrig personal har genuskunskap, som att jämställdhet som pedagogik skall finnas med i lärarutbildningen. För att detta ska få effekt måste ordet bör bytas ut mot ska under punkterna två, tre och fyra. Länsstyrelsen stödjer införandet av garanterad undervisningstid.

### **Västerås kommun**

Skolan har en viktig roll vad gäller att ta tillvara och ge varje enskild individ (oavsett kön, etniskt ursprung, religion, handikapp e t c) förutsättningar att lära och utvecklas. Att förstå och möta olikheter är mot bakgrund härav en viktig pedagogisk kompetens. Kunskap om pojk och flickkulturer, i kombination med flexibla arbetssätt där lärprocesser och eleverna är utgångspunkten för skolans organisation, ökar sannolikt möjligheten att hantera elevernas skilda och likvärdiga behov. Utifrån detta perspektiv stödjer Västerås kommun i likhet med Kvinnomaktutredningen Skolkommittens förslag att avskaffa grundskolans timplan och införa garanterad undervisningstid.

### **Samverkansforum för kvinnor i Sverige (SAMS)**

SAMS anordnade under förra året en konferens på temat " Starka flickor ". Syftet var just att diskutera flickors villkor i skola och högskola samt i samhället för övrigt. Vi tycker oss märka en försämring och kanske en tillbakagång av villkoren för de yngre kvinnorna inte minst i skolvärlden och hyser därför stor oro för att dessa problem inte uppmärksammas i tillräcklig omfattning.

Studier på detta område borde ha lyfts fram, speciellt med en inriktning på hur det nya mediasamhället påverkar attityder när det gäller unga människors maktförhållanden i samhället. Materialet som sådant ger ett tillräckligt underlag för att ytterligare fördjupa sig i könsmaktsfrågor vårt förslag är därför att forskningen får i uppdrag att anlägga ett flickperspektiv på alla de förslag som utredningen presenterar.

Vi har också i en motion till EWL ( European Women's Lobby ) krävt att hela den samlade europeiska kvinnorörelsen uppmärksammar och aktiverar sig för att belysa de tendenser som unga människor är utsatta för i media och i samhället i stort. Vi föreslår i motionen att initiativ tas på alla nivåer i samhället för att få in genusperspektiv på all undervisning, i alla läromedel och bland beslutsfattare och skolpersonal. För övrigt stöder vi utredningen förslag på detta område.

### **Jämställdhetsarbetares Förening (JA-föreningen)**

Utredningen förordar olika åtgärder, som rör kunskapsutveckling för dem som arbetar inom olika nivåer i det svenska utbildningssystemet. Kön konstrueras tidigt i pojkars och flickors liv. JA-föreningen anser att den nationella handlingsplanen "Steg på väg..." SOU 1979:56 fortfarande är aktuell. Inom skolans och högskolans område återstår det mesta att genomföra, t ex vad gäller jämställdhet i lärarutbildning och fortbildning. Såväl formen för som innehållet i undervisning samt läromedlen måste utvecklas, så att de traditionella utbildnings- och yrkesvalen minskar. Det gäller för både flickor och pojkar att bredda sin repertoar. Att det uppväxande släktet får fler förebilder bland personalen i bl a barnomsorg och skola är av strategisk betydelse. Läs Jäm-Kom-rapporten "Visst görs vi olika". Den innehåller många bra exempel och uppslag. För att motverka det tilltagande förtryck som vissa pojkar ägnar sig åt i skolan och som drabbar både flickor och delvis också lärare, bör lärarutbildning och dito fortbildning innehålla jämställdhetskunskap. Det vore också bra om relationskunskap ingick i undervisningen, särskilt på högstadiet och gymnasiet, så att pojkar och flickor får lära sig att visa hänsyn och respekt för varandra.

Vid de universitet och högskolor där genusforskning bedrivs och genuskurser ges måste steget mellan grundutbildning och könsteoretisk forskning förkortas. Det behövs dessutom ett närmare samarbete mellan landets olika jämställdhetscentra, fora och centrumbildningar. Eventuellt kan Genussekretariatet i Göteborg fylla en sådan samordningsroll.

*JA-föreningen föreslår*

- att regeringen uppdrar åt universitet och högskolor att genomföra poänggivande genusutbildningar i flera olika ämnen som har bäring på Kvinnomaktutredningens forskningsunderlag, t ex organisations- och ledarskapsfrågor, samhällsplanering, offentliga sektorns omvandling, företagsekonomi, nationalekonomi, statskunskap, media- och kommunikation. Detta kan ske antingen på uppdragsbasis eller genom att regeringen i regleringsbrev till universitet och högskolor öronmärker andelar av resurserna för detta ändamål.

- att frivilligorganisationerna och studieförbunden har möjlighet att söka bidrag, projektmedel, för att starta kurser, studiecirklar och för att på olika sätt informera och starta diskussion om Kvinnomaktutredningens rön.

- att samhällsomvandlingen analyseras mer med hjälp av begrepp, som förklarar livsbetingelser och konsekvenser för både kvinnor och män. Detta behöver ske på samhällsnivån, organisationsnivån och individnivån för att skapa ökad genuskunskap.

- att undersöka alla kategorier jämställdhetsarbetsvillkor och förutsättningar för att skapa jämställdhet och andra aktörer av betydelse för att skapa jämställdhet bl a genom enkätundersökning som tar hänsyn till kön.

- att regionala och lokala resurscentra ges ekonomiska och legitima förutsättningar att verka och föra ut Kvinnomaktutredningens rön t ex genom att regeringen avsätter andelar av medlen för regional utveckling för dem.

- att relationskunskap och förhandlingsteknik blir ett ämne på skolschemat, så att pojkar och flickor lär sig att resonera och ta hänsyn till varandras behov och önskemål, och att båda måste vara nöjda med den lösning som väljs.

- att hemkunskap får större utrymme i grundskolan.

### **Svenska kommittén för hushållsvetenskap (SIFHE)**

Utredningen uttalar sitt stöd för att skolans timplan ska avvecklas. Kommittén vill framföra sin tveksamhet när det gäller ett sådant uttalande och motivet till tveksamheten är som följer. För det första har, som nämnts ovan, ingen utredning kring skola/utbildning gjorts som skulle kunna utgöra en grund för uttalandet. För det andra finns en risk att några av de ämnen som enligt kursplanerna speciellt ska beakta jämställdhet t.ex. hemkunskap och slöjd får mindre tid och ekonomiska resurser än idag.

Dessa ämnen betraktas som "dyra" och representeras på varje skola av endast en eller ett par lärare vilket gör det svårt för dessa enstaka ämnesrepresentanter att få genomslag vid lokala beslut. Dessa ämnen, hemkunskap och slöjd, är viktiga för erhållandet av dagliglivskompetens och förbereder flickor och pojkar, i förlängningen kvinnor och män, för god livskvalitet i jämställda hushåll.

I utredningen talas om den ojämna och könsspecifika arbetsdelningen och arbetsfördelningen när det gäller hushållsarbete. Att hushållsarbete är ett arbete som innebär att en mängd olika problem ska lösas och uppgifter utföras framstår som självklart. Men ingenstans talas om att även hushållsarbete är ett arbete som faktiskt kräver kunskaper.

I utredningen förespråkas att skolans personal ska få kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras. Ett tillfälle när denna konstruktion tydliggörs är när kvinnor och män flyttar samman: "Kvinnor förstärker sin kvinnlighet genom att ägna mer tid åt kvinnliga sysslor och män sin manlighet genom att ägna sig åt manliga sysslor i ett parförhållande (s 47). Här skulle skolan (grundskola och gymnasium) kunna spela betydelse på ett sätt som inte nämns i utredningen, nämligen genom att uppvärdera de kunskaper som hushållsarbete kräver och göra dem synliga i sin undervisning/timplan. Både kvinnor och män behöver dessa kunskaper. I utredningen talas om avlönat och oavlönat arbete, det mesta av hushållsarbetet hänförs till den senare sortens arbete. Men vad inkluderar hushållsarbete? Städning, matlagning, handling, tvätt är några exempel som nämns i utredningen. Men kvinnor gör också annat arbete som måste räknas som obetalt arbete/hushållsarbete, bl.a. vad som skulle kunna benämnas "relationsarbete". Det krävs både kunskaper och arbete för att vidmakthålla en parrelation. Även här skulle utbildning och skola kunna spela en viktig roll.

Kunskapsområdet relationer tenderar idag ofta till att bli sexualundervisning i tämligen biologiska termer då det borde vara mer omfattande än så. Området relationer och det närliggande "barn- och ungdomskunskap" är i sammanhanget centrala kunskapsområden som borde uppvärderas och synliggöras i skolans undervisning/timplan.

"Männen behövs i hemmen, både för barnens och den uthålliga kärlekens skull - kvinnor som lever i ojämställda förhållanden är mindre nöjda än de som lever i jämställda" (s 209). Utredningen föreslår att genusperspektivet bör finnas med i all utbildning på högskolenivå. Vi instämmer i detta, men hävdar att här bör ske en precisering genom att lyfta fram jämställdhet även som en kunskapsteoretisk och vetenskapsteoretisk fråga. Vilken kunskap är det som värderas som viktig kunskap?

Vad betyder den ensidiga betoningen av naturvetenskap för flickor/kvinnor? Det kan också handla om att lyfta fram vilka frågor som tillåts att formuleras, hur undersökningar ska genomföras för att accepteras och hur resultat skall redovisas för att värderas som bra.

### **Jämställdhetsexperterna i Västra Götaland**

Här förordar utredningen olika åtgärder, som rör kunskapsutveckling för dem som arbetar inom olika nivåer i det svenska utbildningssystemet. Kön konstrueras tidigt i pojkars och flickors liv. I årtal har bl a under-teknade påpekat att såväl formen för och innehållet i undervisning samt läromedeln måste utvecklas, så att de traditionella utbildnings- och yrkesvalen minskar. Det gäller för både flickor och pojkar att bredda sina repertoarer. Att det uppväxande släktet får fler förebilder bland personalen i bl a barnomsorg och skola är av strategisk betydelse. - Läs JämKom-rapporten "Visst görs vi olika". Den innehåller många bra exempel och uppslag. För att motverka det tilltagande förtryck som vissa pojkar ägnar sig åt i skolan och som drabbar både flickor och delvis också lärare, bör lärarutbildning och dito fortbildning innehålla jämställdhetskunskap. Det vore också bra om relationskunskap ingick i undervisningen, särskilt på högstadiet och gymnasiet, så att pojkar och flickor får lära sig att visa hänsyn och respekt för varandra.

### **Nationellt ResursCentrum (NRC)**

Här förordar utredningen olika åtgärder, som rör kunskapsutveckling för dem som arbetar inom olika nivåer i det svenska utbildningssystemet. Kön konstrueras tidigt i flickors och pojkars liv. Den nationella handlingsplanen "Steg på väg..." SOU 1979: 56 är fortfarande aktuell. Inom skolans och högskolans område återstår det flesta att genomföra, t ex vad gäller jämställdhet i lärarutbildning och fortbildning.

Sedan starten har NRC påpekat att formen och innehållet i undervisning samt läromedlen måste utvecklas i syfte att bryta de traditionella utbildnings- och yrkesvalen. Det gäller för både flickor och pojkar att bredda sin repertoar. Att det uppväxande släktet får fler förebilder bland personalen i bl a barnomsorg och skola är av strategisk betydelse. I JämKom-rapporten. Visst görs vi olika finns det många bra exempel och uppslag. För att motverka det tilltagande förtryck som vissa pojkar ägnar sig åt i skolan och som drabbar både flickor och delvis också lärare, bör lärarutbildning och dito fortbildning innehålla jämställdhetskunskap.

Det vore bra om relationskunskap ingick i undervisningen, särskilt på högstadiet och gymnasiet, så att pojkar och flickor får lära sig att visa hänsyn och respekt för varandra.

NRC anser också att utbildning ger kvinnor ökat självförtroende och ökar därmed kvinnornas möjligheter att konkurrera om arbete. Kunskapslyftet innebär en sådan möjlighet. För att stimulera kvinnor till kvalificerad yrkesutbildning behövs samma förutsättningar som finns i Kunskapslyftet.

*NRC föreslår*

- att relationskunskap och förhandlingsteknik blir ett ämne på skolschemat, så att pojkar och flickor tar hänsyn till varandras behov och önskemål. Båda måste vara nöjda med den lösning som väljs.
- att hemkunskap får större utrymme i grundskolan

**Fredrika Bremer Förbundet (FBF)**

FBF anser att genusperspektivet ska finnas med i all utbildning på alla nivåer. Jämställdhetsutbildning av skolans och högskolans personal ska vara ett krav.

## 7 Kunskap/kommunikationsplan

### 7.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att regeringen gör en kommunikationsplan för spridning av forskningen från Kvinnomaktutredningen och påbörjar en aktiv spridning av kunskap i frågan om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser.

### 7.2 Remissinstanserna

Ett flertal av de 28 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är positiva till förslaget. Dock har vissa instanser kommit med egna kompletteringar kring förslaget.

#### **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

SACO vill framhålla vikten av att en kommunikationsplan för spridning av Kvinnomaktutredningens alla bra rapporter påbörjas omgående. Dessa rapporter får inte läggas undan utan spridas på ett genomtänkt sätt för att kunna bidra till att höja kunskapsnivån. Att viktiga utredningar om samhällsfrågor bör få en genomtänkt spridning i syfte att höja kunskaperna och skapa debatt är en allmän rekommendation som inte bara gäller denna utredning.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO anser:

-att förslaget att regeringen ska göra en kommunikationsplan för spridning av forskningen från Kvinnomaktutredningen är otillräckligt.

-att kunskapsspridningen måste kombineras med ett aktivt informationsarbete för spridning av forskningsrapporterna. Det är angeläget att någon institution ges ansvar för denna kunskapsspridning. Samma institution bör också ges ansvar för att följa upp Kvinnomaktutredningens förslag samt initiera fortsatt forskning inom de olika områdena.

Förslaget att den föreslagna verksamheten ska vara självfinansierande kan dock motverka syftet med att föra ut rapporternas innehåll. Risken finns att det blir en mycket begränsad spridning om mottagarna ska betala för att få kunskapen.

TCO anser därför att det måste avsättas resurser för spridningen av utredningens innehåll och slutsatser, för att denna ska bli effektiv. En första åtgärd måste vara att se till att alla rapporterna trycks upp i nya upplagor.

Det bör även övervägas om en del av materialet kan omarbetas till läromedel med hänsyn till hur viktig skolan och utbildning av lärare är. Att synliggöra och sprida information om de orättvisor som finns idag mellan kvinnor och män behövs för att få till stånd en förändring och ett nytt synsätt i samhället. Med kunskaper väcks intresse för att åstadkomma förändringar. Med tanke på skolans viktiga roll i jämställdhetsarbetet anser TCO att särskilda medel måste avsättas för forskning och utvecklingsarbete om hur man kan arbeta med jämställdhet i skolan för att nå positiva resultat.

Flickor och pojkars möjligheter att utvecklas på lika villkor är en huvudfråga. Kunskapsspridningen måste kombineras med ett aktivt informationsarbete om jämställdhetsfrågorna.

### **Landsorganisationen i Sverige (LO)**

Utredningsmaterialet är en källa att ösa ur i det fortsatta arbetet för jämställda arbetsvillkor för LOs medlemmar. LO stöder därför utredningens förslag att regeringen gör en kommunikationsplan för att sprida forskningsresultaten från Kvinnomaktutredningen och sprida kunskap om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser.

**Lunds universitet**

Universitetet stöder utredarens förslag och anser att alla samhälleliga organ bör åläggas att delta i denna kunskapsspridning. Naturligt bör den ingå i högskoleutbildningar inte bara som angivits, för de studerande på personaladministrativa inriktningar.

Utredningen har ju t.ex. redovisat att en stor andel av personer med teknisk utbildning förr eller senare innehar arbetsledande positioner och därför behöver denna kunskap.

**Uppsala universitet**

Kommunikationsplanen bör breddas genom att det avsätts särskilda medel för kvinnoforskningscentra och andra lämpliga enheter vid universitet och högskolor i Sverige, i samarbete med andra forskningsinstitut och politiska enheter. Medlen ska användas för både extern information och intern utbildning i jämställdhetsfrågor, genusperspektiv och feministiskt perspektiv för universitetens och högskolornas lärare och forskare (se ovan om universitet och högskolor som maktcentra).

Utbildningen ska räknas som merit på samma sätt som pedagogisk utveckling och vara en kostnadsfri och frivillig verksamhet för deltagarna.

**Göteborgs universitet**

Vi stöder förslaget om en kommunikationsplan för spridning av forskning från Kvinnomaktutredningen samt en aktiv spridning av kunskap ifråga om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser. Vi föreslår då att man för spridning av denna kunskap också utnyttja det Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet.

**Stockholms universitet**

Det är angeläget att utredningens resultat ges en så bred spridning som möjligt.

### **Umeå universitet**

Här må syftet, att landets högsta ledning med sin tyngd markerar ämnets betydelse, vara behjärtansvärt, men vi tror knappast att en särskild kommunikationsplan är nödvändig för att utredningsrapporterna ska få spridning. Kanske kan förslaget till och med motverka sitt syfte.

### **Sekretariatet för Genusforskning vid Göteborgs universitet**

I anslutning till förslaget om en "kommunikationsplan" för att sprida utredningens kunskap, vill vi påpeka att Nationella sekretariatet för genusforskning kan ses som ett led i en sådan plan. Sekretariatet tillkom efter ett förslag i SOU 1995:110 och börjar sin utåtriktade verksamhet i full skala sommaren 1998. Vi ska bland annat arbeta med informationsspridning av kvinno-/genusforskning och vi kommer att vara ett kontaktorgan mellan genusforskare och politiker, allmänhet, medier etc. Vi ställer oss positiva till förslaget att "forskningen inom Kvinnomaktutredningens verksamhetsområde" bör få fortsätta. Tid och resurser bör avsättas för detta.

### **Handelshögskolan i Stockholm**

Att sprida resultaten från Kvinnomaktutredningen på olika sätt tycker vi är av betydelse för framtida förändring. I detta arbete kan bl a existerande organisationer användas. Nationella sekretariatet för genusforskning kan bli ett viktigt centrum för kunskapsspridningen om genusforskning i landet (resultat av SOU 1995:110, Viljan att veta och viljan att förstå). Näringslivets ledarskapsakademi utgör en plattform för kunskapsspridning av genusforskning inom näringslivet (resultat av SOU 1994:3, Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap).

### **Högskolan i Karlstad**

I anslutning till denna åtgärd kring en kommunikationsplan och med anknytning till ovanstående åtgärd vill vi framhålla vikten av att den kunskap som ska spridas i samhällslivet bör vila på genusvetenskaplig grund. I detta avseende spelar Kvinnomaktutredningen en betydande roll, men även övrig genusforskning bör ingå.

**Finansinspektionen**

Styrelsen utgår från att en kunskapsspridning sker av den forskning som presenteras inom det samlade utredningsarbetet.

**Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)**

AMS tillstyrker även förslaget om att regeringen ska göra en kommunikationsplan för spridning av forskning från Kvinnomaktutredningen.

**Statistiska centralbyrån (SCB)**

SCB medverkar redan idag på seminarier, temadagar och kurser med föreläsningar baserade på fakta om kvinnors och mäns situation. Vidare görs böcker med jämställdhetsfakta för en bred allmänhet vid sidan av den löpande ämnesvisa publiceringen av statistik. Material till skolan för skolundervisning har också utarbetats. Mycket av SCBs könsuppdelade material är lämpligt att vidareförädla för användning i framtida kunskapsförmedling.

**Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

JämO tillstyrker utredningens förslag om kommunikationsplan för spridning av forskningen från Kvinnomaktutredningen. Kunskap om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser är viktigt ur ett opinionsbildnings- och förändringsperspektiv.

**Ungdomsstyrelsen**

Utredningens förslag att upprätta en kommunikationsplan för att sprida de kunskaper som finns i utredningen är särskilt viktigt.

### **Nämnden för statliga förnyelsefonder**

Fonden föreslår vidare med hänvisning till utredningens förslag om kunskapsspridning att en ambition i arbetet ska vara att utveckla former för att öka lärandet, samarbetet och informationsspridningen mellan olika sektorer och aktörer i samhället. Statens förnyelsefond verksamhet har till syfte att stimulera och stödja förändringsinsatser på myndigheter och stärka myndigheternas förmåga att framgångsrikt planera och genomföra förändringar.

Fonden har under sina tolv år av verksamhet bedrivit detta utifrån normen att integrera ett genusperspektiv i all programlagd verksamhet (mainstreaming). Utgångspunkten för en mainstreaming av fondens insatser har varit "verksamhetens nytta". Med detta avses statliga myndigheters arbete att svara upp mot krav på att verka effektivt och samtidigt klara omställningar som en följd av besparingar och strukturella förändringar i förvaltningen. Det är alltså inte bara ur ett demokrati- och maktperspektiv som en jämn könsfördelning i förvaltningen och på beslutande chefsnivå är viktig. För att uppnå ett bra resultat i verksamheten måste både mäns och kvinnors värderingar och erfarenheter komma till uttryck i verksamheten och påverka beslut i samhället.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

Ändamålet må vara lovvärt och målsättningarna ambitiösa, men förutsättningen för framgång är också att man lyckas förmedla nyanserna i de resultat forskningen frambringt.

### **Svenska Kommunförbundet**

Förbundet instämmer i att kunskap behöver sammanställas, utvecklas och spridas till så många aktörer som möjligt i samhället. Kvinnomaktutredningens rapporter är ett exempel på samlad kunskap som kan komma beslutsfattare och andra till del. Det behövs också, som tidigare nämnts, fortsatt utveckling av metoder och verktyg för att omsätta politisk vilja om jämställdhet till praktisk handling. Metoder och kunskaper måste utvecklas av experter inom de olika samhällsområdena: av planerare inom planering, av pedagoger inom skolan, av socionomer inom det sociala arbetet, för att nämna några områden. Här spelar utbildning och forskning en viktig roll.

Det är mycket viktigt att grundutbildningarna på våra universitet och högskolor ger obligatorisk utbildning i genusperspektiv, för att de som ska arbeta i kommunerna också bär med sig teoretiska kunskaper på detta område.

#### **Länsstyrelsen i Hallands län.**

Utredningen har presenterat ett stort samlat faktaunderlag av imponerande bredd djup och aktualitet, som rör grundläggande inställning till demokrati och rättvisa i samhället. Detta faktaunderlag är av stort värde för alla, som redan idag arbetar med jämställdhetsfrågor i olika sammanhang, och ger ökad tyngd och legitimitet i argumentationen för en ökad jämställdhet. Det är också av största vikt att forskningsresultaten når utanför dessa grupper för att de ska ge verkligt genomslag i samhället och omsättas i konkret handling på alla nivåer.

Länsstyrelsen tillstyrker därför förslaget om en kommunikationsplan för spridning av kunskap i frågan om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser. I detta sammanhang utgör länsexperterna en viktig och geografiskt väl spridd resurs, som kan användas.

#### **Länsstyrelsen i Örebro län**

De fakta som Kvinnomaktutredningen tagit fram är oerhört intressanta och berör grundvalarna för hela vårt nuvarande samhällssystem. Att ändra på detta system är en mycket svår uppgift och kräver en noga genomtänkt strategi. Svårigheterna är dock inget skäl att avstå från att försöka ändra på förhållandena. Våra värderingar om rättvisa och demokrati kräver att vi gör någonting åt den diskriminering som enligt utredningen faktiskt äger rum. Länsstyrelsen stödjer förslaget om en kommunikationsplan för spridning av forskningen och vi ser oss som en självklar aktör i kunskapsspridningen. Arbetsmarknadsdepartementets initiativ till regional kunskapsspridning med målgruppen män i ledande positioner och landshövdingen som inbjudare, är en sådan aktivitet.

### **Länsstyrelsen i Norrbottens län**

Man kan konstatera att det finns många aktörer som arbetar för jämställdhet. Länsstyrelserna skulle här kunna ta på sig en utökad roll ute i regionerna för att påbörja en aktiv spridning av kunskap om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser.

### **Växjö kommun**

Växjö kommuns jämställdhetskommitte tillstyrker. Vi har tillgång till alla 13 rapporterna och använder dem ofta som kunskapskälla. Tyvärr är okunskapen om ojämställdheten stor hos många. Denna okunskap föder myter, fördomar och även aggressioner helt i onödan, så snart ämnet jämställdhet kommer på tal. Fakta, siffror och dokumentation är ovärderlig hjälp för ett jämställt Sverige. Växjö kommun har i sitt nya Program för jämställdhet satt upp målet att alla kommunens anställda - de är ca 5 000 - på sikt ska få utbildning i jämställdhet. Vi tänker oss två dagars utbildning och funderar just nu över innehållet. Tilläggas kan att alla anställda har möjlighet att få två dagars miljöutbildning, vilket varit mycket uppskattat. Med denna utbildning i jämställdhet tror vi att våra anställda blir bra ambassadörer för jämställdhet gentemot medborgarna. Vi tror också att det kommer att underlätta konsekvensanalyserna i det dagliga arbetet för medborgarnas bästa.

### **Västerås kommun**

Kunskap och information utgör en väsentlig del vad gäller att förändra och utveckla i allmänhet. Kvinnomaktutredningen är en omfattande utredning som spänner över en mängd olika områden. Resultatet bör göras tillgängligt och spridas till olika grupper, i olika sammanhang, på olika sätt och i varierad omfattning för att få genomslagskraft. Västerås kommun ställer sig därför bakom förslaget att regeringen gör en genomtänkt kommunikationsplan för spridning av forskning från Kvinnomaktutredningen.

### **Jämställdhetsarbetares Förening (JA-föreningen)**

JA-föreningen anser att detta är det absolut viktigaste av Kvinnomaktutredningens förslag! En mycket stor del av kunskapsutvecklingen inom jämställdhetsområdet stannar inom en liten och krympande krets av redan invigda och engagerade jämställdhetsarbetare, som förvisso både behöver och kan omsätta de nya rönen. Skall de viktiga forskningsresultaten få en bestående effekt på samhällsutvecklingen i stort, måste de diskuteras och omsättas i praktisk handling bland många fler och särskilt bland beslutsfattare av båda könen. Ansvariga politiker har en stor uppgift att tydligt markera denna utrednings lika värde i förhållande till andra utredningar.

Här utgör också regionala och lokala resurscentra, affärsrådgivare för kvinnor och länsexperterna en viktig och geografiskt väl spridd resurs som kan användas. Jämställdhetsexperter bör inrättas även på central nivå på statliga myndigheter och verk med uppgift bl a föra ut Kvinnomaktutredningens rön.

Fokus på miljöfrågorna leder nu till att miljöombud (ej att förväxla med arbetsmiljöombud/skyddsombud) inrättas på arbetsplatserna. Jämställdhetsombud kan på liknande sätt återinrättas på arbetsplatserna i syfte bl a att ge spridning av forskningen från Kvinnomaktutredningen. Över huvud taget behöver kategorin jämställdhetsarbetare, innefattande både kvinnor och män, växa för att det ska bli effekt av Kvinnomaktutredningen.

Ovannämnda kategorier jämställdhetsarbetare är viktiga aktörer för att regeringens jämställdhetsmål och Kvinnomaktutredningens rön ska omsättas från ord till handling. De är nyckelpersoner för genomförandet av reell jämställdhet. Deras vardagsverklighet kännetecknas ofta av oförståelse, okunskap och en underordnad ställning i organisationen som stämmer illa med de höga målsättningarna i de nationella målen. En första åtgärd bör vara att utifrån Ingrid Pincus' utvärdering från pilotkommunerna och en förstudie som JA-föreningen för närvarande genomför starta en enkätundersökning omfattande alla kategorier jämställdhetsarbetare över deras förutsättningar och villkor för att realisera regeringens nationella jämställdhetsmål. Finns likheter och/eller skillnader mellan kvinnor och män som jämställdhetsarbetare?

Kunskapen behöver också spridas allmänt i samhället. Det kan ske genom att frivilligorganisationerna och studieförbunden har möjlighet att söka bidrag, projektmedel, för att starta kurser, studiecirklar och för att på olika sätt informera och starta diskussion om Kvinnomaktutredningens rön. Redan i Steg på väg...SOU 1979:56 fanns flera förslag på hur informations- och kunskapsspridning kan ske.

*JA-föreningen vill göra följande tillägg:*

-att regeringen uppdrar åt universitet och högskolor att genomföra poänggivande genusutbildningar i flera olika ämnen som har samband med Kvinnomaktutredningens forskningsunderlag, t ex organisations och ledarskapsfrågor, samhällsplanering, offentliga sektorns omvandling, företagsekonomi, nationalekonomi, statskunskap, kulturgeografi, media och kommunikation. Detta kan ske antingen på uppdragsbasis eller genom att regeringen i regleringsbrev till universitet och högskolor öronmärker andelar av anslaget för detta ändamål.

- att frivilligorganisationerna och studieförbunden har möjlighet att söka bidrag, projektmedel, för att starta kurser, studiecirklar och för att på olika sätt informera och starta diskussion om Kvinnomaktutredningens rön.

- att samhällsomvandlingen analyseras mer med hjälp av begrepp, som förklarar livsbetingelser och konsekvenser för både kvinnor och män. Detta behöver ske på samhällsnivån, organisationsnivån och individnivån för att skapa ökad genuskunskap.

- att undersöka alla kategorier jämställdhetsarbets villkor och förutsättningar för att skapa jämställdhet och andra aktörer av betydelse för att skapa jämställdhet bl a genom enkätundersökning som tar hänsyn till kön.

- att regionala och lokala resurscentra ges ekonomiska och legitima förutsättningar att verka och föra ut Kvinnomaktutredningens rön t ex genom att regeringen avsätter medel för dem.

Samhällsutvecklingen består av ett komplicerat samband av åtgärder och skeenden på olika nivåer. Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att både kvinnors och mäns synsätt och erfarenheter påverkar alla dessa sammanhang. Jämställdhet motiveras främst av individens rätt till rättvisa, men eftersom kvinnor och män delvis har olika erfarenheter så antas ett bättre resursutnyttjande följa av jämställdhet, liksom att strukturen blir bättre anpassad för kvinnor och män.

Redskap för att åstadkomma en sådan utveckling är att analysera olika samhällsområden ur köns- och genusperspektiv och med hjälp av dessa resultat bygga upp kunskap som en viktig plattform i ett aktivt förändringsarbete. Jämställdhet sågs länge som en individfråga.

För att komma i åtnjutande av lika rättigheter, lika skyldigheter och lika möjligheter ställdes krav på kvinnor att anpassa sig efter en manlig norm. Forskning har alltmer tydligt visat hur viktiga samhällsstrukturer är för individens utveckling och att strukturerna mer är uppbyggda efter manliga mönster.

SIR (Institutet för regional forskning) ansvarar för forskningsprogrammet "Kvinnor och män i dialog om regionernas framtid. Forsk-

ningsprogram med ett könsperspektiv på regional utveckling". Forskningsprogrammet ger förslag på en modell och inriktning samt ett antal forskningsfrågor inom områdena försörjning, genussystemet, livsbe-tingelser och rumslig identitet. Regionernas framtid är en fråga om jämställdhet. Enligt professor Gunnel Forsbergs forskning flyttar kvin-nor från regioner med dåliga jämställdhetsindikationer till de som har bra sådana. Satsningen på forskningsprogrammet "Kvinnor och män i dialog om regionernas framtid" bör ökas genom att i regleringsbrev till SIR ange hur stor del av anslaget till SIR som ska användas för genus-forskning.

### **Jämställdhetsexperterna i Västra Götaland**

Utredningen förslår att regeringen gör en kommunikationsplan för spridning av forskning från Kvinnomaktutredningen. Detta är det ab-solut viktigaste av utredningens förslag! En mycket stor del av kun-skapsutvecklingen inom jämställdhetsområdet stannar inom kretsen av redan invigda och engagerade jämställdhetsarbetare, som förvisso både behöver och kan omsätta de nya rönen. Men skall de viktiga forsk-ningsresultaten få en bestående effekt på samhällsutvecklingen i stort, så måste de diskuteras och omsättas i praktisk handling bland många fler och särskilt bland beslutsfattare av båda könen. Här utgör länsex-perterna en viktig och geografiskt väl spridd resurs som kan användas.

### **Nationellt ResursCentrum (NRC)**

NRC anser att detta är ett av de viktigaste av Kvinnomaktutredningens förslag! Men skall de viktiga forskningsresultaten få en bestående ef-fekt på samhällsutvecklingen i stort måste de diskuteras och omsättas i praktisk handling bland många fler och särskilt bland beslutsfattare av båda könen. Här utgör regionala och lokala resurscentra, affärsrådgiva-re för kvinnor och länsexperterna en viktig och geografiskt väl spridd resurs som kan användas. NRC har goda erfarenheter av universitetsut-bildningar på uppdragsbasis. Samhällsutvecklingen består av ett komp-licerat samband av åtgärder och skeenden på olika nivåer. Ur jäm-ställdhetssynpunkt är det viktigt att både kvinnors och mäns synsätt och erfarenheter påverkar alla dessa sammanhang.

Jämställdhet motiveras främst av individens rätt till rättvisa, men eftersom kvinnor och män delvis har olika erfarenheter så antas ett

bättre resursutnyttjande följa av jämställdhet, liksom att samhällsstrukturen blir bättre anpassad för kvinnor och män.

Redskap för att åstadkomma en sådan utveckling är att analysera olika samhällsområden ur köns- och genusperspektiv och med hjälp av dessa resultat bygga upp kunskap som en viktig plattform i ett aktivt förändringsarbete. Jämställdhet sågs länge som en individfråga. För att komma i åtnjutande av lika rättigheter, lika skyldigheter och lika möjligheter ställdes krav på kvinnor att anpassa sig efter en manlig norm. Forskning har alltmer tydligt visat hur viktiga samhällsstrukturer är för individens utveckling och att strukturerna mer är uppbyggda efter manliga mönster.

SIR ansvarar för forskningsprogrammet "Kvinnor och män i dialog om regionernas framtid. Forskningsprogram med ett könsperspektiv på regional utveckling". Forskningsprogrammet ger förslag på en modell och inriktning samt ett antal forskningfrågor inom områdena försörjning, genussystemet, livsbetingelser och rumslig identitet. Regionernas framtid är en fråga om jämställdhet. Enligt professor Gunnel Forsbergs forskning flyttar kvinnor från regioner med dåliga jämställdhetsindikatorer till de som har bra sådana.

#### *NRC föreslår*

-att regeringen uppdrar åt universitet och högskolor att genomföra poänggivande genusutbildningar i flera olika ämnen som har samband med Kvinnomaktutredningens forskningsunderlag, t ex organisations- och ledarskapsfrågor, samhällsplanering, offentliga sektorns omvandling, företagsekonomi, nationalekonomi, statskunskap, media och kommunikation. Detta kan ske antingen på uppdragsbasis eller genom att regeringen i regleringsbrev till universitet och högskolor öronmärker andelar av resurserna för detta ändamål.

-att samhällsomvandlingen analyseras mer med hjälp av begrepp, som förklarar livsbetingelser och konsekvenser för både kvinnor och män.

-att regionala och lokala resurscentra måste ges ekonomiska och legitima förutsättningar att verka t ex genom att regeringen avsätter medel för uppbyggnad och utveckling av dem.

-öka satsningen på forskningsprogrammet "Kvinnor och män i dialog om regionernas framtid" genom att i regleringsbrev till SIR ange hur stor del av anslaget till SIR som ska användas för genusforskning.

**Fredrika Bremer Förbundet**

FBF föreslår att professionell hjälp anlitas för att sprida kunskaper från Kvinnomaktutredningen, vilken FBF anser som lättillgänglig och med bra sammanfattningar av forskningsresultat. Detta skulle kunna medverka till att skapa en större medvetenhet om rådande förhållanden. Materialet bör dock vara gratis samtidigt som en rejäl satsning bör göras för att sprida denna kunskap.

Detta skulle kräva en vidareutveckling av utredarens förslag till förfarande vilket sannolikt skulle betala sig i form av ökat genomslag i samhällsdebatten.

## 8 Parlamentarisk utredning (ALVA)

### 8.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att en parlamentarisk utredning tillsätts som ges gott om tid att diskutera och föreslå de samhällsförändringar som behövs för att skapa ett samhälle som präglas av balans mellan å ena sidan produktionens krav och möjligheter och å den andra individernas välfärd och livskvalitet. I utredningens arbete bör olika modeller för arbetsliv och välfärd kunna prövas i mindre skala, för att sedan utvärderas och utvecklas.

### 8.2 Remissinstanserna

Av de 26 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är en övervägande majoritet positiva till förslaget, däribland SACO och LO. Ett antal av dessa påpekar dock att en ny utredning inte får påverka genomförandet av denna utrednings olika förslag. Resterande instanser är negativa till förslaget, däribland TCO och ALI.

#### **Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)**

SACO är positiv till att jämställdhets- och genusområdet är ett centralt område för fortsatt forskning. En större utredning av det slag som föreslås (ALVA) kan vara ett sätt att nå ytterligare kunskap.

### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO avstyrker en sådan utredning. Resultatet från Kvinnomaktutredningen är f n tillräckligt som grund för att vidta åtgärder inom många av samhällets områden.

TCO anser

-att Kvinnomaktutredningen, beroende på tidsbrist och enligt eget uttalande, inte tillräckligt har tillvaratagit all den omfattande forskningsredovisning som finns i utredningens tretton rapporter.

-att en lämplig samhällsinstitution bör överta Kvinnomaktutredningens material och ta ansvar för alla fortsatta åtgärder bl. a. att dra ut konsekvenser av forskningen och föreslå konkreta åtgärder som leder till förändringar mot ett mer jämställt liv kvinnor och män emellan och ett mer jämställt samhälle i alla dess delar. TCO anser att man kan snabba på processen genom att använda Kvinnomaktutredningens material istället för att starta en ny utredning. Uppdraget som utredningen föreslås få är något som varje arbetsgivare måste gå till praktisk handling med redan i dag. Att ytterligare starta en utredning omkring de ojämlika villkoren som råder mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är att avleda uppmärksamheten från det ansvar som arbetsgivarna i många fall inte tagit på fullt allvar.

-att om de av TCO tillstyrka förslagen av Kvinnomaktutredningen genomförs och den forskning som utredningen vilar på tas till utgångspunkt för ett medvetet agerande, är förutsättningarna goda för att människors livskvalitet och välfärd ska kunna förbättras och att jämställdhet ska kunna uppnås.

-att det är mer angeläget att berörda parter på alla nivåer börjar agera omgående än att de ser det som ett alternativ att avvakta ytterligare en utredning. Olika modeller för ett nytt arbetsliv och välfärd bör kunna prövas och utvärderas redan nu.

### **Landsorganisationen i Sverige (LO)**

Den bristande jämställdheten är också en klassfråga, dvs att en del kvinnor är ännu mindre jämställda än andra. Det gäller särskilt vissa grupper av LOs kvinnor. Detta område kräver särskild forskning. LO stöder utredningens förslag. LO vill särskilt poängtera att de aktiva åtgärder de föreslår är viktiga att genomföra innan en nyutredning tillsetts.

**Lunds universitet**

Tanken om en stor parlamentarisk utredning för att formulera en vision om det goda samhället finner universitetet mindre realistisk. Det är svårt att se att en utredning skulle kunna greppa så omfattande frågeställningar och nå fram till en samlad bild. Förändringsarbetet måste ses som en pågående process steg för steg med successiv utvärdering och spridning av positiva exempel.

**Umeå universitet**

Tanken är att tillsätta en utredning med gott om tid att diskutera förändringar som behövs för att skapa ett gott samhälle. I argumenten för utredningen röjs en enastående tilltro till social ingenjörskonst, central planering och möjlighet till konsensus på områden som i högsta grad är konfliktfyllda och politiskt kontroversiella. Förslaget är därför orealistiskt. Utred i stället på strategiska punkter, där utredningar behöver göras. Dessutom tycker vi att namnet på utredningen, ALVA - Arbete, Liv och Välfärd åt Alla - är mindre lyckat, eftersom det redan använts i ett annat, liknande sammanhang.

SAV, TCO, SACO och SF avsatte för några år sedan pengar för att utveckla metoder och system för att jämföra arbeten med lika värden. ALVA stod den gången för Attityder-Lönebildning-Värdering-Arbetsorganisation.

**Uppsala universitet**

Universitetet ser möjligheten att låta ALVA-utredningen omvandlas till akademiskt seminarium knutet till forskningscentra runtom i Sverige, där deltagarna avkrävs samarbete med professionella forskningsinformatörer och media. Verksamheten kan ses som forskningsinformation inom genusfältet, med mål att på lämpligaste sätt både nå den stora publiken och den politiska eliten genom riktade verksamheter (seminarier, konferenser, TV- och radiodebatter osv). Det utredande arbetet erhåller större politisk frihet, samtidigt som faran för att diskussionerna blir snävt ekonomiska avtar i och med att de inte knyts till politiska institutioner.

### **Göteborgs universitet**

Göteborgs universitet noterar att utredningen inte utnyttjar forskningsinsatserna till att formulera slagkraftiga förslag på åtgärder för att förbättra jämställdheten med avseende på ekonomisk makt och ekonomiska resurser. Utredaren skriver t.o.m. själv att det funnits "mycket kort tid för att analysera materialet och knyta förslagen till forskningen" (s 1). Utredningens förslag att tillsätta en ny utredning, ALVA, bör kanske ses i det ljuset .

Kvinnomaktutredningens innehållsrika kartläggning och analys bör då ligga som en grund för åtgärder där kunskapsspridning och opinionsbildning utformas som ett led i politiska reformer i arbetet med att skapa ett jämställt samhälle.

### **Sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet**

Förslaget om en parlamentarisk utredning - ALVA - som tar ett helhetsgrepp kring frågor om arbete och välfärd stödjer vi under förutsättning att ett genomgående könsmaktsperspektiv inarbetas i direktiven. Vi ifrågasätter i den könsneutrala målsättningen om att eftersträva "balans mellan å ena sidan produktionens krav och möjligheter och å den andra individernas välfärd och livskvalitet"

### **Högskolan i Karlstad**

Vi håller med om att relationen mellan arbetsliv och familjeliv är oerhört central. Synsättet kan vidare utvidgas ytterligare till att omfatta relationen mellan arbetsliv och övrigt liv, alltså inte med nödvändighet familjelivet.

Fritid eller arbetsfri tid är inte alltid det samma som familjeliv, i synnerhet inte ur ett åldersperspektiv, men utgör ändå mer eller mindre centrala delar av det här livet som vi nu ska försöka få att gå ihop. Även om familjen, det heterosexuella paret med eventuella barn, är en betydelsefull institution så bör den inte idealiseras på det sätt som den tenderar att göra i betänkandet. I betänkandet står det exempelvis att "skilsmässor är negativa både för samhället och för"individerna" (s 4). Vi menar att detta är en ensidig bild. Att få livet att gå ihop ska inte innebära att det helt läggs till rätta i enlighet med traditionella normer kring vad livskvalitet är och hur vara liv ska organiseras.

I betänkandet står det att: "Arbetslivets inre omvandling kommer att förändra maktrelationerna i samhället". Vi håller med om att förändringar inom arbetsliv, marknader och välfärdsstaten i bidrar till en utjämning av ekonomiska resurser och på så vis ökad frihet och jämlikhet. Samtidigt är det viktigt att inse att könsrelationen inte är en ekonomisk relation utan just en könsrelation. Kvinnor och män är könsvarelser och inte enbart arbetsvarelser varför förändringar i arbetslivet inte med automatik leder till förändringar i könsmaktrelationen. Vi måste med andra ord försöka förstå dels hur kön verkar i sig, dels hur kön samverkar med andra förhållanden.

Att formulera en vision kring framtidens samhälle ser vi som viktigt och detta gäller även övertygelsen om att: "Ju fler människor som omfattar samma vision desto säkrare blir framgången" (s 212). Att samordna och styra individers handlande i enlighet med en vision se vi emellertid som ena sida av ett och samma mynt. Den andra sidan bygger däremot på det motsatta förhållandet, nämligen att ju fler olika erfarenheter som ges utrymme att bidra till visionens utformning desto bättre. Risken för att visionen utformas i enlighet med vissa samhällsgruppers ambitioner, erfarenheter och syn på livskvalitet måste med andra ord elimineras.

I synnerhet med tanke på den, i betänkandet, uttryckta önskan om att delvis bygga om samhällssystemet i förhållande till hur det ser ut idag. Nu menar vi inte att allt ska upplösas i någon oändlig pluralism, utan snarare att söka hitta former för att lyfta fram olika strukturellt positionerade erfarenheter och skapa utrymme för olika erfarenheter inom politiken.

Vi har vidare ett tillägg till och en förändring i namnet på den parlamentariska utredning som föreslås, nämligen Makt, Arbete, Livskvalitet, Välfärd åt Alla - MALVA. Att makt i dess olika former ska ingå i en sådan utredning är viktigt. Livskvalitet ser vi som tydligare är Liv. (Malva är för övrigt en vacker, tämligen livskraftig, blomma.)

### **Riksskatteverket (RSV)**

RSV stödjer utredningens förslag om att en parlamentarisk utredning (ALVA) tillsätts. Den forskning som framkommit i denna utredning borde kunna ligga till grund för den föreslagna utredningens framtida arbete.

**Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)**

AMS tillstyrker utredningens förslag om att en parlamentarisk utredning tillsätts, som utan tidspress ska diskutera och föreslå de förändringar som behövs för att skapa ett samhälle som präglas av balans mellan å ena sidan produktionens krav och å andra sidan individernas välfärd och livskvalitet. I utredningens arbete förutsätts olika modeller för ett nytt arbetsliv och välfärd kunna prövas i mindre skala, för att sedan utvärderas och utvecklas.

**Arbetslivsinstitutet (ALI)**

Utredningen anger att det gäller att rita upp en karta över framtiden - att formulera en vision - där en möjlig karta ökar chansen att hitta rätt. Vad detta egentligen är tänkt att innebära mer konkret framgår inte av utredningen. Tanken leds onekligen till 1970-talets framtidsstudier. Det är institutets uppfattning att man inte bör upprepa den typen av verksamhet. I den föreslagna nya utredningens arbete skall ingå att pröva olika modeller för ett nytt arbetsliv och välfärd i mindre skala, för att sedan utvecklas och utvärderas. Institutet finner det tveksamt om denna ansats kan vara av värde. Det förefaller vara ett förslag som är mindre genomtänkt och som Arbetslivsinstitutet härmed avstyrker.

**Statistiska centralbyrån (SCB)**

Den föreslagna ALVA-utredningen kommer att kräva statistik från många områden. Basen är den officiella statistiken som på olika sätt kan vidareförädlas och kompletteras med nya undersökningar.

**Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

Utredningen kan få stor betydelse, men JämO vill peka på en fara med denna typ av utredningar. Förändringsarbete i samhället tenderar att stoppa upp till dess utredningen ger förslag på åtgärder. En utredning av den föreslagna typen är inte heller lösningen på kort sikt på förändringar av kvinnors villkor i arbetet eller lika lön för likvärdigt arbete. I många fall, t.ex. när det gäller löner, handlar det om könsdiskriminering, d.v.s. ett lagbrott som givetvis bör åtgärdas med det snaraste

### **Ungdomsstyrelsen**

Det skulle vara särskilt viktigt att genomföra en liknande utredning som ger en samlad bild av forskning om ungdomars förhållande beträffande makt och kön. Detta kan vara viktigt för att visa att inte ungdomar är något undantag utan att också unga människor ingår i mönstren om fördelning och makt.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

Det finns vidare en tanke om en ny parlamentarisk utredning (ALVA) med gott om tid för att föreslå förändringar ägnade att skapa balans mellan produktionens krav och möjligheter å ena sidan och individernas välfärd och livskvalitet å den andra. Det kan förefalla märkligt att en utredning som just avslutats leder till önskemål om nya utredningar.

Onekligen rör det sig här om en problematik av stor betydelse, men en parlamentarisk utredning är inte självklart det bästa sättet att behandla den på. Som alternativ kan man tänka sig forskning med möjlighet till ordentlig fördjupning.

### **Landstingsförbundet**

Styrelsen biträder utredarens förslag om att en parlamentarisk utredning bör tillsättas. En sådan utredning kan arbeta vidare med de forskningsresultat som tagits fram av utredningen men inte kommenterats i slutbetänkandet.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Förslaget om en parlamentarisk utredning (ALVA) är intressant. Det råder idag en bred politisk samsyn om viktiga värden i vårt samhälle, däribland kring de politiska målsättningarna för jämställdhet. Likväl motverkas ibland måluppfyllelsen genom politiska beslut eller på andra sätt utan att detta varit avsikten. Länsstyrelsen anser dock att fortsatt utredningsverksamhet inte får hindra att de föreslagna åtgärderna snabbt omsätts i praktisk handling. Kvinnomaktutredningen presenterar såväl nya som tidigare kända fakta inom genusforskningen.

Utredningen har bedrivits skyndsamt på kort tid och pekar på behovet av fortsatt forskning. Att söka ny kunskap är lovvärt och viktigt för att politiska beslut och andra beslut ska kunna bygga på underlag av god kvalitet och som följd härav få bättre genomslag och önskade effekter. Exempel på områden som är intressanta för fortsatt forskning är attityder och värderingar av produktion och reproduktion i samhället (se Kvinnor, män och inkomster), attityder och förväntningar på kvinnor resp män i olika roller (se ex vis Den ömma bödeln) och framgångsfaktorer för regioner (se Rulltrapperegioner och social infrastruktur) liksom forskning om män och jämställdhet. Utredningen pekar på att det med hittillsvarande takt tar 150 år innan Sverige är jämställt. En så långsam takt i utvecklingen mot ökad jämställdhet kan inte accepteras. Länsstyrelsen anser det därför angeläget att regeringen anslår medel för försöksverksamhet och implementering av de föreslagna åtgärderna inom olika områden så att gjorda erfarenheter och forskningsresultat snabbt omsätts i praktisk handling och därigenom skyndar på utvecklingen mot en ökad jämställdhet.

### **Länsstyrelsen i Örebro län**

Kvinnomaktutredningen presenterar egentligen inga nyheter inom genusforskningen. Det positiva med utredningen är att vi nu har mycket forskning samlad på ett ställe och det är en styrka i sig. Vi saknar nya infallsvinklar i denna utredning och vi anser att forskning om män borde fått ett större utrymme. Länsstyrelsen önskar att direktiven till ALVA-utredningen bl.a. innehåller uppdraget att arbeta fram en vision om det jämställda samhället. "Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet" är det nationella målet för jämställdhetspolitiken.

Målet är otydligt och omöjligt att mäta. När har vi nått målet? och hur ser samhället ut när vi är där? är frågor som är lämpliga att ställa till en parlamentarisk grupp. Vår förhoppning är att ALVA-utredningen får den tid det krävs för att finna nya problemställningar i genusforskningen och att den kommer att inbegripa mansforskningen.

### **Länsstyrelsen i Norrbottens län**

Förslaget om en parlamentarisk utredning med arbetsnamnet - ALVA - Arbete , Liv och Välfärd åt Alla - är mycket intressant. Det är också angeläget att en sådan utredning får gott om tid för att komma fram med olika förslag och forskningsresultat. Förändring tar tid. Att finna helhetslösningar i stället för många enstaka beslut som dessutom ibland kan gå stick i stäv med varandra måste tillhöra gårdagen. Arbetslivets inre omvandling kommer att förändra maktrelationerna i samhället. I stora delar av arbetslivet växer frihetsgraderna.

Kraven på flexibilitet växer, andra honnörsord är kreativitet och social förmåga. Det kan mycket väl vara så att denna utveckling visar sig vara till kvinnors fördel. Förvärvsarbetande kvinnor i Sverige har i genomsnitt längre utbildning än förvärvsarbetande män. Detta gäller för arbetskraften totalt sett, men också fördelat efter åldersgrupp och yrkesområde. Vid kunskapslyftet i dag är ca 75% av de studerande kvinnor. Det är därför viktigt att även män tar del av till exempel kunskapslyftet och annan kompetensutveckling. Det räcker inte bara med att tillföra kunskaper, man behöver också utveckla kvinnors och mäns egna, inneboende resurser. I framtiden måste vi arbeta för att få till stånd goda lösningar som blir så bra som möjligt för både kvinnor och män under en längre tid. Arbete, liv och välfärd är mycket påtagligt för alla. Det är sålunda väsentligt att en sådan utredning får ta den tid den behöver.

### **Växjö kommun**

Vi tillstyrker ALVA-utredningen, men beklagar att inte Kvinnomaktutredningen redan idag föreslår åtgärder som kan fördela resurserna i form av arbete och tid på ett mer rättvist sätt. Bara genom att begränsa övertidsuttaget skulle en liten utjämning kunna ske. Utredningen slår fast att småbarnsmammor har sämst chans att få alla typer av arbeten. De är till och med missgynnade när det gäller att komma i åtnjutande av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Samtidigt har det i varje fall tidigare varit så att småbarnspappor är de som har mest övertidsarbete. Inte är detta system bra för barnen! Växjö kommun har erfarenhet av arbetstidsförkortning.

Erbjudandet gällde att byta löneökning mot förkortad arbetsdag. Den lediggjorda tiden motsvarar ca 14 heltidstjänster och den mesta tiden har deltidsarbetslösa fått. Den individuella livskvaliteten ökas på detta sätt både för de med kortare arbetstid och de med längre som kanske kommit ur en ekonomisk gastkramning. Detta systemskifte i tänkande och organisation kommer att bli generellt nödvändig, tror vi, och på sikt också ge helt nya jobb. Vi anser också att Sverige är i akut behov av att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Förutom att det skulle skapa bättre arbetsplatser överlag om kvinnor och män blandas, så tror vi även att det skulle ge en mer dynamisk arbetsmarknad som skulle ge fler jobb. Detta kräver dock massiva insatser i utbildningsväsendet inför elevers val liksom en upp-ryckning generellt både inom privat och offentlig verksamhet, så att män och kvinnor känner sig välkomna på alla typer av arbetsplatser. Det är troligen så att lokala insatser inte är tillräckliga.

Det behövs ett riksomfattande projekt för att bryta segregeringen. Detta projekt ska inrikta sig på kommande generationer och de nu unga.

### **Västerås kommun**

Västerås kommun anser i likhet med utredningen att frågor vad gäller att nå balans mellan produktion och reproduktion är en viktig och angelägen välfärdsfråga som kräver helhetssyn och helhetslösningar. Vi stödjer därför Kvinnomaktutredningens förslag om att en parlamentarisk utredning tillsätts.

### **Jämställdhetsarbetares Förening (JA-föreningen) och Nationellt ResursCentrum (NRC)**

Dessa instanser har skrivit delvis likalydande remissvar på denna punkt. De anser att åtskilliga av forskarrapporterna handlar om samband eller brist på samband mellan familjeliv, arbetsliv och välfärds-system. Vi kan konstatera att dagens män och kvinnor ofta har svårt att hitta en bra balans i sina liv. Mycket beror på den alltmer utpräglade sektoriseringen eller funktionsuppdelningen av samhället, som gör vardags-livet till ett komplicerat tidspussel för oss alla. För att citera Barbro Lennér-Axelsson så gäller det att få arbetsliv, familjeliv och underliv att bli ett bra samliv. Något som komplicerar saken ytterligare är att kvinnor och män har delvis olika uppfattning om vad ett bra samliv är.

Utredningen mynnar ut i ett förslag om en ny stor välfärdsutredning. Att söka mer och ny kunskap för att bättre förstå sammanhang och skeenden är alltid lovvärt, men vi menar att det redan nu finns tillräcklig kunskap dokumenterad för att handla, bl a förändra de strukturer och normer i samhället som reproducerar ojämställdhet mellan könen. Vi vet tillräckligt för att börja fylla igen det besvärande glappet mellan retoriken och praktiken inom jämställdhetsområdet, så det är bara att sätta igång! Det är snarare den politiska viljan som saknas. Om en sådan välfärdsutredning trots allt genomförs bör den gå vidare än att stanna vid kartläggning av omfattning och typ av mäns våld mot kvinnor. Den måste leda till förslag om hur våldet i allmänhet ska minskas. Det går knappast att tala om varken välfärd eller jämställdhet i samhället om kvinnor utsätts för våld i t ex hemmet. Redan i Steg på väg... 1979:56 ställdes krav på forskning för att vidta fler aktiva åtgärder. Det finns modeller för hur våldsamma män kan behandlas, se "Över gränsen" av Lars Naumburg, Brevskolan.

*JA-föreningen och NRC anser:*

- att föräldraledigheten ska betraktas som en personlig förmån för arbetstagaren i likhet med alla andra arbetstagarförmåner t ex semester. Arbetstagarförmåner saknar överlåtelsemöjligheter.

- att en lagstadgad generell arbetstidsförkortning genomförs (ett krav i Steg på väg SOU 1979:56)

- att behandlingsinstitut inrättas för män som söker bot, har polis-anmälts eller dömts för våld mot kvinnor. 3 (12)

- att medborgarutbildning genomförs i Integrationsmyndighetens regi för invandrade kvinnor och män där svenska språket, mänskliga rättigheter, svensk lagstiftning (t ex jämställdhetslagen, förbud mot aga) ingår.

JA-föreningen är tveksam till ännu en utredning (ALVA), men om den ändå genomförs ska den kartlägga omfattning och typ av mäns våld mot kvinnor, samt lämna förslag på hur våldet i samhället och mot kvinnor ska upphöra. Likaså bör frågan om hushållstjänster utredas.

### **Norrtälje kommun**

Förslaget är spännande. Information om den skisserade utredningen och eventuella försöksverksamheter ser vi fram emot av att få ta del av. Gärna i form av ett elektroniskt mötesforum på Internet så att så många som möjligt kan ta del av informationen. Frågeställningarna är av sådan art att de förmodligen kräver delaktighet, förutom från universitetsvärlden och arbetsmarknadens parter, även i någon form av representation från olika kyrkliga samfund. De eviga existentiella frågeställningarna bör behandlas på ett sådant sätt att de uppfattas som meningsfulla av flertalet medborgare. Risken finns att etikediskussioner och andra praktiskt- filosofiska frågor blir så omfattande och tidsödande att den parlamentariska utredningen tyvärr kan komma att leva sitt eget liv utan kontakt med den verklighet som vi inom den kommunala sektorn representerar.

Utredningen pekar med stor tydlighet på den segregering som råder på arbetsmarknaden. Speciellt vad gäller skillnaderna mellan privat och offentligt arbete samt vad denna segregering innebär för lönebildning och ekonomisk makt i samhället. Utredningen är ett bra komplement till de återkommande statliga levnadsnivåundersökningarna. En dimension som bör studeras i det fortsatta arbetet (ALVA) är hur den ekonomiska makten påverkas när befolkningsgruppen arbetslösa, undersysselsatta och "löneanställda" i arbetsmarknadspolitiska åtgärder växer oavsett konjunkturläge. Kanske bör även de samhälleliga ekonomiska transaktionssystemen belysas i sin helhet.

En styrka kan då vara att fokusera på dess könsneutralitet. I utredningen saknar vi beskrivningar och analyser av hur olika regler på arbetsmarknaden påverkar möjligheterna att förändra lönebildning och ekonomiska maktrealiteter.

### **Fredrika Bremer Förbundet**

En parlamentarisk grupp med kontinuerlig funktion anser FBF vara mer önskvärd än ännu en tidsbegränsad utredning. Denna grupp kan t.ex. sammanställa konsekvensanalyser, eller låta utreda de frågor utredaren föreslår som framtida forskningsområden, vilka även FBF uppfattar som angelägna.

## 9 Framtida forskning

### 9.1 Utredarens förslag

Utredaren föreslår att forskningen inom Kvinnomaktutredningens verksamhetsområde bör fortsätta. Utredaren föreslår ett antal ämnen, familjen, arbetsmarknaden, välfärdsstaten och makt, som bör bli föremål för ny eller fördjupad forskning.

### 9.2 Remissinstanserna

De 22 instanser som kommenterat denna del av betänkandet är i huvudsak, positiva till framtida forskning. Många av instanserna lämnar egna förslag kring den framtida forskningens inriktning.

#### **Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**

TCO delar utredningens uppfattningen att forskningen på jämställdhetsområdet måste fortsätta. Den viktigaste frågan är vem och vilka som har ansvar för det fortsatta arbetet med att samla och initiera forskning kring kvinnors villkor i arbetslivet samt sprida kunskap om den. TCO anser att regeringen bör pröva att lägga ett sådant ansvar på samma institution som har till uppgift att sprida kunskap om Kvinnomaktutredningens resultat eftersom det finns ett samband mellan de i forskningsrapporterna redovisade resultaten och fortsatt forskning.

Utredningen har dragit slutsatsen att med nuvarande arbetsdelning mellan könen kommer ett ökat familjeansvar främst att axlas av kvinnorna. Risker är alltså uppenbara att en ökad belastning på familjerna medför ytterligare hinder på vägen mot jämställdhet. Det är alltså viktigt att utredningens fråga om samhället lägger över allt mer omsorgsansvar på familjerna också besvaras med forskningens hjälp.

TCO vill betona vikten av att ta vara på all den kunskap och erfarenhet som redan finns om skillnader i kvinnors och mäns, flickors och pojkars situation i samhället.

Inget av de föreslagna forskningsområdena är oviktigt utan de behöver alla belysas, men TCO anser att följande områden är särskilt angelägna att belysa:

-utredningen visar att anställningsförmåner av ekonomiskt och materiellt slag ökar inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män, därför behöver vi veta mer om sidoförmånernas omfattning och utbredning

-deltidsarbetet som en negativ faktor i jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden. Frågan om arbetstidsförkortning t. ex. behandlas inte i någon större utsträckning i betänkandet. Utredaren ställer kvinnors ofrivilliga deltid emot mäns eventuella förkortning av arbetstiden och drar slutsatsen att eventuell förkortning av mäns arbetstid inte säkert skulle betyda ökad jämställdhet till kvinnors fördel, varken i familje- eller arbetslivet.

TCO vill peka på att under den korta tid som förflutit sedan betänkandet utkom har redan frågan kommit upp på den politiska dagordningen huruvida samhället kan fortsätta att diskriminera kvinnor genom att arbetsgivare utnyttjar de ofrivilligt deltidsarbetande kvinnorna som arbetskraftsreserv såsom det sker idag.

TCO anser att jämställdheten mellan kvinnor och män kan öka om en förkortad heltidsarbetstid införs för alla, inte bara för män. En kortare heltidsarbetstid för alla skulle betyda att fler kvinnor kan få rätt till ett heltidsarbete och få heltäckning av de många system där beräkningsunderlaget bygger på just ett heltidsarbete. Samt att många som idag jobbar inom tunga omsorgsyren kan orka arbeta heltid.

-kvinnors karriärmöjligheter. Utredningen drar något förvånande slutsatser när det gäller kvinnors arbetslivs- och karriärmöjligheter i förhållande till mäns. Det verkar som att utredningen tror att kvinnornas ansvar för barn bara finns under en kort begränsad period. På ett ställe i betänkandet beskrivs att efter denna begränsade period då "borde "det värsta" familjeansvaret för kvinnorna vara över i 35-årsåldern." Eftersom utredningen också visar att skilsmässor ökar och kvinnor i större utsträckning än män har ensamt ansvar för barn ställer vi oss frågan hur en kvinna i 35-års-åldern skulle ha ett i den åldern avtagande ansvar för barn. Då små barn också blir tonåringar tror vi att familjeansvaret sträcker sig över en längre period i en förälders (oftast kvinnans) liv. Tidigare undersökningar är entydiga i insikten om att särskilt kvinnors möjlighet till yrkeskarriär borde få ske senare i livet än vad traditionen erbjuder.

Kvinnomaktutredningens betänkande saknar resonemang om kvinnors möjligheter till "senare" yrkeskarriär än vad som är möjligt under nuvarande förhållanden. Yrkeslivet med möjlighet till en tillfredsställande karriär, möjlighet till kompetensutveckling, hög status och hög lön omfattar i stort sett några få, den unge friske mannen helst utan barn.

-vilken betydelse har det om chefen är man eller kvinna för kvinnors och mäns löneutveckling,

-samt internutbildning, befordran och föräldraledighet. "Internutbildning" bör ersättas med det vidare begreppet kompetensutveckling.

### **Lunds universitet**

Universitetet delar utredningens uppfattning att forskningen på jämställdhets- och genusområdet måste fortskrida. Däremot måste valet av framtida forskningsområden diskuteras ytterligare. En stor del av de uppräknade förslagen utgörs av kartläggningar. Forskningen bör istället bl.a. rikta in sig på de faktorer och mekanismer som påverkar jämställdheten och följa dess effekter över längre tidsperioder. Viktigt för genusforskningen och kunskapens utveckling är också att ge stöd för uppbyggnad och underhåll av stabila och långsiktigt livskraftiga forskningsmiljöer vid universitet och högskolor.

### **Umeå universitet**

Utredningen, med totalt drygt 3000 sidor och tretton ingående forskningsvolym, visar på en glädjande stor bredd på forskningen om kvinnors (och mäns) ställning i ekonomin. Sådan forskning pågår vid de flesta lärosäten i landet och engagerar inte enbart kvinnliga forskare utan också många män. Av utredningens 100 bidrag svarar männen för ungefär en tredjedel. Forskningen om genusaspekter på ekonomi och välfärd, som expanderat starkt de senaste decennierna, har varit av väsentlig betydelse för den kunskapshöjning och kunskapsutveckling som skett i samhället och inom akademien på området. En stor förtjänst med Kvinnomaktutredningen är att den samlat denna kunskap, och också gjort den tillgänglig för en större publik. Även om det här inte finns utrymme att granska och värdera enskilda forskarrapporter och delbetänkanden, är vår uppfattning att alla bidrag är relevanta för det aktuella utredningsområdet, att de, så vitt vi kan bedöma, håller god kvalitet och i flera fall tillför ny kunskap.

De utgör ett tungt vägande, om än ej helt entydigt eller enkelt underlag för utredarens förslag till åtgärder. Trots att de många forskarbidragen är en tillgång, kan man fråga sig om utredningen inte tjänat på att bygga på ett mer begränsat antal delstudier, som kunnat fördjupa och underbygga de centrala frågorna.

Nu är det i många fall svårt att se klara linjer mellan forskningsunderlaget och huvudbetänkandet, och i synnerhet föreligger det ett påtagligt glapp mellan underlaget och de föreslagna åtgärderna. Huvudbetänkandet uppvisar en brist på problematisering och t o m uppgivenhet på viktiga punkter. I delrapporterna finns många belägg för att kvinnor är beroende av ett fungerande socialt välfärdssystem för att kunna delta i och påverka arbets- och samhällsliv.

I huvudbetänkandet saknas emellertid en problematisering av det faktum att det senaste decenniets decentralisering och avreglering av offentlig verksamhet skapat stora skillnader mellan olika kommuner i fråga om barnomsorg, utbildning, äldreomsorg och annan social verksamhet, och därmed stora skillnader i kvinnors villkor. Denna utveckling tycks närmast tas för given. Inte heller diskuteras de inskränkningar i välfärdssamhället som skett och konsekvenserna dessa visar för kvinnorna, dels som konsumenter och dels som yrkesverksamma inom privat och offentlig sektor. Vi saknar också en diskussion av kvinnors och mäns möjligheter till ekonomisk och social överlevnad i olika regioner, exempelvis Norrlands inland, i ett jämställdhetsperspektiv.

### **Uppsala universitet**

Detta förslag ska kopplas till kritiken på brist på maktperspektiv och förslaget om ökat stöd till humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Utredaren granskar ingående den ojämna och könsspecifika arbetsdelningen och arbetsfördelningen när det gäller hushållsarbete. Det är anmärkningsvärt att man då inte nämner att hushållsarbetet är ett arbete som kräver kunskaper. Kunskaper som inte definieras hamnar lätt utanför definitionen på vad arbete är. Detta är endast ett exempel på definition av kunskap och kunskapsmängd som kan uppmärksammas i ett genusperspektiv. Det finns särskild anledning att ta upp behovet av kartläggning och forskning som kan beskriva, spegla och slutligen analysera hur IT i samhället påverkar kvinnans ställning.

Universitetet föreslår utifrån ovan givna kritik av bakomliggande perspektiv, att maktperspektivet utvecklas, dvs hur maktens struktur är uppbyggd, kulturellt och socialt, och hur detta påverkar könen. Vidare föreslås ett ökat stöd till forskning med genusperspektiv inom så många discipliner som möjligt, dvs där intresse för genusperspektivet finns. En framtida plan bör alltså inbegripa forskning med genusperspektiv utanför de ekonomiskt orienteradeförklarade forskningsområdena, även utanför de klassbaserade analyserna på samhället, som varit förhärskande i framför allt slutbetänkandet i Kvinnomaktutredningen. Dessutom föreslås att särskilda medel för forskning och utbildning med genusperspektiv även i fortsättningen kommer att ställas till förfogande.

För framtida forskning krävs också förståelse för betydelsen av att identifiera en filosofisk bas för begreppsklargörande, som inbegriper en analys av begreppet jämställdhet som att dela lika, ha delat ansvar och auktoritet.

Kvinnomaktutredningens starka forskningsanknytning gör att synpunkter och förslag på åtgärder berör universitet och högskolor på flera sätt. Universitetet utgår från den grundläggande tanken, att man i samtliga lägen slår vakt om forskningens frihet och mångfald.

Universitet och högskolor utgör den naturliga forskningsmiljön där arbete av Kvinnomaktutredningens typ kan utvecklas och produceras.

Så blir också fallet, om möjligheten till frihet och mångfald stärks genom politiska beslut, som ger bättre ekonomiska förutsättningar för forskning med genusperspektiv - i dess vidaste bemärkelse. Uppsala universitet arbetar aktivt för en ökad jämställdhet inom den egna studie-, arbets- och forskningsmiljön. För att nå synbara resultat under rimlig tid krävs i flera fall ökad medelstilldelning.

Frågan om genusperspektiv i undervisningen vid landets grundskolor och gymnasier är inte tillräckligt genomlyst i utredningen. Det krävs ytterligare forskningsunderlag för att se avskaffandet av skolans timplan som ett sätt att förändra i jämställd riktning. Det är däremot redan nu klart att genusperspektiv på utbildning kräver vidareutbildning av lärare och särskild satsning på genusforskning och/eller genusperspektiv inom samtliga vetenskapsområden. En sådan satsning bör få statsmakernas stöd både ekonomiskt och ideologiskt och ska göras i samarbete med universitet och högskolor. Synen på kunskap och kunskapsmängd i den svenska skolan har avgörande betydelse för utvecklingen mot ett jämställt samhälle och större ekonomisk makt och ansvar för kvinnor. Kunskaper inom exempelvis hushållsarbete och omvårdnad bör uppvärderas och göras synliga i kursplaner och andra styrdokument för grund- och gymnasieskolan.

Begreppet "social kompetens" som idag ofta används för att förklara arbetsmarknadens krav på arbetssökande, utgör en annan form av kunskap och erfarenhet som bör uppvärderas ytterligare i skolan. "Social kompetens" är relaterat till exempelvis omsorg och vård, som traditionellt betraktats som en kvinnlig kompetens och kunskap. Det är i skolan som stor del av individuella och kollektiva genus i kulturen tar form. Forskning om detta, som kan vara pedagogisk eller av annat slag, är av stor vikt för att vi ska förstå hur genus skapas och upprätthålls, bl. a. inom skolans undervisning. Det är angeläget att undersöka de möjligheter man har att ifrågasätta traditionella könsroller som ett led i utvecklandet av nya.

Den forskande småbarnföräldrarnas situation måste förbättras, inte bara för barnens och föräldrarnas behov av tid och minskad stress, utan också för att forskningen kring jämställdhet och kvinnomakt behöver det tillskott av erfarenheter som småbarnsföräldrarna besitter och som är särskilt aktuellt för dessa forskare. Trots att de flesta forskare lever i betydligt mer jämställda familjeförhållanden än samhällets övriga befolkning, finns det risk att flera viktiga frågeställningar vad gäller genusperspektiv och jämställdhet inte aktualiseras.

Samhällets intresse att anpassa arbetsliv till familjeliv är fortfarande otillräckligt och detta har också påverkat hur doktorandtjänster utformas. Större möjlighet till deltidsarbete efterlyses, liksom extra forskningstid efter föräldraledighet för att sätta sig in i arbetet igen.

Förutsättningarna måste förbättras ytterligare genom: friare förläggning av arbetstid, god barnomsorg, positiv syn på de föräldrar som önskar och strävar efter att låta föräldraskap och familjeliv påverka forskningsinriktning och perspektiv, framför allt inom humaniora, samhällsvetenskap och vissa naturvetenskapliga och medicinska områden.

Det är av stor betydelse att utredningen med kraft slår fast att vi inte lever i ett jämlikt samhälle och att kvinnor och män inte har samma ekonomiska makt. Tyngdpunkten i utredningen ligger dock på beskrivning och inte på analys. Två år är också väl kort tid för att producera ny forskning, vilket har resulterat i att utredningen framför allt samlat ihop och uppdaterat tidigare forskning. Inte minst därför bör arbetet få fortsätta. Utredningen understryker vikten av kvinno-/genusforskning, något som vi livligt instämmer i. Här vill vi påtala vikten av mer medvetna satsningar på integrering av denna forskning i universitetens olika discipliner.

### **Göteborgs universitet**

Utredaren föreslår ett antal önskvärda framtida forskningsområden. Dessa återfinns främst inom de ekonomiska och sociala områdena. Vi efterlyser också aspekter som rör humaniora och konstnärlig verksamhet. Våra föreställningar och kulturellt skapade uppfattningar om kön och genus är, menar vi, nog så starka orsaker till att ojämlikheten mellan könen bibehålls. För att kunna verka för djupgående förändringar är kunskap nödvändig inom dessa områden. De bidrag som utredningen är baserad på borde i framtiden kompletteras med mer forskning utifrån humanistiska perspektiv. Vi menar att sådan kunskap skulle kunna bli ett bra hjälpmedel för att nå ett mer jämställt samhälle. Detta är särskilt viktigt i det samhälle vi lever i idag där man alltmer kommit att ifrågasätta den modell för att bedriva politik som framförs i utredningen, nämligen föreställningen att kunskap skulle kunna användas för att förutse effekterna av planerade politiska och andra beslut.

Vi menar att det är en viktig uppgift i framtiden att problematisera samspelet mellan kunskap och politik. Inför de stora strukturförändringar som pågår i vårt samhälle borde man utifrån ett humanistiskt perspektiv och på ett djupgående sätt diskutera de mer eller mindre implicita förutsättningarna som hela utredningsarbetet vilar på, nämligen att det är utifrån lönearbetet som jämställdheten skapas. Ingen diskussion förs i utredningen kring hur jämställdheten kommer att påverkas av de förändringar som är på gång inom arbetslivet.

Man utgår från den förhärskande ideologin, där lönearbetet intar den absolut dominerande platsen i definierandet av oss som medborgare.

Det är ett välkänt faktum att kvinnorna i hög grad svarar för det vård- och omsorgsarbete som utförs i samhället. Utan att könsarbetsdelningen påtagligt förändrats har, med den offentliga sektorns utbyggnad under efterkrigstiden, åtskilligt arbete flyttats från familjen till offentliga institutioner. Sedan ett antal år har emellertid betydande nedskärningar genomförts inom offentligt organiserade verksamheter, såsom äldreomsorgen. Frågan är vilka konsekvenser detta får för familjernas interna arbetsdelning och inte minst kvinnornas yrkesarbete? Här finns angelägna forskningsuppgifter att ta sig an. Kvinnomaktutredningen hävdar som framhållits ovan, att politiska beslut alltid bör baseras på konsekvensanalyser. På sätt och vis kan man därmed täcka forskningsbehoven vad gäller välfärdsstatens regler och institutioner.

Forskningen bör emellertid också efter att politiska beslut fattats följa vad som händer för män och kvinnor liksom för andra grupper i samhället. Som ett viktigt exempel kan nämnas den stora omläggning som nu sker inom pensionsområdet. Vilka konsekvenser kan denna omläggning förväntas leda till för både kvinnor och män? Slutligen vill vi framhålla behovet av internationell, jämförande forskning inom de områden som utredningen behandlat.

#### **Stockholms universitet**

Universitetet stödjer utredningens förslag som syftar till fortsatt forskning inom Kvinnomaktutredningens område.

#### **Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet**

Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet ställer sig positiva till förslaget att "forskningen inom Kvinnomaktutredningens verksamhetsområde" bör fortsätta. Tid och resurser bör avsättas för detta.

#### **Handelshögskolan i Stockholm**

Vi instämmer i att framtida forskning på områdena arbetsmarknad, organisation och makt utifrån könsteoretiskt perspektiv är oerhört viktigt.

#### **Högskolan i Karlstad**

Förutom de viktiga forskningsområden som lyfts fram i betänkandet poängterar vi vikten av att studera hur de är relaterade till varandra. Det är vidare viktigt att inte bara se utbildningsväsendet som föremålet för jämställdhetsåtgärder, utan även något man forskar om.

Kvinnomaktutredningens uppföljning bör fokusera och synliggöra såväl kvinnor som män som könscategorier. Detta eftersom kön konstitueras i en relation och i ett växelspel mellan kvinnor och män. Att ensidigt studera den ena parten i denna relation är inte tillräckligt.

Studier kring hur maskuliniteter och femininiteter konstrueras är också önskvärda. Vi efterlyser vidare studier av vad jämställdhet och livskvalitet innebär för olika klasser/ grupper i samhället, och då menar vi utifrån deras egna vardagserfarenheter.

När det gäller kartläggningen av jämställda sektorer i samhället, anser vi att det även i dessa miljöer är viktigt att inte bara studera vad gynnar jämställdheten, utan också vad som motverkar den. Det handlar inte enbart om att studera vilka maktstrategier som föds i slutna enkönade grupper, utan även om maktstrategier i könsblandade grupper. Vilka mekanismer verkar integrerande och vilka verkar segregering inom formellt jämställda respektive icke jämställda grupper? Det kan vara missvisande att förstå områden och arbetsplatser där det finns lika stor andel kvinnor och män som jämställda, då segregering och orättvisor kan ta sig en rad olika uttryck. Detta leder oss in på frågor kring hur relationen mellan den kvantitativa och den kvalitativa aspekten av jämställdhetspolitiken ser ut samt vilka konsekvenser de får i praktiken.

Forskning kring sexualitet, sexuell identitet och den heterosexuella hegemonin är också viktigt för förståelsen av könsmaktförhållandet. Manlig homosocialitet och homofobi samt kvinnlig heterosocialitet, vad har detta för konsekvenser för jämställdhetsprojektet?

### **Statistiska centralbyrån (SCB)**

Utredningen identifierar en rad frågor och områden som behöver belysas i framtida forskning. Detta gäller familjen, arbetsmarknaden, välfärdsstaten och makten. SCB kan erbjuda statistikstöd i denna forskning på olika sätt. Exempel på områden där SCB kan bidra är kartläggning och analys av utveckling av jämställdheten inom familjen, önskemål om organisation av barnomsorgen, utvecklingen på arbetsmarknaden ur olika aspekter, arbetsmiljöfrågor, detaljerade analyser av löneskillnader mellan könen, jämförelser mellan kvinnors och mäns individuella inkomster, fördelningen av subventioner av offentliga tjänster samt omfattning och innehåll i betalt och obetalt arbete. SCB instämmer i utredningens krav på regelbundna tidsanvändningsstudier, t.ex. vart tionde år. Senast SCB genomförde en sådan var 1990/91. I avsaknad av aktuell statistik används resultat från denna fortfarande i många sammanhang, trots att de nu är föråldrade. I ett betydande antal kontakter med departement, myndigheter och andra organisationer har behovet av aktuell tidsanvändningsstatistik påtalats.

Inom det Europeiska statistiksamarbetet pågår ett projekt som syftar till frivillig harmonisering av tidsanvändningsstatistik inom EU. Ett flertal EU länder planerar att genomföra harmoniserade och därmed jämförbara tidsanvändningsstudier inom de närmaste åren.

### **Jämställdhetsombudsmannen (JämO)**

Forskning inom jämställdhetsområdet är mycket viktigt och att använda forskningens resultat för förändringsarbete är än viktigare. JämO tillstyrker utredningens förslag om spridning av forskning. Det finns många forskningsområden inom jämställdhetsområdet varav JämO kan nämna några exempel:

- Nya befattningsvärderingssystem och löneanalyssystem.
- Företagsekonomiska effekter av jämställdhetsplaner och -åtgärder i företag och organisationer.
- Jämställdhetsplaner; deras kvalitet och status i företaget/organisationen.
- Trots att företag har jämställdhetsplan med målsättning att rekrytera fler kvinnor har många inte lyckats rekrytera kompetenta kvinnor till högre poster. Varför misslyckas man? Ett forskningsområde med bas i den feministiska organisationsteorin.

### **Arbetslivsinstitutet**

Arbetslivsinstitutet efterfrågar en systematisk genomgång av det material som insamlats i de 13 olika volymerna i syfte att formulera långsiktigt intressanta forskningsfrågor. I förslagen till framtida forskning finns ingenting som tyder på att sådant systematiskt arbete förekommit inom utredningens ram. Dessutom finns det ingenting i dag som garanterar att forskning om könsrelationer i arbetsliv, politik och familj får ett ordentligt stöd framöver. En diskussion kring dessa forskningsfinansieringsfrågor hade varit angelägen att få utförd. Vi uppfattar det som en brist att förslagen inte tar hänsyn till att kvinnors socioekonomiska verklighet utöver kön också bestäms av klass och etnisk tillhörighet eller invandringsstatus. Utredningen räknar upp frågor och områden som den anser bör belysas i framtida forskning. Arbetslivsinstitutet bedömer dem var och en som angelägna. Större delen av den forskning som efterlyses är av deskriptiv karaktär, och gäller delvis sammanställningar av redan befintlig kunskap. Med få undantag är det inte ny kunskap som efterfrågas. Ett av undantagen är den sista frågan under området makt: Vilken betydelse har ekonomins inbyggda sätt att fungera för maktförhållanden mellan män och kvinnor? Svaret på denna fråga kunde ha förväntats ingå i utredningens uppgifter. Enligt Arbetslivsinstitutets bedömning finns inom genus- och jämställdhetsområdet stort behov av förutsättningslös och övergripande forskning.

Bara sådan forskning kan ge kunskap av mer kvalitativ karaktär, kan ställa nya frågor och ge nya svar, utveckla nya begrepp och den teoretiska förståelsen. Arbetslivsinstitutet föreslår därför att behovet av kunskap och frågor som bör belysas formuleras så att det inbegriper även sådan förutsättningslös och övergripande forskning. Avslutningsvis vill Arbetslivsinstitutet framföra önskemålet att regeringen tar tillvara det genomförda kartläggnings- och analysarbetet i Kvinnomaktutredningen på ett mer systematiskt sätt när det gäller framtida forskningsbehov inom området könsrelationer i familj, arbete och välfärdspolitik och att även frågan om finansiering av framtida forskning får en ordentlig belysning.

### **Rådet för arbetslivsforskning**

Rådet instämmer i utredningens ståndpunkt att det är angeläget att forskningen på jämställdhets- och genusområdet fortskrider. Bland rådets huvuduppgifter ingår att främja forskning och utveckling om kvinnors villkor i arbetslivet. Kvinnors (och mäns) villkor i arbetslivet är viktiga aspekter i rådets samtliga tre program: arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknad. Årligen stödjer rådet forskning och utveckling om kvinnors villkor i arbetslivet till ett värde av ca 10 milj kr.

Rådets stöd är bl a inriktat på forskning och utveckling om åtgärder för att stimulera till fler kvinnliga chefer, kvinnors och mäns löner, metoder för jämställdhetsarbete, maktförhållanden i organisationen, kvinnors hälsa i arbetslivet och kvinnor i den regionala utvecklingen. Rådet anser att det är utmärkt att utredningen lyfter fram viktiga frågor som bör belysas i framtiden. Många av de frågor som lyfts fram rör konsekvenserna av de rådande förhållandena. Rådet vill framhäva vikten av att även få igång forskning och utveckling som syftar till att belysa vägen till ökad jämställdhet. Mer forskning och utveckling bör således handla om konstruktiva förändringsprocesser vad avser jämställdheten och metoder för jämställdhetsarbete. T ex är det viktigt att forskningen belyser vad som är bra metoder för att öka antalet kvinnliga chefer och hur kvinnliga chefer kan ges stöd i sitt arbete. Belysning bör ske av i vilka organisatoriska strukturer som kvinnor gynnas i sin utveckling. I sammanhanget bör alternativa karriärformer och belöningsformer tas upp. Vidare bör belysas på vilka sätt samhället skulle kunna premiera företag och organisationer som satsar på jämställdhet. Eftersom lönsamhet och effektivitet är nyckelfaktorer i dagens arbetsliv bör FoU-projekt i högre utsträckning än för närvarande analysera sambanden mellan jämställdhet å ena sidan och å den andra sidan lönsamhet och effektivitet.

Belysning av vilka vinster som kan uppnås genom jämställda organisationer bör vidare göras, t ex vad gäller ökad kreativitet, sjukfrånvaro, bättre psykosocial arbetsmiljö o.s.v.

Härutöver bör forskningen behandla arbetsmarknaden ur kvinnomaktsperspektiv. Det finns behov av forsknings- och utvecklingsprojekt som behandlar möjligheter till och åtgärder för en jämnare könsfördelning inom yrken och branscher som domineras av ett kön. Forskningen om kvinnliga entreprenörer och deras arbetsförhållanden bör dessutom stärkas. Vidare bör konsekvenser av arbetslöshet och den moderna arbetsmarknadens sätt att fungera belysas ur ett jämställdhetsperspektiv. Således bör t ex variabla arbetstider, ökade krav på flexibilitet samt kortajobb och tillfälliga anställningar analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Rådet vill avslutningsvis understryka behovet av en fortsatt grundlig genomgång av vilka faktorer som främjar och motverkar en utveckling mot ökad jämställdhet arbetet. Ytterligare några forskningsområden som rådet vill stimulera är följande:

- analyser av sambanden mellan å ena sidan jämställda enheter, avdelningar och organisationer och å andra sidan lönsamhet och effektivitet
- belysning av vilka organisatoriska strukturer som gynnar kvinnors utveckling i arbetslivet
- alternativa karriärformer och belöningsformer med jämställdhetsperspektiv
- hur kan samhället stimulera företag och organisationer till att arbeta för ökad jämställdhet
- insatser för att få in fler kvinnor i mansyrken och fler män i kvinnoyrken
- vad betyder arbetslösheten ur jämställdhetssynpunkt
- vad betyder variabla arbetstider och ökade krav på flexibilitet ur jämställdhetssynpunkt
- vad betyder den ökande andelen korta jobb eller tillfälliga anställningar ur jämställdhetssynpunkt

### **Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR)**

Utredningen konstaterar med rätta att det är viktigt att sådan forskning som är av betydelse för jämställdhetsarbetet i samhället fortskrider. Efter detta görs en uppräknig av forskningsuppgifter som utredningen identifierat. Från vetenskaplig synpunkt är denna lista på forskningsuppgifter nedslående. Den innefattar huvudsakligen en rad deskriptiva uppgifter av enkel utredningskaraktär t.ex.: Hur fördelar sig samhällets subventioner av offentliga tjänster på kvinnor och män? (s.215). Mycket forskning inom nya sk tvärvetenskapliga institutionsbildningar har redan denna deskriptiva karaktär och det finns risk att utredningens exempel endast kommer att förstärka denna.

Vad som nu framför allt behövs är en djupgående teoretiskt förankrad forskning om de faktorer i samhället och hos individer som åstadkommer den sneda fördelningen av makt i samhället. Denna forskning kräver också en analys av de pågående långsiktiga samhällsförändringarna liksom en uppmärksamhet på utvecklingstendenser inom etik, religion och kultur. Sådan forskning är komplicerad och riskfylld. Den måste för att kunna åstadkomma genuint ny kunskap vara långsiktig.

HSFR ser inom ramarna för rådets verksamhet två möjligheter att åstadkomma den önskvärda forskningen. Den ena är att låta forskare fritt söka sig fram inom området för att finna och pröva nya hypoteser. Det kan åstadkommas genom en fortsatt satsning på de tjänster i jämställdhetsforskning som rådet inrättat men som i nuvarande besparingsläge är svåra att finansiera. Den andra möjligheten är att samla kvalificerade forskare för att formulera vetenskapligt fruktbara problem som grund för en programsatsning inom rådet. Det måste i så fall vara en djupgående problemformulering och inte ett allmänt tal om genusperspektiv. Det är alltid svårt eller omöjligt att förutsäga vad grundforskning skall ge för resultat, men det vore nu enligt rådets mening värt försöket att åstadkomma ett grundforskningsprogram med syfte att få fram kunskap av relevans för jämställdhetsarbetet i samhället.

För närvarande kan rådet inte inom givna ramar starta ett sådant program men om det i enlighet med utredningens förslag sker en ökad satsning på forskningsområdet är HSFR berett att medverka till skapandet av relevant grundforskning.

### **Forskningsrådsnämnden (FRN)**

Att förslagen inte är kontroversiella betyder inte att de är oviktiga. FRN, som den myndighet som har erfarenhet av och ett generellt samhällsansvar för information om forskning och därmed en stark känsla av betydelsen av forskningsinformation, tillstyrker dem självklart. Under förutsättning att resurser ställs till förfogande är FRN beredd att göra en insats på detta område.

I de förslag som utredningen lagt vill FRN särskilt understryka vikten i förslaget att göra en översyn av hur jämställdhet och genusperspektiv behandlas i undervisningsväsendet, i skolan, och i den högre utbildningen. Könstillhörighet är en central organiserande princip - för arbetsdelning, fördelning av politiska rättigheter, av ekonomiska resurser och makt. Också de föreställningar om kvinnor och män, om manligt och kvinnligt, som finns i samhället har stor betydelse för samhällsprocesser och individuell identitet. Nya kunskaper och insikter har kommit fram under de två till tre senaste decennierna med hjälp av kvinno/genusforskning och med hjälp av utredningar, särskilt den nu behandlade.

Att Kvinnomaktutredningen kunnat ge en välkommen systematisering av de senaste decenniernas kunskaper när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män på vissa områden i samhället beror på att den kunnat bygga på tidigare forskning. Åtskilliga av de forskare som medverkar i maktutredningen har vid olika tillfällen stötts inom FRNs genusforskningsprogram. Det finns alltså mycken ny kunskap som inte medvetandegjorts och bearbetats i skolundervisningen, vid lärarhögskolorna, i läromedlen, i högskolorna. Som exempel kan man ta kvinnohistoria i skolan. Förvisso finns det läromedel som tagit upp de kvinnohistoriska forskningsresultaten, men läroboksbeståndet byts endast långsamt ut av lärare som inte gärna byter från det kända. Majoriteten av elever har fortfarande historieböcker där man pliktskyldigast petat in ett stycke om kvinnor här och där. Kvinnorörelsen handlar mest om rösträtten.

Sällan problematiseras samhällsutvecklingen i skolans samhällsundervisning så att eleverna får en livlig bild av vad man menar när man i kvinnomaktutredningen skriver om spänningen (balansen) mellan kraven på produktiviteten och de krav reproduktiviteten ställer. Ändå är detta de vardagslivets problem som kommer att beröra eleverna allra mest (t ex Kvinnomaktutredningens rapporter om arbetsdelning i familjen, vad familjer grälar om, jämställdheten i familjen uttryckt som jämn fördelning av hushållsarbetet, vad de tycker som har en komplementär uppfattning av makarnas roller).

FRN anser således att en genomgripande modernisering av läromedel, kursplaner, både i skolan, på lärarhögskolorna, i högskolorna med en problematisering av könstillhörighetens effekter i samhället skulle vara en både naturlig och kraftfull åtgärd.

Kvinnogenusforskningen befinner sig i ett historiskt perspektiv i sin linda och att forskarna i Kvinnomaktutredningen har funnit många fruktbara frågeställningar som de gärna velat gå närmare in på och många utvecklingstrender de velat följa, även om det låg utanför det uppdrag de fått. Internationella jämförelser är mycket fruktbara och ger en möjlighet att se de egna förhållandena utifrån. De är också mycket arbetsamma och tidskrävande. Frågan är inte om det behövs mer forskning det gör det, utan hur man bäst skall främja den så att den blir gedigen, vetenskaplig och relevant. När det gäller fortsatt forskning på Kvinnomaktutredningens områden föreslår utredningen att denna fästs till en långsittande parlamentarisk utredning. Resultaten från föreliggande utredning talar till förmån för en sådan lösning. FRN vill emellertid framhålla möjligheterna till samarbete med FRN genusforskningskommitte på detta område.

### **Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR)**

SFR vill här göra några kommentarer till de idéer som förs fram i utredningen. En väsentlig fråga - som bara i högst begränsad utsträckning berörs i utredningen och inte heller tas upp bland utredningens idéer om framtida forskning - är hur fördelningen av förmögenheter mellan män och kvinnor ser ut och förändras. På detta område finns förvånansvärt lite forskning. Det skulle här behövas empiriska studier av faktiska förhållanden och utvecklingstendenser liksom en närmare teoretisk bestämning av det centrala begreppet ekonomisk makt. Detta begrepp diskuteras mycket kortfattat i Kvinnomaktutredningens huvudbetänkande och får inget större utrymme i någon av delrapporterna heller.

### **Länsstyrelsen i Hallands län**

Kvinnomaktutredningen presenterar såväl nya som tidigare kända fakta inom genusforskningen. Utredningen har bedrivits skyndsamt på kort tid och pekar på behovet av fortsatt forskning. Att söka ny kunskap är lovvärt och viktigt för att politiska beslut och andra beslut ska kunna byggas på underlag av god kvalitet och som följd härav få bättre genomslag och önskade effekter. Exempel på områden som är intressanta för fortsatt forskning är attityder och värderingar av produktion och reproduktion i samhället (se Kvinnor, män och inkomster), attityder och förväntningar på kvinnor respektive män i olika roller (se exempelvis Den ömma bödeln) och framgångsfaktorer för regioner (se Rulltrapperegioner och social infrastruktur) liksom forskning om män och jämställdhet. Utredningen pekar på att det med hittillsvarande takt tar 150 år innan Sverige är jämställt. En så långsam takt i utvecklingen mot ökad jämställdhet kan inte accepteras. Länsstyrelsen anser det därför angeläget att regeringen anslår medel för försöksverksamhet och implementering av de föreslagna åtgärderna inom olika områden så att gjorda erfarenheter och forskningsresultat snabbt omsätts i praktisk handling och därigenom skyndar på utvecklingen mot en ökad jämställdhet.

### **Länsstyrelsen i Örebro län**

Det råder fortfarande en stark obalans mellan kvinnor och män på chefsbefattningar i arbetslivet. Länsstyrelsen vill påpeka att denna obalans råder såväl i arbetslivet totalt som i hushållssfären. Länsstyrelsen anser att den framtida genusforskningen också bör utgå från mannens perspektiv i den rådande strukturen.

### **Länsstyrelsen Norrbottens län**

Det är givetvis väsentligt att fortsatt och fördjupad forskning inom Kvinnomaktutredningens verksamhetsområde får fortsätta. Länsstyrelsen tar gärna ansvaret för att sprida forskningsresultaten i länet.

### **Samverkansforum för kvinnor i Sverige (SAMS)**

De forskarinsatser som gjorts för Kvinnomaktutredningen bevisar hur värdefullt det är med forskning ur ett jämställdhets- och främst med ett genusperspektiv. Nya områden har lyfts fram och ett nytt sätt att skildra verkligheten har presenterats i de många rapporterna. Vi tycker att forskning med denna inriktning bör ges ett starkt ekonomiskt och politiskt stöd för att det påbörjade arbetet inte stannar av utan kan fortsätta. Dessutom vill vi att de målgrupper som inte belysts i denna utredning får en prioritet i den framtida forskningen.

Forskning med ett genusperspektiv är nödvändigt för att dels peka på de områden där det fortfarande finns brister inom jämställdhetsområdet dels att finna nya framgångsvägar för att öka jämställdheten i Sverige. Utredningen föreslår ett antal områden där genusforskning bör fördjupas och nya områden som behöver belysas ur detta perspektiv, vilket vi tillstyrker. Vi har pekat på några av de områden som behöver prioriteras och utgår ifrån att den framtida forskningen verkligen försöker belysa alla kvinnors verklighet. Det är endast med fakta och forskning som förändringsarbetet kan bedrivas. I detta sammanhang vill vi också betona betydelsen av att dessa forskningsresultat görs tillgängliga och distribueras till alla beslutsfattare som har ansvar för att verka för en ökad jämställdhet i samhället. För att stödja jämställdhetsarbetet både nationellt som internationellt behöver forskningsresultaten få en bredare spridning, t.ex. i övriga Norden och inom EU. Då först kan forskningsresultaten omsättas i praktiskt arbete.

### **Svenska kommittén för hushållsvetenskap**

Kommittén instämmer helt i utredarens betoning av behovet av forskning inom jämställdhets- och genusområdet i framtiden ( s 213 f). Kommittén vill betona två forskningsinriktningar. För det första forskning som belyser hur individuella och kollektiva genus i kulturen tar form t.ex. i skola/utbildning. Denna forskning som kan vara pedagogisk eller annan, är av stor vikt för att förstå hur genus skapas och upprätthålls bl.a. genom undervisning. Det är angeläget att undersöka de möjligheter som finns när det gäller att ifrågasätta traditionella "könsroller" för att kunna utveckla nya. För det andra föreslår kommittén ökad satsning på forskning i hushålls-/hushållsvetenskapligt perspektiv. Det kan handla om hushållens hantering av frågor om mat och matlagning, städning, avfallshantering, hushållsekonomi etc.

### Jämställdhetsexperterna i Västra Götaland

Åtskilliga av forskarrapporterna handlar om samband eller brist på samband mellan familjeliv, arbetsliv och välfärdssystem. Man kan konstatera att da-gens män och kvinnor ofta har svårt att hitta en bra balans i sina liv. Mycket beror på den alltmer utpräglade sektoriseringen eller funktionsuppdelningen av samhället, som gör vardagslivet till ett komplicerat tidspussel för oss alla. För att citera Barbro Lenner-Axelsson så gäller det att få arbetsliv, familjeliv och underliv att bli ett bra samliv. Något som komplicerar saken ytterligare är att kvinnor och män har delvis olika uppfattning om vad ett bra samliv är.

Av tidsstudier, som genomförts inom ramen för Svenska Kommunförbundets JämKomprojekt framgår att kvinnor i högre grad än män förändrar och anpassar sina liv till andras behov. Unga ensamstående kvinnors och mäns tidsanvändning ser ganska lika ut, men så fort de flyttar ihop, så ökar den tid kvinnor lägger på hushållsarbete på bekostnad av arbets- och fritid. När barnen kommer accentueras detta ytterligare. När barnen flyttat ut minskar den tid kvinnor lägger på hushållsarbetet något och fritiden ökar, men arbetstiden ligger relativt stilla, en bra bit under männens nivå. Mäns tidsanvändning påverkas mycket litet av den livssituation de befinner sig i. Samhällets fysiska organisering fungerar sämre för kvinnor än för män, eftersom män fortfarande är i majoritet bland planerare och höga beslutsfattare. Använd resultaten från det nordiska forskningsprojektet om det nya vardagslivet och all den kunskap som bl a Kvinnors Byggforum utvecklat. Kvinnor föredrar jämställda relationer och kortare arbetsdag för att hinna med både livet och arbetet, vilket får konsekvenser för deras tillgång till både ekonomiska resurser och förhandlingsutrymme. Män är lyckligast i patriarkala relationer där de får ägna merparten av sin energi åt arbetet och karriären. Det blir lätt ansträngda relationer i familjerna, om den ena parten alltför länge upplever att hon får stå tillbaka. Sätt upp relationskunskap och förhandlingsteknik på skolschemat, så att pojkar och flickor tidigt lär sig att resonera öppet om hur viktigt det är att ta hänsyn till varandras behov och önskemål, och att båda måste vara nöjda med den lösning som väljs. Utredningen för tyvärr inte heller några resonemang kring förändringar i människors värderingar och vilka konsekvenser de kan få på organiseringen av livet och arbetet i fram-tiden. Man utgår från att det är det betalda yrkesarbetet som skapar identitet och människovärde för både kvinnor och män. Men vi kan t ex inte förutsätta att merparten av vård och omsorg i framtiden kommer att organiseras i samhällets regi. De senaste årens nedskärningar inom offentlig sektor har lett till både ett mindre utbud av service bl a inom äldreården och ändrade arbetsformer.

En fortsatt generell arbetstidsförkortning, som skulle ge män och kvinnor mer tid och ork för det obetalda men därmed alls inte värdelösa Arbetet med hem, barn, behövande släktingar, föreningsliv m.m. kan vara en lösning. Ett annat fenomen som belyses i en del av forskarrapporterna, men som inte resulterat i några konkreta förslag är de många ofrivilligt deltid arbetande kvinnornas problem. De behöver gå upp i arbetstid för att få en inkomst som de kan leva på. En del av deras problem kan visserligen lösas genom arbetsvärdering, som kan resultera i en högre timlön, men det räcker nog inte.

Att söka mer och ny kunskap för att bättre förstå sammanhang och skeenden är alltid lovvärt, men vi menar att det redan nu finns tillräcklig kunskap dokumenterad för att handla, bl.a. förändra de strukturer och normer i samhället som reproducerar ojämställdhet mellan könen. Vi vet tillräckligt för att börja fylla igen det besvärande glappet mellan retoriken och praktiken inom jämställdhetsområdet, så det är bara att sätta igång!