

Regeringens skrivelse

1996/97:41

Jämställdhetspolitiken

Skr.
1996/97:41

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 24 oktober 1996

Göran Persson

Ulrica Messing
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I skrivelsen lämnar regeringen en redovisning av hur jämställdhetspolitiken har utvecklats hittills under mandatperioden och anger huvuddragen i den fortsatta inriktningen av insatserna. Vidare ges en beskrivning av Sveriges deltagande i det internationella samarbetet på jämställdhetsområdet, inklusive frågor som hänger samman med uppföljningen av de åtaganden som gjordes vid FN:s kvinnokonferens i Peking.

Innehållsförteckning

I	INLEDNING	4
II	REDOVISNING AV UTVECKLINGEN PÅ OLIKA OMRÅDEN	7
1	Makt och inflytande	7
	Könsfördelningen i statliga styrelser och kommittéer	8
	Kvinnor och män i ledande ställning	9
	Fortsatt arbete	11
2	Männen och jämställdhetsarbetet	13
3	Våld mot kvinnor	18
4	Jämställdhetslagen och JämO	19
5	Arbetsmarknads- och arbetslivspolitik	24
	Inledning	24
	Arbetsmarknadsfrågor	27
	Lönefrågor	31
	Arbetslivsfrågor	33
6	Närings- och regionalpolitik	36
7	Utbildningspolitik	41
	Det offentliga skolväsendet	41
	Högre utbildning och forskning	45
8	Socialpolitik	48
9	Ungdomsfrågor m.m.	54
10	Idrottsfrågor	55
11	Jämställdhet inom försvaret m.m.	56
III	NYA FORMER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET	58
	Inledning	58
	Ett nytt arbetssätt	59
	Insatser på central nivå	61
	Insatser på regional nivå	64
	Insatser på lokal nivå	65
	Fortsatt arbete	67

IV	DET INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETS- ARBETET	68
1	Europeiska Unionen	68
2	Det nordiska jämställdhetssamarbetet	74
3	FN:s kvinnokonferens i Peking	75
4	Genomförandet av åtagandena vid FN:s kvinnokonferens	78
5	Övrigt internationellt jämställdhetsarbete	83
	FN:s kvinnokommission	83
	FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor	83
	Europarådet	84
	OECD	85
Bilaga 1	Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män	86
Bilaga 2	Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser	96
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 24 oktober 1996	105

I INLEDNING

Könstillhörigheten präglar oss alla, vare sig vi är arbetstagare, arbetsgivare, chefer, politiker, barn, patienter, funktionshindrade eller tillhör en etnisk minoritet. Det betyder inte att alla kvinnor är lika. Inte heller alla män. Generellt sett prioriterar dock kvinnor och män, flickor och pojkar, olika frågor och organiserar sina liv på olika sätt. De väljer olika utbildning och olika yrken. De fördelar sin tid olika mellan förvärvsarbete och obetalt hemarbete, vilket medför att de har olika tillgång till ekonomiska resurser. De har också olika fritidsintressen och olika konsumtionsmönster.

Makt och inflytande är också ojämnt fördelat mellan kvinnor och män, i samhället liksom i familjen. En stor del av samhällets strukturer är uppbyggda efter en manlig norm. Denna norm, som är synlig eller osynlig, präglar i stor utsträckning även det sätt på vilket kvinnor och män organiserar sitt familjeliv.

Denna i modern kvinnoforskning ofta kallade könsmaktordning, som innebär mäns relativa överordning och kvinnors relativa underordning, upprätthålls och återskapas fortfarande i vårt samhälle. Det sker medvetet eller omedvetet genom beslut och handlingar i vardagen, arbetslivet, politiken och i näringslivet. Dessa beslut och handlingar leder ofta till att kvinnor på de flesta områden generellt sett får sämre villkor än män.

Att förändra denna ordning är jämställdhetspolitikens viktigaste utmaning. En sådan förändring sker dock inte över en natt. Det är ett långsiktigt arbete som kräver vilja, tålamod, engagemang och inte minst, kunskap.

En förutsättning för att åstadkomma en omfördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män är att se och erkänna de olika villkor som kvinnor och män lever under i vårt samhälle, och att förstå hur dessa förhållanden påverkar organisationen av samhällets institutioner och människors vardagsliv. Det kan också handla om att sätta frågetecken för traditionella uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt.

Ett nödvändigt villkor för en varaktig och djupgående förändring är därför att synliggöra båda könsens förutsättningar, behov och intressen samt att omsätta den kunskap som erhålls i konkreta åtgärder på alla områden. Ett sådant synliggörande kan bara åstadkommas genom att frågor analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv och genom att hänsyn tas till konsekvenserna för kvinnor och män i olika beslut som fattas i samhället.

Att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på alla samhällsfrågor innebär ett i många avseenden nytt och förändrat arbetssätt. Ett sådant arbetssätt är dock, enligt regeringens uppfattning, den mest effektiva metoden för att förändra de strukturer som vidmakthåller och återskapar mäns överordning och kvinnors underordning. Regeringen har därför i sin förklaring till riksdagen den 17 september 1996 angivit att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik. I avsnitt III redogörs närmare för detta arbete.

Målen för jämställdhetspolitiken ligger fast. Det innebär att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla

väsentliga områden i livet. Vidare innebär det en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger delat ansvar för hem och barn samt frihet från sexualiserat (könsrelaterat) våld. Dessa mål redovisades för riksdagen i propositionen Delad makt, delat ansvar (prop. 1993/94: 147, bet. 1993/94:AU17, rskr. 1993/94:290).

Som redovisas i denna skrivelse har framsteg gjorts när det gäller att uppnå de uppsatta målen. Redovisningen bygger på underlag som har lämnats från respektive departement.

Kvinnor har under senare år stärkt sina positioner på många områden där de är underrepresenterade och Sverige har en världsledande ställning i fråga om kvinnorepresentation. Det gäller inte minst i riksdag och regering, men även på andra områden. Kvinnors ställning på arbetsmarknaden har ytterligare befasts och deras ekonomiska oberoende har ökat. På utbildningsområdet har ett stort antal åtgärder för jämställdhet genomförts. Det könsspecifika våldet mot kvinnor har synliggjorts, bl.a. genom Kvinnovåldskommissionens arbete. Samtidigt har medvetenheten ökat om betydelsen av männens roll i jämställdhetsarbetet, inte minst när det gäller deras ansvar för hem och barn.

Många verksamheter pågår för närvarande runt om i landet i frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män. Som exempel kan nämnas de strategier för länens jämställdhetsarbete som utarbetats av länsstyrelserna och ett aktivt arbete för att analysera och följa upp resultaten från FN:s kvinnokonferens i Peking, liksom för att öka kunskaperna om EU:s medelfristiga jämställdhetsprogram. Sammantaget har dessa och andra verksamheter lett till ökad bredd, kunskap och medvetenhet vilket i sin tur kan sägas bidra till framsteg för jämställdhetsarbetet, även om dessa framsteg på kort sikt inte alltid går att mäta i statistiska eller andra termer. Emellertid återstår mycket att göra innan kvinnor och män åtnjuter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla områden i samhället. Arbetet för ett jämställt samhälle kommer därför att fortsätta med oförminskad styrka, inte minst när det gäller kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Målet att halvera den öppna arbetslösheten kommer att ha avgörande betydelse för att kvinnor skall kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män kommer även fortsättningsvis att uppmärksammas, liksom sexuella trakasserier. Det föreslagna ökade stödet för Jämställdhetsombudsmannens arbete när det gäller könsdiskriminering och aktiva åtgärder för jämställdhet på arbetsplatsen är ett uttryck för den betydelse som regeringen fäster vid dessa frågor.

Kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser kommer att uppmärksammas, inte minst genom Kvinnomaktutredningens (dir. 1994:102) arbete som är banbrytande och unikt i ett såväl nationellt som

internationellt perspektiv.

Arbetet med att underlätta för både kvinnor och män att kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap fortsätter. Mäns uttag av föräldraledighet är här av avgörande betydelse.

Under år 1997 kommer regeringen att lägga fram en samlad proposition om våld mot kvinnor. Propositionen kommer att beröra insatser inom ramen för rättsväsendet, socialtjänsten, hälso- och sjukvården m.m. Förslag kommer också att läggas fram i fråga om prostitution.

Framöver kommer frågor om metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv på alla politikområden att få ökad betydelse. Resurser kommer att avsättas för att intensifiera detta arbete på både central och regional nivå. För att stimulera till ökad kunskap om kvinnors och mäns skilda villkor och om de metoder som krävs för att utjämna dessa skillnader kommer också särskilda satsningar på information om aktuella jämställdhetsfrågor att genomföras.

Slutligen kommer det även fortsättningsvis att krävas stora insatser inom ramen för det internationella jämställdhetssamarbetet. Den svenska jämställdhetspolitiken är föremål för ett stort intresse inom FN, Europarådet, OECD och, inte minst, inom EU. Sverige och övriga Norden har här en viktig roll att spela som föregångare och inspiratörer i arbetet med att främja jämställdhet mellan kvinnor och män också i andra länder.

II REDOVISNING AV UTVECKLINGEN PÅ OLIKA OMRÅDEN

1 Makt och inflytande

Att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män är ett viktigt jämställdhetspolitiskt mål. Det gäller såväl mellan enskilda kvinnor och män som mellan kvinnor och män som grupper.

I ett internationellt perspektiv har Sverige kommit långt när det gäller att fördela och omfördela makt mellan könen och betraktas av många länder som föregångare på detta område. Den jämna könsfördelningen i regeringen och den 40-procentiga andelen kvinnor i riksdagen väcker ett mycket stort intresse internationellt, inte minst i andra EU-länder, för de metoder som används i arbetet för kvinnors ökade inflytande.

Samtidigt måste det konstateras att, trots framgångar t.ex. i direktvalda politiska organ, stora brister fortfarande finns när det gäller kvinnors inflytande och maktförhållandet mellan könen. Dessa brister är starkt förknippade med de formella och informella strukturer i samhället som på många områden upprätthåller och i vissa fall förstärker mäns överordning och kvinnors underordning. Denna maktens könssegregering har beskrivits av Maktutredningen i betänkandet *Demokrati och Makt i Sverige* (SOU 1990:44), liksom av kvinnoforskningen. Maktutredningen presenterade teorier och beskrivningar av det s.k. genussystemet och den kulturellt nedärvda relation mellan könen som skapar och återskapar sociala mönster, där t.ex. kvinnorna får huvudansvaret för hem och barn och männen får huvudansvaret för arbetslivet. Den av regeringen under hösten 1994 tillsatta utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (dir. 1994:102), som beräknas avsluta sitt arbete före utgången av 1997, kommer att ytterligare öka kunskaperna i dessa frågor. Fem forskare har knutits till utredningen som experter. Utredningen skall bl.a. göra statistiska kartläggningar, sammanfatta tidigare forskning och även genomföra ny forskning. Under år 1997 kommer ett antal rapporter att publiceras, bl.a. om ekonomisk makt på olika områden och om ekonomiska regelsystem och ekonomiska resurser samt om ekonomisk makt i familjen.

Att bryta det ojämna maktförhållandet mellan könen är ett långsiktigt arbete som kräver insatser på en rad områden. Det gäller inte bara andelen kvinnor på olika områden, utan också förändringar av sådana strukturer i samhället som bidrar till eller förstärker den manliga normens företräde. Jämställdhets- eller "kvinnofrågor" kan inte ses som isolerade politikområden. Frågor om kvinnors och mäns skilda villkor måste ställas och besvaras på i stort sett varje område som är föremål för politiska eller andra insatser. Först då erhålls ett beslutsunderlag som speglar förutsättningar och möjligheter för befolkningen i sin helhet. Det aktiva arbete som regeringen bedriver för att se till att ett jämställdhetsperspektiv integreras på alla områden kommer på sikt också att leda till en ökning av andelen kvinnor i beslutsfattandet (se avsnitt III).

I det följande redogörs för insatser som rör könsfördelningen i statliga

styrelser och kommittéer samt kvinnor och män i ledande ställning.

Könsfördelningen i statliga styrelser och kommittéer

Den höga kvinnorepresentationen i riksdagen, 40 procent, överträffas inte av något annat land. Närmast inom EU kommer Finland och Danmark med 33 procent vardera. Holland har 31 och Tyskland 26 procent, medan Storbritannien har nio och Grekland fem procent. Norge har 39 procent kvinnliga parlamentsledamöter. Också i kommuner och landsting har svenska kvinnor stärkt sin ställning avsevärt på senare år och utgör idag 41 respektive 48 procent.

Ett målinriktat arbete för att öka andelen kvinnor i statliga styrelser och kommittéer har också gett resultat. Som redovisas i bilaga 2 var andelen kvinnliga ordinarie ledamöter i de statliga centrala och regionala styrelserna 42 respektive 34 procent år 1995. Andelen kvinnor som ordförande i de centrala styrelserna var 33 procent samma år.

Sedan år 1988 har könsfördelningen inom statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats årligen för riksdagen. 1995 års siffror redovisades översiktligt av jämställdhetsministern vid regeringens information till riksdagen den 8 februari 1996 (riksdagsprotokoll 1995/96:52).

Fördelningen mellan kvinnor och män i kommittéerna redovisas årligen i Kommittéberättelsen. Mellan år 1994 och 1995 ökade andelen kvinnliga (ordinarie) ledamöter i kommittéerna från 34 till 38 procent. Andelen kvinnor som kommittéordförande var 20 procent år 1995.

Målen

Syftet med de årliga redovisningarna är att synliggöra utvecklingen mot de mål för kvinnorepresentationen i statliga styrelser och kommittéer som sattes upp i propositionen om jämställdhetspolitiken inför 90-talet (prop. 1987/88:105, 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364).

Arbetet för att nå dessa mål – 30 procent år 1992, 40 procent år 1995 och 50 procent år 1998 – har i stort gett mycket positiva resultat hittills. För de centrala statliga styrelserna har målen kunnat nås på utsatt tid. Den 42-procentiga andelen kvinnor år 1995 innebar att målet för detta år t.o.m. överskreds. För de regionala styrelserna har utvecklingen gått mer långsamt och målen har inte kunnat nås fullt ut. Mellan år 1994 och 1995 ökade dock andelen kvinnor som ordinarie ledamöter i de regionala styrelserna från 31 till 34 procent.

Den mindre positiva utvecklingen när det gäller de regionala styrelserna ledde till att 1995 års mål om 40 procent kvinnor i de statliga styrelserna sammantaget inte kunde uppnås, utan stannade på 38 procent.

Vidtagna åtgärder

De åtgärder som hittills vidtagits för att driva på utvecklingen mot en jämn könsfördelning i statliga styrelser m.m. kan indelas i tre kategorier: stramare interna rutiner vid beredning av ärenden om uppdrag, synliggörande av befintlig könsfördelning genom att sprida statistik samt olika stimulansåtgärder för att öka andelen kvinnor.

Enligt regeringskansliets interna rutiner anmäls, som redovisats tidigare (prop. 1990/91:113 samt 1993/94:147), fackdepartementens förslag till uppdrag för godkännande till regeringskansliets jämställdhetsenhet innan ärendet tas upp för beslut i regeringen. De organisationer eller myndigheter m.fl. som erbjuds en plats i en statlig styrelse eller kommitté ombeds att lämna förslag på två namn, en man och en kvinna, för varje erbjuden plats. Dessa rutiner kommer även fortsättningsvis att användas, vilket efter överläggningar mellan regeringen och riksdagspartiernas gruppledare också har bekräftats av statsrådsberedningen i ett brev till gruppledarna den 4 juli 1996.

Regeringen kommer även fortsättningsvis att årligen redovisa fördelningen mellan kvinnor och män i de statliga styrelserna och kommittéerna för riksdagen.

De stimulansåtgärder som varit aktuella för att öka andelen kvinnor i de statliga styrelserna m.m. har främst rört stöd till organisationer, myndigheter m.fl. för projekt och andra insatser från anslaget UO14C2. Särskilda jämställdhetsåtgärder. Under innevarande mandatperiod har tonvikten legat på projekt riktade till unga kvinnor. En särskild satsning har bl.a. gjorts i Östergötland för att underlätta för unga kvinnliga politiker att delta i fullmäktige- och nämndarbete.

Därutöver kan nämnas att Ungdomsstyrelsen och dåvarande Statens Ungdomsråd har lämnat bidrag till ett flertal projekt i syfte att öka ungdomars – i synnerhet flickors – möjligheter till inflytande.

I sammanhanget kan det också erinras om att statsbidraget till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet fr.o.m. innevarande budgetår delvis ändrar karaktär. Den rörliga delen av bidraget, som tidigare var medlemsbaserat, har gjorts om till ett projektbidrag för förnyelse och utveckling av kvinnoorganisationernas arbete (SFS 1982:865, ändrad senast 1995:673). Regeringens förhoppning är att denna förändring på sikt kan bidra till att kvinnoorganisationerna engagerar nya grupper av kvinnor och därmed också stärker kvinnors inflytande på olika områden.

Kvinnor och män i ledande ställning

Att uppnå en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på beslutsfattande poster inom den offentliga sektorn, liksom i det privata näringslivet, är en

viktig demokrati- och maktfråga. En jämn könsfördelning på alla nivåer gynnar dessutom effektivitet och lönsamhet.

På regeringens uppdrag publicerade Statistiska centralbyrån (SCB) under hösten 1992 en studie, *Man är chef*, av kvinnor och män i ledande ställning inom både privat och offentlig sektor. Studien visade bl.a. att 10 procent av cheferna i den privata sektorn och 30 procent i den offentliga sektorn var kvinnor. Siffrorna i studien baserade sig på uppgifter från år 1990. Någon senare heltäckande statistik på området finns inte. Men vissa tecken tyder dock på att utvecklingen mot en jämn könsfördelning inte har gått i den takt som är önskvärd.

Vissa mindre undersökningar publiceras ibland i media. En sådan undersökning från år 1995 visade t.ex. att endast 3 procent av personerna i företagsledningen för 168 börsnoterade företag var kvinnor.

Det hävdas i bland i den offentliga debatten att Sverige har få kvinnliga chefer, inte minst i näringslivet, jämfört med andra länder som t.ex. Frankrike och USA. Det finns dock ingen internationell statistik som möjliggör en sådan jämförelse, och därför går det inte att dra slutsatsen att Sverige på detta område ligger efter andra länder.

Vidtagna åtgärder

År 1994 presenterade Utredningen om kvinnor och chefskap betänkandet *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3). Betänkandet, som bl.a. innehåller intervjuer med företagsledare, potentiella kvinnliga chefer inom näringslivet samt chefsrekryterare, har mötts av ett mycket stort intresse både i Sverige och utomlands. Utredningens huvudförslag var inrättandet av en ledarskapsakademi.

Under 1995 bildades stiftelsen Näringslivets Ledarskapsakademi efter samråd mellan regeringen och företrädare från näringslivet och efter att riksdagen, på regeringens förslag, hade anvisat 2,8 miljoner kronor som stöd för stiftelsens uppbyggnadsarbete. Stiftelsens verksamhet i övrigt finansieras huvudsakligen genom avgifter för årsabonnemang från företag och enskilda. I stiftelsens styrelse ingår företagsledare från näringslivet. För att man ska kunna tillgodogöra sig de teoretiska kunskaper som forskning inom området organisation och ledarskap genererar, har ett vetenskapligt råd knutits till styrelsen.

Huvudsyftet med akademien är att bidra till utvecklingen av ett ledarskap i svenskt näringsliv som kännetecknas av en förmåga att identifiera, utveckla och ta tillvara den samlade kompetensen och potentialen hos såväl kvinnor som män. Detta sker huvudsakligen genom ledarfora och temaseminarier riktade till företagsledare, chefer i företagsledning samt övriga chefer i näringslivet på olika nivåer. Akademien initierar även viss forskning.

Som SCB:s studie *Man är chef* visade är andelen kvinnor på chefsnivå högre i offentlig än i privat sektor. Ändå återstår mycket att göra inom stat, kommun och landsting för att öka andelen kvinnor på ledande befattningar.

Staten bör, enligt regeringens uppfattning, vara föregångare i detta arbete. Som redovisades i 1995 års budgetproposition (prop. 1994/95:100, bil. 8 sid 12) är regeringens mål att kvinnor ska utgöra minst hälften av de nya myndighetschefer inom den civila statsförvaltningen som regeringen utser under mandatperioden. Under perioden 20 oktober 1994 till 31 augusti 1996 utsågs 16 kvinnliga verkschefer, dvs. 25 procent. Antalet nyanställda kvinnliga verkschefer har mer än fördubblats åren 1995-1996 i jämförelse med 1993 och 1994. Under mandatperioden har kvinnliga verkschefer anställts vid t.ex. Kustbevakningen, Försvarets Materielverk, Banverket, Invandrarverket och Alkoholinspektionen. Arbetet med att ytterligare öka antalet kvinnliga verkschefer kommer att fortsätta prioriteras.

Regeringen angav i förra årets budgetproposition utgångspunkten att de statliga myndigheterna, på samma sätt som regeringen själv i fråga om de regeringsutnämnda myndighetscheferna, skulle sätta upp motsvarande mål för andelen kvinnor och män på chefsnivå.

Statens förnyelsefond har under 1995-1996 genomfört ett chefsutvecklingsprogram för kvinnliga chefer inom statsförvaltningen. Programmet skall bl.a. stimulera och stödja myndigheterna i deras ansträngningar att föra fram fler kvinnliga chefer och uppmuntra kvinnor att söka anställningar som chef. En utvärdering av programmet pågår under hösten 1996. Avsikten är att en liknande verksamhet skall kunna genomföras fr.o.m. år 1997.

Arbetsgivarverket planerar för närvarande ett s.k. mentorsprogram för nya och blivande kvinnliga chefer inom den statliga sektorn.

Fortsatt arbete

Ett stort antal insatser behövs för att öka kvinnors makt och inflytande på alla områden och nivåer i samhället, inom såväl privat som offentlig sektor. Regeringens möjligheter att detaljstyra och direkt påverka utvecklingen på detta område är begränsat, utom i de fall där regeringen själv utser personer till statliga uppdrag eller i de fall regeringen beslutar om anställning. Insikten om att ökad makt för kvinnor i vissa fall endast kan åstadkommas genom omfördelning av makt från män till kvinnor måste spridas och vinna acceptans i samhället i stort.

När det gäller uppdrag i statliga styrelser och kommittéer fortsätter arbetet med att åstadkomma en jämn könsfördelning. Metoderna i detta arbete har, som redovisats tidigare, gett positiva resultat och det finns därmed ingen anledning att förändra arbetsättet. Självfallet kommer dock särskilda ansträngningar att göras för att målet om en jämn könsfördelning skall kunna uppnås år 1998. Ökad uppmärksamhet kommer att ägnas åt kommittéväsendet, inte minst när det gäller andelen kvinnor som ordförande. Uppmärksamhet skall även ägnas åt könsfördelningen i de regionala statliga styrelserna. Det ankommer dock i huvudsak på de politiska partierna och de regionala myndigheterna att intensifiera insatserna i detta avseende.

Regeringen har i oktober 1996 avsatt medel från anslaget UO14C2. Särskilda jämställdhetsåtgärder till Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet för ett projekt som syftar till att stimulera ett mer aktivt jämställdhetsarbete för bl.a. ökad kvinnorepresentation i kommunala nämnder och styrelser i tre kommuner och två landsting. Erfarenheterna från projektet skall spridas över landet och en utvärdering skall redovisas före 1998 års riksdagsval.

När det gäller frågan om kvinnor på chefsposter, välkomnar regeringen näringslivets initiativ att bilda en ledarskapsakademi och ser detta som ett uttryck för en vilja att åstadkomma förändring i frågor som rör kvinnors och mäns makt och inflytande i arbetslivet. Ett målinriktat arbete som tar tillvara erfarenheter i frågor som rör kvinnor och män på chefsnivå och som drivs på av näringslivets egna företrädare är nödvändigt för att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på ledande befattningar.

Synlighet är, som nämnts tidigare, avgörande för förändring. Statistikens betydelse i detta sammanhang kan inte nog understrykas. Det är angeläget att statsmakterna och andra kan följa utvecklingen löpande. Regeringen har nyligen gett SCB i uppdrag att göra en förnyad studie över andelen kvinnor och män i ledande ställning inom privat och offentlig sektor liksom deras lönenivå. Studien bygger på siffror från 1995 och beräknas vara klar i maj 1997. Därefter kommer regeringen att överväga hur fortlöpande statistik på detta område skall kunna tas fram. Regeringen kommer också att verka inom Europeiska Unionen för att få fram jämförbar statistik mellan EU:s medlemsländer i dessa frågor.

Regeringen kommer vidare att intensifiera arbetet med rekrytering när det gäller de regeringstillsatta tjänsterna som myndighetschefer inom statsförvaltningen. Målet om 50 procent kvinnor i denna kategori under mandatperioden står självfallet kvar. Det är regeringens uppfattning att målformulering är ett verksamt medel i jämställdhetsarbetet. Erfarenheterna hittills, t.ex. när det gäller måluppfyllelsen i fråga om könsfördelningen i statliga styrelser, är positiva. Utan mål och redovisning av grad av uppfyllelse försvåras ett arbete med att formulera klara strategier och åtgärder för förändring.

Mot denna bakgrund har regeringen för avsikt att vidta åtgärder för att främja ett mer aktivt arbete i dessa frågor hos de statliga myndigheterna. Det är oacceptabelt att andelen kvinnor på chefsposter inom statsförvaltningen, som bör vara föregångare på området, enligt den senaste statistiken endast är 20 procent.

Enligt vad regeringen inhämtat underhand, har målformuleringar i fråga om chefsbefattningar skett i mycket liten, om ens någon, omfattning vid de statliga myndigheterna. Statliga arbetsgivare skall, liksom andra arbetsgivare, enligt jämställdhetslagen (1991:433) bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete. Arbetsgivare med tio eller fler anställda skall dessutom upprätta en jämställdhetsplan varje år. Planen skall innehålla en redovisning av de aktiva åtgärder som arbetsgivaren har vidtagit och avser att vidta. Det

gäller inte minst i frågor om rekrytering.

Regeringen beslutade den 25 januari 1996 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att göra en samlad bedömning av effekterna av delegeringen på arbetsgivarpolitikens område. Utredaren skall bl.a. ta fram en modell för en samlad redovisning som belyser utvecklingen på det arbetsgivarpolitiska området inklusive jämställdhetsarbetet. Därefter kommer regeringen att ta ställning till vilka ytterligare åtgärder som kan behöva vidtas för att intensifiera myndigheternas arbete med att öka andelen kvinnliga chefer.

Redan nu kommer regeringen att inom ramen för mål- och resultatdialogerna med myndighetscheferna särskilt följa upp om myndigheterna bedriver ett konkret och målinriktat arbete för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män, inte minst när det gäller att åstadkomma en jämn könsfördelning på chefsnivå.

Regeringen kommer vidare att inbjuda Arbetsgivarverket och arbetsmarknadens parter inom det statliga området till överläggningar om vilka ytterligare åtgärder som kan behöva vidtas för att intensifiera arbetet i rekryterings- och chefsfrågor. En annan fråga är kompetensutveckling för de anställda om jämställdhetsfrågor generellt, både när det gäller myndigheternas interna jämställdhetsarbete och i fråga om att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på den verksamhet som myndigheten bedriver.

2 Männen och jämställdhetsarbetet

Inledning

Jämställdhetspolitiken är en angelägenhet för både kvinnor och män. Målet – ett jämställt samhälle – kan inte förverkligas genom insatser som riktas enbart till kvinnor och som ensidigt syftar till att stärka kvinnors position i arbetsliv och samhälle.

Den nödvändiga omfördelningen av makt och resurser i samhället berör kvinnor och män i lika hög grad. Ökad makt för kvinnor i beslutsfattande församlingar i samhället och inom arbetslivet innebär minskad makt för män. Ökat ansvar och därmed ökad makt för män i det praktiska arbetet med hem och barn innebär mindre ansvar och mindre makt för kvinnorna. Samma princip om omfördelning gäller också andra delar av jämställdhetspolitiken. För att t.ex. bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden krävs inte bara att kvinnor söker sig till nya utbildnings- och yrkesområden. Det innebär i lika hög grad att män förändrar traditionella mönster.

Genom de stora förändringar som skett för kvinnor, bl.a. genom deras ökade förvärvsfrekvens och ökade inflytande i politiska och andra beslutande församlingar, har synen på mannen och vad som är manligt förändrats. Det gäller framförallt den förändrade roll som män har i familjen. Tidigare sågs mannen som ensam ansvarig för familjens försörjning men i dag är de flesta familjer beroende av båda makarnas inkomster. Män tar också ett allt större

ansvar för det praktiska hemarbetet och den dagliga omsorgen om barnen.

Regeringen har sedan mitten av 1980-talet på olika sätt försökt medverka till att ta upp frågor om mannen och mannens roll i jämställdhetsarbetet. Den s.k. Idégruppen för mansrollsfrågor arbetade brett med information och opinionsbildning om mansfrågor på olika samhällsområden från 1983 till 1992. Gruppen ersattes då av Arbetsgruppen om papporna, barnen och arbetslivet, den s.k. Pappgruppen, som i första hand skulle behandla frågan om förutsättningar för män att ta ut en större del av sin rätt till föräldraledighet. I Pappagruppens slutrapport (Ds 1995:2), som avlämnades i december 1994, föreslås bl.a. att ytterligare två pappamånader införs (vilket innebär sammanlagt tre pappamånader) och att enskild vårdnad som juridiskt begrepp avskaffas.

Pappgruppen har vidare föreslagit att ogifta föräldrar automatiskt skall få gemensam vårdnad om sitt barn från det att faderskapet fastställts. Den frågan har övervägts också av Vårdnadstvistutredningen som i sitt betänkande Vårdnad, boende och umgänge (SOU 1995:79) ansett att den nu gällande ordningen skall bestå. Vårdnadstvistutredningen har föreslagit en rad åtgärder för att öka användningen av gemensam vårdnad. Bland annat har utredningen föreslagit att domstol skall kunna besluta om gemensam vårdnad även om en förälder motsätter sig den vårdnadsformen. Utredningen har också föreslagit att domstol skall kunna besluta om umgänge inom ramen för gemensam vårdnad. Såväl Vårdnadstvistutredningens betänkande som de delar av Pappagruppens förslag som avser de familjerättsliga bestämmelserna har remissbehandlats. Förslagen bereds för närvarande inom regeringskansliet. Arbetet är inriktat på att en proposition skall kunna presenteras våren 1997.

Frågor om män och jämställdhet har alltmer fokuserats på mäns praktiska ansvar för sina små barn och relationerna till dem. Den grundläggande frågan gäller barnens rätt att från tidig ålder ha nära relationer till båda sina föräldrar och att ha tillgång till både kvinnliga och manliga förebilder. Ett annat motiv för att män måste ta sin del av det praktiska ansvaret för hem och barn är att kvinnor skall kunna etablera sig och utvecklas i arbetslivet på samma villkor som män.

Mäns föräldraledighet

Reglerna om föräldraförsäkring och statistik om kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet diskuteras i avsnitt II.8. Här redovisas endast de åtgärder som regeringen under senare år har vidtagit för att underlätta fäders uttag av föräldraledighet.

Regeringen har sedan i slutet av 1980-talet årligen avsatt medel för varierande projektverksamhet som syftar till att öka fäders uttag av föräldraledighet. Det har främst handlat om informations- och utbildningsprojekt som genomförts av landsting och enskilda företag, kommuner, försäkringskassor och fackliga organisationer.

Erfarenheterna visar att information om pappaledighet via försäkringskas-

sorna ger relativt god effekt. Det s.k. pappaprojektet vid försäkringskassorna i Värmland, med riktade informationsinsatser till de nyblivna papporna, resulterade i en tydlig ökning av ledighetsuttaget. För att ta till vara och sprida dessa goda erfarenheter till andra delar av landet beviljade regeringen i juni 1996 Riksförsäkringsverket tre miljoner kronor för en landsomfattande informationskampanj om pappaledighet. Kampanjen skall pågå i två år och omfatta information riktad till föräldrar, arbetsgivare och anställda.

Regeringen har också beviljat medel till Stiftelsen Manscentrum i Stockholm för en intervjuundersökning om hur föräldralediga män använder sin tid. Syftet med denna undersökning är att öka kunskapen om mäns villkor under föräldraledigheten, om de förändrats över tid och om de skiljer sig från kvinnors villkor. Projektet, som är en uppföljning av liknande tidsmätningar som utfördes år 1986 och 1990, skall avslutas under hösten 1996.

Försök med s.k. pappautbildning har också genomförts vid mödravårdscentraler i Jämtlands, Gävleborgs, Älvsborgs och Malmöhus läns landsting, samt i Malmö stad, fr.o.m. hösten 1994 t.o.m. december 1996. Syftet med pappautbildningen, vilken genomfördes av manliga pappautbildare och riktade sig till blivande och nyblivna fäder, var främst att öka mäns uttag av föräldraledighet, men också bl.a. att öka förståelsen av hur föräldraskapet förändrar parrelationer. Projektet planerades och genomfördes i samverkan mellan regeringskansliets jämställdhetsenhet och Landstingsförbundet och finansierades via regeringens anslag för särskilda jämställdhetsåtgärder. Enligt den utvärdering som har genomförts av Hälso- och sjukvårdens utvecklingsinstitut, Spri, är erfarenheterna av projektet positiva. Det har också rönt ett stort intresse internationellt, inte minst inom EU. Även bland de nordiska länderna är intresset stort. I t.ex. Norge kommer den svenska modellen för pappautbildning att spridas över hela landet.

Syftet med försöksverksamheten har varit att på sikt införliva pappautbildning i landstingens föräldrautbildning. En nytillsatt arbetsgrupp inom Socialdepartementet har fått i uppgift att kartlägga, beskriva och analysera verksamheter med föräldrautbildning och föräldrastöd. Arbetsgruppen, som också kommer att beröra frågan om pappautbildning, skall redovisa sitt arbete i december 1996. Regeringen kommer att därefter överväga vilka åtgärder som bör vidtas för att pappautbildning skall spridas till hela landet och integreras i föräldrautbildningen.

År 1995 beviljade regeringen Jämställdhetscentrum i Karlstad medel för att dels sammanställa en kunskapsöversikt, dels genomföra en attitydundersökning om pappaledighet. Syftet med kunskapsöversikten är att få en samlad bild av befintliga studier, utredningar, rapporter m.m. som handlar om mäns uttag av föräldrapenning. Kunskapsöversikten överlämnades till regeringen sommaren 1996 och är en viktig grund för attitydundersökningen som skall vara avslutad i december 1996. Syftet med undersökningen är bl.a. att ta reda på kvinnors, mäns, arbetsgivares och arbetskamraters inställning till kvinnors och mäns föräldraledighet. Såväl kunskapsöversikten som attitydundersökningen kommer att vara viktiga underlag i det fortsatta arbetet

för att mäns uttag av föräldraledighet skall öka.

Män inom barnomsorg och skola

Bland de anställda i förskolor och fritidshem var endast 6 procent män år 1994. Mäns andel har varit oförändrad under 1990-talet. Regeringen har under en följd av år beviljat medel för projekt som syftat till att öka andelen män inom barnomsorgen samt inom. förskolläraryrket och fritidspedagogutbildningarna.

Socialstyrelsen stöder fortlöpande kommunala utvecklings-, försöks- och utvärderingsprojekt inom barnomsorgen. Ett prioriterat område har länge varit utvecklingsverksamhet som bidrar till att öka antalet män i förskolan. Under budgetåret 1994/95 beviljades medel till fem projekt som direkt berörde mansrollen och mäns deltagande inom barnomsorgen. En ökning av antalet män i förskolan och på fritidshem är viktig för att barn skall ha möjlighet att möta både kvinnliga och manliga förebilder i sin vardag. Regeringen följer därför utvecklingen och kommer, utifrån erfarenheterna från pågående projekt och verksamheter på området, att återkomma med förslag till hur andelen män inom barnomsorgen kan öka.

Även läraryrkena domineras i ökad utsträckning av kvinnor. Universitet och högskolor med lärarutbildning har allt färre manliga sökande. Regeringen tillsatte därför år 1995 en arbetsgrupp för att se över lärarutbildningen (U 1995:B), göra en probleminventering och presentera underlag för ett fortsatt utredningsarbete. Problemet med att för få män söker till utbildningen påtalades i arbetsgruppens rapport *Lärarutbildning i förändring* (Ds 1996:16). Mot denna bakgrund anger regeringen i budgetpropositionen för år 1997 (prop. 1996/97:1, utg.omr. 16, avsnitt 5.3) att de universitet och högskolor som anordnar lärarutbildningar bör vidta ytterligare åtgärder för att öka andelen manliga lärarstudenter.

Män och våld

Under våren 1993 bildades nätverket *Manlig front mot mäns övergrepp* på initiativ av männen i *Rädda Barnens styrelse* och som en reaktion mot mäns övergrepp mot kvinnor och barn. Detta nätverk omfattar omkring 2500 män. År 1996 beviljade regeringen medel till nätverket för spridande av information kring frågor om män och våld.

Regeringen har under mandatperioden också beviljat medel till Riksförbundet för behandlingshem i syfte att producera en videofilm om metoder för behandling av våldsbenägna män.

I slutbetänkandet *Kvinnofrid* (SOU 1995:60) föreslog *Kvinnovåldskommisionen* att två miljoner kronor årligen skall utgå till brottsofferjourer och mansjourer som erbjuder behandling av män med våldsproblematik. Ett annat förslag var att påbörja en intensivövervakning av män som inte respekterar ett utdömt besöksförbud. Betänkandet har remissbehandlats och förslagen

bereds för närvarande i regeringskansliet (se vidare avsnitt II.3).

Internationellt arbete

Sverige har även i olika sammanhang på nordisk, europeisk, och global nivå lyft fram frågor om män och jämställdhetsarbete (se även avsnitt IV.3). I april 1995 anordnade Nordiska ministerrådet en konferens om mansfrågor i Stockholm som Sverige hade huvudansvar för. Konferensen utgjorde en del av Nordiska ministerrådets förberedelser inför FN:s kvinnokonferens i Peking och dokumenterades i rapporten Nordens män – en skiftande skara. Sverige bidrog också till FN:s kvinnokonferens med en antologi på engelska, *Men on Men*, som innehåller åtta svenska mäns tankar om jämställdhet, maskulinitet och föräldraskap. Boken distribuerades i närmare 10 000 exemplar i Peking och har även därefter efterfrågats av flera länder.

Vidare planeras inom Europarådets ram – på svenskt initiativ – en konferens att äga rum under 1997 om männens roll när det gäller att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.

Fortsatt arbete

Regeringen kommer även i fortsättningen att på olika sätt stödja ett aktivt arbete för att fler män skall engagera sig i jämställdhetsarbetet. Det gäller i första hand mäns ansvar för arbetet med hem och barn. Bland annat kommer initiativ att tas för att det tidigare nämnda projektet om pappautbildning skall spridas över hela landet. Uppmärksamhet kommer också att ägnas åt frågor om hur andelen män inom barnomsorgen kan öka. Men även andra frågor om män och jämställdhet är av betydelse.

Intresset för s.k. mansforskning växer. Genusforskningen, som behandlar relationer mellan manligt och kvinnligt, har hittills i första hand utgått från ett kvinnligt perspektiv. Röster höjs nu för att denna forskning också skall bedrivas utifrån ett manligt perspektiv, t.ex. genom studier om maskulinitet och dess betydelse när det gäller möjligheterna att åstadkomma jämställdhet mellan könen. För att stimulera denna utveckling kommer regeringen att lämna ett uppdrag om en kartläggning av befintlig forskning och studier i dessa frågor i Sverige och utomlands.

Frågor om män som utövare av våld har också fått ökad uppmärksamhet på senare tid. Det faktum att en mycket stor del av det våld som utövas i samhället, mot både kvinnor och män, utövas av män, har nu blivit synligt på ett annat sätt än tidigare. Sambandet mellan våld, som i första hand riktar sig mot kvinnor, och bristande jämställdhet har också tydliggjorts. Kunskaperna behöver dock öka i dessa frågor. För att stimulera till ökad kunskap och debatt kommer regeringen bl.a. att inbjuda till en konferens om män och våld i januari 1997.

3 Våld mot kvinnor

Misshandel och sexuella övergrepp mot kvinnor är allvarliga brott som måste bekämpas. Våld mot kvinnor är också ett allvarligt uttryck för bristande jämställdhet och därmed också för den obalans som råder i maktförhållandet mellan kvinnor och män. Under senare år har ett flertal åtgärder vidtagits för att motverka våld mot kvinnor och för att stödja, hjälpa och skydda utsatta kvinnor.

Bland dessa åtgärder kan nämnas ny lagstiftning och ändringar i befintlig lagstiftning, t.ex. höjda straffskalor för ett antal vålds- och sexualbrott. Nya regler har även införts som ger ett ökat skydd för barn när det gäller sexuella övergrepp. Satsningar har också gjorts på förebyggande åtgärder, t.ex. genom utbildning av personal som kommer i kontakt med utsatta kvinnor, och på förbättringar av skyddet för de kvinnor som utsatts för våld eller riskerar att utsättas för våld, t.ex. genom larm och annan utrustning. Därtill kommer att kvinnojourerna under senare år ha fått ett utökat statligt stöd.

Regeringen anser att arbetet med att motverka våld mot kvinnor måste intensifieras ytterligare. Kvinnovåldskommissionens slutbetänkande Kvinnofrid (SOU 1995:60), vilket överlämnades till regeringen i juni 1995, är härvid av stor betydelse. Förslagen i betänkandet omfattar flera olika samhällsområden. De behandlar bl.a. frågor om hur myndigheter inom socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende skall handlägga ärenden med anknytning till våld mot kvinnor och om hur kunskap och kompetens skall höjas bland dem som arbetar med sådana ärenden. Vidare föreslås ny lagstiftning, bl.a. ett nytt brott, "kvinnofridsbrott", som har sin utgångspunkt i att många kvinnor upplever övergrepp från närstående män som en process och inte som en serie enskilda gärningar. Sådana övergrepp föreslås bli kriminaliserade som ett särskilt brott under förutsättning att de utförda handlingarna är ägnade att varaktigt kränka kvinnans integritet och skada hennes självkänsla. Därutöver föreslås ett flertal lagändringar i brottsbalken föreslås, bl.a. genomgripande förändringar i bestämmelsen om våldtäkt och ett förstärkt skydd för barn som utsatts eller riskerar att utsättas för sexuella övergrepp. Kommissionen föreslår vidare ett utökat stöd till kvinnojourerna liksom till mansjourerna. Betänkandet har remissbehandlats och en sammanställning av remissinstansernas synpunkter finns i skriften Remissammanställning Kvinnofrid (Ds 1996:28).

Under hösten 1995 invigdes Rikskvinnocentrum i Uppsala för kvinnor som misshandlats och våldtagits. Centret kom till på förslag av Kvinnovåldskommissionen i delbetänkandet Ett centrum för kvinnor som våldtagits och misshandlats (SOU 1994:56). Rikskvinnocentrum har som stöd för uppbyggnadsarbetet beviljats tre miljoner kronor från Socialdepartementets utvecklingsanslag för vardera budgetåret 1994/95 och 1995/96. I övrigt finansieras verksamheten av Uppsala läns landsting. Rikskvinnocentrums huvuduppgifter är patientomhändertagande, utbildning, forskning och information. En telefonlinje till centret är bemannad dygnet runt. Det är öppet både för kvinnor i akut kris och för kvinnor som lever i långvariga

misshandelsförhållanden. Intresset för Rikskvinnocentrum är stort och erfarenheterna från verksamheten är mycket goda. Regeringen utgår från att erfarenheterna från centret sprids till andra landsting.

Av betydelse när det gäller våld mot kvinnor är också Utredningen (Ju 1995:06) om utvärdering av åtgärder på brottsofferområdet (dir. 1995:94) som tillsattes i januari 1996. Utredningen skall bl.a. utvärdera lagen (1988:609) om målsägandebiträde och lagen (1988:688) om besöksförbud. Vidare skall de förändringar som kan vara befogade i t.ex. lagstiftning och myndigheters handlägningsrutiner föreslås. Arbetet skall vara avslutat senast vid utgången av år 1997.

I sammanhanget bör även erinras om att Anknätningsutredningen (A 1996:01), som tillsattes under våren 1996, bl.a. har till uppgift att kartlägga hur vanligt det är att utländska medborgare, företrädesvis kvinnor, utsätts för övergrepp i s.k. anknätningsärenden och hur vanligt det är att en och samma person gör sig skyldig till upprepade övergrepp. Utredningens arbete skall vara klart under våren 1997.

Kvinnovåldskommissionens förslag bereds f.n. inom regeringskansliet. Som redovisades inledningsvis är avsikten att under år 1997 lägga fram en samlad proposition med anledning av kommissionens förslag.

4 Jämställdhetslagen och JämO

Jämställdhetslagen (1991:433) är ett viktigt verktyg för att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagens konstruktion, med regler om diskrimineringsförbud och regler om arbetsgivares skyldighet att vidta aktiva framåtsyftande åtgärder för jämställdhet på arbetsplatsen, är unik ur ett internationellt perspektiv. Få länder har t.ex. regler om aktiva åtgärder och skyldighet för arbetsgivare att årligen upprätta en jämställdhetsplan. Vidare har få länder utanför Norden en Jämställdhetsombudsman (JämO) för aktiv tillsyn över arbetsgivares jämställdhetsarbete på arbetsplatsen.

Jämställdhetslagen har varit föremål för både utvärdering och ändringar under senare år. Den nu gällande lagen trädde i kraft den 1 januari 1992 (prop. 1990/91:113, bet. 1990/91:17, rskr. 1990/91:288) och ersatte den tidigare lagen (1979:118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Tillkomsten av den nya lagen föranleddes av betänkandet Tio år med jämställdhetslagen (SOU 1990:41). Den 1 juli 1994 trädde ett antal ändringar av den nya lagen i kraft (prop. 1993/94:147, bet. 1993/94:17, rskr. 1993/94:290).

Detta innebär att förhållandevis omfattande och genomgripande förändringar av lagstiftningen har ägt rum sedan år 1992. Bland annat har lönediskrimineringsförbudet skärpts och anpassats till EU:s regler. Innebörden av begreppet likvärdigt arbete har, till ledning för rättstillämpningen, preciserats närmare i förarbetena. Regler om indirekt diskriminering

har också införts, liksom ett förbud mot trakasserier. Nya regler om arbetsgivares skyldighet att kartlägga löneskillnader, att motverka sexuella trakasserier och att underlätta både för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap har tillkommit. Sedan den 1 januari 1992 är arbetsgivare med tio eller fler anställda skyldiga att upprätta en årlig jämställdhetsplan. Arbetsgivaren är numera också alltid skyldig att iaktta lagens regler om aktiva åtgärder, även om det finns kollektivavtal. JämO:s tillsyn har utökats på motsvarande sätt.

Sedan de nya lagändringarna trädde i kraft har JämO väckt talan vid Arbetsdomstolen (AD) två gånger. Båda målen gällde ifrågasatt lönediskriminering. I december 1995 avgjorde AD det ena målet som rörde frågan huruvida en kvinnlig ekonom vid Kumla kommun hade varit utsatt för lönediskriminering i förhållande till två manliga ekonomer på samma arbetsplats. AD kom till slutsatsen att det var fråga om likvärdigt arbete och att könsdiskriminering hade ägt rum. Domstolen biföll således JämO:s talan.

Det andra målet, det s.k. barnmorskemålet, rörde huruvida en kvinnlig barnmorska vid Örebro läns landsting hade varit utsatt för lönediskriminering i förhållande till två manliga medicintekniker på samma arbetsplats. AD kom till slutsatsen att JämO inte förmått visa att barnmorskans arbete var likvärdigt med något av medicinteknikernas arbeten och ogillade JämO:s talan. AD gick inte in på vilka skälen till löneskillnaden var och tog således inte ställning till frågan om lönediskriminering hade ägt rum.

JämO har vid ett par tillfällen föreslagit skärpningar av jämställdhetslagen. Det har skett i en skrivelse till regeringen den 18 oktober 1994, i myndighetens anslagsframställning för budgetåren 1997 – 1999, samt i en skrivelse som överlämnades vid en uppvaktning hos jämställdhetsministern den 29 augusti 1996.

JämO:s förslag till lagändringar har huvudsakligen rört bestämmelser om löner och sexuella trakasserier, diskrimineringsförbudets omfattning vid rekrytering, frågor om AD:s sammansättning i mål enligt jämställdhetslagen samt frågor om storleken på skadestånd vid diskriminering.

JämO framför bl.a. att det finns brister när det gäller lagens lönediskrimineringsförbud som bör åtgärdas. Bland annat bör begreppet likvärdigt arbete definieras i lagtexten. JämO föreslår också, med hänvisning till en dom i EG-domstolen i målet (C-177/88) Dekker mot Stichting Vormingscentrum, att lagens diskrimineringsförbud ändras så att det blir tillämpligt även i fall då det saknas jämförelseperson av motsatt kön. Vidare bör, enligt JämO, kravet på arbetsgivaren att kartlägga löneskillnaderna på arbetsplatsen (9 a §) skärpas.

När det gäller sexuella trakasserier framför JämO att det i lagen bör införas ett skadeståndssanktionerat diskrimineringsförbud enligt vilket det skall betraktas som otillåten könsdiskriminering om arbetsgivaren underlåter att förhindra eller åtgärda sexuella trakasserier mellan arbetstagare. JämO föreslår vidare att begreppet sexuella trakasserier definieras i lagtexten och att arbetsgivarens nuvarande skyldighet enligt 6§ att verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en

anmälan om könsdiskriminering specificeras.

Slutligen föreslår JämO att särskilda domförhållningsregler tillskapas för AD, i syfte att garantera en jämn könsfördelning bland dem som dömer i mål om könsdiskriminering, och att jämställdhetslagens skadeståndsregler ses över.

Regeringen anser att de frågor som JämO tar upp i sina skrivelser är angelägna. Sexuella trakasserier på arbetsplatser kan självfallet inte accepteras. Mycket tyder på att det finns bristande kunskaper på arbetsmarknaden om både innebörden och konsekvenserna av sexuella trakasserier samt om hur de skall motverkas. Detta har tydliggjorts av både JämO och den projektverksamhet som bedrivits med stöd från anslaget UO14C2.Särskilda jämställdhetsåtgärder och som finns beskriven i ett magasin om sexuella trakasserier, utgivet av Socialdepartementet år 1995. Mot denna bakgrund anser regeringen i likhet med JämO att det finns starka skäl att se över reglerna om sexuella trakasserier. Regeringen kommer därför att inleda ett sådant arbete under våren 1997. I sammanhanget bör det även nämnas att Kvinnovåldskommissionen i sitt slutbetänkande Kvinnofrid (SOU 1995:60) föreslog att frågan om sexuella trakasserier bör ses över.

Regeringen ser även allvarligt på det faktum att de generella löneskillnaderna mellan kvinnor och män tycks öka på vissa områden samt att osakliga löneskillnader mellan könen förekommer. Lönediskriminering som beror på kön måste bekämpas med alla medel. Den viktiga roll som både arbetsmarknadens parter och JämO spelar i detta arbete kan inte nog understrykas. Regeringen har vid ett flertal tillfällen tagit upp frågor om löneskillnader mellan könen med parterna och deklarerat sin avsikt att noga följa det arbete som bedrivs på området.

Det är vidare angeläget att frågor om lönediskriminering prövas i domstol och regeringen välkomnar därför JämO:s insatser för att få till stånd sådana prövningar. Samtidigt måste det konstateras att de två fall som nyligen avgjorts i AD inte ger tillräcklig vägledning i fråga om räckvidden av lönediskrimineringsförbudet. Inte heller i fråga om den nya lagen i övrigt och de lagändringar som trädde i kraft år 1994 finns det tillräckligt underlag att kunna bedöma räckvidden. Det är således, enligt regeringens uppfattning, ännu för tidigt att med säkerhet kunna uttala sig om gränserna för rättstillämpningen.

När det gäller frågan om lagens diskrimineringsförbud bör göras tillämpligt även i fall då det saknas jämförelseperson av motsatt kön, anser regeringen att det finns skäl att avvakta den fortsatta rättsutvecklingen i frågan. Någon lagändring bör därför inte nu aktualiseras.

I 1997 års budgetproposition har regeringen föreslagit en avsevärd ökning av anslaget till JämO. Det innebär den största ökningen sedan tillkomsten av myndigheten år 1980. Bakgrunden är det stora behov som finns av att intensivt arbeta med de frågor som jämställdhetslagen reglerar, t.ex. frågor om lönediskriminering och arbetsgivares skyldighet att kartlägga löneskillnader på arbetsplatser med minst tio anställda. De föreslagna ökade resurserna är avsedda att underlätta ombudsmannens arbete med stöd, råd och

information om lagens regler samt att frigöra resurser för arbetet med anmälningar om könsdiskriminering.

JämO har föreslagit omfattande ändringar i jämställdhetslagen. Regeringen anser emellertid att JämO genom det stora resurstillskott som föreslagits får ökade möjligheter att driva frågor om t.ex. lönediskriminering, både rättsligt och i övrigt. Återkommande ändringar av lagstiftningen måste, enligt regeringens uppfattning, vägas mot behovet av att reglerna får verka och bli kända hos de aktörer som skall följa och tillämpa dem. JämO har en viktig uppgift härvidlag.

När det gäller JämO:s önskemål om möjlighet att föra grupptalan i jämställdhetsmål kan erinras om det arbete som bedrivits av Grupptalanutredningen. I utredningens slutbetänkande Grupprättegång (SOU 1994:151) föreslås bl.a. att grupprättegång skall kunna föras i Arbetsdomstolen enligt jämställdhetslagen. Utredningens förslag bereds för närvarande inom regeringskansliet. I samband med att regeringen tar ställning till förslagen kommer även jämställdhetslagens skadeståndsregler att ses över i den mån så erfordras.

Regeringen anser det angeläget med en jämn könsfördelning i Arbetsdomstolen liksom i övriga domstolar och i andra samhällsorgan. Andelen kvinnor i AD har ökat väsentligt under senare år. Den 1 januari 1996 var 36 procent av domstolens ledamöter och ersättare kvinnor, varav andelen kvinnor bland ämbetsledamöterna (ordförande, vice ordförande och s.k. tredje man) var 51 procent och andelen kvinnor bland dem som sammantaget utses av parterna var 29 procent. Arbetet med att åstadkomma en ökad kvinnorepresentation på det statliga området sker bl.a. genom målformulering samt särskilda rutiner inom regeringskansliet. Dessa frågor beskrivs närmare i avsnittet II.1. Regeringen kommer att ägna ökad uppmärksamhet åt AD:s sammansättning vad avser kvinnor och män. Parternas beredvillighet att hörsamma regeringens önskemål om ökad kvinnorepresentation är då av största betydelse. Regeringen är dock inte beredd att tillskapa särskilda regler för AD i denna fråga.

Sammanfattningsvis kommer regeringen att se över jämställdhetslagens regler om sexuella trakasserier och trakasserier, liksom vid behov reglerna om skadestånd. Regeringen bereder frågan om grupptalan. JämO, vars verksamhet är omistlig i jämställdhetsarbetet, föreslås få väsentligt ökade resurser att användas bl.a. i kampen mot lönediskriminering på grund av kön.

Mot denna bakgrund är regeringen inte beredd att nu vidta någon ytterligare åtgärd med anledning av JämO:s skrivelser.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO)

JämO:s arbetsmängd har ökat betydligt under senare år. Det beror främst på tillkomsten av den nya jämställdhetslagen år 1992 samt de lagändringar som trädde i kraft under 1994, varigenom t.ex. myndighetens tillsynsansvar när det gäller lagens regler om aktiva åtgärder, inklusive krav på upprättandet av

årliga jämställdhetsplaner, utvidgades till att omfatta hela arbetsmarknaden.

JämO:s ärendemängd ökade markant mellan verksamhetsåren 1993/94 och 1995/96. Anmälningarna om könsdiskriminering ökade exempelvis från 106 till 298, främst beroende ett stigande antal fall av påstådd lönediskriminering. Under samma period ökade antalet ärenden om aktiva åtgärder från 386 till 556, delvis på grund av att JämO initierade ett större antal granskningar av jämställdhetsplaner. Under 1994/95 uppkom en topp när det gäller antalet anmälda fall av könsdiskriminering, framförallt beroende på att elva gruppanmälningar om lönediskriminering lämnades in vilka omfattade ett stort antal enskilda anmälningar.

Som redovisats ovan har JämO under 1994-1996 drivit två fall om påstådd lönediskriminering i Arbetsdomstolen.

Under samma period har Jämställdhetsnämnden behandlat tre ärenden då arbetsgivare på begäran av JämO vägrat att lämna in planer för sitt jämställdhetsarbete. I samtliga tre fall har berörd arbetsgivare efter föreläggande om vite lämnat in en jämställdhetsplan.

Inom området för arbetsgivares skyldighet att vidta aktiva åtgärder har JämO under den aktuella perioden lagt ner stora resurser för att begära in, granska och lämna stöd när det gäller upprättandet av jämställdhetsplaner. Under 1994/95 begärdes t.ex. planer in från 57 arbetstagar- och 17 arbetsgivarorganisationer, samt från riksdagspartierna. Under 1995/96 begärdes planer in från arbetsgivare inom de tio största koncernerna, mediabranschen, departementen och rättsväsendet. En satsning riktade sig till 150 företag i Västerbotten. JämO:s arbete på detta område har, enligt myndighetens egen bedömning, lett till en kvalitativ förbättring av jämställdhetsplanerna från berörda arbetsgivare.

Tidningen Jämsides upplaga har ökat kontinuerligt och ligger på 25 000 – 30 000 exemplar. Knappa ekonomiska resurser har dock gjort att man har tvingats dra ner utgivningen av tidningen från sex till fyra nummer per år. Vidare har en mängd rapporter och andra trycksaker utarbetats och distribuerats, bl.a. handböcker om lönediskriminering, arbetsvärdering respektive aktiva åtgärder.

I regleringsbrevet för JämO för budgetåren 1994/95 och 1995/96 anges som ett prioriterat verksamhetsmål att myndigheten aktivt skall verka för att öka kännedomen hos arbetsgivare och arbetstagar om jämställdhetslagens krav, särskilt de lagändringar som trädde i kraft den 1 juli 1994. JämO skall vidare öka insatserna i fråga om tillsyn och uppföljning av om arbetsgivare uppfyller lagens krav på aktiva åtgärder och upprättande av jämställdhetsplan. Dessutom skall lönefrågor och frågor om sexuella trakasserier prioriteras.

JämO:s resultatredovisning visar, som redovisas i budgetpropositionen för år 1997, att resurserna har varit otillräckliga för att möta de ökade krav som ställts på myndigheten, beroende på att dess tillsynsansvar har utökats till att omfatta hela arbetsmarknaden i fråga om arbetsgivares skyldigheter att vidta aktiva jämställdhetsåtgärder och upprätta årliga jämställdhetsplaner. Bristen på resurser har bl.a. gjort att JämO i flera fall har begärt förlängda

preskriptionstider. På grund av bristande resurser har JämO, enligt sin årsredovisning, inte heller kunnat möta den ökade efterfrågan på information och medverkan i utbildnings- och konferensverksamhet.

Regeringen har därför i budgetpropositionen föreslagit en ökning med fem miljoner kronor av JämO:s budget. Förslaget om ökade anslag skall ses som ett uttryck för den vikt som regeringen fäster vid myndighetens arbete och det behov som finns när det gäller att intensifiera insatserna till stöd för respektive för tillsyn av arbetsgivares skyldigheter enligt lagen.

5 Arbetsmarknads- och arbetslivspolitik

Inledning

Ett väl fungerande välfärdssamhälle som tar tillvara både kvinnors och mäns vilja att arbeta och utvecklas är en god grund för tillväxt. Rättvis fördelning av tillväxt och välfärd bygger i hög grad på en jämn fördelning av löneinkomster, som i sin tur möjliggörs av en hög och jämn sysselsättning. Det är mot den bakgrunden som regeringen inom arbetsmarknads-, arbetslivs- och den ekonomiska politiken prioriterar åtgärder för att bekämpa arbetslösheten, öka sysselsättningen för både kvinnor och män och samtidigt verka för en väl fungerande lönebildning.

En hörnsten i regeringens jämställdhetspolitik är kvinnors och mäns lika möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. Utvecklingen på arbetsmarknaden har därför stor betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män. Trots att andelen kvinnor i arbetskraften är i stort sett lika stor som andelen män har kvinnor i genomsnitt alltså en svagare ställning än män på arbetsmarknaden. Därför är åtgärder för att stärka kvinnors ställning och förbättra deras villkor i arbetslivet en viktig jämställdhetspolitisk fråga.

Utvecklingen på arbetsmarknaden under 1970- och 1980- talen har tillsammans med en aktiv familjepolitik och utbyggnaden av barnomsorgen bidragit till att kvinnor förvärvsarbetar i allt större utsträckning. I början av 1990-talet fanns i stort sett lika många kvinnor som män i arbetskraften. Under de senaste åren har arbetskraftstalen sjunkit för både kvinnor och män och var under andra kvartalet år 1996 76 procent för kvinnor och 80 procent för män. Arbetslösheten har ökat för både kvinnor och män.

Kvinnor arbetar oftare deltid än män vilket påverkar inkomstens storlek och därmed möjligheten att kunna försörja sig. Cirka 40 procent av kvinnorna och 8 procent av männen arbetar deltid. Skillnaderna i antalet timmar i förvärvsarbete mellan kvinnor och män hänger samman med fördelningen av hemarbetet. Av SCB:s tidsanvändningsstudie 1990/91 framgår att kvinnor i genomsnitt ägnar 33 timmar och män 20 timmar per vecka åt hemarbete. Mödrar till barn under 7 år hemarbetar mest. Bland män förvärvsarbetar fäder till barn under 7 år mest och bland kvinnor förvärvsarbetar mödrar till barn i

skolåldern mest. Minst skillnader i tidsanvändning visar kvinnor och män i åldern 25–44 år utan barn.

Under den senaste tioårsperioden har dock kvinnor i flera avseenden stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. Fler kvinnor finns i arbetskraften. Andelen heltidsarbetande kvinnor i åldern 20–64 år har ökat från 55 procent till knappt 61 procent under perioden 1987–1995. Vidare har småbarnsmödrar ökat sina faktiskt arbetade timmar och kvinnor utanför arbetskraften ser sig i minskad utsträckning som hemarbetande. De betraktar sig i större utsträckning än män som studerande eller arbetsökande.

Genom att kvinnor har ökat sin tid i förvärvsarbete har också deras inkomster ökat. Fler kvinnor är ekonomiskt oberoende av någon annan för sin försörjning. En studie (Nermo, 1994) visar bl.a. att 12,6 procent av kvinnorna var helt beroende av en man för sin försörjning år 1981. År 1991 hade andelen sjunkit till 3,4 procent.

Lönen är den viktigaste inkomstkällan för såväl kvinnor som män. Enligt SCB:s inkomststatistik har den genomsnittliga arbetsinkomsten för helårs- och heltidsanställda kvinnor i 1994 års priser ökat från 174 600 kronor 1988 till 182 900 kronor år 1994 dvs. med 5 procent. För männen är motsvarande siffror 222 900 kronor respektive 238 200 kronor, en ökning med 7 procent. Relationen mellan kvinnors och mäns genomsnittliga arbetsinkomst har under perioden varit i stort sett oförändrad (kvinnors genomsnittliga arbetsinkomst är 77 procent av mäns).

Män har under hela 1990-talet haft högre arbetslöshet än kvinnor. Konjunkturedgången i början av 1990-talet drabbade främst industri- och byggsektorn, som domineras av män. Det innebar att arbetslösheten bland män ökade kraftigt under åren 1991–1993. Minskningen av sysselsättningen i offentlig sektor var störst under år 1993, vilket i första hand drabbade kvinnor. År 1994 vände utvecklingen inom det privata näringslivet och sysselsättningen ökade igen. Detta fick till följd att männens arbetslöshet minskade medan kvinnornas fortsatte att öka. Kvinnornas arbetslöshet har dock inte ökat så kraftigt att den överstiger männens.

De utomnordiska medborgarna har en svår situation på arbetsmarknaden. Arbetskraftsdeltagandet för kvinnor med utländsk bakgrund har sjunkit kraftigt under 1990-talet.

Både bland kvinnor och män har de lågutbildade drabbats hårdast av arbetslösheten. I takt med att kompetenskraven höjs i arbetslivet får arbetstagare med de kortaste utbildningarna allt svårare att behålla sina anställningar. De som blivit arbetslösa har också allt svårare att komma tillbaka i arbete. Under de senaste åren finns det tecken som tyder på att grundskoleutbildade kvinnor har större problem att hävda sig på arbetsmarknaden än män med motsvarande utbildning.

Stora besparingskrav och neddragning av verksamheten i den offentliga sektorn spelar särskilt stor roll för kvinnors situation på arbetsmarknaden. Den kommunala sektorn (kommuner och landsting) sysselsatte år 1995 drygt 1 miljon personer, varav kvinnor utgjorde ca 79 procent och män ca 21

procent. Under perioden 1990–1995 minskade sysselsättningen, i åldersgruppen 20–64 år, med ca 97 000 personer, varav kvinnorna svarade för 74 procent och männen för 26 procent. Drygt 230 000 var anställda i den statliga sektorn år 1995. Av dem var ca 40 procent kvinnor och ca 60 procent män år 1995. I den statliga sektorn minskade antalet anställda med 155 000 under åren 1990–1995. Relativt sett står männen för en större del av minskningen men skillnaden är liten, 47 procent var kvinnor och 53 procent var män.

Samtidigt med att arbetslösheten under de senaste åren ökat har också otrygga former av anställningar ökat. Det gäller t.ex. tidsbegränsade anställningar, där kvinnor är överrepresenterade. År 1995 var det 14 procent av alla anställda kvinnor, 20–64 år, som hade någon form av tidsbegränsad anställning. Motsvarande siffra för män var 11 procent.

Deltidsarbetslösheten har också ökat under 1990-talet, något som drabbar kvinnor i högre utsträckning än män. När andelen som arbetade mindre än de skulle vilja låg som lägst bland kvinnorna, år 1989, var den knappt 6 procent av det totala antalet anställda kvinnor i åldern 20–64 år. År 1995 hade andelen ökat till 13 procent. Bland män i samma ålder ökade andelen från knappt 2 procent år 1988 till 5 procent år 1995. Under år 1996 har deltidarbetslösheten börjat sjunka.

Sverige har en mycket könsuppdelad arbetsmarknad. Uppdelningen förekommer på minst tre plan. Det första kan sägas vara uppdelningen mellan hushållsarbete och marknadsarbete, det andra mellan olika arbetsområden, kvinnor finns t.ex. i högre grad än män inom områden som barnomsorg och vård medan män dominerar i tekniska yrken. Det tredje planet av könsuppdelningen rör olika villkor inom yrken, t.ex. i fråga om löner och positioner. Den könsuppdelade arbetsmarknaden hämmar rörligheten på arbetsmarknaden och bidrar till lägre sysselsättning. Regeringen anser därför att åtgärder för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden också fortsättningsvis kommer att vara nödvändiga inom arbetsmarknadspolitiken. Bland annat har utbildning och kompetenshöjning stor betydelse för att bryta könsuppdelningen och minska arbetslösheten. Vid konjunkturförändringar måste hela arbetskraften – dvs. både kvinnor och män – kunna vara med och konkurrera om de nya jobben.

Förnyelsen av arbetslivet och det aktiva arbetsmiljöarbetet är en nödvändig del av arbetet med att öka tillväxten och skapa nya jobb. Arbetets organisation och utformning har stor betydelse för kvinnors och mäns hälsa och kraven på forskningsinsatser inom detta område ökar. Det är viktigt att ett jämställdhetsperspektiv beaktas från början då en ny arbetsorganisation införs och att interna utvecklingsmöjligheter skapas i arbetsorganisationen så att kvinnors och mäns kompetens kan utnyttjas fullt ut. Här har också arbetsmarknadens parter ett stort ansvar.

Regeringens viktigaste uppgift de närmast kommande åren är att halvera den öppna arbetslösheten. I det arbetet kommer regeringen att beakta de olika villkor som råder för kvinnor och män på och utanför arbetsmarknaden. För

närvarande ökar kvinnors arbetslöshet mer än mäns och det är inom de traditionellt manliga arbetsområdena som tillväxten är störst. Detta kräver särskilda åtgärder för att stärka kvinnornas situation.

I det följande redogörs för de åtgärder regeringen vidtagit under de senaste två åren för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden och stärka kvinnornas situation på arbetsmarknaden samt de förslag som riksdagen beslutat om med anledning av regeringens sysselsättningsproposition (prop. 1995/96:222, bet. 1995/96:FiU15, rskr. 1995/96:307). Åtgärderna redovisas under rubrikerna Arbetsmarknadsfrågor, Lönefrågor och Arbetslivsfrågor.

Arbetsmarknadsfrågor

För att motverka den ökade arbetslösheten har regeringen kraftigt ökat anslagen till arbetsmarknadspolitiken under 1990-talet. De centrala myndigheterna och länsstyrelserna har bl.a. uppgiften att inom sina respektive myndighetsområden anvisa åtgärder eller fördela medlen på ett sådant sätt att det bidrar till större smidighet på arbetsmarknaden, förbättrar arbetsmiljön, ger bättre villkor för kvinnor och män på arbetsmarknaden och ekonomiskt skydd vid arbetslöshet eller sjukdom.

För Arbetsmarknadsverket, som omfattar Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), länsarbetsnämnderna, Arbetsmarknadsinstitutet, arbetslivstjänster och de lokala arbetsförmedlingarna, har regeringen i 1995/96 års regleringsbrev slagit fast att den arbetsmarknadspolitiska verksamheten skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Ett av verkets övergripande mål är att jämställdheten på arbetsmarknaden skall öka. Genom väglednings-, utbildnings- och informationsinsatser som riktas till både arbetssökande och arbetsgivare skall kvinnor och män ges större möjligheter till ett vidgat yrkesval. De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna skall också i högre grad än tidigare utnyttjas för att främja jämställdhet på arbetsmarknaden. Vidare anges i regleringsbrevet att arbetsförmedlingen skall intensifiera sina ansträngningar för att motverka deltidsarbetslösheten.

För att regeringen fortlöpande skall kunna följa utvecklingen när det gäller sysselsättningen för kvinnor respektive män har regeringen föreskrivit att AMS i den kvartalsvisa rapporteringen till Arbetsmarknadsdepartementet fr.o.m. år 1996 skall redovisa statistik över verksamhetens resultat uppdelad på kvinnor och män.

Regeringen prioriterar insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Budgetåret 1994/95 tilldelades AMS 30 miljoner kronor och för budgetåret 1995/96 45 miljoner kronor för projektverksamhet som syftar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden samt för utbildning av den egna personalen i jämställdhetsfrågor. Aktiviteterna inom projekten har varierat men vissa inslag har varit vanligt förekommande, såsom t.ex. vägledningsinsatser särskilt riktade till arbetslösa kvinnor och deras behov av stöd, mentorprogram, studiebesök samt utbildningsinsatser i bl.a data och

ekonomi för kvinnor. Ett 15-tal projekt har haft som mål att hjälpa kvinnor att starta eget och ett 10-tal projekt har avsett insatser som direkt har syftat till att underlätta för kvinnor att göra inbrytningar på manligt dominerade arbetsplatser. Ett 15-tal projekt har riktat sig enbart till män och några projekt till invandrarkvinnor. Ungefär 200 projekt har beviljats medel för tiden fram till den 31 december 1996. AMS kommer under september 1997 att presentera en kvalitativ uppföljning av de s.k. brytprojekt som genomförts under budgetåren 1993/94, 1994/95 och 1995/96. Denna uppföljning kommer även att redovisa erfarenheterna från det utvecklingsprogram som bedrivits under samma period och där två deltagare från varje län deltagit. Inom ramen för nästa års brytprojekt avser AMS att ge Arbetslivsinstitutet i uppdrag att ur ett genusperspektiv analysera hur det nya sysselsättningsläget på arbetsmarknaden fungerar och vilken roll arbetsförmedlingen kan spela.

Regeringen anser det vara av stor vikt att AMS fortsätter att utveckla metoder för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnors och mäns studie- och yrkesval måste breddas för att öka möjligheterna till sysselsättning. Regeringen har därför i 1997 års budgetproposition (prop. 1996/97:1 utg.omr. 14 avsnitt 3) föreslagit att 30 miljoner kronor skall avsättas för fortsatt verksamhet med brytprojekt under budgetåret 1997.

Utbildningsinsatser spelar en stor roll i ambitionen att på sikt bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden och öka sysselsättningen. För att öka kompetensen inom naturvetenskap och teknik infördes år 1995 ett särskilt studiearvode, N/T-arvodet, för studier vid högskola och universitet. För tillträde till dessa särskilda utbildningsplatser krävs minst fem års yrkeserfarenhet och en ålder på lägst 27 år och högst 48 år. Regeringen anser det särskilt angeläget att ansträngningar görs för att rekrytera kvinnor till dessa utbildningar eftersom andelen kvinnor inom de sektorer av arbetsmarknaden som anknyter till naturvetenskap och teknik är mycket låg. I förordningen (1995:819) om vissa naturvetenskapliga och tekniska högskoleutbildningar med särskilt vuxenstudiestöd föreskrivs att vid i övrigt likvärdiga meriter skall urval till utbildningarna ske med hänsyn till kön, om ett kön är underrepresenterat inom utbildningen. Regeringen har givit Högskoleverket i uppdrag att följa upp denna satsning som skall pågå till och med december 1997.

Datorteken kan bidra till att kvinnors intresse för yrken inom den tekniska sektorn ökar. Datortek är en form av arbetsmarknadsutbildning som tidigare var avsedd för arbetslösa ungdomar 20–24 år. Från och med den 1 juli 1996 är datorteken öppna även för dem som fyllt 25. Deltagarna ges datorutbildning och de får samtidigt arbeta med bl.a. arbetsmarknadsinriktade projekt och jobbsökaraktiviteter. För många av dem som blivit arbetslösa i samband med strukturförändringar inom den offentliga sektorn kan nya möjligheter ges via datorteken. Hittills har fördelningen mellan kvinnor och män varit jämn bland deltagarna och det är viktigt att denna jämna könsfördelning behålls.

För att motverka arbetslöshet och underlätta omställningen i den offentliga

sektorn medverkade den dåvarande regeringen till möjligheten att inrätta de s.k. kommunavtalen år 1992. Avtalen kan träffas mellan länsarbetsnämnderna och kommuner och landsting. De innebär att kommuner respektive landsting förbinder sig att satsa på utbildning istället för att säga upp fast anställd personal. Länsarbetsnämnderna å sin sida kan via åtgärdsmedel lämna bidrag till kostnader för utbildning av fast anställd personal för att förhindra uppsägning. Medlen har i första hand riktats till undersköterskor och vårdbiträden. Möjlighet att träffa s.k. kommunavtal finns t.o.m. utgången av år 1997. Personalekonomiska institutet vid företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet har fått uppdraget att utvärdera utfallet av dessa avtal. En rapport beräknas vara klar till årsskiftet 1996/97.

Kommuner och landsting har även i stor utsträckning använt sig av systemet med utbildningsvikariat – som är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd för kompetensutveckling av anställda. Samtidigt har arbetslösa fått en möjlighet att arbeta som vikarier för de som deltagit i utbildning/kompetensutveckling. Under budgetåret 1994/95 var 85 procent av alla vikarier kvinnor.

I augusti 1995 tillsattes en utredning (A 1995:13, dir. 1995:119) för att göra en kartläggning av situationen för kvinnor och män på arbetsmarknaden under 1990-talet, särskilt vad avser sysselsättning. Utredningen hade inte uppgiften att lägga förslag till regeringen, syftet var främst att belysa konsekvenser av neddragningar inom kvinnodominerade yrkesområden på arbetsmarknaden. Slutbetänkandet Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad (SOU 1996:56) presenterades i april 1996. Utredaren gör bedömningen att arbetslösheten bland kvinnor kommer att stiga under den närmaste tiden med tanke på den nuvarande svaga utvecklingen inom kvinnodominerade yrkesområden i den enskilda sektorn och inom offentlig sektor.

Betänkandet behandlas i sysselsättningspropositionen (prop. 1995/96:222, bet. 1995/96:FiU15, rskr. 1995/96:307) som lades fram av regeringen sommaren 1996. Här presenteras några förslag ur propositionen som har stor betydelse för att motverka framför allt kvinnors arbetslöshet:

– Genom riksdagens beslut med anledning av regeringens ekonomiska vårproposition (prop. 1995/96:150, bet. 1995/96:FiU10, rskr. 1995/96:304) och sysselsättningsproposition (1995/96:222, bet. 1995/96:FiU15, rskr. 1995/96:307) inleds den 1 juli 1997 den största enskilda satsning på vuxenutbildningen som hittills gjorts. Den omfattar 100 000 nya utbildningsplatser och riktar sig i första hand till arbetslösa som helt eller delvis saknar treårig gymnasiekompetens. Därutöver skall satsningen också vända sig till anställda som helt eller delvis saknar denna kompetens. Huvudansvaret för att satsningen genomförs skall läggas på kommunerna. Därigenom skapas den lokala förankring, det engagemang och den lokala kreativitet som enligt regeringens bedömning är en förutsättning för att denna satsning skall få bästa möjliga genomslag. Satsningen på utbildning kan få en

särskilt betydelsefull roll för kvinnor och män i branscher som drabbas av konjunktur- och strukturförändringar, t.ex. inom vård och tillverkningsindustri. Den kan också aktivt bidra till att bryta den könsmässiga snedfördelningen på arbetsmarknaden. Genom att kvinnor och män skaffar sig en treårig gymnasiekompetens, får de större möjligheter att söka sig till branscher där sysselsättningsbehovet förväntas öka i framtiden. Utbildningssatsningen kommer att pågå i fem år.

– Den 1 januari 1997 införs regler om vikariatsstöd och utbildningsstöd. Dessa innebär att en arbetsgivare kan få bidrag till lönekostnaden för en vikarie, som arbetsförmedlingen anvisar, när en anställd får ledigt med bibehållen lön för att studera eller för att starta egen näringsverksamhet. Vikariatsstödet till arbetsgivaren kan utgå med högst 350 kronor per dag, högst 50 procent av lönekostnaden, i högst sex månader. Arbetsgivaren kan också få utbildningsstöd för arbetsgivarens kostnader för den anställdes utbildning. Detta stöd kan utgå med högst 40 kronor per utbildningstimme och högst 20 000 kronor per vikarie. Arbetsförmedlingen skall kunna hjälpa till med bedömning av affärsidén och, om behov finns, bekosta starta-eget-utbildning. Inom detta område kommer exempelvis personal inom vård och omsorg samt kontorsadministration, som till stor del består av kvinnor, att få möjlighet till kompetensutveckling eller starta-eget-bidrag.

– Långtidsarbetslösa kvinnor, dvs. arbetslösa kvinnor som varit inskrivna på arbetsförmedlingen i minst 24 månader, kommer från den 1 januari 1997 ges möjlighet att få förlängt starta-eget-bidrag. Starta-eget-bidraget presenteras i avsnitt II.6. Syftet med det förlängda bidraget är att minska arbetslösheten för kvinnor som tidigare varit anställda inom främst den offentliga sektorn samt att öka kvinnors företagande. Särskilt kommer invandrarkvinnors möjligheter att tas tillvara. Bidraget kommer efter förlängningen att kunna utgå i högst tolv månader. Kvinnorna kommer att erbjudas vägledning, individuella utbildningsprogram samt möjlighet att ingå i nätverk för att sprida idéer och kunskaper.

– Från och med den 1 november 1996 införs en ny arbetsmarknadspolitisk åtgärd, offentliga tillfälliga arbeten för äldre arbetslösa. Personer som har fyllt 55 år och varit inskrivna på arbetsförmedlingen i minst 24 månader och som uppbär arbetslöshetsersättning skall få möjlighet att delta i åtgärden. Ersättningen till den som är arbetslös skall motsvara arbetslöshetsersättningen plus 45 kronor per ersättningsberättigad dag, enligt förslag i budgetpropositionen för år 1997. En stor andel av de arbetslösa i denna åldersgrupp har en låg genomsnittlig utbildning. Deras kunskaper och erfarenheter är ofta knutna till tidigare arbete vilket innebär att de har svårt att finna ny sysselsättning. Många är män som har arbetat i den del av industrin som slogs ut under 1990-talets första år. Regeringens syfte med åtgärden är att den offentliga sektorn skall ta tillvara dessa personers kompetens samtidigt

som de äldre skall finna en meningsfull sysselsättning.

– Regeringen kommer under hösten 1996 att lämna ett uppdrag till Riksrevisionsverket att göra en översyn av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna ur ett jämställdhetsperspektiv.

Regeringen anser det synnerligen angeläget att de olika villkor som gäller för kvinnor och män på och utanför arbetsmarknaden beaktas i arbetet för att halvera den öppna arbetslösheten till år 2000. Därför har ett två-årigt projekt under namnet Samverkan, Arbete, Kön (SAK) startats under hösten 1996. Det övergripande målet för projektet är att utarbeta metoder och skapa kunskap för att minska arbetslösheten och utjämna skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet, särskilt i fråga om sysselsättning. En referensgrupp är knuten till arbetet. Gruppens uppgift är att bidra med kunskap och erfarenhet från arbetsmarknadens parter, politiken och forskningen.

Lönefrågor

Tillgänglig statistik visar att betydande löneskillnader mellan kvinnor och män kvarstår. År 1995 låg kvinnornas genomsnittliga lön på 84 procent av männens inom statsförvaltningen, medan motsvarande siffror inom kommuner och landsting låg på 88 respektive 70 procent. För industritjänstemän låg kvinnornas genomsnittliga lön enligt preliminära uppgifter på 75 procent av männens. För industriarbetare finns f.n. ingen statistik för 1995 som är jämförbar med tidigare år.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom ovan nämnda stora grupper minskade fram till i mitten av 1980-talet. Därefter avstannade minskningen och i vissa grupper ökade skillnaderna något fram till år 1994. 1995 års siffror, som blev klara under senare delen av oktober 1996, tyder på att ökningen kan ha avstannat. Siffrorna bör dock analyseras ytterligare. (Se vidare bilaga 1, Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.)

De generella löneskillnader som finns mellan kvinnor och män kan till en del förklaras med kvinnors och mäns olika fördelning efter bl.a. yrke eller befattning, kvalifikationsnivå, ålder och utbildning. Det finns emellertid löneskillnader som inte går att förklara. Löneskillnadsutredningen (SOU 1993:7) gjorde bedömningen att omfattningen av de osakliga löneskillnaderna uppgick till mellan 1 och 8 procent i det material som utredningen undersökt.

Regeringen har vidtagit ett flertal åtgärder för att bidra till att löneskillnaderna mellan kvinnor och män synliggörs och motverkas. Genom beslutet om propositionen (prop. 1993/94:147, bet. 1993/94:AU17, rskr. 1993/94:290) Delad makt – delat ansvar infördes den 1 juli 1994 bl.a. en ny bestämmelse i

jämställdhetslagen som föreskriver att arbetsgivare med tio anställda eller fler årligen skall kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och för olika kategorier av arbetstagare. Resultatet av kartläggningen samt de åtgärder som motiveras av denna skall redovisas översiktligt i den jämställdhetsplan som arbetsgivaren är skyldig att upprätta varje år.

Syftet med denna lagändring var att genom ökad synlighet öka förutsättningarna för ett aktivt och medvetet arbete för jämställdhet och mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på enskilda arbetsplatser. I samband med lagändringen gavs JämO ökade resurser bl.a. för insatser på löneskillnadsområdet. I propositionen gjorde regeringen även vissa uttalanden till ledning för rättstillämpningen, om kriterier för bedömningen av likvärdigt arbete.

I det sammanhanget kan nämnas att JämO bedriver ett aktivt arbete i frågor som rör arbetsvärdering och har bl.a. publicerat en handbok om detta. Studier och redovisningar om metoder för arbetsvärdering tas nu också fram i ökad utsträckning av arbetsmarknadens parter.

Under våren 1994 fick dåvarande Arbetsmiljöfonden i uppdrag av regeringen att avsätta medel för forskning, utvecklingsarbete och kunskapsspridning om lönebildning, arbetsvärdering och löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta uppdrag organiserades i ett särskilt forsknings- och utvecklingsprogram – Lönebildning och arbetsvärdering (LÖV) – som skall pågå till och med december 1997. Hittills har 15 miljoner kronor anslagits för arbetet. Intresset för LÖV-programmet har varit stort både hos arbetsgivare och fackliga organisationer, inte minst i kommuner och landsting. Inom programmet har projekt med inriktning på utveckling av arbetsvärderingssystem och arbetsvärderingsmetodik prioriterats. En antologi, Arbetsvärdering. Teori, praktik, kritik, har också tagits fram. Boken är ett verktyg för dem som i olika funktioner medverkar vid arbetsvärdering. Vidare pågår arbetet med att ta fram en arbetsvärderingsmodell som är anpassad till svenska arbetsmarknadsförhållanden. Från och med den 1 juli 1995 fördes LÖV-programmet över från Arbetsmiljöfonden till det nybildade Arbetslivsinstitutet.

Central lönestatistik av god kvalitet är en nödvändig förutsättning för att regering och riksdag skall kunna följa löneutvecklingen för kvinnor och män. Regeringen gav därför ett uppdrag åt Statistiska centralbyrån (SCB) år 1994 att utveckla lönestatistiken. Syftet var att göra en alternativ uppläggning av statistik över lönestrukturer för att öka möjligheterna att analysera lönebildningen och utvecklingen av kvinnors och mäns löner. Uppdraget redovisades till regeringen våren 1995. För att ta tillvara de förslag som SCB lämnat och genomföra nödvändiga förändringar i den löpande lönestatistikredovisningen har Arbetslivsinstitutet fått regeringens uppdrag att fr.o.m. budgetåret 1997 avsätta 2 miljoner kronor för upphandling från SCB av en lönestatistik som är utformad så att den kan ligga till grund för fördjupade analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönebildningen är en fråga som parterna på arbetsmarknaden har ansvaret för. Regeringen har dock på olika sätt varit aktiv när det gäller att skapa en dialog med arbetsmarknadens parter i frågor som rör lönebildning och löneskillnader mellan kvinnor och män. År 1994 togs ett initiativ till överläggningar med parterna för information om hur arbetet med att motverka osakliga löneskillnader fortskred. Under våren 1996 anordnades en hearing med bl.a arbetsmarknadens parter om löneskillnader mellan kvinnor och män.

Att komma till rätta med osakliga löneskillnader och lönediskriminering är en av jämställdhetspolitikens viktigaste frågor. Regeringen kommer även i fortsättningen att vid behov ta olika initiativ på detta område. Erfarenheterna från LÖV-programmet som beräknas kunna föreligga under år 1997 kommer att ge ett bra underlag för det fortsatta arbetet i dessa frågor hos berörda aktörer. Regeringen kommer då också att överväga om ytterligare utvecklingsinsatser behövs. Nya överläggningar med arbetsmarknadens parter kommer också att äga rum.

Arbetslivsfrågor

Regeringens arbetslivspolitik syftar till att främja en god arbetsmiljö och stötta anställdas, skyddsombuds och arbetsgivares arbetsmiljöarbete. Vidare skall kompetensutveckling, flexibla arbetsorganisationer, ny teknik samt jämställdhet mellan kvinnor och män främjas. En annan viktig uppgift är att förebygga arbetsskador och annan ohälsa i arbetslivet och härigenom undvika utslagning samt hjälpa kvinnor och män som drabbats av ohälsa tillbaka till arbetslivet. Till arbetslivspolitikerna hör också frågor om arbetstider och arbetsrätt.

Inom yrkesområden som t.ex. vård och omsorg, där kvinnor är överrepresenterade, är andelen belastningsskador och belastningssjukdomar hög. Dessa skador och sjukdomar kan i många fall leda till att anställda får svårigheter att behålla sitt arbete och riskerar att till slut slås ut från arbetsmarknaden. Hittills har kvinnor varit starkt överrepresenterade bland dem som drabbats av belastningsskador och belastningssjukdomar. En viss utjämning mellan kvinnor och män tycks emellertid ha skett under de senaste åren.

Det är viktigt att kvinnors och mäns olika villkor beaktas när arbetsmiljön utformas. Om man skall kunna åstadkomma ett arbetsliv på lika villkor för kvinnor och män krävs att de normer, värderingar och livsmönster som karaktäriserar kvinnor och män hanteras medvetet och systematiskt. Arbetsmiljölagen (1977:1160) ställer krav på att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetskyddsverket (AV), som består av *Arbetskyddsstyrelsen* (ASS) och *Yrkesinspektionen* (YI), har ålagts att särskilt uppmärksamma kvinnors arbetsmiljö. Bland annat har ASS i sina tillsynsprogram för perioderna 1992–

1996 och 1997–1999 betonat vikten av att kvinnors arbetsmiljö beaktas särskilt. Vidare har formerna för hur dessa aspekter bättre skall kunna integreras i det löpande tillsynsarbetet utvecklats. Kvinnors arbetsförhållanden har även varit föremål för speciella projekt inom ASS.

I början av 1990-talet genomförde AV, med stöd av särskilda medel från regeringen, stora utbildnings- och metodutvecklingsinsatser när det gäller belastningsergonomi samt psykiska och sociala frågor i arbetsmiljön. Detta har bl.a. medfört att YI på ett helt annat sätt än tidigare prioriterar arbetsmiljöproblem i kvinnodominerade branscher och yrken. Krav som rör frågor om arbetsorganisation samt arbetsställningar och arbetsrörelser har ökat markant de senaste åren.

Arbetslivsinstitutet och Rådet för arbetslivsforskning, som inrättades den 1 juli 1995, skall bl.a. främja forskning och utveckling om kvinnors villkor i arbetslivet. Rådet skall även främja kvinnors deltagande i forsknings- och utvecklingsarbetet. En strävan är att i pågående forskning belysa kvinnors och mäns olika villkor och förutsättningar i arbetslivet.

Arbetslivsinstitutets forskning är inriktad mot arbetslivsutveckling och arbetsohälsoproblem. Utöver egen forskning skall institutet även stimulera till olika slag av utbildnings- och utvecklingsinsatser i samarbete med externa aktörer.

För att minska riskerna för arbetsmiljörelaterade besvär bedrivs vid Arbetslivsinstitutet ett flertal studier om ohälsa inom branschområden som domineras av kvinnliga anställda. Därvid uppmärksammas särskilt allergier, överkänslighet samt belastningsbesvär inom vård, service, handel och kontor.

Arbetslivsinstitutet har nyligen avslutat en utredning som syftar till att ange framtida forskningsbehov. De områden som utpekats som särskilt intressanta är skolan, media och kommunikation samt vård- och omsorgsarbets omvandling.

Arbetslivsforskningens inriktning för perioden 1997–1999 redovisas i regeringens forskningspolitiska proposition (prop. 1996/97:5).

Rådet för arbetslivsforskning är en medelsbeviljande myndighet. Rådet finansierar för närvarande ca 25 forskningsprojekt som rör kvinnors villkor i arbetslivet. Program om kvinnors villkor i arbetsorganisationen ingår som en del i rådets verksamhetsplan. Några program syftar bl.a. till att belysa arbetsdelningen mellan kvinnor och män och mekanismer bakom maktfördelningen mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Inom andra program prioriteras forskning om bl.a. uppkomsten av kvinnodominerade yrken liksom betydelsen av ökad IT-användning. Hur distansarbete påverkar kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden är också ett område som behandlas inom programmen. Vidare prioriteras forskning för att belysa frågan om lika lön för likvärdigt arbete och vilka förändringar i lönebildningsprocessen som kan leda till en lönesättning som beaktar principen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Rådet har tagit initiativ till att utarbeta en kunskapsöversikt gällande den forskning om kvinnors villkor i arbetsorganisationen som har utförts hittills

under 1990-talet. Rådet stödjer också ett arbete med att göra en sammanställning av olika förändringsprojekt med inriktning på att stimulera kvinnors karriärutveckling och få in fler kvinnor i typiska manliga yrken. Inom rådet pågår ett utredningsarbete för att främja kvinnors deltagande i forsknings- och utvecklingsarbetet.

Arbetslivsfonden bedrev ett särskilt program i syfte att uppmärksamma kvinnors arbetsmiljö i de arbetsplatsprogram som fonden lämnade bidrag till, det s.k. *Alfa Q-programmet*. Programmet avslutades i samband med att fonden avvecklades den 1 juli 1995. Stor vikt lades vid att sprida insikt om att arbetsplatserna måste granskas utifrån de villkor som gäller för kvinnor respektive män. Regeringen har uppdragit åt Arbetslivsinstitutet att analysera och sammanfatta de resultat och effekter som Arbetslivsfondens insatser har givit upphov till. Institutet har i april 1996 kommit in med en delrapport till Arbetsmarknadsdepartementet, Perspektiv på Arbetslivsfonden – en analys och sammanställning av utvärderingar. Institutet skall slutredovisa till Arbetsmarknadsdepartementet senast vid årskiftet 1996/97. Regeringen avser att därefter återkomma till riksdagen i denna fråga.

1995 års *arbetsstidskommitté* (A 1995:02, dir. 1995:6) överlämnade sitt slutbetänkande *Arbetsstid – förläggning och inflytande* (SOU 1996:145) i september 1996. Betänkandet innehåller bl.a. förslag till ny arbetsstidslag. Utgångspunkten för kommitténs förslag är att ansvaret för arbetsstidsfrågorna främst skall vila på arbetsmarknadens parter. Därför föreslås att arbetsstidslagen framöver skall vila på civilrättslig grund och tydligare kopplas till arbetsmiljölagen. Kommittén föreslår att regeringen skall avsätta statliga medel för en tvärvetenskaplig granskning av frågor som rör arbetsstid och arbetsorganisation. Vidare föreslår kommittén att staten skall stimulera ytterligare försök med kortare arbetsstider och samtidigt erbjuda ett aktivt stöd från forskare under försöksperioden. Kommittén lämnar också ett antal förslag till arbetsmarknadens parter. Bland annat föreslås att parterna bör teckna avtal om takten och inriktningen på arbetsstidsförkortningen och utforma avtalen så att individuella behov tillgodoses. Vidare föreslås att parterna bör minska övertiden och medverka till att fler människor kommer i arbete samt fortsätta att utveckla flexibla arbetsstidsmodeller. Arbetsstiden föreslås maximeras till högst 40 timmar i genomsnitt under en tioveckors period. Kommittén föreslår också att arbetstagaren skall ges rätt att få sina önskemål om arbetsstider sakligt prövade av arbetsgivaren. Betänkandet kommer att skickas ut på remiss under hösten 1996. Den fortsatta beredningen av betänkandet och remissinstansernas synpunkter kommer att ske under våren 1997.

I maj 1996 överlämnade *Arbetsrättskommissionen* (A 1995:04) rapporten *Samarbetsavtal?* Kommissionen hade i uppdrag att identifiera och söka långsiktiga lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område. Parterna kunde inte enas inom ramen för kommissionens arbete, men förklarade sig villiga att fortsätta att förhandla. På det statliga området träffades en principiell överenskommelse i augusti 1996,

men på övriga delar av arbetsmarknaden förmådde parterna inte komma överens. Regeringen har därför tagit över frågan och utarbetat en proposition (prop. 1996/97:16) med förslag till ändringar i anställningsskyddslagen. I propositionen föreslås att deltidsanställda skall ges förtur till att få jobba mer tid eller heltid om arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft. Detta förslag gynnar kvinnor som i högre grad än män drabbats av deltidsarbetslöshet. Det införs också en begränsning för vikariatsanställningar. Om en arbetstagare har varit anställd på vikariat i längre än tre år under en femårsperiod övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Även detta förslag gynnar kvinnor i särskilt hög utsträckning.

6 Närings- och regionalpolitik

Näringspolitikens uppgift är bl.a. att medverka till förnyelse och utveckling av företagssektorn. Därvid måste näringspolitiken inriktas på att underlätta framväxten av nya företag och tillväxten av befintliga företag. Av särskild vikt är att underlätta nyetableringar och att främja tillväxt i små och medelstora företag. De övergripande målen för regionalpolitiken är uthållig tillväxt, rättvisa och valfrihet, så att likvärdiga levnadsvillkor skapas för medborgarna i hela riket. Regionalpolitiken skall bl.a. främja uthållig ekonomisk tillväxt genom att ta till vara befintliga resurser och bygga vidare på naturliga förutsättningar för varu- och tjänsteproduktion. Skillnaden mellan närings- och regionalpolitiken och arbetsmarknadspolitikerna är att insatserna inom arbetsmarknadspolitikerna inte primärt syftar till att stödja företagen utan till att stödja arbetslösa personer.

I Sverige finns det nästan en halv miljon företag. Av de personer i åldrarna 16–64 år som drev eget företag år 1995 var 26 procent kvinnor och 74 procent män. Det finns olikheter i fråga om hur kvinnor och män driver företag, bl.a. i val av branscher, företagsformer och arbetssätt. Olikheter finns också när det gäller motiv för start, attityder m.m. Kvinnor som driver företag finns representerade inom alla sektorer av näringslivet även om män dominerar företagandet inom de flesta näringsgrenarna, med undantag av personlig service. Kvinnliga företagare återfinns i huvudsak inom handel och service.

De viktigaste aktörerna på central nivå när det gäller samverkan mellan arbetsmarknadspolitik samt närings- och regionalpolitik för att underlätta ny- och småföretagande är Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) och ALMI Företagspartner AB. På regional och lokal nivå verkar bl.a. länsstyrelser, länsarbetsnämnder, ALMI regionalt, kommuner, arbetsförmedlingar och lokala nyföretagarcentra i kommunerna.

De små och medelstora företagen intar en central plats i debatten om tillväxt och ekonomisk utveckling. Kvinnor har traditionellt inte varit lika aktiva som män när det gäller att starta och utveckla företag. Ett ökat

företagande både bland kvinnor och män är därför ett viktigt led i att öka förnyelsen och tillväxten i svensk ekonomi.

Här redovisas stödåtgärder och andra initiativ som regeringen vidtagit för att underlätta egenföretagandet.

Det tillfälliga småföretagsstödet

Det tillfälliga småföretagsstödet introducerades under budgetåret 1994/95. Stödet lämnas till både "mjuka" (t.ex. utbildning och marknadsföring) och "hårda" (t.ex. byggnader och maskiner) investeringar i småföretag över hela landet. Regeringens mål med stödet var att skapa 4 000 nya arbetstillfällen till den 30 juni 1995. Resultatet den 31 december 1995 var 9 596 nya jobb. Andelen arbetstillfällen som gått till kvinnor är ca 30 procent och till män ca 70 procent.

Starta-eget-bidrag

Starta-eget-bidraget, som infördes år 1992, är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som har betydelse för nyföretagandet. Bidraget utgår som huvudregel i högst sex månader. Om det finns särskilda skäl eller om näringsverksamheten bedrivs i glesbygd kan bidrag lämnas under ytterligare sex månader. Bidraget riktas till arbetslösa eller personer som har sagts upp på grund av arbetsbrist och som riskerar att bli arbetslösa samt till dem som är bosatta inom vissa glesbygdsområden. Ersättning ges med ett belopp motsvarande arbetslöshetsersättning enligt lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring eller enligt lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd. Antalet sökande till detta bidrag har ökat under 1994 och 1995. Av de personer som erhöll bidraget under år 1995 var ca 31 procent kvinnor och ca 69 procent män.

AMS redovisade i november 1995 en strategi för att stimulera kvinnor att starta egna företag. Strategin består av insatser i form av vägledning, utbildning och stödjande nätverk. Som grund för denna strategi ligger den allmänna "Strategi för att Starta-eget-bidrag" som AMS styrelse antog år 1993 samt det "Nyföretagarprogram – Modell för Arbetsmarknadsverket" som antogs i november 1994.

Kvoteringsregeln

De företagsstöd som berörs av den s.k. kvoteringsregeln i förordningen (1990:642) om regionalpolitiskt företagsstöd är lokaliseringsstödet och sysselsättningsbidraget. Enligt denna regel (13§) skall minst 40 procent av antalet arbetsplatser som tillkommer till följd av stöden förbehållas vardera könet. Om det finns särskilda skäl får undantag göras från bestämmelsen. Lokaliseringsstödet omfattar dels lokaliseringsbidrag, dels lokaliseringsslån

och kan ges i samband med investeringar i byggnader och maskiner. Sysselsättningsbidraget är avsett att täcka en del av de ökade kostnader som uppkommer i samband med nyanställningar.¹

Det har visat sig att det är svårt att leva upp till kvoteringsregeln. Av de nyskapade jobb som tillkommit genom företagsstöden är kvinnors andel lägre än mäns. Andelen nya jobb som kommit kvinnor till godo genom lokaliseringsstödet har legat på mellan 30 och 38 procent under de senaste fem åren. De beslut som togs av NUTEK om lokaliseringsstöd för budgetåret 1994/95 medförde att 45 procent av de nya arbetstillfällena kom kvinnor till godo, medan endast 27 procent tillföll kvinnor genom länsstyrelsernas beslut. Det innebär att den totala andelen skapade arbetstillfällen som kom kvinnor till godo under 1994/95 var 35 procent. Genom sysselsättningsbidraget fördelades år 1995 31 procent av de nyskapade jobben till kvinnor och 69 procent till män.

Regeringen anser det otillfredsställande att villkoret om könskvotering inte uppfyllts och avser att uppdra åt NUTEK att närmare analysera orsakerna och komma med förslag till hur målet kan nås.

Länsstyrelsernas projektverksamhet

Länsstyrelserna har sedan flera år möjlighet att bevilja medel till projekt som skall gynna den regionala utvecklingen. Av medlen används ca 6 procent till projekt som är direkt inriktade på att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. De medel som länsstyrelserna avsätter för jämställdhetsprojekt har fördubblats sedan budgetåret 1992/93.

Särskilda insatser för att öka kvinnors företagande

Under ett antal år har NUTEK på regeringens uppdrag bedrivit verksamhet för att stödja kvinnor som startar eller driver eget företag. NUTEK:s roll är att utveckla, möjliggöra och synliggöra kvinnors företagande. Det görs bl.a. genom satsningar på pilotprojekt som riktar sig till kvinnor. Företagsskolor för kvinnliga företagare, Kvinnor i småföretagsstyrelse – styrelsepool och Att främja kvinnors uppfinnande är några exempel.

År 1992 fick NUTEK i uppdrag av dåvarande regeringen att kartlägga villkoren för kvinnor som startar och driver företag. Bakgrunden var arbetslösheten och svårigheten för kvinnor, speciellt i glesbygden, att hitta en inkomstkälla. Resultatet blev att NUTEK fick i uppdrag att genomföra ett

¹ I budgetpropositionen för år 1997 föreslår regeringen att lokaliseringsbidrag och utvecklingsbidrag slås samman till en stödform, regionalt utvecklingsbidrag. Lokaliseringslån namnändras till utvecklingslån. Regeringen föreslår att stödformerna tillsammans benämns regionalt utvecklingsstöd (prop.1996/97:1 utg.omr. 19 avsnitt 4.).

åtgärdsprogram i de regionalpolitiska stödområdena. I 62 kommuner introducerades kvinnliga affärsrådgivare med uppdrag att hjälpa kvinnor som vill starta företag eller utveckla befintliga företag. Projektet är treårigt (1994–1996) men det står redan klart att nästan alla kommuner kommer att fortsätta med verksamheten, som nu delfinansieras med EU-medel. Inriktningen på åtgärdsprogrammet är:

- rådgivning till kvinnor som vill starta företag,
- försök att med olika medel underlätta och stimulera kvinnors företagande genom bl.a. kompetenscheckar, utbildning och stipendier,
- information och bistånd till organ som arbetar med kvinnors företagande i stödområdet.

NUTEK har i oktober 1996 lämnat en slutrapport om projektet. Regeringen avser att under hösten ta ställning till om och i så fall hur arbetet med att stimulera kvinnors företagande i de regionalpolitiska stödområdena skall fortsätta.

År 1995 uppdrog regeringen åt NUTEK att sammanställa de utvecklingsperspektiv som följer av de regionala strategier som alla länsstyrelser har i uppdrag att ta fram. NUTEK skall också göra en samlad bedömning av strategierna. Konsekvenserna för jämställdheten mellan kvinnor och män skall belysas. Uppdraget skall redovisas till regeringen i december 1996.

Som ett led i strävan att få en jämnare fördelning av regionala utvecklingsresurser mellan kvinnor och män fick länsstyrelserna år 1994 i uppdrag av dåvarande regeringen att medverka till att Regionala resurscentra för kvinnor skapades. De skall bl.a. initiera lokala utvecklingsprojekt, medverka till att lokala nätverk för kvinnor bildas samt uppmuntra och genomföra kompetensutveckling. I 23 av 24 län har beslut tagits om att etablera regionalt resurscentrum. Totalt har 28 miljoner kronor anslagits för verksamheten. Majoriteten av resurscentra är redan operativa.

För att stödja och komplettera dessa centra beslutades år 1994 att NUTEK, i samarbete med Glesbygdsverket, skulle ansvara för att ett Nationellt resurscentrum byggs upp. NUTEK och Glesbygdsverket redovisade i augusti 1996 hur verksamheten utvecklats och lämnade förslag till fortsatt verksamhet. Regeringen kommer under hösten att ta ställning till förslaget.

Företagarlån till kvinnor inrättades i augusti 1994. Orsaken var bl.a. att olika undersökningar pekade på att kvinnor startar företag med ett betydligt mindre kapital än män. För att kunna ansöka om det s.k. nyföretagarlånet krävdes ett kapitalbehov på minst 330 000 kronor, vilket ansågs missgynna kvinnor eftersom deras kapitalbehov ofta var lägre än så.

Det särskilda företagarlånet kan ges till både kvinnor som startar företag och till kvinnor som redan driver företag. Lånen kan uppgå till högst 150 000 kronor och avse maximalt 50 % av lånebehovet. Från år 1994 t.o.m. utgången av år 1995 har 116 miljoner kronor lånats ut uppdelat på 1 756 lån. Enligt en undersökning baserad på 400 kvinnor som erhållit företagarlånet beräknas den totala sysselsättningseffekten av dessa lån uppgå till ca 3 000 personer på hel- eller deltid fram till utgången av 1995. Lånet har varit mycket efterfrågat.

Under första budgetåret avsattes 50 miljoner kronor, vilket efter hand utökades, och för budgetåret 1995/96 anslog regeringen 149 miljoner kronor. Företagarlånet kan kombineras med starta-eget-bidrag.

Utvecklingen inom IT-området skapar nya yrken och det visar sig att många företag upplever brist på kvalificerad arbetskraft inom detta område. Användningen av IT domineras i dag av män. Regeringen anser därför att särskild uppmärksamhet bör riktas mot att förbättra kvinnors möjligheter att lära sig IT. I mars 1996 beviljade Kommunikationsdepartementet ett bidrag på två miljoner kronor till Folkhälsoinstitutet Hela Sverige ska leva för att med modern informationsteknik öka stöd och rådgivning till lokala utvecklingsgrupper samt för att stimulera och utbilda enskilda och företagare på landsbygden till ökad användning av informationsteknik. Detta stöd riktar sig indirekt till kvinnor som har svårt att finna arbetstillfällen i glesbygden. Folkhälsoinstitutet lämnade i juli 1996 en delrapport över den verksamhet som bedrivits sedan projektet startade. Kommunikationsdepartementet kommer särskilt att följa hur dessa medel stöttar kvinnor.

Fortsatt arbete för att främja företagandet

Mot bakgrund av positiva erfarenheter och som ett viktigt led i arbetet med att öka sysselsättningen kommer regeringen att fortsätta utveckla åtgärder som främjar företagandet. Kvinnors företagande kommer särskilt att uppmärksammas.

Ett treårigt program för småföretagsutveckling kommer att inrättas enligt förslag i sysselsättningspropositionen (prop. 1995/96:222, bet. 1995/96:FiU15, rskr. 1995/96:307). För detta program anvisas en miljard kronor för att bl.a. tillsätta en delegation för förenkling av regelverk för småföretagen och för fortsättning av det tillfälliga småföretagarstödet. Regeringen kommer också att se över hur stödet till kvinnliga företagare kan förbättras i olika avseenden.

För att granska vissa former av statliga företagsstöd tillsatte regeringen under hösten 1995 en utredning (dir. 1995:124). Den s.k. Företagsstödsutredningen (N 1995:09) överlämnade sitt betänkande Kompetens och kapital (SOU 1996:69) under våren 1996. I betänkandet föreslås en rad förändringar som syftar till att stimulera tillväxten i de mindre företagen och öka nyföretagandet bland kvinnor och män. Utredningen föreslog bl.a. att ALMI Företagspartner AB skulle avsätta utökade resurser för företagarlånet till kvinnor. Regeringen vill i detta sammanhang erinra om att staten i särskilda s.k. ägardirektiv, i samband med bolagsstämman under våren 1996, har anmodat ALMI att avsätta en ram för sådan långivning på totalt lägst 400 miljoner kronor. Företagsstödsutredningen föreslog också att möjligheten att bevilja starta-eget-bidrag på halvtid för kvinnor bör uppmärksammas samt att länsstyrelsen i sitt samordningsuppdrag bör se till att behovet av kvinnliga affärsrådgivare i länet är tillfredsställt. Vissa av utredningens förslag och remissinstansernas synpunkter utgör underlag för regeringens

regionalpolitiska ställningstaganden i 1997 års budgetproposition (prop. 1996/97:1 utg.omr. 19 avsnitt 3). Vidare avser regeringen att följa upp utredningens övriga förslag genom ytterligare utredningar av vissa stödformer.

Av betydelse för småföretagsutvecklingen är även det forskningsprogram som utförs av stiftelsen Forum för Småföretagsforskning. Stiftelsen, som är knuten till högskolan i Örebro, samordnar småföretagsforskning i hela landet. Näringsdepartementet beviljade i maj 1996 medel för stiftelsens forskningsprogram som bl.a. innehåller forskning om kvinnors företagande samt utvärdering och uppföljning av näringspolitiska insatser. Programmet skall genomföras i samråd med NUTEK.

I avsnitt II.5 föreslår regeringen även vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder i syfte att bl.a. stimulera nyföretagandet, särskilt bland kvinnor.

7 Utbildningspolitik

Utbildning har stor betydelse för människors livskvalitet och chanser på arbetsmarknaden. Det är därför en central uppgift för regeringen att säkerställa att flickor och pojkar, kvinnor och män, får utveckla alla sina möjligheter och får en lika kvalificerad utbildning.

Genom kommunaliseringen av skolan liksom den ökade självständigheten för universitet och högskolor är riksdagens och regeringens uppgift främst att ange mål och riktlinjer för verksamheten. Det konkreta, faktiska arbetet utförs på lokal nivå. Det är där det avgörs om jämställdhetsmålen omsätts i praktiken och påverkar det dagliga arbetet.

För att betona jämställdhetsarbetets betydelse och påskynda utvecklingen presenterade regeringen i februari 1995 propositionen Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet (prop. 1994/95:164, bet. 1994/95:UbU18, rskr. 1994/95:405). Propositionen innehåller en rad åtgärder avsedda att främja jämställdhet på såväl kort som lång sikt både inom det offentliga skolväsendet och inom högre utbildning och forskning. Trots att ett målinriktat jämställdhetsarbete sedan länge pågått inom utbildningsområdet har det visat sig att mycket återstår innan det råder jämställdhet i skolan, inom vuxenutbildningen och i högre utbildning och forskning.

Det offentliga skolväsendet

Enligt 1 kap 2 § första stycket i skollagen (1985:1100) skall alla barn och ungdomar, oberoende av kön, geografisk hemvist samt sociala och ekonomiska förhållanden, ha lika tillgång till utbildning i det offentliga skolväsendet för barn och ungdom. Således får inte t.ex. kön utgöra grund för eller rent faktiskt leda till särbehandling. Vidare föreskrivs i tredje stycket, samma paragraf, att var och en som verkar inom skolan bl.a. skall främja

aktning för varje människas egenvärde. Efter förslag i regeringens proposition 1994/95:164 ändrades skollagens 1 kap 2 § så att den lyder: "den som verkar inom skolan *skall främja jämställdhet mellan könen samt* bemöda sig om att hindra varje försök från elever att utsätta andra för kränkande behandling".

Motsvarande bestämmelser finns också för vuxenutbildningen.

Läroplanerna för det obligatoriska skolväsendet och de frivilliga skolformerna, Lpo 94 och Lpf 94, följer upp lagens krav och understryker skolans ansvar för att aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter och för att motverka traditionella könsmonster.

De jämställdhetsmål som anges i centrala styrdokument skall brytas ned till hanterbara och konkreta mål i skolornas skolplaner och arbetsplaner. Regeringen följer utvecklingen genom Skolverkets återkommande uppföljnings- och utvärderingsrapporter.

Jämställdhet som pedagogisk fråga

Samhällets värderingar och maktperspektiv påverkar skolan. Samtidigt har skolan en unik möjlighet att under de viktiga barn- och ungdomsåren påverka eleverna och öppna deras möjligheter att vidga sina perspektiv och ta till vara och utveckla sina egna förutsättningar, oberoende av könstillhörighet.

Det finns påvisbara skillnader mellan flickor och pojkar i skolan i sättet att vara, i språk, i prestationer, i vad de vill arbeta med och hur de arbetar, i val av ämnen och studieinriktning, etc. De könsbundna valen är kanske lättast att konstatera och därför har jämställdhetsarbetet hittills främst bedrivits inom ramen för skolans studie- och yrkesorientering.

Men det finns också påvisbara skillnader i lärarnas sätt att bemöta och bedöma flickor och pojkar i skolan. Ofta utgår undervisningen från pojkarnas situation och läggs upp på deras villkor. Olika undersökningar tyder också på att pojkarna får hjälp med det de inte kan, medan flickorna får stöd och uppmuntran i det de redan kan. I läromedlen saknas ofta flickornas värld och erfarenheter, vilket får konsekvenser för flickornas självkänsla. Härigenom bidrar skolan till att bekräfta och konservera samhällets könsmonster.

Regeringen har alltmer betonat att jämställdhet också är en pedagogisk fråga, som förutsätter grundläggande kunskaper om rådande könsmonster och om könstillhörighetens betydelse för lärandet. Detta förutsätter också en insikt om att flickor och pojkar inte utgör några enhetliga grupper, lika litet som vuxna kvinnor och män gör det. Rektor måste som pedagogisk ledare ha ett särskilt ansvar för att undervisningen planeras och läggs upp på ett sådant sätt att eleverna, oavsett kön, får likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande. Det handlar om det konkreta arbetet i klassrummet, om processer som är demokratiska och jämställda, och som gynnar alla barns utveckling och lärande.

De som verkar i skolan kan inte inta ett könsneutralt förhållningssätt. Om eleverna skall ges utrymme att utveckla sina individuella förutsättningar utan att begränsas av könstillhörighet, måste de i undervisningen bemötas utifrån

en kunskap om pojkars och flickors olika erfarenheter samt om vad fördomar om vad som är kvinnligt och manligt betyder i olika sammanhang. Jämställdhet kan därmed inte heller reduceras till en attitydfråga, utan blir också en kunskapsfråga.

Lärarna måste i sin undervisning utgå från frågor och perspektiv som intresserar både flickor och pojkar och anknyter till deras ofta olika erfarenheter. I de enskilda ämnena bör lärarna beakta och belysa både kvinnliga och manliga aspekter på ett ämnesområde. Jämställdhetsfrågornas behandling i skolans ämnen är i dag ofta helt beroende av den enskilde lärarens egen inställning, medvetenhet och kunskap. Detta understryker vikten av att höja lärarnas kompetens.

Skolan skall vara en sammanhållen skola för alla. En återgång till någon form av flick- och pojkskolor, eller flick- och pojkklasser, är inte önskvärt. Däremot bör försök med olika former av enkönade grupper i speciella sammanhang fortsätta. Sådan verksamhet kan bidra till att öka kunskaperna om och erfarenheterna av hur undervisningen bör utformas för att motsvara både flickors och pojkars respektive kvinnors och mäns förutsättningar och intressen.

Fortsatt arbete

Regeringen har givit Skolverket i uppdrag att följa och utvärdera jämställdheten i skolan. Skolverket utarbetar för närvarande på grundval av regeringens uppdrag en strategi för jämställdhetsfrågorna och driver ett övergripande projekt som syftar till att bl. a. följa utvecklingen av jämställdheten i skolan och särskilt bevaka att jämställdhetsaspekter tas upp i samband med utvärderings- och utvecklingsarbete inom Skolverket. Regeringen följer detta arbete med stort intresse.

Regeringen har tillsatt en kommitté, Skolkommittén (U 1995:04, dir. 1995:19), med uppdrag att belysa det inre arbetet i det offentliga skolväsendet för barn och ungdomar och att föreslå åtgärder för att stimulera den pedagogiska utvecklingen. Direktiven för kommitténs arbete anknyter i hög grad till vad som sägs i propositionen Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet (prop. 1994/95:164, bet. 1994/95:UbU18, rskr. 1994/95:405) om vikten av att den svenska skolan ger pojkar och flickor, kvinnor och män, en likvärdig utbildning oavsett kön och att verksamheten i skolan bör bygga på kunskap om både likheter och olikheter i kvinnors och mäns livserfarenheter. Kommittén skall således belysa det inre arbetet i skolan, bl.a. ur ett jämställdhetsperspektiv. Kommittén lämnar sin slutrapport den sista november 1997.

Den parlamentariska kommitté (U 1994:02, dir. 1994:29, tilläggsdir. 1994:128), som tillsatts för att följa den pågående utvecklingen av den nya kursutformade gymnasieskolan, har också uppgiften att belysa hur flickors och pojkars lika rätt till utbildning och möjligheter i gymnasieskolan främjas. Kommittén skall vara verksam till och med juni 1997. Den skall årligen

redovisa sina bedömningar.

Forskning har visat att det brister i kvalitén på undervisningen i de naturvetenskapliga ämnena, särskilt i grundskolans lägre årskurser. Detta missgynnar framför allt flickor. Åtgärder har under en följd av år vidtagits för att förändra undervisningen i både naturvetenskap och teknik i syfte att öka framför allt flickors intresse för dessa ämnen.

Sedan år 1985 har riksdagen anvisat särskilda medel till kommunerna för att anordna sommarkurser för flickor i teknik. Andra exempel på åtgärder är de följande:

- Sedan höstterminen 1992 anordnas vid universitet och högskolor behörighetsgivande förutbildning – s.k. basår – för studerande utan tillräcklig behörighet för högskolestudier inom naturvetenskap och teknik. Syftet är att bredda rekryteringsunderlaget till dessa utbildningar. Ett särskilt mål är att stimulera kvinnor att söka sig till dessa utbildningar. Läsåret 1996/97 uppgår antalet basårsplatser i högskolan till 3 400. Från och med läsåret 1995/96 ges denna utbildning även inom den kommunala vuxenutbildningen där antalet basårsplatser läsåret 1996/97 uppgår till 4 000.
- Försök med fortbildning pågår vid Teknik- och naturvetenskapliga centrum av grund- och gymnasieskolelärare som behöver stärka sina kunskaper i teknik- och naturvetenskap.
- Nationella centrum i kemi vid Stockholms universitet och i fysik vid Lunds universitet startades under år 1994. Ytterligare ett centrum, i teknik vid Linköpings universitet, startades år 1996. Centrumen har till uppgift att stimulera och utveckla grund- och gymnasieskolans undervisning i ämnena i fråga.
- På regeringens uppdrag bedriver Skolverket och Högskoleverket sedan år 1993 ett femårigt projekt kallat Naturvetenskap och teknik (NOT). (Se avsnittet om högre utbildning och forskning.)

Vuxenutbildningssatsningen

I samband med den s.k. sysselsättningspropositionen (prop. 1995/96:222, bet. 1995/96:FiU 15, rskr. 1995/96:307) beslöt riksdagen i juli i år att en femårig vuxenutbildningssatsning skall genomföras med början den 1 juli 1997 och att särskilda statliga medel skall fördelas till kommunerna för detta ändamål.

Satsningen kan få en särskilt betydelsefull roll för kvinnor och män i yrken och branscher som drabbas av konjunktur- och strukturförändringar, t.ex. inom kontor, vård och tillverkningsindustri.

Utbildningssatsningen kan också aktivt bidra till att bryta den könsmissiga snedfördelningen på arbetsmarknaden.

I propositionen framhålls vikten av att söka okonventionella lösningar när det gäller formerna för utbildningen. I det sammanhanget betonas att särskild hänsyn måste tas till kvinnors och mäns olika arbets- och livssituation.

Högre utbildning och forskning

I enlighet med regeringens princip för arbetet med jämställdhetsfrågor – mainstreaming (se avsnitt III) – genomsyras politiken för högre utbildning och forskning av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet inom den högre utbildningen och forskningen är inte endast en rättvisefråga, utan en demokratisk fråga och en kvalitetsfråga. Universiteten och högskolorna har därför ett ansvar för att vidta åtgärder syftande till en jämnare könsfördelning såväl horisontellt (dvs. till att motverka en uppdelning i kvinnliga respektive manliga ämnesområden) som vertikalt (dvs. att skapa en jämnare könsfördelning på samtliga nivåer) vid det egna lärosätet. Samtidigt med ett sådant långsiktigt förändringsarbete krävs särskilda åtgärder för att påskynda utvecklingen mot jämställdhet mellan kvinnor och män. Här redogörs för dessa särskilda åtgärder.

Regeringen har i enlighet med vad som föreslagits i propositionen Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet (prop. 1994/95:164, bet. 1994/95:UbU18, rskr. 1994/95:405) fördelat medel för att inrätta 30 professurer och 73 forskarassistenttjänster för underrepresenterat kön. Vidare har via Högskoleverket 30 miljoner kronor fördelats för att öka antalet doktorandtjänster som innehas av kvinnor. Medlen är beräknade att finansiera cirka 120 tjänster.

Perioden närmast efter doktorsexamen är den tidpunkt när många kvinnliga doktorer lämnar den akademiska världen. För att stimulera fler kvinnor att fortsätta sin forskarkarriär och meritera sig internationellt har regeringen under hösten 1995 fördelat sammanlagt 14 miljoner kronor till Humanistisk-samhällsvetenskapliga, Medicinska, Naturvetenskapliga och Teknikvetenskapliga forskningsråden för postdoktorala stipendier för kvinnliga forskare.

Råden har vidare anvisats 7,5 miljoner kronor under budgetåret 1994/95 och 11,25 miljoner kronor under budgetåret 1995/96 för gästprofessurer för kvinnliga forskare. Gästprofessurer ger goda möjligheter att inlemma framstående internationella forskare i svensk forskningsmiljö. Särskilt inom området som har få svenska kvinnliga forskare kan gästprofessurer innebära inspiration för kvinnor att söka sig till området i fråga.

De forskningsfinansierande organen kan spela en central roll i jämställdhetsarbetet på forskningsområdet. FRN och forskningsråden under Utbildningsdepartementet, Skogs- och jordbrukets forskningsråd (SJFR) samt Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR) har sedan juli 1995 enligt sina instruktioner i uppgift att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

För att främja jämställdhetsarbetet generellt har regeringen vidare genomfört förändringar i högskoleförordningens regler (SFS 1993:100) om befordringsgrunder för lärare. Förändringarna tydliggör att det vid behov är tillåtet med positiv särbehandling till förmån för underrepresenterat kön. Vidare har en bestämmelse införts om att båda könen skall vara representerade i tjänsteförslagsnämnderna samt att båda könen skall vara

representerade bland de sakkunniga om inte synnerliga skäl finns. Dessutom har en regel införts om krav på redovisning av hur tjänsteförslagsnämnderna har beaktat jämställdhetsaspekten vid bedömningen. Regeringen har även fört in en skyldighet för universitet och högskolor att verka för att studenter inte utsätts för sexuella trakasserier.

I syfte att förbättra det statistiska underlaget på utbildningsområdet när det gäller könsaspekten har regeringen förtydligat och kompletterat förordningen (1993:1153, ändrad 1994:1094) om redovisning av studier m.m. vid universitet och högskolor.

Den 1 juli 1995 bildades Högskoleverket som enligt sin instruktion inom sitt verksamhetsområde skall främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Stora resurser satsas på utbyggnad av högskolans naturvetenskapliga och tekniska utbildningar. För att klara expansionen med bibehållen kvalitet är det väsentligt att rekryteringsunderlaget breddas, så att bl.a. antalet kvinnliga studenter ökar. Regeringen har vidtagit flera åtgärder för att stimulera ungdomars, och i synnerhet unga kvinnors, intresse för naturvetenskap och teknik.

NOT-projektet är som tidigare nämnts ett femårigt projekt som Högskoleverket och Skolverket bedriver på regeringens uppdrag. Projektet drivs i samarbete med skolor, högskolor och övriga samhället och syftar till att stimulera intresset för naturvetenskap och teknik. Till skillnad från tidigare rekryteringskampanjer riktar sig projektet inte direkt till elever utan till den omgivande vuxenvärlden, särskilt utbildningssystemet. En av grundtankarna bakom projektet är att det för en allsidig utveckling behövs fler kvinnor inom dessa ämnen. För att rekrytera fler elever i allmänhet och kvinnor i synnerhet bör utbildningarnas innehåll och uppläggning förändras.

Rådet för grundläggande högskoleutbildning, som numera är en del av Högskoleverket, bereder ärenden som avser att främja och stödja insatser för att utveckla den grundläggande högskoleutbildningens kvalitet och pedagogiska förnyelse. Inom ramen för ett uppdrag från regeringen att öka rekryteringen av kvinnliga studenter till tekniska och naturvetenskapliga utbildningar har rådet för åren 1992/93 – 1994/95 i nationell konkurrens fördelat medel, till fem projekt. Trots att det ännu är för tidigt att utvärdera resultaten är ökningen av andelen kvinnliga studerande till de berörda utbildningsprogrammen över förväntan.

Regeringen har under våren 1996 givit Linköpings universitet i uppdrag att i samverkan med andra universitet och högskolor genomföra ett treårigt projekt syftande till förnyelse av ingenjers- och civilingenjersutbildningarna. Linköpings universitet bör därvid främja ett nationellt erfarenhetsutbyte inom området. I uppdraget betonas särskilt vikten av att andelen kvinnliga studerande ökar och av att samtliga studenter bibringas kunskaper om dels de hinder som kvinnor inom mansdominerade yrken möter i form av omvärldens attityder, dels insikter om fördelarna med en jämnare könsfördelning.

Andra åtgärder är, som tidigare har nämnts, den behörighetsgivande förutbildningen (s.k. basår) samt den tidsbegränsade möjligheten att studera

naturvetenskap eller teknik med särskilt studiestöd (s.k. NT-svux). Riksdagen beslutade våren 1993 efter förslag i propositionen Forskning för kunskap och framsteg (prop. 1992/93:170, bet. UbU 1992/93:15, rskr. 1992/93:388) att medel skulle anvisas under perioden 1993/94 – 1995/96 för jämställdhetsåtgärder inom universitet och högskolor. Ansökningar om medel har kommit in från universitet och högskolor. Regeringen har för budgetåren 1994/95 – 1995/96 fördelat drygt sju respektive nio miljoner kronor.

Fortsatt arbete

I propositionen Forskning och samhälle (prop. 1996/97:5) lägger regeringen flera förslag för att i ökad utsträckning främja forskning med ett genusperspektiv. Finansieringen av förslagen behandlas i budgetpropositionen (prop. 1996/97:1, UO 16). Här redogörs kort för dessa förslag.

– 18 tjänster, varav sex professurer, med inriktning mot genusforskning inrättas i ämnena litteraturvetenskap, sociologi, informationsteknologi, folkhälsovetenskap, fysikundervisningens didaktik samt människa-maskin. Regeringen föreslår att 10 miljoner avsätts för ändamålet.

– Ett resurstillskott om 4,9 miljoner föreslås för att inrätta ett nytt tema, tema Genus, vid Linköpings universitet.

– Ett sekretariat med uppgift att utreda, skapa opinion, stimulera, dokumentera och informera om genusforskning föreslås inrättas. En resursförstärkning om 5 miljoner kronor tillförs Göteborgs universitet för detta ändamål.

– Vidare föreslås att centrum/forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning ges höjda bidrag. Utöver de åtta centrum som hittills fått särskilt stöd ges bidrag även till Jämställdhetscentrum i Karlstad. Regeringen föreslår att sammanlagt 8,4 miljoner kronor anvisas för dessa centrum.

Regeringen anser att Kvinnohistoriska samlingarna i Göteborg har goda förutsättningar att vara ett nationellt ansvarsbibliotek för kvinno-, mans- och genusforskning. Regeringen föreslår därför i 1997 års budgetproposition att 0,5 miljoner kronor anvisas för detta ändamål.

Berörda universitet och högskolor åläggs i sina utbildningsuppdrag att öka andelen kvinnliga studenter inom naturvetenskapliga och tekniska utbildningar och att öka andelen manliga studenter inom lärar- och vårdutbildningar.

Universitet och högskolor skall tillse att lärarna ges lämplig pedagogisk utbildning, i vilken skall ingå ökade kunskaper om jämställdhet. Lärosätena skall i sina årsredovisningar rapportera vilka åtgärder de har vidtagit och Högskoleverket skall utvärdera lärosätenas insatser.

Regeringen har tillkallat en särskild utredare som skall föreslå en förändrad tjänsteorganisation för lärare vid statliga universitet och högskolor (dir. 1996:3). I direktiven till utredaren understryks att förslaget skall främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Uppdraget skall redovisas i början av december 1996. Efter remissbehandling avser regeringen att presentera en

proposition om hithörande frågor under våren 1997. I denna proposition kommer regeringen även att närmare beskriva det system som skall införas med rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Målen aviserades i den tidigare nämnda propositionen om jämställdhet inom utbildningsområdet.

8 Socialpolitik

Inledning

Inom socialpolitikens område ryms en rad frågor som är viktiga från jämställdhetssynpunkt. Det gäller exempelvis frågor om föräldrapenning och föräldraledighet, barnomsorg, kvinnors och mäns hälsa, kvinnor och män med funktionshinder och äldreomsorg. Eftersom åtgärder inom dessa områden kan slå olika för kvinnor och män, är det betydelsefullt att analysera vilken effekt olika förslag får ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ett familje- och jämställdhetspolitiskt mål är att båda föräldrarna skall kunna förena förvärvsarbete med ett aktivt föräldraskap. Ett delat ansvar för barn och hem mellan föräldrarna torde – förutom att det gagnar jämställdheten – leda till att barns behov av en nära relation till båda sina föräldrar bättre kan tillgodoses. De medel som framförallt används för att uppnå regeringens strävanden inom detta område är föräldraförsäkringen och den utbyggda barnomsorgen.

Åtgärder inom hälso- och sjukvården är också viktiga från jämställdhetssynpunkt, eftersom det finns uppenbara skillnader mellan kvinnors och mäns hälsa. Kvinnor har exempelvis ett högre ohälsotal än män samtidigt som de i genomsnitt lever längre än män. Kunskaperna är dock bristfälliga när det gäller de faktorer som skiljer kvinnors och mäns hälsa, delvis beroende på att en stor del av den forskning som bedrivs och den statistik som produceras saknar ett könsperspektiv. Bristerna gäller inte minst i fråga om personer med funktionshinder. Forskning visar dock att det finns skillnader mellan könen när det gäller såväl upplevelsen av funktionsnedsättningen som den faktiska tillgången på vård och service. Signaler tyder även på att funktionshindrade kvinnor har en mer eftersatt situation än funktionshindrade män.

Inom äldreomsorgen finns det också skillnader mellan kvinnor och män i fråga om hälsa och sjuklighet. En mycket viktig aspekt i detta sammanhang är att kvinnors behov är större än mäns, eftersom kvinnor har en högre genomsnittsålder.

Socialdepartementet kommer att sätta i gång ett utvecklingsprogram för att, med hjälp av myndigheter och andra viktiga aktörer, förankra ett jämställdhetsperspektiv inom departementets hela verksamhetsområde. Genom att analysera förslag och verksamhet ur båda könen perspektiv kommer verksamheten att kunna berikas och effektiviseras.

Föräldraförsäkring

Föräldraförsäkringen, liksom rätten att vara ledig för vård av sjukt barn, har byggts ut steg för steg under en följd av år. Betydelsefulla regeländringar i syfte att öka fäderns uttag av föräldraledighet har genomförts under första delen av mandatperioden. Några av dessa förändringar har varit nödvändiga med hänsyn till statens finanser.

Den 1 januari 1995 togs ett viktigt steg när det gäller att främja fäderns uttag av föräldraledighet genom införandet av en s.k. pappamånad i föräldraförsäkringen. En annan viktig förändring från attitydpåverkande synpunkt var introduktionen av en principiell likadelning av rätten till föräldrapenningsdagar mellan föräldrarna, med möjlighet att överlåta den del av denna rätt som inte utgör pappa- respektive mammamånad till den andra föräldern. Vidare togs det s.k. vårdnadsbidraget bort och de 90 garantidagarna återinfördes.

Som ett led i saneringen av statens dåliga finanser reducerades dessutom, fr.o.m. den 1 januari 1995, ersättningsnivån i föräldraförsäkringen från 90 till 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI), utom för de 60 dagar som utgör pappa- respektive mammamånad. Slutligen infördes möjligheten för en förälder att överlåta rätten till tillfällig föräldrapenning till en person som i stället för föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda barnet.

Den 1 juli 1995 togs de två s.k. kontaktdagarna bort med hänsyn till statens finanser. Härigenom försvann rätten till föräldrapenning under två dagar per år och förälder – mellan barnets 4:e och 12:e födelsedag – som kunde tas ut i samband med besök på barnets daghem, skola eller fritidsgård.

Nästa förändring i föräldraförsäkringen kom den 1 januari 1996, då ersättningsnivåerna sänktes till 85 procent av SGI för pappa- och mammamånaderna respektive 75 procent av SGI för de övriga 300 dagarna. Ersättningsnivån för de 90 garantidagarna förblev dock oförändrad med 60 kronor per dag. Också den tillfälliga föräldrapenningen sänktes till 75 procent av SGI.

Som ett led i den fortsatta saneringen av statens finanser har regeringen föreslagit en sänkning av ersättningen för pappa- respektive mammamånaden från 85 till 75 procent av SGI fr.o.m. den 1 januari 1997 (prop. 1995/96:150, bet. 1995/96:FiU10, rskr. 1995/96:304). Riksdagen har ställt sig bakom förslaget. Regeringen har emellertid även aviserat ett förslag om en generell höjning av ersättningsnivån i föräldraförsäkringen till 80 procent av SGI år 1998.

Föräldrapenningen utnyttjas till största delen av mödrar, även om antalet fäder som utnyttjar denna möjlighet har ökat något sett ur ett längre tidsperspektiv. Statistik från Riksförsäkringsverket (RFV) visar att fäderna tog ut 11,4 procent av det totala antalet föräldrapenningsdagar år 1994. Som en jämförelse kan nämnas att fäderns andel av antalet ersatta dagar år 1985 låg på

omkring 6 procent. År 1995 minskade emellertid fädernas andel till 9,7 procent. En förklaring till minskningen kan, enligt RFV, vara att möjligheten att ta ut föräldrapenning under semester försvann den 1 januari 1995. Vidare kan den stora ökningen av fädernas uttag av föräldrapenning under sommaren 1994 åtminstone delvis förklaras av att de s.k. garantidagarna successivt togs bort i samband med införandet av vårdnadsbidraget den 1 juli.

RFV har gjort särstudier av hur föräldrar har tagit ut föräldrapenning för barn födda i januari 1994 respektive 1995. Studierna visar att omkring 50 procent av papporna till barnen födda i januari 1995 tog ut åtminstone någon dag (i genomsnitt 41 dagar) under barnets första levnadsår. För barn födda i januari 1994 låg motsvarande siffra på omkring 30 procent (i genomsnitt 58 dagar). Fler pappor har alltså använt möjligheten att vara hemma med sina barn under deras första levnadsår, även om antalet uttagna dagar har minskat. Ökningen av andelen föräldralediga pappor är, enligt RFV, bl.a. en följd av de informationsinsatser som gjorts av försäkringskassorna. Införandet av den s.k. pappamånaden den 1 januari 1995 är en annan trolig förklaring, även om effekterna av pappamånaden inte kan redovisas fullt ut förrän tidigast år 2004 på grund av att föräldrapenningsdagarna kan tas ut till dess barnet fyllt åtta år.

Mäns andel av försäkrade personer som uppburit tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn låg år 1995 på drygt 39 procent, vilket innebär att en viss minskning har skett under en tioårsperiod. De tio s.k. pappadagarna, vilka ger rätt till tio dagar med tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse, utnyttjas flitigt. Omkring 79 procent av de nyblivna papporna år 1995 tog ut sådana dagar, jämfört med 83 procent år 1986. Pappor tar i genomsnitt ut drygt nio av de tio dagarna.

Inom RFV pågår en utveckling för att förbättra redovisningen av statistik om föräldraförsäkringen. Myndigheten fick i regleringsbrevet för budgetåret 1994/95 i uppdrag att precisera vilka ytterligare åtgärder som kommer att vidtas respektive kan vidtas för att förbättra och utveckla sådan statistik. Redovisning av uppdraget lämnades i augusti 1995 i rapporten Förbättringar av statistiken på föräldraförsäkringens område (RFV redovisar 1995:16). Regeringen har för avsikt att fortsätta uppföljningen av RFV:s arbete med att utveckla denna statistik.

Angående insatser för att öka fädernas uttag av föräldraledighet m.m., se avsnitt II.2.

Barnomsorg

Sedan den 1 januari 1994 har varje kommun en lagstadgad skyldighet att erbjuda förskoleverksamhet för barn som har fyllt ett år men inte har uppnått skolpliktig ålder, samt skolbarnomsorg för barn till och med 12 år som är inskrivna i grundskolan. Syftet med denna reglering är att underlätta för båda föräldrarna att kunna förvärvsarbeta. Tillgänglig statistik visar att andelen små barn inom barnomsorgen ökar. I slutet av år 1995 hade 72 procent av förskolebarnen mellan ett och sex år barnomsorgsplats. Ett år tidigare låg siffran på 67 procent. Den största ökningen under år 1995 skedde vid fritidshem där antalet inskrivna barn ökade med 18 procent, delvis beroende på förändringarna i kommunernas verksamheter för sexåringar.

År 1995 gav regeringen Socialstyrelsen i uppdrag att fortsätta sitt jämställdhetsarbete inom barnomsorgen. Myndigheten skall härvid bygga vidare på tidigare kunskaper och erfarenheter från liknande arbete. Inriktningen av den nya projektverksamheten – Får pojkar och flickor samma chans? – är bl.a. att öka intresset för och medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos personal inom barnomsorgen, samt att öka kunskaperna om jämställdhet i den pedagogiska verksamheten och om vuxnas betydelse som förebilder för barn. Regeringen ställde 2 miljoner kronor till Socialstyrelsens förfogande för att genomföra verksamheten, varav minst 1,5 miljoner kronor efter ansökan skall fördelas till kommuner och högskolor som vill delta i utvecklingsarbetet. Projekt där högskola och kommun samverkar skall särskilt prioriteras. Projektverksamheten skall vara avslutad senast den 31 december 1997. Högskolorna har tidigare beviljats projektmedel för att utveckla kurser i jämställdhetsfrågor i förskolläro- och fritidspedagogutbildningarna.

Om åtgärder för att stimulera fler män att arbeta inom skola och barnomsorg, se avsnitt II.2.

Hälsa

Svenskarnas hälsa är mycket god i ett internationellt perspektiv. Men inom landet finns det stora skillnader i hälsa och levnadsförhållanden mellan olika socioekonomiska grupper – liksom mellan kvinnor och män. Vissa uppgifter tyder dessutom på att dessa skillnader ökar. Unga kvinnor med kort utbildning, låg lön och monotont arbete utan inflytande är en grupp vars hälsosituation tycks försämrats. Trots att kvinnor har ett högre ohälsotal än män har de en högre genomsnittlig levnadsålder än män. År 1995 var exempelvis mäns medellivslängd 76,2 år och kvinnors 80,1 år.

Mäns hälsa har i jämförelse med kvinnors ägnats mycket uppmärksamhet inom den medicinska forskningen, forskningen om arbetsmiljö etc. Att forskningsresultat som enbart baseras på män antas vara relevanta för kvinnor kan givetvis försvåra förståelsen av orsakssammanhang. I propositionen (1993/94:147) om jämställdhetspolitiken framhöll den dåvarande regeringen att särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att öka kunskaperna om kvinnors

hälsa, inte minst inom ramen för läkarutbildningen. Under hösten 1995 anslog regeringen därför 1,5 miljoner kronor till de medicinska fakulteterna för utveckling av kurser i kvinnors hälsa och jämställdhetskunskap. Syftet är att kurserna på sikt skall ingå som en del av läkarutbildningen.

Inom Folkhälsoinstitutets särskilda program Kvinnors hälsa pågår ett utvecklingsarbete som syftar till att få in ett kvinnoperspektiv i folkhälsoarbetet. Särskilda insatser görs på områdena tobak, alkohol och droger, skador, allergi, mat och motion.

Inom Kvinnors Hälsa beviljades under 1994–95 medel till lokala och regionala utvecklingsprojekt som bl.a. rör kvinnor och stress, självhjälp och invandrade kvinnor. Projekten skall avrapporteras under hösten 1996. Särskilda insatser för att hjälpa unga kvinnor har vidare genomförts. Bland annat har olika yrkesgrupper som arbetar med unga människor fått utbildning om ätstörningar, rökning, alkohol och narkotika. Under 1996 påbörjades vidare en satsning på personal med höga ohälsotal inom landstingens hälso- och sjukvård samt inom den sociala omsorgen i kommunerna. Folkhälsoinstitutet genomför sitt arbete, som beräknas pågå under tre år, i samarbete med andra intressenter på området.

Under hösten 1994 tillsatte regeringen en utredning om bemötandet av kvinnor och män inom hälso- och sjukvården. Utredningen har bl.a. haft i uppdrag att kartlägga hur kvinnor och män bemöts och behandlas inom hälso- och sjukvården samt att analysera vilka effekter bemötandet kan få vid vård och behandling. Betänkandet Jämställd vård – Olika vård på lika villkor (SOU 1996:133) överlämnades till regeringen i augusti 1996. Utredningen presenterar en rad förslag som rör patientens ställning, forskning, utbildning, tillsyn, uppföljning och utvärdering samt sjukvårdshuvudmännens ansvarsområden. Bland annat föreslås en ökad integrering av genusperspektivet inom medicinsk forskning, omvårdnadsforskning samt hälso- och sjukvårdsforskning. Vidare betonas vikten av att könsspecifika kunskaper om hälsa och sjukvård integreras i utbildningen och fortbildningen av läkare och annan vårdpersonal. Utredningen föreslår vidare att Höskoleverket i sin pågående utvärdering av läkarutbildningen även granskar hur könsperspektivet tas upp i olika faser av utbildningen. Man föreslår också att nya kunskaper med ett könsperspektiv skall genereras vid regionala kunskaps- och FoU-centra. Förslagen kommer inom kort att sändas ut på remiss, för att sedan bli föremål för beredning inom regeringskansliet.

Funktionshinder

Under de senaste åren har forskning om funktionshinder visat att det finns skillnader mellan könen när det gäller upplevelsen av funktionsnedsättningen och den faktiska tillgången på stöd och service. Fler kvinnor än män anser att de behöver mer praktisk daglig hjälp än vad de nu får. Kvinnor tycks vidare inte ha samma möjligheter som män att utnyttja teknikutvecklingen på hjälpmedelsområdet. Då signaler tyder på att kvinnor har en mer eftersatt

situation än män, finns det ett behov av att få en bild av kvinnors villkor på olika samhällsområden samt en uppfattning om på vilka områden kunskapen kan förbättras. Möjligheterna att få en bättre könsuppdelad statistik på området bör också ses över.

Regeringen har vidtagit en rad åtgärder för att få en klarare bild av funktionshindrade kvinnors situation på olika områden. Medel har bl.a. avsatts från Allmänna arvsfonden för praktiskt utvecklingsarbete inom området kvinnor och handikapp. Resultaten av ett antal projekt med denna inriktning har presenterats i en nyligen utkommen skrift med titeln Kvinnor i rörelse. Medel från Allmänna arvsfonden kommer även fortsättningsvis att avsättas för utvecklingsprojekt med syfte att förbättra situationen för kvinnor med funktionshinder.

Stimulansbidrag för perioden 1994–1997 har avsatts till olika projekt som syftar till att utveckla habiliterings- och rehabiliteringsinsatserna för personer med funktionshinder. Medel har även avsatts för att stimulera utvecklingen på hjälpmedelsområdet. Det pågår inom dessa områden olika projekt för att stärka kvinnors rehabiliteringsmöjligheter och tillgång till hjälpmedel.

Inom ramen för Valfärdsprojektet har ett antal studier påbörjats under 1995/96 för att öka kunskapen om levnadsförhållandena för kvinnor med funktionshinder samt att få reda på vilka skillnader som finns i fråga om livsvillkor för kvinnor och män. Resultaten av dessa studier kommer att presenteras i bokform under hösten 1996.

Enligt regleringsbrevet för Handikappombudsmannen för budgetåret 1995/96 skall bl.a. frågor som rör kvinnor med funktionshinder prioriteras i myndighetens verksamhet. I Handikappombudsmannens rapport till regeringen år 1995 behandlas bl.a. de problem och behov som föreligger när det gäller statistiken på området. Regeringen kommer att lägga stor vikt vid uppföljningen av de resultat i fråga om kvinnor med funktionshinder som Handikappombudsmannen redovisat i sin rapport. Det gäller särskilt arbetet med att göra den officiella statistiken könsuppdelad och analyserad.

Äldreomsorg

Kvinnor lever i genomsnitt längre än män. År 1995 låg kvinnors och mäns medellivslängd på 80,1 respektive 76,2 år. Medellivslängden fortsätter att öka, och år 2010 beräknas män i genomsnitt bli 77,7 år och kvinnor 82,1 år. Variationen i medellivslängd är en förklaring till att kvinnors behov är större än mäns inom äldreomsorgen, såväl i särskilda boendeformer som inom hemtjänsten. Vid årskiftet 1995/96 utgjorde kvinnorna 65 procent av det totala antalet personer som beviljades hemtjänst. Samtidigt var nära 70 procent av boende i särskilda boendeformer kvinnor.

På anhörigområdet är det vanligt att äldre makar vårdar varandra. Bland "yngre äldre" vårdar män i lika hög grad sina fruar som tvärtom. När det gäller de riktigt gamla står oftast kvinnliga anhöriga – döttrar och svärdöttrar – för merparten av omsorgen och omvårdnaden, medan manliga anhöriga

mer hjälper till på det praktiska planet. I årets budgetproposition föreslås ett särskilt bidrag på 7,5 miljoner kronor för utveckling av metoder för stöd till anhöriga. Detta regeringsinitiativ kan särskilt sägas komma kvinnor till del genom att det ofta är kvinnor som utför tunga omsorgsuppgifter.

9 Ungdomsfrågor m.m.

Regeringens ungdomspolitik syftar till att anlägga ett ungdomsperspektiv på allmänna åtgärder inom olika sektorer, utifrån ungdomars behov och livssituation. Då det finns skillnader mellan flickors och pojkars situation på områden som utbildning, arbetsmarknad, fritid osv. är det viktigt att ungdomspolitiken, liksom alla andra politikområden, genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. (Om makt och inflytande se avsnitt II.1, om arbetsmarknad se avsnitt II.5, om utbildning se avsnitt II.7.)

Regeringen beslutade i maj 1995 att tillsätta en särskild utredare med uppgift att kartlägga fritidsverksamheten för kvinnor respektive män samt att analysera fördelningen av de offentliga resurserna ur ett jämställdhetsperspektiv. Fritidsutredningen lämnade sitt betänkande *Fritid i förändring – om kön och fördelning av fritidsresurser* (SOU 1996:3) i början av 1996. Utredningen visar bl.a. att stat och kommun satsar mer pengar på idrott än på kultur, mer på anläggningar än på fritidsgårdar. Eftersom pojkar i högre utsträckning än flickor idrottar på anläggningar och flickor i högre utsträckning än pojkar söker sig till kultur och fritidsgårdarnas öppna verksamhet, blir följden att stat och kommun satsar mer på pojkar än på flickor. I betänkandet presenteras ett antal förslag som kan leda till en mer jämställd fritid. Bland förslagen kan nämnas särskilda riktlinjer för jämställdhet i statlig och kommunal fritidspolitik, resurser till forskning om kvinnors och flickors fritid, samt resurser för lokal utveckling av nyskapande kultur- och fritidsverksamhet som utgår från flickors behov och där invandrarflickors situation särskilt uppmärksammas. Betänkandet har remissbehandlats och sammanställning av remissvaren pågår inom Inrikesdepartementet.

Ungdomsstyrelsen skall främja goda uppväxtvillkor för ungdomar och verka för att unga människor görs delaktiga i samhällsutvecklingen. Myndigheten beviljades särskilda medel för projektet *Stärka flickor i föreningslivet*, som syftade till att ta reda på vad flickor vill göra inom föreningslivet och om föreningslivets traditionella arbetssätt passar flickor. Fritidsutredningen visade bl.a. att det fortfarande finns behov av särskilda satsningar för flickor och regeringen har därför beräknat ytterligare medel för detta ändamål för budgetåret 1997. Från och med budgetåret 1995/96 skall vidare Ungdomsstyrelsens redovisning av medlemsantalet i de ungdomsorganisationer som får grundbidrag vara uppdelat efter kön och ålder. I regleringsbrevet för budgetåret 1995/96 gav regeringen Ungdomsstyrelsen i uppdrag att lämna en fördjupad redovisning av ungdomars

uppväxtvillkor. En sådan redovisning skedde i rapporten Krokig väg till vuxen. Ungdomsrapporten 1996, som lämnades till regeringen i maj 1996. Ungdomars uppväxtvillkor redovisas genomgående ur ett könsperspektiv i rapporten.

Ungdomsstyrelsen har även fått regeringens uppdrag att under budgetåret 1995/96 fördela 8 miljoner kronor från Allmänna arvsfonden till stöd för projekt som syftar till att stärka ungdomars möjlighet att påverka lokalsamhällets utveckling.

I syfte att stärka flickors självkänsla och skapa förutsättningar för att deras behov och resurser särskilt uppmärksammas inom föreningslivet fördelades under budgetåret 1994/95, efter ansökan hos regeringen, drygt 900 000 kronor från Allmänna arvsfonden till en rad olika projekt, t.ex. Stiftelsen Kvinnoforum, Tjejverksamheten "Flingorna" på Fryshuset, Nacka missionsförsamling, Ungdomsföreningen LIFE i Göteborg och Föreningen Markan i Hässleholm.

Som ett led i Europarådets handlingsplan för bekämpning av rasism, främlingsfientlighet, antisemitism och intolerans beslutade regeringen år 1994 om en ungdomskampanj med temat Ungdom mot rasism. Med flickor från Rinkeby och Kungsholmen i Stockholm bildades kampanjens tjejprojekt i syfte att öka kunskapen om flickors särskilda erfarenheter samt möjligheter att delta i arbetet för en ökad förståelse mellan svenskar med olika etnisk tillhörighet.

10 Idrottsfrågor

I Riksidrottsförbundets (RF) jämställdhetsplan från 1989 sägs bl.a. att idrotten skall vara jämställd när det nya seklet börjar. På riksidrottsmötet (RIM) i november 1995 presenterades en utvärdering av jämställdhetsplanen där det bl.a. konstateras att de delmål om jämställdhet som skulle uppnås under 1995 inte hade uppnåtts. För att påskynda jämställdhetsarbetet fattade RIM därför beslut om vissa stadageändringar som bl.a. innebär att olika idrottsorganisationer åläggs att garantera representation från båda könen i vissa stadgereglerade organ. I sin anslagsframställan för åren 1996/97 säger RF att man avser att fokusera bl.a. jämställd idrott.

Regeringen är angelägen att statens stöd till idrotten används för att påskynda utvecklingen mot jämställdhet mellan kvinnor och män. Idrottsrörelsen bör därför särskilt uppmärksamma jämställdhetsaspekten när det statliga stödet används. Regeringen kommer senare i dag att bemyndiga ansvarigt statsråd att tillkalla en parlamentarisk kommitté, Stöd till idrotten (dir. In 1996:84), med uppdrag att utvärdera befintliga mål samt att föreslå nya och tydligare mål för statens stöd till idrotten. Kommittén skall redovisa sitt uppdrag senast under december 1997. Det är regeringens förhoppning att de fortsatta ansträngningarna inom Riksidrottsförbundet,

fram till riksidsrötsstämman år 1997 och den parlamentariska kommitténs förslag, skall göra att förbundets övergripande mål i jämställdhetsplanen från år 1989 – att idrotten skall vara jämställd när det nya seklet börjar – uppnås.

11 Jämställdhet inom försvaret m.m.

Sedan ett antal år pågår ett aktivt jämställdhetsarbete inom totalförsvaret och freds räddningstjänsten. Detta jämställdhetsarbete är framförallt inriktat på att genom olika åtgärder underlätta för kvinnor att delta på samma villkor som män, samt att öka antalet kvinnor inom respektive område. Regeringen ställer sig bakom de förslag till att öka antalet kvinnor i försvaret som framkommit i försvarsmaktplan 97 och förutsätter att man inom totalförsvaret, liksom inom freds räddningstjänsten, fortsätter sitt aktiva jämställdhetsarbete.

Totalförsvaret

För att öka antalet kvinnliga officerare har bl.a. ändringar gjorts i officersförordningen (1994:882) som innebär slopade ålderskrav till nivåhöjande officersutbildning samt att befordran till en högre militär grad kan ske i direkt anslutning till genomförd nivåhöjande utbildning med godkända betyg. Dessa ändringar medför att familjebildning minskar i betydelse som hinder för karriär inom officersyrket, något som annars drabbar kvinnor i högre utsträckning än män.

Regeringen föreslår ett antal åtgärder för att öka andelen kvinnliga officerare i propositionerna Totalförsvaret i förnyelse (prop. 1995/96:12) samt Totalförsvaret i förnyelse – Etapp 2 (prop. 1996/97:4). För att få fler kvinnor till officershögskolorna bör man exempelvis se över de fysiska kraven till olika befattningar samt kriterierna i övrigt vid antagningen. En kvinnlig representant bör finnas i varje antagningsnämnd. Nätverk för kvinnliga officerare bör få administrativt och ekonomiskt stöd från Försvarsmakten. Distansundervisningen bör utökas för att underlätta vidareutbildning. Åtgärder bör slutligen vidtas för att öka informationen om möjligheten för kvinnor att genomgå pliktutbildning. Detta kan ske på olika sätt, t.ex. genom reklam i tidningar och etermedier samt genom information i skolor.

I april 1995 genomförde Försvarsdepartementet en konferens för kvinnliga officerare och aspiranter i syfte att ge tillfälle för kvinnorna att träffas och utbyta erfarenheter samt att föreslå åtgärder för att öka antalet kvinnliga officerare. Senare under året gjorde departementet en enkätundersökning för att ta till vara kvinnliga officerares erfarenheter och idéer. I februari 1996 skickades en likalydande enkät till ett antal slumpvis utvalda manliga officerare. Resultatet från dessa enkätundersökningar visar att manliga och kvinnliga officerare har olika upplevelser och synpunkter i en rad frågor som

gäller villkor och förändringar av det militära försvaret. Enkätresultatet har varit ett av underlagen i regeringens arbete med höstens proposition om totalförsvaret.

Enligt Försvarmaktens jämställdhetspolicy skall alla föräldrar kunna ta ut lagstadgad föräldraledighet. Vidare skall föräldrar som båda är anställda inom försvarmakten samtidigt kunna delta i övningsverksamhet, då så är nödvändigt. Dessutom sägs att man avser att ge fortsatt stöd till mentorskap som ett sätt att stödja såväl kvinnor som män och samtidigt ta till vara erfarenheter och kunskaper. Inom Försvarmakten pågår även ett projekt – Den Kreativa Olikheten – för att ta till vara kulturella olikheter – manlig/kvinnlig, civil/militär, gammal/ung – genom utbildning i kvinnligt och manligt beteende. Regeringen vill fortsätta att prioritera detta projekt.

Den 1 juli 1995 öppnades en möjlighet för kvinnor att på samma villkor som män fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning (Lag (1994:1810) respektive Förordning (1995:240) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning). I förhållande till vad som gällde tidigare innebär den nya lagstiftningen förändringar i två hänseenden. Dels kan en kvinna fullgöra värnplikt även om hon inte har för avsikt att bli officer eller blir klassad som befälslämplig och dels är en kvinna som har skrivits in för utbildning bunden av samma lagstadgade plikt som en man i motsvarande situation.

Fredsräddningstjänsten

Mot bakgrund av att det i dag inom fredsräddningstjänsten finns kvinnliga brandingenjörer och deltidbrandmän – men inga heltidsbrandmän – håller Statens räddningsverk på med en studie av vilka hinder som finns för kvinnor inom yrket. Med utgångspunkt från denna studie avser Räddningsverket att föreslå åtgärder för att möjliggöra rekrytering av kvinnor. Två projekt är knutna till studien. Det ena är ett uppdrag till Försvarets forskningsanstalt (FOA) att anpassa utrustning, materiel och metoder för kvinnor. Det andra projektet avser översättning till svenska av en amerikansk handbok om olika förslag som syftar till att göra det möjligt att rekrytera kvinnor till räddningstjänsten. Inom Räddningsverket avser man vidare att granska förhållandet att den nya lagen om totalförsvarsplikt inte tycks ha inneburit att fler kvinnor visat intresse för att genomföra tjänstgöring som totalförsvarspliktig med civilplikt inom räddningstjänsten.

III NYA FORMER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Inledning

Sverige har under en lång följd av år haft både en politisk och en administrativ organisation på central nivå för att utveckla jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsministern samordnar jämställdhetsfrågorna i regeringen och formar jämställdhetspolitiken. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män berör alla delar av samhället är målet att jämställdhetsfrågor skall ingå som en del i alla politikområden och att alla statsråd tar ansvar för jämställdhetsfrågorna inom sina respektive ansvarsområden.

Vi har kommit långt i Sverige när det gäller att skapa lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män, inte minst på det formella planet. Jämställdhet mellan kvinnor och män finns inskrivet i grundlagen. Sedan 1980 regleras jämställdhetsfrågor i arbetslivet i jämställdhetslagen. På några samhällsområden, bl.a. inom skolan, högskolan och inom socialförsäkringens område, beaktas också jämställdhetsaspekten inom ramen för gällande lagstiftning. Jämställdhetsombudsmannen ser till att jämställdhetslagen följs.

För att komma längre också när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män i praktiken har olika arbetsformer prövats. Strategier har upprättats för regeringens konkreta jämställdhetsarbete både i ett långt och ett kort perspektiv. I tre särpropositioner (prop. 1987/88:105, bet. AU 1987/88:17, rskr. 1987/88:364 och UbU 1987/88:34, rskr. 1987/88:365, prop. 1990/91:113, bet. AU 1990/91:17, rskr. 1990/91:288, prop. 1993/94:147, bet. AU 1993/94:17, rskr. 1993/94:290) och årligen i budgetpropositionen har centrala initiativ och andra insatser på jämställdhetsområdet redovisats. År 1995 lämnades också propositionen Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet (prop. 1994/95:164, bet. 1994/95:UbU 18, rskr. 1994/95:405).

I regeringskansliet finns sedan början av 1980-talet en särskild enhet som bistår jämställdhetsministern i arbetet att samordna och utveckla jämställdhetsarbetet. Enheten har bl.a. till uppgift att i förväg granska alla förslag ur ett jämställdhetsperspektiv innan regeringen fattar beslut.

Sedan mitten av 1980-talet har regeringen också årligen avsatt särskilda medel i budgetpropositionen för att pröva nya metoder och modeller i jämställdhetsarbetet. Dessa medel har främst använts för att stödja regional och lokal utveckling på jämställdhetsområdet.

För att motverka brister i jämställdhet och den obalans som råder i fördelningen av makt och resurser mellan kvinnor och män har insatser främst riktats mot att förbättra kvinnors villkor. Det har hittills medfört att jämställdhetsfrågor i första hand uppfattas som en angelägenhet för kvinnor och inte för män eller för samhället i sin helhet. De åtgärder som vidtagits för att stärka kvinnors ställning och öka deras inflytande har i huvudsak varit sidoordnade och genomförts utöver ordinarie verksamhet. Inte sällan görs insatserna i form av projekt som på olika sätt finansieras med tillfälligt avsatta, ofta utifrån kommande resurser. Syftet med sådana sidoordnade projekt har både varit att öka kvinnornas resurser och kunskaper på olika

områden och att pröva och utforma nya arbetssätt och organisationsformer som bättre tar tillvara och utvecklar också kvinnors resurser. Erfarenheter visar att även om viss projektverksamhet övergått i mer reguljära former har den ordinarie verksamheten inom de myndigheter, företag och organisationer som drivit projekten inte påverkats i någon större utsträckning.

Kvinno- och jämställdhetsforskningen har under de senaste åren bidragit till att öka kunskapen om orsaker och mekanismer bakom den segregering och hierarkisering som fortfarande råder i samhället, med män i överordnad och kvinnor i underordnad ställning. Det har tillsammans med hittills vunna erfarenheter på jämställdhetspolitikens område lett till en starkare prioritering av att jämställdhetsarbetet inriktas på förändring av de strukturer i samhället, både formella och informella, som bidrar till att upprätthålla eller förstärka en negativ könsuppdelning och den ojämna maktfördelning som råder både mellan grupper av kvinnor och män och mellan enskilda.

I propositionen Delad makt – delat ansvar (prop. 1993/94:147) gjorde den dåvarande regeringen bedömningen att jämställdhetsarbetet borde kompletteras och breddas med utgångspunkt i ett synsätt som i ökad utsträckning beaktar det ojämna maktförhållandet mellan könen och kvinnors och mäns skilda villkor på olika samhällsområden.

Ett nytt arbetssätt

Vid regeringens tillträde hösten 1994 framhölls i regeringsförklaringen att statsministerns ställföreträdare skulle ha övergripande ansvar för att i förväg granska regeringens politik och säkerställa att den skulle bidra till jämställdhet i arbetsliv och samhällsliv. En delegation (S 1994:1) för jämställdhet mellan kvinnor och män tillkallades.

Genom en sådan organisation av jämställdhetsarbetet markerades att jämställdhetspolitiken inte kan utformas isolerad från andra politikområden utan skall ingå som en naturlig del när mål sätts upp på skilda områden i samhället och när uppföljning och utvärdering genomförs. Minst lika viktigt är det att ett jämställdhetsperspektiv finns med när analyser och konsekvensbeskrivningar genomförs i beredningen av förslag till reformer och andra förändringar.

Att på detta sätt införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden kallas med en internationell term *mainstreaming*. Detta arbetssätt har också under det senaste året lyfts fram i det internationella jämställdhetssamarbetet. (Se vidare avsnitt IV.)

Mainstreaming kan översättas med att införliva ett jämställdhetsperspektiv i huvudfåran inom varje politikområde. Det innebär att jämställdhetsfrågor inte kan behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv skall ingå som en självklar del i allt arbete. Den engelska termen används för att poängtera att det inte bara handlar om att kompensera de brister som råder för ettdera könet på något område eller att

integrera kvinnors frågor i strukturer som byggts upp enligt manliga normer. Det handlar istället om ett helt nytt synsätt. Gamla strukturer skall förändras och nya byggas utifrån analyser av de olika villkor som råder för kvinnor och män. Konsekvensbeskrivningar av hur förslag till förändringar kan tänkas utfalla för kvinnor respektive män skall genomföras på alla områden och ligga till grund för beslut.

Mainstreaming skall leda till att könsperspektivet tydliggörs och beaktas inom alla delar av regeringens arbete och i statliga verk och myndigheter. Syftet är att ett sådant integrerat arbetssätt skall påskynda utvecklingen mot jämställdhet. Inte minst viktigt är att fler aktörer tar ansvar för jämställdhetsfrågor och verkar för att de jämställdhetspolitiska målen uppfylls. Genom att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla områden och på alla nivåer i den statliga verksamheten kommer kvinnor och män att involveras i jämställdhetsarbetet i sina ordinarie arbetsuppgifter. Detta kommer bl. a. att leda till ökad kunskap på området hos många.

En grundläggande förutsättning för att det ovan beskrivna arbetssättet skall omsättas i praktiken är att den högsta politiska ledningen har en stark och uttalad vilja att driva på och utveckla arbetet för nå de jämställdhetspolitiska målen.

En annan viktig förutsättning är att det finns tillräcklig kunskap i alla departement, statliga verk och myndigheter om målen för jämställdhetspolitiken och om de villkor som råder för kvinnor och män på olika områden. Detta gäller särskilt ledningen som har en nyckelroll när det gäller uppgiften att införliva ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Handläggare och experter behöver tillräckliga kunskaper för att kunna sätta de politiska målen inom sina arbetsområden i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Vidare krävs, åtminstone initialt, ett systematiskt, organiserat arbete på såväl central som regional och lokal nivå för att ett nytt arbetssätt för jämställdhetsarbetet skall få genomslag. Modeller och metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv behöver utvecklas. Inte minst gäller det att utveckla rutiner och arbetssätt som säkerställer att jämställdhetsfrågorna beaktas i löpande planerings- och uppföljningsarbete inom olika områden.

Regeringen har utformat det strategiska arbetet för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden utifrån följande utgångspunkter:

- Förhållanden för kvinnor respektive män måste synliggöras på alla områden.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett kunskapsområde. Inom många myndigheter, företag och organisationer saknas tillräckliga kunskaper hos ledningen och andra i ansvarig ställning för att pröva verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Nya arbetssätt och metoder behöver utvecklas för att införliva jämställd

hetsfrågor i det dagliga politiska och administrativa arbetet.

- Systematisk uppföljning av arbetet med att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden behövs för att samla erfarenheter och kunna bedöma behovet av utvecklingsinsatser.
- För att kunna motverka den ojämna fördelningen av makt och resurser mellan kvinnor och män bör det alltså avsättas resurser för särskilda jämställdhetsåtgärder på prioriterade områden. Projekt och utvecklingsarbete behövs för att påskynda utvecklingen mot jämställdhet och för att utveckla metoder som kan användas för att på sikt säkerställa att jämställdhetsfrågor införlivas i ordinarie verksamhet. Inte minst viktigt är det att utveckla metoder för att kunna följa upp hur jämställdhetsarbetet fortlöpande utvecklas sedan det blivit en integrerad del i olika verksamheter.

Insatser på central nivå

För att *synliggöra förhållanden för kvinnor respektive män* i det utredningsmaterial som ligger till grund för regeringsförslag på olika områden beslutade regeringen i november 1994 om allmänna direktiv (dir. 1994:124) till samtliga kommittéer och särskilda utredare att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser. Det är riktlinjer om att förslag som läggs fram skall innehålla en analys och redovisning av de jämställdhetspolitiska konsekvenserna. Sådana konsekvensbeskrivningar och analyser är en förutsättning för att regeringen skall kunna bedöma effekterna av reformförslag och andra förändringar ur ett jämställdhetsperspektiv. Regeringen kommer under år 1997 att göra en samlad bedömning av vilka effekter beslutet om detta direktiv fått.

För att kunna genomföra könsspecifika analyser måste tillgänglig statistik och annat faktamaterial vara könsuppdelat. Statistiska centralbyrån (SCB) har ett särskilt program för jämställdhetsstatistik. Inom programmet utvecklas kontinuerligt metoder för att kunna presentera statistik på olika samhällsområden uppdelad på kvinnor och män. Bland annat ges skriften På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet regelbundet ut. Den senaste utgåvan kom i juni 1996. För att tillgodose samhällets behov av könsuppdelad statistik har regeringen beslutat om ett tillägg i instruktionen (1994:1108) för SCB om att all officiell individbaserad statistik skall vara könsuppdelad när inte särskilda skäl talar däremot.

För att *öka kunskaperna* om mål och metoder i jämställdhetsarbetet har regeringen anordnat särskilda utbildningstillfällen för chefer inom regeringskansliet och för myndighetschefer. Sedan hösten 1994 har utbildning anordnats för statsråd, statssekreterare, pressekreterare samt politiskt sakkunniga. Vidare har landshövdingar, biskopar, rektorer för

universitet och högskolor, myndighetschefer samt chefer i Arbetsmarknadsverket deltagit i utbildningen. Utbildningstillfällen anordnas fortlöpande för nyckelgrupper inom regeringskansliet och i centrala statliga verk och myndigheter. Utbildning kommer med början i november 1996 att fortlöpande anordnas också för alla nya ordförande och huvudsekreterare i utredningar och kommittéer.

För att bidra till att kunskaper i jämställdhet ökar på alla nivåer i samhället och bland anställda både i privat och offentlig sektor har regeringen vid flera tillfällen lämnat projektstöd för utveckling av kurser i jämställdhet. Bland annat har universitet och högskolor beviljats medel för att utveckla kurser eller avsnitt i kurser som skall ingå som en del av den grundläggande högskoleutbildningen inom olika ämnesområden. Exempel som kan nämnas är lärarutbildningen, förskolläro- och fritidsledarutbildningen och läkarutbildningen. Vidare har särskilda resurser tillförts Socialstyrelsen för att myndigheten genom projektverksamhet skall öka kunskaperna om jämställdhet i det pedagogiska arbetet inom barnomsorgen. (Se vidare avsnitt II 8.)

Under åren 1994 och 1995 genomförde Jämställdhetsarbetares förening i samarbete med Stockholms universitet en pilotkurs på grundnivå (20 poäng) i jämställdhetskunskap. Utbildningen riktade sig i första hand till dem som i sitt arbete har ett samordningsansvar för jämställdhetsfrågor. Utvärderingen av pilotkursen var mycket positiv och utbildningen eller delar av den planeras kunna genomföras under läsåret 1996/97 både i Stockholm och på andra orter i landet. Kortare eller längre kurser med motsvarande innehåll har också utvecklats vid andra universitet och ingår nu i kursutbudet.

Regeringen ser arbetet som pågår vid universitet och högskolor för att utveckla och integrera kurser och delkurser om jämställdhetsfrågor i olika utbildningsområden som ett viktigt medel i arbetet med att införliva ett jämställdhetsperspektiv i olika verksamheter.

Inom regeringskansliet har ledningen på varje departement ansvaret för att *utveckla metoder och arbetssätt* som leder till att ett jämställdhetsperspektiv integreras i all verksamhet. Jämställdhetsenheten, som sorterar under jämställdhetsministern, har en samordnande, rådgivande och pådrivande roll gentemot departementen. Jämställdhetsenheten har även uppgiften att granska t.ex. förslag till propositioner, utredningsdirektiv och tillsättningar av ledamöter i statliga styrelser och kommittéer ur jämställdhetssynpunkt, innan regeringen fattar beslut. Genom ett sådant förfarande medverkar enheten till att säkerställa att jämställdhetsaspekten beaktas i regeringens beslutsunderlag på alla områden där det är relevant.

Hösten 1994 tillkallade den dåvarande jämställdhetsministern en expert till jämställdhetsdelegationen med uppgiften att stödja departementen i deras arbete att utveckla och förbättra metoderna för jämställdhetsarbetet. Syftet var också att öka kunskaperna om jämställdhetsfrågor bland chefer och handläggare. Hittills har ungdomsenheten på Inrikesdepartementet, Arbetsmarknadsdepartementet och Justitiedepartementet fått sådant

expertstöd. Expertinsatsen har framför allt handlat om att i olika situationer precisera och omsätta de övergripande riktlinjer som gäller på jämställdhetsområdet till praktisk handling. Arbetet har utgått från aktuella problem och frågor i de olika departementen och från tjänstemännens aktuella arbetsuppgifter. De praktiska resultaten hittills är bl. a. att statistikindelningen i några fall ändrats, att nya aspekter lagts till pågående arbeten och att vissa utbildningsbehov identifierats.

Genom de förändrade styrformerna, med en tydligare inriktning mot mål och resultatstyrning, har regeringen ökade möjligheter att styra och följa utfallet av hur resurserna fördelas mellan kvinnor och män. Såväl statliga verk och myndigheter som organisationer och andra som får statligt finansiellt stöd kan uppmanas att redovisa hur verksamheten utfaller ur jämställdhetssynpunkt. Jämställdhetsmål kan fastställas i olika styrdokument som t. ex. instruktioner till myndigheter, regleringsbrev, regler för vissa anslag eller bidrag eller andra särskilda regeringsbeslut. Dessutom kan särskilda uppdrag ges för att främja jämställdhet. Resultaten kan sedan följas upp i årsredovisningen eller i form av särskild utvärdering. Här ges några exempel på hur jämställdhetsfrågor har behandlats i olika styrdokument.

I samband med budgetförslag om statens stöd till idrotten har regering och riksdag under de senaste åren särskilt uppmärksammat jämställdhetsarbetet inom idrottsrörelsen. I regleringsbrevet för innevarande budgetår uppmanas Riksidrottsstyrelsen att snarast till regeringen redogöra för utvärderingen av ett genomfört jämställdhetspolitiskt program. Vidare anges att om inte målen i programmet nåtts skall styrelsen föreslå ytterligare åtgärder. Särskilt skall kriterierna för hur statsbidraget fördelas uppmärksammas.

I instruktionen för forskningsråden och Forskningsrådsnämnden finns infört ålägganden om att främja jämställdhet.

I regleringsbrevet till universitet och högskolor för innevarande budgetår anges bl.a. att de i sin verksamhet skall sträva efter att öka antalet kvinnliga lärare/forskare. Vidare skall särskilda insatser göras för att stimulera kvinnliga doktorander vid tekniska och matematisk-naturvetenskapliga fakulteter att delta i forskarutbildning i samverkan med näringslivet.

Som ytterligare ett exempel kan nämnas att Kulturdepartementet i regleringsbrev för 1995/96 föreskrivit att Statens kulturråd skall redogöra för sin bidragsgivning med avseende på eventuella skillnader mellan kvinnor och män. I samma beslut har i verksamhetsmålen för Konstnärsnämnden angivits att nämnden skall bredda bevakningen av konstnärernas ekonomiska och sociala situation, varvid skillnader mellan kvinnliga och manliga konstnärer skall uppmärksammas.

Som exempel på särskilt uppdrag kan nämnas att regeringen uppdragit åt Boverket att studera markanvändning, bebyggelse och rumslig utveckling ur ett jämställdhetsperspektiv. Boverket har redovisat uppdraget i en rapport Hela Samhället. Jämställdhetsaspekter på fysisk planering som överlämnades till Inrikesdepartementet i oktober 1996. Ärendet bereds för närvarande inom departementet.

Alla departement ansvarar för *uppföljning och utvärdering* av insatserna på jämställdhetsområdet på samma sätt som de ansvarar för uppföljning inom övriga politikområden. På jämställdhetsområdet handlar uppföljningen t.ex. om hur jämställdhetsperspektivet får genomslag inom departementets olika sakområden, vilka resultat som uppnåtts, hur analyser och jämställdhetspolitiska konsekvenser redovisas i de betänkanden och rapporter som lämnats av särskilda utredare eller kommittéer samt hur könsfördelningen är bland ledamöter i statliga styrelser och kommittéer.

För att jämställdhetsministern skall få en bild av regeringens samlade jämställdhetsarbete och kunskap om behovet av ytterligare insatser inom jämställdhetspolitiken har dennas statssekreterare regelbundet möten med alla statssekreterare. Inför budgetarbetet anordnas särskilda statssekreterarträffar om jämställdhetsfrågor i varje departement. I dialogen med departementen diskuteras bl.a. mål, metoder och arbetsformer för jämställdhetsarbetet, särskilda frågor med anknytning till jämställdhet inför budgetarbetet och hur jämställdhetsanalyser genomförs. Fördelningen av kvinnor och män i beslutande organ och på ledande befattningar i departement och myndigheter tas också upp.

En sådan kontinuerlig kontakt med departementen är av stort värde i arbetet att samordna och vidareutveckla metoderna för jämställdhetsarbetet i regeringskansliet.

Inom ramen för regeringens anslag UO14C2 Särskilda jämställdhetsåtgärder görs fortlöpande *särskilda satsningar* för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Regeringen anser det angeläget att det arbete som pågår för att införliva jämställdhetsfrågor i ordinarie verksamhet kompletteras med möjligheten att genom särskilda insatser driva på utvecklingen på angelägna områden. Ett sådant område är att öka kvinnors makt och inflytande. Regeringen prioriterar också insatser för att underlätta för män att ta ut sin del av föräldraledigheten. Andra exempel på särskilda satsningar är projektstöd till högskolorna för att öka kunskaperna hos blivande läkare om kvinnors hälsa, ett projekt om jämställdhetsarbete i kommunerna och projektstöd för att utveckla ett jämställt arbetssätt inom barnomsorgen.

Insatser på regional nivå

För att förverkliga målen för jämställdhetspolitiken krävs ett sammanhållet, strategiskt arbete på alla nivåer i samhället. De nationella målen måste omsättas och förankras på såväl regional som lokal nivå.

Länsstyrelserna har sedan mitten av 1980-talet både genom centrala initiativ och genom egna prioriteringar vidtagit en rad åtgärder inom utbildnings-, arbetsmarknads- och regionalpolitikens områden för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Framförallt har insatser gjorts för att förändra och förbättra kvinnors villkor i arbetsliv och utbildningssystem.

Från och med budgetåret 1994/95 gavs länsstyrelsen ett vidgat ansvar att

samordna och utveckla jämställdhetsarbetet i regionen. Särskilda medel avsattes för en länsexpert för jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsexperten skall vara ett stöd för länsstyrelsens ledning i dess ansvar att bedriva ett initierande, kunskapsuppbyggande, stödjande och uppföljande jämställdhetsarbete. Jämställdhetsexperten skall också vara en kunskapsresurs för andra länsexperter och medverka till att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i länsstyrelsens sakområden.

Länsstyrelsen har på motsvarande sätt som regeringen uppgiften att utveckla metoder och modeller för att inom sitt ansvarsområde säkerställa att åtgärder och förslag analyseras ur jämställdhetssynpunkt. Den strategi som länsstyrelserna redovisat till regeringen för sitt utåtriktade jämställdhetsarbete den 1 oktober 1996 har här stor betydelse.

Av länsstyrelsernas årsredovisningar för budgetåret 1994/95 framgår tydligt att tillsättandet av en länsexpert för jämställdhetsfrågor medfört att jämställdhetsfrågorna lyfts fram på olika sakområden och att alla länsstyrelser har ett målinriktat jämställdhetsarbete.

Som tidigare nämnts i avsnitt II 6. Närings- och regionalpolitik har särskilda resurscentra för kvinnor byggts upp i så gott som alla län. Syftet är att särskilt uppmärksamma kvinnorna som en resurs i den regionala utvecklingen. Hittills är erfarenheterna av verksamheten i de regionala och lokala resurscentra relativt begränsade.

Regeringen följer kontinuerligt utvecklingen av jämställdhetsarbetet i länen.

Insatser på lokal nivå

På den lokala nivån har många kommuner och landsting i projekt och genom utvecklingsarbete prövat olika vägar att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Flest insatser har riktats till kvinnor och handlat om att öka kvinnors makt och inflytande i samhället och att stärka deras ställning på arbetsmarknaden. Projekt har också genomförts för att underlätta för män att vara föräldralediga.

Under en femårsperiod, 1989 – 1993, genomfördes ett s.k. pilotprojekt i de tre kommunerna Bengtsfors, Södertälje och Umeå i syfte att öka kunskaperna om hur jämställda villkor för kvinnor och män kan uppnås genom en samordning av insatser inom alla politikområden. Projektverksamheten har kontinuerligt utvärderats i ett antal delrapporter. En slutrapport skall lämnas till regeringen i december 1996.

Det är på den lokala nivån som jämställdhet mellan kvinnor och män kommer till konkreta uttryck. Relationerna mellan könen utvecklas i familjen, i skolan, på arbetsplatsen, i lokala organisationer och i närsamhället i övrigt. Mot den bakgrunden har kommunerna ett stort ansvar för att ge ramar som underlättar och påskyndar utvecklingen mot jämställdhet.

Kommunerna är arbetsgivare för över 700 000 anställda, varav 80 procent

är kvinnor. Förutom sitt arbetsgivaransvar har kommunerna ansvar för samhällsplanering, lokal utveckling, skola samt omsorg och service som möjliggör kvinnors och mäns förvärvsarbete. Alla dessa verksamheter har central betydelse för jämställdhetsfrågor. Kommunen har också ansvar för jämställdhetsfrågor i sin roll som demokratisk organisation.

Kvinnornas andel i kommunalpolitiken har ökat betydligt. De nyvalda kvinnorna uttrycker en stark vilja till förändring både när det gäller formen för det politiska arbetet och politikens innehåll. Det är en positiv kraft som måste tas tillvara. Nya förhållningssätt bör därför utvecklas så att både kvinnors och mäns kompetens och engagemang kan påverka utvecklingen.

Utvärderingen av pilotkommunprojektet visar att det i de tre deltagande kommunerna inte funnits ett övergripande, samordnat jämställdhetsarbete, varken inom den verksamhet som riktas mot kommuninvånarna eller för det interna arbetet bland de anställda. Jämställdhetsprojekt inom enskilda förvaltningar eller områden har inte lett till att kommunerna har utvecklat en samlad strategi. Vidare visar utvärderingen att det som är avgörande för om jämställdhetsfrågan integreras i beslut och planering är att både den politiska ledningen och de högsta chefstjänstemännen har en uttalad positiv hållning till jämställdhetsfrågan och att de tar ett tydligt ansvar för jämställdhetsarbetet i organisationen. Det kan t.ex. handla om att anställa eller utse personer med särskild kompetens på jämställdhetsområdet som extra resurs i organisationen.

Kvinnor dominerar bland de anställda men de har underordnade positioner. De få chefstjänstemän som finns på den högsta nivån är i de flesta fall män. Utvecklingen i de tre pilotkommunerna, Bengtsfors, Södertälje och Umeå, visar tydligt att viljan att driva ett jämställdhetsarbete är beroende av chefers kunskap och intresse. Om manliga chefer på den högsta nivån har en avvisande eller neutral inställning till jämställdhet påverkas underställda chefer negativt oavsett om de är kvinnor eller män. Det omvända gäller också.

Trots motstånd bland kommunens chefstjänstemän får jämställdhetsfrågan ökad legitimitet i en kommun om kvinnor innehar tunga politiska poster. Regeringens insatser och uppföljning av insatserna har också haft stor betydelse för legitimiteten av pilotkommunernas jämställdhetsarbete. Det har vidare haft stor betydelse att jämställdhetsarbete pågått på olika nivåer och i olika delar av kommunernas verksamhet under projektiden och att det funnits en fungerande "jämställdhetsapparat", dvs. en projektledare/-jämställdhetshandläggare och jämställdhetsombud.

Bland annat mot bakgrund av erfarenheterna från pilotkommunprojektet anser regeringen att det är synnerligen angeläget att jämställdhetsfrågorna lyfts fram på ett tydligare sätt i alla delar av den kommunala verksamheten och att framförallt den politiska och den verkställande ledningen ställer krav på att allt förändringsarbete skall analyseras och följas upp ur ett jämställdhetsperspektiv.

För att stimulera ett brett utvecklingsarbete som skall leda till att ett

jämställdhetsperspektiv införlivas i alla politikområden i kommunerna beviljade regeringen hösten 1995 Svenska Kommunförbundet 2 miljoner kronor för ett tvåårigt projekt. Avsikten med projektet är att ta fram ny kunskap och praktiska exempel på vad jämställdhet inom olika verksamhetsområden (t.ex. samhällsplanering, barnomsorg) innebär och hur man kan införliva ett jämställdhetsperspektiv i såväl den politiska som i den administrativa beslutsprocessen.

Svenska Kommunförbundets programberedning Kommunerna och Jämställdheten som leder projektet har i en första fas av sitt arbete inventerat forsknings- och utredningsmaterial samt initierat ny forskning med genusperspektiv inom de kommunala verksamhetsområdena barnomsorg, skola, äldreomsorg, individ- och familjeomsorg, kultur- och fritidsverksamhet, miljö och samhällsplanering. Beredningen har också utarbetat en metod, kallad 3 R, som tillämpas när sakpolitiska områden skall analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet går nu in i sin andra fas – att med kunskapsmaterialet som grund pröva och vidareutveckla metoder för att kunna göra en jämställdhetsanalys av den kommunala verksamheten. I ett projekt, kallat JÄMKOM, kommer beredningen tillsammans med nio kommunala nämnder att analysera var och hur i beslutsprocessen en jämställdhetsanalys bör göras. Vidare ingår i projektet att undersöka varje nämnds sakpolitiska område ur ett jämställdhetsperspektiv. I en slutfas kommer sedan kunskaper och erfarenheter att spridas till alla kommuner.

Fortsatt arbete

Jämställdhetsfrågor skall ingå i det ordinarie planerings- och uppföljningsarbetet. Detta låter sig inte göras med några enkla medel. Det är ett arbete på lång sikt som kräver politisk vilja och ett systematiskt, tålmodigt arbete. Det kräver också kunskap och insikt om maktstrukturerna i samhället och om bakomliggande orsaker till att kvinnor och män lever under olika villkor.

Regeringen kommer att avsätta resurser för att fortsätta det arbete som påbörjats med att utveckla arbetssätt och metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden på central, regional och lokal nivå.

IV DET INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSARBETET

I följande avsnitt redogörs för jämställdhetsarbetet inom Europeiska Unionen, Norden, FN, Europarådet och OECD. En redogörelse lämnas om erfarenheterna av FN:s kvinnokonferens i Peking samt om hur arbetet i Sverige fortskrider när det gäller genomförandet av de åtaganden som gjordes vid konferensen.

1. Europeiska Unionen

Samarbetet i Ministerrådet

Ministerrådet (arbetsmarknads- och socialrådet) har sedan Sveriges medlemskap den 1 januari 1995 behandlat ett flertal ärenden som rör jämställdhet mellan kvinnor och män. Under år 1995 kom arbetet att koncentreras kring olika förberedelser inför FN:s kvinnokonferens i Peking (se nedan). Därutöver fattade ministerrådet beslut om ett medelfristigt handlingsprogram för jämställdhet för åren 1996–2000. Tidigare handlingsprogram för jämställdhet inom EU har beslutats av kommissionen, varför rådets beslut kan ses som en väsentlig ambitionshöjning och ett förstärkt politiskt åtagande för jämställdhet.

Programmet syftar främst till erfarenhetsutbyte, spridande av goda exempel i jämställdhetsarbetet och stöd till projekt. De områden som skall prioriteras i projektverksamheten är bl.a. jämställdhet på arbetsmarknaden och i ekonomin, förvärvsarbete och föräldraskap, kvinnors inflytande och förbättrade möjligheter för kvinnor att utnyttja sina rättigheter enligt EG-rätten på jämställdhetsområdet. Modeller och metoder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv på alla politikområden (mainstreaming) är ett av programmets huvudsyften.

Programmets budget är 30 miljoner ecu, vilket innebär oförändrat anslag i förhållande till det förra programmet. I en bilaga till beslutet om programmet beklagade ett flertal medlemsländer, däribland Sverige, att det inte hade varit möjligt att enas om en höjning av budgeten för programmet.

En styrkommitté under rådet bestående av representanter från medlemsländerna har inrättats för att följa tillämpningen av jämställdhetsprogrammet och för att fatta beslut om de projekt som skall beviljas medel med anledning av programmet. Av de 643 ansökningar som kommit in, beslutade kommittén i september 1996 att bevilja medel till 69 projekt. Av dessa var tre svenska. Flera svenska aktörer deltar även som samarbetspartners i projekt som initieras av andra medlemsländer. En ny ansökningsomgång planeras till år 1997.

Under 1995 fattade rådet också beslut om en resolution om en balanserad fördelning av kvinnor och män i beslutsfattandet. Resolutionen uppmanar medlemsländerna att prioritera en ökad kvinnorepresentation.

Arbetsmarknadens parter på Europeanivå träffade samma år kollektivavtal om föräldraledighet i enlighet med den procedur som föreskrivs i det till det sociala protokollet fogade avtalet om socialpolitik. Kollektivavtalet, som bl.a. föreskriver att vardera föräldern skall ha rätt till tre månaders föräldraledighet, är det första som träffats med anledning av Maastrichtfördraget och får därför ses som en stor framgång. Det innebär också ett genombrott i Europa för en politik som utgår från att båda föräldrarna har ansvar för barnen. Avtalet har kodifierats genom rådets beslut om direktiv 96/34/EG.

Under 1995 antog rådet även en resolution om kvinnor och media som lyfter fram mediernas roll i opinionsbildningen på jämställdhetsområdet – med beaktande av nationell tryck- och yttrandefrihet. Behandlingen av denna fråga i rådet, dels i resolutionen, dels i en rekommendation om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen, som för närvarande är under utarbetande (se nedan), var inte utan problem för vissa medlemsländer, däribland Sverige. Problemen föranleddes av förslag till skrivningar som utgick från uppfattningen att medlemsländerna skulle åta sig att styra innehållet i media för att på så sätt se till att den bild av kvinnor som presenteras i media är realistisk. Sedan resolutionstexten bearbetats kunde dock Sverige ställa sig bakom förslaget.

Som ett led i uppföljningen av FN:s kvinnokonferens i Peking (se nedan) har rådet (utvecklingsrådet) även antagit en resolution om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i EU:s biståndspolitik och en arbetsgrupp inom EU, med experter från medlemsländerna, arbetar nu med konkreta förslag till hur resolutionen skall uppfyllas.

Ett flertal ärenden bereds för beslut i ministerrådet under hösten 1996 och framöver. Det gäller den tidigare nämnda rekommendationen om kvinnor och män i beslutsprocessen som innebär en vidareutveckling av den under 1995 antagna resolutionen i samma ämne. Det gäller också ett förslag till resolution om jämställdhet mellan kvinnor och män i strukturfonderna.

På lagstiftningssidan finns för närvarande flera förslag från kommissionen. Ett behandlar ändringar i rådets direktiv 76/207 EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Förslaget till ändring (KOM (96) 93 slutlig), är föranlett av EG-domstolens dom om positiv särbehandling i mål C 450/93 Eckhard Kalanke mot Freie Hansestadt, Bremen, och syftar till att klarlägga att sådan särbehandling, i den mån den inte strider mot EG-rätten, är tillåten.

Frågan om positiv särbehandling är angelägen för Sverige. Det är, från svenska utgångspunkter, av stor betydelse att slå fast att positiv särbehandling fullt ut är förenlig med likabehandlingsprincipen och att alla former av sådan särbehandling är tillåten, om medlemslandet så önskar. Sverige har, som framgått ovan, även föreslagit fördragsändringar med denna innebörd vid regeringskonferensen.

Ett förslag till direktiv (KOM (96) 340 slutlig) om fördelningen av bevisbördan i mål om könsdiskriminering kommer också att behandlas av

rådsarbetsgruppen för sociala frågor under hösten, sedan arbetsmarknadens parter på Europainivå i enlighet med konsultationsproceduren i avtalet om socialpolitik inte kunnat enas om kollektivavtal i frågor som rör bevisbördan. Ett liknande förslag behandlades senast år 1988 i rådet men enighet kunde inte uppnås. Avsikten är nu att söka anta ett direktiv i dessa frågor med stöd av Maastrichtfördragets avtal om socialpolitik (artikel 3).

Kommissionen har också föreslagit en ändring i rådets direktiv 86/378 EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Förslaget till ändring (KOM (95) 186 slutlig) är föranledd bl.a. av domstolens dom i målet 262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group. Även detta förslag bereds under hösten för beslut i ministerrådet.

Slutligen kan nämnas att rådet under både 1995 och 1996 diskuterat uppföljningen av Pekingkonferensen. Sådana årliga diskussioner kommer att fortsätta.

Kommissionens jämställdhetsarbete

Inom kommissionen finns en jämställdhetsenhet som sorterar under generaldirektorat V. Enheten förbereder bl.a. kommissionens beslut i jämställdhetsfrågor, inklusive de som föreläggs ministerrådet för antagande. Jämställdhetsprogrammet för åren 1996–2000 utgör basen för enhetens arbete framöver. Enheten svarar också för det administrativa arbetet med nätverk och kommittéer, ger ut rapporter i aktuella ämnen och verkar på olika sätt för att föra ut information om EU:s jämställdhetsarbete.

Sverige deltar i kommissionens rådgivande kommitté för jämställdhetsfrågor i vilken ingår representanter från medlemsländerna och arbetsmarknadens parter. Kommitténs arbete under 1995 och 1996 har huvudsakligen rört behandling av frågor med anknytning till FN:s kvinnokonferens i Peking, diskussioner om utformningen av jämställdhetsprogrammet samt informations- och erfarenhetsutbyte om det arbete som bedrivs inom kommissionen och i medlemsländerna. Kommittén utgör ett värdefullt forum för idé- och informationsutbyte samt kontaktskapande.

Under våren 1996 antog kommissionen ett meddelande (KOM (96) 67 slutlig) benämnt Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser (mainstreaming). Meddelandet innehåller en redogörelse för vad som hittills uppnåtts och framtida perspektiv på gemenskapsinsatser på vissa områden. Kommissionen kommer att fortsätta arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv på alla områden inom EU. Det är ett arbete som Sverige fäster stor vikt vid och söker driva på. Den inom kommissionen bildade jämställdhetsgruppen, vilken leds av kommissionens ordförande Jaques Santer och i vilken ingår ett antal kommissionärer, bl.a. den svenska kommissionären Anita Gradin, har en viktig uppgift i arbetet med att införliva ett jämställdhetsperspektiv på alla områden inom kommissionen.

Kommissionen har utsett generaldirektorat V till "pilotdirektorat" för jämställdhetsfrågor. Vissa administrativa rutiner har också skapats för att samordna jämställdhetsfrågorna inom kommissionen.

Under sommaren 1996 antog kommissionen slutligen det sedan tidigare aviserade meddelandet (KOM (66) 336 slutlig) Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet. Dokumentet är tänkt att utgöra ett stöd för medlemsländernas och arbetsmarknadsparternas arbete i dessa frågor men har inte rättslig status och kommer inte att behandlas av rådet.

Kommissionen beslutade sommaren 1996 också att inleda konsultationer med arbetsmarknadens parter på Europeanivå om frågor som rör sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enligt en utvärderingsrapport om medlemsländernas lagstiftning och arbete med dessa frågor som kommissionen nyligen publicerat återstår mycket att göra för att motverka sexuella trakasserier och syftet med samtalen med parterna är därför att diskutera hur ett arbete i dessa frågor kan intensifieras.

Under hösten 1996 kommer kommissionen att vidta vissa organisatoriska förändringar avseende de nätverk för jämställdhet som funnits en längre tid inom ett antal områden. Tanken är att koncentrera resurserna och pröva nya arbetsmetoder.

EU:s regeringskonferens

I de pågående förhandlingarna vid EU:s regeringskonferens med uppgift att undersöka vilka bestämmelser i fördraget som skall revideras, har Sverige drivit att jämställdhetsfrågorna skall finnas med på dagordningen och få en så bred och genomgripande behandling som möjligt. Bland annat bör jämställdhet mellan kvinnor och män vara ett centralt mål för hela EU och ett jämställdhetsperspektiv bör integreras på alla områden. Jämställdhetsfrågorna bör lyftas fram i ett eget kapitel i fördraget och artikel 119 bör utvidgas till att omfatta hela arbetslivet. En redovisning av Sveriges principiella inställning återfinns i regeringens skrivelse till riksdagen (skr. 1995/96:30) EU:s regeringskonferens 1996.

EU-96-kommittén har i betänkandet Jämställdheten i EU (SOU 1996:43) redovisat två expertrapporter i jämställdhetsfrågor. I den ena, EG-rätten och jämställdheten, återfinns bl.a. förslag till tänkbara fördragsmässiga förändringar på jämställdhetsområdet inför regeringskonferensen. Där finns också en uppföljning av skriften EG-domstolen och jämställdheten, En rättsfallsöversikt (Ds 1993:77), med beskrivning av aktuella domar från EG-domstolen. Den andra expertrapporten behandlar frågor om skillnader mellan kvinnors och mäns förhållningssätt till EU.

Den 3 september 1996 presenterade Sverige, vid EU:s regeringskonferens, förslag till fördragsändringar på jämställdhetsområdet. Förslaget, som fick ett förhållandevis positivt mottagande, innehåller förslag till ändringar i artiklarna 2 och 3 Romfördraget, artikel B unionsfördraget samt en

utvidgning av nuvarande artikel 119 till att omfatta även frågor om lika villkor i arbetslivet och en legal bas för samarbete på jämställdhetsområdet i stort. Det svenska förslaget innehåller också skrivningar som utgår från att likabehandlingsprincipen är förenlig med positiv särbehandling. Förslaget presenterades för riksdagens EU-nämnd den 30 augusti.

Kvinnor och män i EU:s institutioner

Sverige har gjort särskilda ansträngningar för att främja en jämn könsfördelning bland de svenskar som sedan medlemskapet fått tjänster inom EU:s institutioner. Sveriges inflytande över tjänsteställningarna inskränker sig dock till de allra högsta nivåerna, dvs. topp tjänsterna (A 1) och i någon mån även direktörstjänsterna (A 2). En närmare redovisning av organisation m.m. av det svenska EU-rekryteringsarbetet finns i regeringens skrivelse 1995/96:190 Berättelse om verksamheten i Europeiska Unionen under 1995.

I juli 1996 fanns totalt 380 svenskar anställda i EU:s institutioner, varav 289 var fast anställda och 91 temporärt anställda. Av de totalt anställda var 266 kvinnor och 114 män, av de fast anställda var 205 kvinnor och 84 män och av de temporärt anställda var 61 kvinnor och 30 män. Sverige har således fler kvinnor än män anställda i EU:s institutioner.

På A-nivå, dvs. chefer och handläggare, fanns vid samma tid 29 kvinnor och 37 män i institutionerna. Av dessa var en majoritet anställda i kommissionen, 26 kvinnor och 27 män. Värt att notera är att 6 av 10 svenskar på enhetschefstjänster i kommissionen var kvinnor per den 1 juli 1996.

Andelen kvinnor totalt i EU-kommissionen är dock fortfarande mycket låg även om vissa förbättringar har skett under de senaste två åren. Per den 1 januari 1996 uppgick andelen kvinnor på A-nivå (chefer och handläggare) i kommissionen till 15,5 procent, jämfört med 13,5 procent samma tid år 1994.

En närmare redovisning av tillgängliga uppgifter om kvinnor och män i EU:s institutioner återfinns i betänkandet Jämställdheten i EU (SOU1996:43). Sverige driver i EU bl.a. att könsuppdelad statistik i dessa frågor skall redovisas årligen.

Erfarenheter och prioriteringar framöver

Sverige har kommit långt i frågor som rör jämställdhet mellan kvinnor och män i ett EU-perspektiv. Många EU-länder efterfrågar svenska erfarenheter på jämställdhetsområdet och Sverige ses ofta som en förebild. Samtidigt kan konstateras att det finns skillnader mellan länderna både i fråga om synen på jämställdhet och på vilka metoder som bör användas i jämställdhetsarbetet. Många länder ser lagstiftning som den viktigaste metoden att åstadkomma förändringar, även på områden som ligger utanför arbetslivet, medan andra ser lagstiftning mer som ett komplement till andra typer av insatser.

Förväntningarna på det svenska medlemskapet och vad detta kan komma att innebära för EU:s jämställdhetsarbete är stora. Detta har ställt särskilda krav på svenska insatser på skilda områden.

Redan under observatörsfasen inledde därför Sverige ett aktivt arbete för att peka på behovet av att jämställdhetsfrågorna lyftes fram och integrerades i andra politikområden, inte minst på sysselsättningsområdet. De svenska ansträngningarna kulminerade vid toppmötet i Essen, då Sverige lyckades få gehör för förslaget att få in jämställdhetsfrågorna i slutdokumentet. Det var då första gången som dessa frågor togs upp vid ett toppmöte. Sverige har därefter aktivt bevakat att jämställdhetsfrågorna ingår som en naturlig del i uppföljningen av beslutet i Essen, både vad avser insatser från kommissionen och i de fleråriga sysselsättningsprogram som medlemsländerna skall upprätta.

Sverige har även arbetat aktivt med att lyfta fram vikten av en bättre könsfördelning bland de anställda i EU:s institutioner och i olika beredande organ inklusive expertgruppen. Dessa frågor har, utan tvekan, fått en större tyngd inom EU sedan Sveriges och Finlands medlemskap och ett flertal åtgärder vidtas nu inom kommissionen för att förbättra situationen.

Frågan om integrering av ett jämställdhetsperspektiv på alla områden inom EU och av alla EU:s institutioner (mainstreaming) har också lyfts fram mycket aktivt av Sverige. Inte minst gäller det under beredningen av rådets beslut om jämställdhetsprogrammet då Sverige fick gehör för förslag att detta skulle vara ett av programmets prioriterade områden.

Mainstreaming i förhållande till EU innebär bl.a. att EU:s samlade insatser på områden som utbildning, forskning, arbetsmarknad, sociala frågor m.m. skall präglas av ett jämställdhetsperspektiv och föregås av en analys av hur olika åtgärder påverkar kvinnor respektive män. Det innebär också, t.ex. i fråga om finansiering av olika insatser för jämställdhet, att medel inte bara skall avsättas från budgeten för jämställdhet utan även kunna, när det finns behov, finansieras från andra utgiftsområden.

Sverige kommer att fortsätta sina ansträngningar på de ovan nämnda områdena. Regeringen kommer också i övrigt att bidra till att ett jämställdhetsperspektiv tydliggörs i hela EU-samarbetet. Ett aktivt informellt samarbete både på politisk och på tjänstemannanivå pågår mellan Sverige och andra EU-länder. Därtill kommer regeringen under förhandlingarna vid EU:s regeringskonferens att göra särskilda ansträngningar för att jämställdhetsfrågorna skall lyftas fram i EU:s fördrag.

2. Det nordiska jämställdhetssamarbetet

Det nordiska jämställdhetssamarbetet ligger väl i linje med den svenska jämställdhetspolitiken. År 1995 antogs ett nytt nordiskt samarbetsprogram på jämställdhetsområdet för åren 1995–2000. I enlighet med Nordiska rådets rekommendation skall programmet kompletteras med en årlig handlingsplan.

Nordiska ministerrådet (NMR) kommer under de närmaste åren att koncentrera sitt jämställdhetssamarbete till verksamhet som främjar kvinnors och mäns lika tillgång till de politiska och ekonomiska beslutsprocesserna, kvinnors och mäns lika ekonomiska ställning och inflytande – inte minst i fråga om lika lön – samt ett jämställt arbetsliv. Man kommer vidare att prioritera verksamhet som dels förbättrar möjligheterna för såväl kvinnor som män att förena föräldraskap och förvärvsarbete, dels påverkar den europeiska och den internationella utvecklingen på jämställdhetsområdet. För att effektivisera arbetet inom de prioriterade områdena kommer NMR också att verka för att jämställdhetsaspekter beaktas inom alla politikområden lokalt/regionalt, nationellt och nordiskt.

I september 1995 invigdes Nordiska Institutet för Kvinno- och Könforskning (NIKK) i Oslo. Institutets uppgifter är att inom ramen för det nordiska samarbetet främja, samordna och stimulera nordisk forskning samt att informera om forskningsresultat på området. Arbetet kommer att ge ökade kunskaper och möjliggöra effektivare insatser på jämställdhetsområdet. Det kommer också att bli betydelsefullt för det internationella samarbetet när det gäller forskning och utveckling.

Under år 1995 startade inom det nordiska samarbetet projektet "Halva makten – nordiska kvinnor på väg" som syftar till att med stöd av existerande forskning, särskilt kvinnoforskningens nyare teori- och begreppsutveckling, fördjupa analysen av problematiken kring kvinnors politiska makt och maktlöshet. Under år 1995 genomfördes vidare konferensen Nordens män i Stockholm. De nordiska ländernas jämställdhetsministrar kom under uppföljningen av konferensen bl.a. överens om att främja ett fortsatt aktivt arbete i frågor som rör män och jämställdhet – ur ett såväl nordiskt som globalt perspektiv. Slutrapporten från konferensen översattes till engelska och ingick i det material som presenterades vid FN:s kvinnokonferens i Peking i september 1995. Nordiska ministerrådet finansierade också ett nordiskt rum/en monter vid NGO-konferensen i Peking där nordiska kvinnoorganisationer, nätverk och grupper erbjöds att presentera sin verksamhet.

En nordisk mansgrupp Män i Norden tillsattes under 1996 för att utarbeta en handlingsplan på området. Dessutom påbörjades ett treårigt projekt i samtliga nordiska länder för att pröva metoder och finna en modell för hur ett jämställdhetsperspektiv kan införlivas i ungdomspolitik och arbetsmarknadspolitik i respektive land. År 1997 skall en konferens med ämnet Kvinnor, arbete och ekonomi hållas på Island. Konferensen är en

uppföljning av det nordiska likalöneprojektet och syftar till att analysera vad de omfattande förändringarna i arbetsmarknadspolitik och ekonomisk politik innebär för kvinnorna i de nordiska länderna.

Nordiskt-baltiskt samarbete

Under de senaste åren har olika insatser gjorts för att stödja jämställdhetsarbetet i de baltiska länderna. Under ett symposium i Lettland våren 1995 diskuterades Lettlands nationella rapport inför Pekingkonferensen om kvinnornas situation i landet.

En uppföljning av Pekingkonferensen på Island i slutet av år 1995 resulterade bl.a. i ett förslag om att en nordisk-baltisk konferens skulle genomföras i något av de baltiska länderna under år 1997. En sådan konferens förbereds för närvarande och planeras äga rum i Valmeria i Estland under hösten 1997.

3. FN:s kvinnokonferens i Peking

I september 1995 avhölls FN:s fjärde kvinnokonferens. Konferensen antog enhälligt en deklaration och en handlingsplan för jämställdhetsarbetet på nationell, regional och internationell nivå fram till år 2000. En första svensk rapport från konferensen, Rapport från FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking, 1995-09-29, finns tillgänglig på Arbetsmarknadsdepartementet och har skickats ut brett till organisationer m.fl. Fullständig dokumentation från konferensen, inklusive en översättning av handlingsplanen till svenska, kommer att redovisas av Utrikesdepartementet i den s.k. blåboksserien under hösten 1996. Utrikesdepartementet har också färdigställt en skrift med samlad information om och analys av FN:s världskonferenser under nittiotalet.

Sveriges medverkan i konferensen och de svenska positionerna i förhandlingsarbetet förbereddes av en interdepartemental beredningsgrupp. En särskild kommitté, Pekingkommittén (S1993:08), med bred sammansättning och med jämställdhetsministern som ordförande, var rådgivande instans i förberedelsearbetet (dir. 1993:70). Kommittén antog bl.a. ett s.k. positionspapper, Sverige inför FN:s fjärde kvinnokonferens (Socialdepartementet, Augusti 1995).

På uppdrag av FN överlämnade Sverige i juni 1994 en s.k. nationalrapport inför konferensen, Shared Power – Shared Responsibility. Rapporten beskriver utvecklingen mot jämställdhet i Sverige sedan FN:s förra kvinnokonferens i Nairobi år 1985.

Sverige lämnade ekonomiska bidrag till konferensen och dess förberedelser om över 40 miljoner kronor.

Särskilt tillfredsställande var det stora antal frivilligorganisationer som deltog i Peking, både vid den officiella konferensen och vid det särskilda Forum som avhölls delvis parallellt med konferensen. Från Sverige deltog ett

hundratal representanter för frivilligorganisationer vilket delvis hade möjliggjorts genom resebidrag från regeringen.

Frivilligorganisationernas närvaro i Peking utgjorde kulmen på ett mycket intensivt förberedelsearbete runt om i Sverige, ett arbete som regeringen sökte underlätta genom finansiering av ett särskilt s.k. NGO-sekretariat.

Förhandlingsresultatet från Pekingkonferensen får anses som tillfredsställande och över förväntan. Även om Sverige på flera områden verkade för längre gående åtaganden, bl.a. när det gäller rättighetsfrågor (t.ex. kvinnors och flickors mänskliga rättigheter, sexuella och reproduktiva rättigheter, homosexuellas rättigheter) samt i fråga om kvinnor och beslutsfattande och kvinnors roll i ekonomin, och inte minst, männens roll i jämställdhetsarbetet, kan ändå den antagna handlingsplanen sägas utgöra ett uttryck för en samlad politisk vilja att vidta konkreta och i vissa fall kraftfulla åtgärder på nationell nivå för att stärka kvinnors ställning och förbättra deras villkor på i stort sett alla samhällsområden. Farhågor för att de starka motsättningar som kommit till uttryck i förberedelsearbetet rörande frågor om sexuell och reproduktiv hälsa, kvinnors roll i familjen samt mänskliga rättigheter m.m., skulle leda till ett misslyckande för konferensen, kan inte sägas ha blivit besannade.

I slutfasen av förberedelsearbetet, som också var det mest arbetsintensiva, och under själva konferensen agerade Sverige som medlem i EU. Erfarenheterna från konferensen visar att möjligheterna att få gehör för ståndpunkter vid en global konferens av denna karaktär ökar väsentligt när de framförs av en stor förhandlingspart som EU, jämfört med om Sverige skulle ha agerat ensam. Inom EU-kretsen rådde en förhållandevis stor samsyn i de flesta substansfrågor som behandlades av konferensen. Sverige lyckades vinna EU:s stöd för många svenska textförslag. Ett flertal av dessa kunde sedan, i form av EU-positioner, efter förhandlingar antas av konferensen.

Sverige var starkt bidragande till att Pekingdokumentet tar upp frågor om mainstreaming på ett i FN-sammanhang nytt och genomgripande sätt. Bland annat kunde konferensen enas om att i stort sett i varje kapitel i handlingsplanen föra in en paragraf, som var ett svenskt textförslag, som ålägger regeringar att integrera ett jämställdhetsperspektiv på respektive politikområde. Sverige drev också aktivt förstärkta åtaganden i bl.a. frågor om kvinnors inflytande, kvinnor och ekonomi, kvinnors mänskliga rättigheter och våld mot kvinnor. Sverige bidrog även till att konferensen kunde bekräfta att våldtäkter inom ramen för väpnade konflikter utgör krigsförbrytelser och att framgång kunde nås i frågor om kvinnors sexuella rättigheter.

I syfte att stärka FN:s arbete med jämställdhetsfrågor och verka för att ett jämställdhetsperspektiv integreras i hela FN:s arbete drev Sverige mycket starkt att FN:s generalsekreterare skulle rekommenderas att tillsätta en hög tjänst för dessa frågor i sitt kansli. Generalsekreteraren har efter konferensen hörsammat denna rekommendation och tillsatt en sådan tjänst.

Under konferensens förberedelsearbete och vid själva konferensen sökte Sverige också få gehör för uppfattningen att jämställdhetspolitiken är en angelägenhet för både kvinnor och män och inte bör betraktas som enbart en

kvinnofråga. Sveriges ansträngningar för att ett sådant synsätt skulle prägla konferensens slutdokument fick dock begränsat stöd. Många, främst utvecklingsländer, ser det som nödvändigt att prioritera insatser riktade till kvinnor, främst fattiga kvinnor.

Detta var bl.a. bakgrunden till beslutet att Sveriges officiella bidrag till konferensen skulle vara antologin *Men on Men*, vilken innehåller åtta svenska mäns personliga reflexioner om jämställdhet, maskulinitet och föräldraskap. Antologin delades ut till samtliga länder och intresserade organisationer m.fl. under konferensen och väckte stort intresse. Den efterfrågas fortfarande.

I detta sammanhang vill regeringen ta upp en fråga som vid ett par tillfällen förts fram i motioner i riksdagen och behandlats av Utrikesutskottet. Det gäller frågan om att på svenskt initiativ få till stånd en FN-konferens om mansrollen. Frågan behandlas i Utrikesutskottets betänkande 1994/95:UU24, mom. 12 och i Utrikesutskottets yttrande (1995/96:UU2y) till Konstitutionsutskottets betänkande 1995/96:KU30, Bilaga A 4.5. Utrikesutskottet har bl.a. gett regeringen tillkänna att regeringen på lämpligt sätt och i samverkan med övriga nordiska länder bör aktualisera denna fråga vidare i FN och andra lämpliga forum. Efter det att regeringen lämnat kompletterande information om ärendets beredning har utskottet utgått från att regeringen även framgent på lämpligt sätt håller riksdagen informerad om hur arbetet i frågan fortlöper.

Som regeringen tidigare redovisat för utskottet anordnade Nordiska ministerrådet i april 1995 en konferens om mansrollsfrågor i Stockholm. Sverige hade huvudansvaret för projektet. Konferensen var en del av det nordiska förberedelsearbetet inför Pekingkonferensen och dokumenterades i rapporten *Nordens Män*.

Sverige har efter Pekingkonferensen fortsatt att driva dessa frågor, bl.a. i FN:s kvinnokommission. Därvid sökte Sverige, vid kommissionens möte i mars 1996, få gehör för att frågan om mansrollen skulle komma upp som en egen punkt på kommissionens dagordning då kommissionen behandlar frågor om uppföljning av Pekingkonferensen. Detta lyckades delvis, men inte fullt ut. Kommissionen beslutade att under den årliga dagordningspunkt som behandlar uppföljningen, inkludera ett ämne med rubriken "uppkommande frågor, trender och nya förhållningssätt som påverkar kvinnors situation eller förhållandet mellan kvinnor och män". Från svensk sida anfördes att man avsåg tolka detta ämne som en möjlighet att ta upp frågor om männens roll och Sverige uppmanade också övriga EU-länder och andra att göra detta.

Därefter har Sverige sökt stöd inom Europarådet för att organisationen skall inbjuda till en europeisk konferens om mansrollen. Sverige har nu fått gehör inom Europarådet för detta och en konferens kommer att äga rum under år 1997. Konferensens innehåll och utformning planeras närmare under hösten 1996. Sverige deltar aktivt i förberedelsearbetet. Sverige kommer att fortsätta ansträngningarna i det internationella samarbetet för att lyfta fram frågor om männens roll i jämställdhetsarbetet.

I sammanhanget kan nämnas att regeringen anordnar en konferens i Stockholm i början av år 1997 som bl.a. belyser frågor om män och våld.

4. Genomförandet av åtagandena vid FN:s kvinnokonferens

Enligt paragraf 297 i den vid Pekingkonferensen antagna handlingsplanen skall FN:s medlemsstater, företrädesvis före utgången av år 1996, ha utarbetat strategier och riktlinjer för hur åtagandena i handlingsplanen skall genomföras på nationell nivå. FN:s generalsekreterare har i ett brev till samtliga medlemsstater, med hänvisning till paragraf 297 och till beslut i generalförsamlingen 1995 (resolution 50/203) och ECOSOC 1996 (resolution 1996/6), inbjudit staterna att rapportera om hur genomförandet av handlingsplanen fortskrider. Rapporteringen, som är frivillig, skall vara FN tillhanda i tillräcklig tid för att kunna utgöra underlag för 1998 års möte med FN:s kvinnokommission (se nedan). Sverige kommer att rapportera till FN under början av 1997 efter samråd bl.a. med Jämställdhetsrådet.

Handlingsplanen innehåller 361 paragrafer. Vissa är av enbart beskrivande karaktär och andra innehåller krav på åtaganden av mer eller mindre konkret natur. Det bör noteras att handlingsplanen inte bara riktar sig till regeringar, även om dessa har huvudansvaret för genomförandet, utan även till andra aktörer såsom nationella, regionala och internationella organisationer, näringslivet, arbetsmarknadens parter m.fl. Aktörer inom FN pekas också ut.

Det ankommer således på en mängd olika organisationer och organ, nationellt såväl som internationellt, att genomföra åtagandena i planen. Regeringen utgår från att ett analys- och strategiarbete i dessa frågor pågår inom många organisationer och hos andra aktörer som pekas ut i planen.

För regeringens del har ett arbete för att identifiera hur Sverige lever upp till åtagandena bedrivits under innevarande år inom regeringskansliet. Sammanfattningsvis kan sägas att Sverige, vad ankommer på regeringen, i stort lever upp till kraven i handlingsplanen.

De frågor som handlingsplanen behandlar är i stort desamma som utgör grunden i den svenska jämställdhetspolitiken, undantaget sådana frågor som är direkt relaterade till situationen i utvecklingsländerna eller till kvinnors villkor i områden under väpnade konflikter. Å andra sidan bedriver Sverige ett aktivt arbete för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i biståndsarbetet, både nationellt och internationellt samt verkar på olika sätt för att stärka kvinnors möjligheter att komma i åtnjutande av mänskliga rättigheter, både under väpnade konflikter och i andra sammanhang. Detta innebär att det stora flertalet frågor i handlingsplanen på ett eller annat sätt är och kommer att vara aktuella för Sverige under perioden fram till år 2000.

För Sverige blir det därför naturligt, trots att vi redan i dag uppfyller åtagandena i handlingsplanen, att fortsätta att arbeta vidare med så gott som samtliga de frågor som tas upp i planen. Det blir således också anledning att återkomma till riksdagen i frågor som rör uppföljningen av

Pekingkonferensen.

Redan nu bör dock några frågor lyftas fram med anledning av handlingsplanens olika kapitel.

Kvinnor och fattigdom. Riksdagen ställde sig den 29 maj 1996 bakom regeringens förslag om jämställdhet mellan kvinnor och män som ett nytt biståndsmål i det svenska utvecklingssamarbetet (prop. 1995/96:153 bet. UU 1995/96:18 rskr. 1995/96:272). Jämställdhetsmålet skall, liksom de övriga målen för biståndet, klargöra och precisera det övergripande målet att höja de fattiga folkens levnadsnivå. Riktlinjer för hur målet skall nås har utarbetats inom Utrikesdepartementet (regeringsbeslut 1996-06-13). Riktlinjerna avses omfatta samarbetet med såväl u-länder som med länderna i Central- och Östeuropa och huvudprincipen är att ett jämställdhetsperspektiv skall integreras i hela utvecklingssamarbetet. När det gäller samarbetet med länderna i Central- och Östeuropa slutförs nu inom Utrikesdepartementet ett arbete med en studie över hur jämställdhetsfrågorna bättre kan främjas i samarbetet med Central- och Östeuropa.

Utrikesdepartementet leder nu även ett expertarbete på regeringens uppdrag i syfte att kartlägga vilken kompetens som finns i jämställdhetsfrågor i Sveriges internationella utvecklingssamarbete och på grundval av kartläggningens resultat lämna förslag till eventuella insatser för att förstärka kompetensen på området.

Sverige bedriver ett aktivt arbete för att de internationella finansieringsinstitutionerna skall integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Exempelvis deltar Sverige i Världsbankens interna uppföljning av Pekingkonferensen, bl.a. i den kommitté som granskar bankens utvärderingsverksamhet och som f.n. leds av den svenska exekutivdirektören. Vidare finansierar Sverige en del av en studie inom ramen för Världsbankens särskilda program för Afrika om hur jämställdhetsperspektivet har integrerats i bankens strukturanpassningsprogram i tre afrikanska länder.

Sverige planerar för närvarande ett stöd till demokratiutveckling i länder i f.d. Sovjetunionen via FN/UNDP. Syftet är bl.a. att inrikta stödet på åtgärder som motverkar bristande jämställdhet.

Jämställdhet är ett av fyra prioriterade områden inom Sida. På myndigheten pågår för närvarande ett arbete med att ta fram en handlingsplan för att stärka jämställdhetsperspektivet i utvecklingssamarbetet. Sida har vidare valt ut fyra samarbetsländer, Vietnam, Tanzania, Namibia och Bangladesh, för särskilda jämställdhetsinsatser med Pekingdokumentet som bas.

Sammantaget anser regeringen att de ovan vidtagna åtgärderna innebär en avsevärt höjd ambitionsnivå för att uppmärksamma jämställdhetsfrågorna i utvecklingssamarbetet. En sådan ambitionsnivå är nödvändig, inte minst mot bakgrund av dessa frågors betydelse för den politiska, sociala och ekonomiska utvecklingen i u-länderna. Sverige kommer att på olika sätt fortsätta att verka för att en sådan ambitionsnivå präglar också det utvecklingssamarbete som bedrivs i FN:s regi.

Kvinnors hälsa. Ett flertal åtgärder har vidtagits i Sverige på detta område

på senare år. Dessa åtgärder redovisas närmare i avsnittet II 8. om Socialpolitik. Vid världskonferensen om befolkning och utveckling i Kairo år 1994 etablerades bl.a. reproduktiv hälsa som ett bredare samlingsbegrepp för individens välbefinnande i relation till sexualitet och reproduktion. Detta bredare synsätt på frågor som tidigare i internationella sammanhang gick under benämningen familjeplanering, bekräftades vid Pekingkonferensen. Därtill kunde man i Peking ytterligare utveckla dessa frågor, inte minst när det gäller synen på sexualitet och kvinnors rätt att ha kontroll över och fritt bestämma över sin sexualitet.

Sverige driver aktivt i FN och inte minst i dess program och fonder att resultaten från Kairo- och Pekingkonferenserna i detta avseende skall genomsyra de aktiviteter som genomförs av FN. Bland annat har Sverige aktivt bidragit till att styrelsen för FN:s befolkningsfond (UNFPA) beslutat fokusera fondens verksamhet på frågor om sexuell och reproduktiv hälsa. Dessa frågor kommer självfallet även att utgöra en viktig del i det svenska utvecklingssamarbetet.

Våld mot kvinnor. Som redovisats tidigare under avsnittet II 3. är Kvinnovåldskommissionens förslag i betänkandet (SOU 1995:60) Kvinnofrid för närvarande under beredning inom regeringskansliet. En remissammanställning finns tillgänglig (Ds 1996:28). Kvinnovåldskommissionens förslag spänner över ett brett fält och berör flera departement. Även kapitlet om våld mot kvinnor i Pekinghandlingsplanen berör många olika områden och frågor. Det är regeringens avsikt att lägga fram en samlad proposition i frågor som rör våld mot kvinnor under 1997. Regeringen anser att dessa frågor måste prioriteras än mer framöver, både i Sverige och internationellt. Sverige kommer internationellt att fortsätta sitt stöd till det arbete som bedrivs av FN:s särskilda rapportör i frågor om våld mot kvinnor.

Regeringen kommer under 1997 att ta ställning till Prostitutionsutredningens betänkande (SOU 1995:15) Könshandeln. Betänkandet innehåller en kartläggning och översyn av samhällets åtgärder mot prostitutionen liksom förslag om bl.a. kriminalisering av könshandeln och ett utvidgat koppleriansvar. En sammanställning av remissvaren finns tillgänglig på Socialdepartementet (Dnr. S95/1330/IFO).

Kvinnor och ekonomi. Detta avsnitt i handlingsplanen, som i stora delar behandlar frågor om sysselsättning och arbetsliv, präglas i vissa delar av de särskilda problem som många kvinnor i utvecklingsländerna står inför. Det gäller t.ex. kvinnor på landsbygden, behovet att stärka kvinnors rätt till ägande, det obetalda arbetets roll m.m. Sverige och övriga EU deltog mycket aktivt i arbetet med att få till stånd skrivningar om bl.a. kvinnors rätt till ekonomiskt oberoende byggt på eget förvärvsarbete och om mäns ansvar för arbetet med hem och barn. Dessa ansträngningar lyckades till en del men inte fullt ut.

Frågor om kvinnor och ekonomi och kvinnors villkor på arbetsmarknaden är centrala i den svenska jämställdhetspolitiken och beskrivs närmare under avsnitten 2–4. I detta sammanhang vill regeringen lyfta fram det faktum att ett

uppdrag kommer att lämnas till Riksrevisionsverket under hösten 1996 att göra en översyn av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna ur ett jämställdhetsperspektiv, i enlighet med Pekingdokumentets paragraf 164. Den utredning som arbetar med att belysa fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och vars arbete beräknas vara avslutat före utgången av år 1997, kommer att ge värdefull ny kunskap. En statlig utredning kring dessa frågor är unik i ett internationellt perspektiv. Det är därför regeringens avsikt att söka sprida resultaten av utredningens arbete utanför Sverige.

Kvinnor i beslutsfattandet. Av Pekingdokumentet framgår att endast tio procent av ledamöterna i medlemsländernas lagstiftande församlingar är kvinnor. Andelen kvinnor på ministerposter världen runt är lägre än så. Inget land förutom Sverige har en jämn könsfördelning i regeringen. Sveriges och de nordiska ländernas arbete med frågor om kvinnorepresentation röner mot denna bakgrund ett alldeles särskilt intresse från många länder. Sverige framhåller ofta i internationella sammanhang att den höga andelen kvinnor i riksdag och regering är ett resultat av en kombination av politisk vilja och krav från organisationer och enskilda och att de resultat som åstadkommit i Sverige på detta område i stort, har åstadkommit genom ett målinriktat aktivt arbete utan tvångsåtgärder.

Enligt handlingsplanen skall alla regeringar nu övervaka och utvärdera framsteg på detta område, bl.a. genom att skapa av rutiner för detta inom regeringskanslierna samt genom regelbunden insamling av könsuppdelad statistik över andelen kvinnor och män på olika nivåer i beslutsfattandet inom privat och offentlig sektor och årlig statistik över andelen kvinnor och män inom respektive lands regeringskansli. Ett sådant åtagande kan, när det uppfylls, utgöra en väsentligt förbättrad bas för förändring i många länder.

Sverige har vidtagit en rad åtgärder för att synliggöra fördelningen mellan kvinnor och män på beslutsfattande poster i samhället. I detta sammanhang kan erinras om att SCB nyligen fått regeringens uppdrag att göra en studie över andelen kvinnor och män på chefsnivå inom offentlig och privat sektor. En liknande studie utfördes av SCB år 1990.

Statistik över kvinnor och män på olika nivåer inom regeringskansliet tas fram två gånger per år. Till detta kommer det arbete som pågår för att öka andelen kvinnor i statliga styrelser och kommittéer, och den projektverksamhet på området som bedrivits under ett antal år inom frivilligorganisationerna, i många fall med ekonomiskt bidrag från regeringen. Detta arbete redovisas närmare i avsnitt II 1.

Som framgår av det avsnittet återstår mycket att göra för att åstadkomma en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på chefsposter, inte minst inom näringslivet. Den nyligen inrättade stiftelsen Näringslivets Ledarskapsakademi har här en mycket viktig roll att spela.

Institutionella mekanismer i jämställdhetsarbetet. Sverige har i ett internationellt perspektiv en väl utvecklad organisation för jämställdhetsfrågor på central nivå. Internationellt används ofta begreppet "national machinery"

för att beskriva en sådan organisation. FN har under en följd av år uppmanat medlemsländerna att skapa en organisation inom regeringskanslierna för jämställdhetsfrågorna. Allt fler länder har nu hörsammat denna uppmaning, inte minst inför och efter kvinnokonferensen och i dag har i stort sett alla medlemsländer en sådan organisation. I handlingsplanen uppmanas medlemsländerna nu även att se till att ansvaret för jämställdhetsfrågorna vilar på högsta möjliga nivå.

Sverige, de nordiska länderna samt några EU-länder har kommit långt i detta avseende och våra erfarenheter efterfrågas ofta. Som redovisats i avsnitt III pågår ett aktivt arbete i regeringskansliet och på andra håll för att utveckla metoder och modeller för arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv på alla politikområden. Detta arbete drivs framåt av jämställdhetsministern med hjälp av jämställdhetsenheten på Arbetsmarknadsdepartementet som tillsammans med JämO utgör stommen i Sveriges "national machinery" för jämställdhet på central nivå. Därtill kommer de 24 länsexperterna som har samordnande uppgifter på regional nivå.

Enligt regeringens uppfattning måste jämställdhetsfrågorna, för att nå framgång, organiseras på central nivå på ett sätt som tillåter överblick, kontroll och samordning inom regeringskansliet. Så har skett i Sverige och jämställdhetsministern och jämställdhetsenheten har i dag verktyg för detta arbete. Sådana verktyg saknas dock fortfarande i stor utsträckning i många länder.

Kvinnors mänskliga rättigheter. Frågor om kvinnors fulla möjligheter att åtnjuta de mänskliga rättigheterna kom att få ett stort utrymme under Pekingkonferensen och behandlas i slutdokumentet både i ett särskilt avsnitt och i andra avsnitt t.ex. de om våld mot kvinnor och kvinnors hälsa. Pekingkonferensen bekräftade de resultat som uppnåtts vid världskonferensen om mänskliga rättigheter i Wien år 1994 och lyckades även konkretisera och förtydliga dessa. Regeringen verkade aktivt vid konferensen för att få till stånd kraftfulla åtaganden på detta område.

Sveriges aktiva arbete för att uppmärksamma kvinnors villkor i olika fora som rör mänskliga rättigheter, inte minst FN:s kommission för de mänskliga rättigheterna, kommer att fortsätta. Frågor om våld mot kvinnor i väpnade konflikter och i andra sammanhang, olika kulturella och religiösa sedvänjors effekter för kvinnors lika rättigheter samt regeringars skyldighet att vidta åtgärder för att säkerställa kvinnors och flickors fulla åtnjutande av de mänskliga rättigheterna intar här en central roll.

FN:s särskilda rapportör i frågor om våld mot kvinnor utför ett mycket angeläget arbete för att synliggöra och påtala övergrepp mot kvinnor. Sverige uppmuntrar rapportörens verksamhet. Vid Pekingkonferensen uttalade dåvarande jämställdhetsministern att Sverige kommer att ge ekonomiskt stöd till rapportörens verksamhet och till FN:s center för mänskliga rättigheter i syfte att få till stånd konkreta insatser av rådgivande och kunskapsbefrämjande karaktär. Formerna för ett sådant stöd bereds för närvarande inom regeringskansliet.

5. Övrigt internationellt jämställdhetsarbete

FN:s kvinnokommission

Den 11–22 mars 1996 ägde det 40:e mötet med FN:s kvinnokommission rum. Genom kvinnokommissionens formella ansvar för förberedelser och uppföljning av FN:s kvinnokonferens kom mötet i stor utsträckning att behandla frågor med anknytning till konferensen. Norge innehar nu den s.k. nordiska platsen i kommissionen. Sverige deltar dock aktivt som observatör.

Vid kommissionens möte diskuterades bl.a. hur kommissionen skall följa genomförandet inom FN-systemet och i medlemsländerna av åtagandena i Peking. Det arbetsprogram som beslutades innebär att olika kapitel i handlingsplanen kommer att diskuteras varje år. Så kommer 1997 års möte att ägnas frågor om utbildning, kvinnor och ekonomi samt kvinnors inflytande. År 1998 behandlas frågor om våld mot kvinnor, kvinnor i väpnade konflikter, mänskliga rättigheter och flickebarnets situation. År 1999 behandlas kvinnors hälsa samt mainstreaming och andra institutionella frågor. År 2000 kommer kommissionen att göra en samlad utvärdering av var länderna och FN-systemet befinner sig i förhållande till handlingsplanen.

Kommissionen beslutade också att varje år diskutera hur ett jämställdhetsperspektiv har integrerats inom hela FN-systemet samt behandla s.k. nya frågor som kan ha betydelse för jämställdhet och som inte behandlas i Pekingdokumentet, t.ex. frågor om mansrollen.

Ett antal s.k. högnivåmöten för uppföljning av Pekingkonferensen kommer också att äga rum inom ramen för ECOSOC:s arbete före år 2000. ECOSOC kommer även att ägna sitt s.k. samordningssegment sommaren 1997 åt frågor om jämställdhet i biståndet.

Informella diskussioner fördes vid kvinnokommissionens möte om behovet av en ny världskvinnokonferens. Därvid framkom att många länder vill använda resurserna för konkreta insatser för jämställdhet nationellt. En ny världskonferens är således för närvarande inte aktuell.

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor är en av de sex mest centrala internationella konventionerna om mänskliga rättigheter. Sverige var ett av de första länderna som ratificerade konventionen år 1980. 153 stater har f.n. ratificerat konventionen. Till konventionen har emellertid ett förhållandevis stort antal reservationer avgivits. Ett flertal av dessa är långtgående och står i strid med konventionens ändamål och syfte, vilket inte är tillåtet. Sverige arbetar aktivt för att få stater att dra tillbaka sådana folkrättsstridiga reservationer, bl.a. genom skriftliga invändningar.

Till konventionen är en s.k. övervakningskommitté (CEDAW) knuten. Kommittén granskar de rapporter om tillämpningen av konventionens bestämmelser som stater skall lämna in vart fjärde år. Sverige lämnade i maj 1996 sin fjärde tillämpningsrapport. Rapporten kommer att granskas av kommittén tidigast under år 1997 och troligtvis inte förrän under år 1998.

I detta sammanhang kan nämnas att kommittén är mycket arbetsbelastad. De nordiska länderna har därför föreslagit en ändring av konventionens artikel 20 i syfte att möjliggöra utökad mötestid för granskning av rapporter. Förslaget har antagits av generalförsamlingen och skall nu ratificeras av två tredjedelar av konventionsstaterna för att kunna träda i kraft. Sverige ratificerade förslaget den 17 juli 1996.

En arbetsgrupp under FN:s kvinnokommission har inrättats med uppgift att behandla frågan om ett tilläggsprotokoll för att möjliggöra klagorätt för enskilda till konventionen. Arbetsgruppen är öppen för samtliga medlemsstater och i arbetet deltar även konventionens övervakningskommitté CEDAW. Sverige har ställt sig positiv till ett tilläggsprotokoll. Arbetsgruppen kommer att mötas nästa gång i samband med kvinnokommissionens möte i mars 1997.

Europarådet

Europarådet har till uppgift att arbeta för demokrati och mänskliga rättigheter. Att främja jämställdhet mellan kvinnor och män är en viktig del av denna uppgift. Sverige deltar i styrkommittén för jämställdhet mellan kvinnor och män (CDEG) som träffas 2–3 gånger om året. Kommittén anordnar också konferenser och seminarier. Under 1995 ägde konferensen "Jämställdhet och demokrati: utopi eller utmaning" rum i Strasbourg. Ordförande för konferensen var Sveriges vice statsminister och jämställdhetsminister Mona Sahlin och Sloveniens premiärminister Janez Drnovsek.

Vidare anordnades två seminarier, ett om kvinnor och migration och ett om nationell politik rörande jämställdhet mellan kvinnor och män. Därutöver anordnades en hearing med zigenka kvinnor från Väst-, Central- och Östeuropa.

Ett arbetssätt som utvecklats under senare år är inrättandet av särskilda expertgrupper med uppgift att belysa och komma med förslag i olika frågor. Följande grupper har utsetts och arbetat under perioden: en – i samarbete med styrkommittén för migrationsfrågor (CDMG) – om migration, kulturell mångfald och jämställdhet mellan kvinnor och män, en om våld mot kvinnor och en om rätt till fri abort. Sverige deltog i den förstnämnda gruppen. Under 1996 bildades en expertgrupp om intolerans, rasism och jämställdhet mellan kvinnor och män och en expertgrupp som arbetar med metodutveckling för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden. Sverige ingår i den sistnämnda gruppen. Gruppernas rapporter behandlas sedan i styrkommittén.

En viktig fråga för kommittén är förslaget om ett eventuellt tilläggsprotokoll om jämställdhet mellan kvinnor och män till Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Förslaget har behandlats av expertkommittén för utveckling av mänskliga rättigheter (DH-DEV) i för vilken Sverige för närvarande är ordförande och av styrkommittén för mänskliga rättigheter (CDDH). De båda kommittéerna kom till motsatt slutsats i fråga om behovet av ett tilläggsprotokoll om jämställdhet. Frågan har nu lämnats till ministerkommittén som också har att ta ställning till om man skall undersöka andra lösningar än ett tilläggsprotokoll på dessa frågor.

Sedan år 1994 presenterar Europarådets generalsekreterare en årlig rapport om jämställdhetsarbetet inom Europarådet.

För år 1997 förbereds bl.a. en fjärde jämställdhetsministerkonferens i Turkiet med temat Demokrati, kulturell mångfald och jämställdhet mellan kvinnor och män. Vidare planeras – på svenskt initiativ – en konferens om mäns roll när det gäller att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.

OECD

Sveriges engagemang i det internationella jämställdhetsarbetet gäller också OECD där Sverige deltar i organisationens arbetsgrupp om kvinnors roll i ekonomin. Gruppen, som möts en gång per år, initierar studier och rapporter och anordnar konferenser och seminarier som på olika sätt berör frågor om kvinnor och ekonomi. För närvarande utarbetas rapporter om ensamstående föräldrars situation och den framtida utvecklingen inom kvinnodominerade yrkesområden, t.ex. när det gäller lön. Vidare förbereds en konferens om kvinnors rörlighet på arbetsmarknaden.

Gruppen behandlar också frågor om hur ett jämställdhetsperspektiv införlivas på andra områden inom OECD:s verksamhet.

Den svenska utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män är föremål för ett stort intresse inom gruppen.

Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Liksom föregående år redovisas vissa uppgifter om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Föregående års redovisning återfinns i propositionen 1994/95:100, bilaga 6.10.

Genom den utredning (dir. 1994:102) som regeringen tillsatt hösten 1994 om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män kommer kunskaperna på detta område att öka väsentligt. Syftet är bl.a. att ytterligare utveckla den årliga statistikredovisningen.

Årsinkomstens storlek beror framför allt på skillnader i arbetad tid och arbetskraftsdeltagande. Skillnader i lön och inkomst kan påvisas med flera olika mått. Till en del kan olikheter förklaras med skillnader i yrke, befattning, kvalifikationsnivå, arbetsmarknadserfarenhet, utbildning och ålder. Vissa av dessa faktorer kan dock vara statistiskt svåråtkomliga.

Under år 1995 fanns 80 procent av kvinnorna i arbetskraften enligt AKU. 45 procent arbetade heltid, 25 procent lång deltid, 5 procent kort deltid medan 5 procent var arbetslösa. Något större andel, 85 procent, av männen fanns i arbetskraften och 71 procent arbetade heltid. 7 procent var deltidsanställda, huvudsakligen lång deltid, medan 7 procent var arbetslösa.

Den vanligaste orsaken till att kvinnor arbetar deltid är att de fortfarande bär huvudansvaret för arbetet med barn och hem. En annan orsak är arbetsmarknadsskäl, dvs att det inte går att få längre arbetstid hos nuvarande arbetsgivare. Män arbetar deltid i huvudsak för att de också studerar eller för att de är sjukliga eller delpensionerade. Andelen deltidsarbetande har ökat från år 1990 till år 1995 efter att tidigare under 1980- talet ha minskat.

I tabell 1 visas sambandet mellan lön och formell skolmässig utbildningsnivå för kvinnor och män i olika sektorer. Av tabellen går inte att utläsa om det finns ett samband mellan utbildningen och det ansvar och de arbetsuppgifter som individen har. Uppgifterna avser samtliga anställda inom stat, kommuner och landsting, både LO-grupper och tjänstemän, medan för den privata sektorn redovisas tjänstemän och arbetare var för sig. Till skillnad mot tidigare års redovisning omfattar uppgifterna såväl heltids- som deltidsanställda. Månadslönen för deltidsanställda har räknats om till heltidslön.

Tabell 1 Månadslön för anställda inom olika sektorer med fördelning på utbildningsnivå år 1994. Kronor per månad

	Kvinnor		Män		Kvinnors lön rel. mäns, %
	Antal	Månadslön	Antal	Månadslön	
Statligt anställda					
Förgymnasial utbildning	12 300	13800	9 000	15000	92
Gymnasial utbildning	46 400	13700	38 000	15500	88
Eftergymn < 3 år	15 000	15500	30 200	17700	88
Eftergymn >= 3 år	22 000	17600	40 400	20500	86
Forskarutbildning	2 800	21900	9 300	25000	87
Kommunalt anställda					
Förgymnasial utbildning	86 500	12700	20 400	13900	91
Gymnasial utbildning	270 600	13100	50 800	14600	90
Eftergymn < 3 år	103 200	14500	28 000	16300	89
Eftergymn >= 3 år	101 600	17100	43 600	19300	89
Forskarutbildning	600	23200	1 800	27600	84
Landstingsanställda					
Förgymnasial utbildning	14 900	12600	3 800	13300	95
Gymnasial utbildning	107 000	13500	18 400	14300	94
Eftergymn < 3 år	63 500	15300	9 100	15900	96
Eftergymn >= 3 år	34 300	19300	17 900	27200	71
Forskarutbildning	900	28900	2 800	37500	77
Tjänstemän privat sektor					
Förgymnasial utbildning	54 400	14600	59 800	18300	80
Gymnasial utbildning	191 700	14900	208 900	19100	78
Eftergymn < 3 år	56 100	16600	89 800	20200	82
Eftergymn >= 3 år	34 700	20100	73 300	25900	78
Forskarutbildning	700	26400	4 000	29900	88
Arbetare privat sektor					
Förgymnasial utbildning	126 600	12700	240 400	14100	90
Gymnasial utbildning	157 100	12500	368 200	14100	89
Eftergymn < 3 år	19 400	12400	32 100	13700	90
Eftergymn >= 3 år	3 200	12600	4 800	13900	91

Källa: SCB, Lönestatistiken

När kvinnor och män efter avslutad utbildning börjar arbeta, förefaller det som om män får större ekonomiskt utbyte av sina investeringar i utbildning än kvinnor. Inom samtliga kategorier har kvinnor lägre lön än män.

Tabell 2 visar kvinnors lön i procent av mäns lön för heltidsanställda åren 1973–1994. Tabellen är illustrativ men samtidigt svårtolkad då näringsgrens- och sektorstrukturen har förändrats i hög grad under de 20 år den omspannar. Dessa sektorsförskjutningar kan påverka lönerelationen mer eller mindre tydligt inom olika områden. Lärarnas övergång från statligt till kommunalt reglerade löner år 1991 är ett exempel på detta. Även överflyttningen av ca 60 000 personer från landsting till kommuner i samband med ÄDEL-reformen har påverkat sektorstrukturen. Därtill har omfattande bolagiseringar (bl.a. Telia och Posten) av statliga affärsdrivande verk medfört att deras personal i statistiken numera räknas till privat sektor.

För gruppen industriarbetare som har liten lönespridning är skillnaden mellan kvinnors och mäns lön liten. Inom landstingssektorn och för privat anställda tjänstemän är det en större spännvidd mellan löner för olika befattningar, vilket i tabellen ger utslag i en lägre relativ lön för kvinnor. Uppgifterna för privat sektor avser endast industrin. Övriga delar av privat tjänstesektor, byggnadsindustri m.m. ingår inte.

Tabell 2 Kvinnornas lön i procent av männens lön åren 1973-1994, heltidsanställda

	Privat sektor		Offentlig sektor		
	Industri- arbetare	Industri tjänstemän	Stats- anställda	Primär- kommunalt anställda	Landstings- anställda
1973	84	63	81	74	..
1977	88	70	86	82	..
1981	91	72	89	85	..
1985	90	73	91	87	75
1989	90	75	89	83	74
1991	90	75	85(90)*	87(84)*	75
1993	91	77	84	86	73
1994	91	75	84	87	71
1995	Uppgifter jämförbara med tidigare år saknas	77**	84	88	70

* Lärarpersonal har fr.o.m. den 1 januari 1991 kommunalt reglerade löner och redovisas bland primärkommunalt anställda. Siffrorna inom parentes är fiktiva tal som visar procentsiffran för kvinnors löner om jämförelsegruppen varit densamma som tidigare år.

Källa: SCB, lönestatistiken

** Preliminär uppgift

Den långsiktiga utvecklingen har gått mot ökad ekonomisk jämställdhet mellan könen, bl.a. genom att kvinnors utbildning och sysselsättning ökat och till följd av låglönesatsningar. Löneskillnaderna minskade fram till mitten av 1980-talet, men därefter har en viss ökning skett inom några sektorer. 1995 års siffror tyder på att ökningen kan ha avstannat.

Arbetsuppgifternas spännvidd från rutinarbete till ledande arbete och dess betydelse för kvinnors relativa lön inom olika kollektiv framgår till viss del av tabell 3. Tabellen visar att ju mindre rutinbetonat arbete, desto större skillnad mellan medellöner. På yrkesnivåer med större lönespridning är antalet män betydligt fler än antalet kvinnor, vilket påverkar relationen mellan kvinnors och mäns löner.

Tabell 3 Månadslön i olika sektorer och ansvarsområden år 1994. Kronor per månad

	Kvinnor		Män		Kvinnors lön rel. mäns, %
	Antal	Månadslön	Antal	Månadslön	
Tjänstemän privat sektor	339 000	15 700	438 100	20 500	77
Ledande ställning	5 100	31 500	29 700	35 800	88
Självständigt kvalificerat arbete	84 400	19 300	235 200	21 900	88
Kvalificerat arbete	163 900	14 800	141 300	16 400	90
Rutinarbete	85 700	13 000	31 900	13 800	95
Arbetare privat sektor	309 700	12 500	654 700	14 100	89
Kommunalt anställda	563 500	14 000	145 000	16 400	86
SKAF - området	325 100	13 000	55 600	13 700	95
TCO/ SACO - området	238 400	15 500	89 500	18 000	86
Landstingsanställda	220 800	14 900	52 300	20 200	74
SKAF - området	94 500	13 600	20 500	13 700	99
TCO/ SACO - området	126 300	15 900	31 800	24 400	65
Kyrkokommunalt anställda	11 400	13 200	7 400	14 000	94
Statligt anställda	101 800	15 000	133 500	18 100	83

SKAF= Svenska Kommunalarbetarförbundet TCO= Tjänstemännens Centralorganisation SACO= Sveriges Akademikers Centralorganisation. Uppgifterna avser hel- och deltidsanställda. Deltidsanställdas månadslön har räknats om till heltidslön.

Källa: SCB, lönestatistiken

Inom landstingssektorn har kvinnor inom TCO/SACO-området en låg relativ lön beroende på en stor andel män med förhållandevis hög lön, bl.a. läkare. Inom SKAF-området är lönespridningen liten och kvinnors relativa lön blir 99 procent av männens.

Skillnader mellan sektorerna vad gäller verksamhet, yrkes-, ålders- och befattningsstruktur motiverar försiktighet då tolkningar och jämförelser görs av genomsnittliga löner mellan sektorerna. Verkligheten bakom siffrorna kan vara mycket varierad. Även utbildningens struktur i de olika sektorerna varierar som framgår av tabell 1.

Liksom i tabellerna ovan som avser lönenivån kan en skillnad påvisas mellan kvinnors och mäns ekonomiska situation vad gäller *arbetsinkomsten*. Arbetsinkomsten omfattar förutom lön även de transfereringar (t.ex. sjukpenning och föräldrapenning) som är knutna till arbetet och kompenserar för inkomstbortfall. Retroaktiva utbetalningar av löner faller på det år utbetalning sker. Inkomst av näringsverksamhet för företagare ingår i arbetsinkomstbegreppet. Uppgifterna är hämtade från SCB:s inkomstfördelningsundersökning.

Tabell 4 Arbetsinkomst för anställda 20-64 år samt företagare efter sysselsättningsnivå och socioekonomisk grupp år 1994, tkr

	Kvinnor		Män		Kvinnors		
	Antal	Inkomst	Antal	Inkomst	rel.	mäns,	%
Samtliga	1 757 000	144,7	1 697 000	208,8	69		
Deltidsarbetande 1 - 49 %	318 000	76,2	183 000	75,9	100		
Deltidsarbetande 50 - 90 %	557 000	123,3	197 000	136,2	91		
Helårs- o heltidsarbetande därav	882 000	182,9	1 317 000	238,2	77		
Arbetare o lägre tjänstemän	413 000	162,9	585 000	191,8	85		
Tjänstemän på mellannivå	207 000	192,8	300 000	249,3	77		
Högre tjänstemän	99 000	233,2	207 000	341,3	68		
Företagare/lantbrukare	32 000	87,3	115 000	108,9	80		

Arbetsinkomst utgör summan av lön, företagarinkomst, sjukpenning, föräldrapenning och dagpenning vid utbildning eller tjänstgöring inom totalförsvaret. Ägare av fåmansbolag räknas som anställd.

Källa: SCB Be 21 SM 9601

Fler kvinnor än män har arbetsinkomst även om endast hälften arbetar heltid mot ca 78 procent av männen. Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män för deltidssarbetande påverkas av hur många

procent av heltid som arbetet omfattar. Inkomstskillnaden för heltidsarbetande påverkas förutom av arbete i olika yrken och näringsgrenar av att kvinnor i högre utsträckning än män är föräldralediga och att företagare i större utsträckning är män.

Den genomsnittliga arbetsinkomsten för heltids- och helårsarbetande män är 3 000 kr lägre inom privat sektor än inom offentlig sektor och uppgår till 235 200 kr. För kvinnor uppgår motsvarande arbetsinkomst till 176 200 kr inom offentlig sektor och till 187 500 kr inom privat sektor.

För att studera den ekonomiska situationen för samtliga förvärvsarbetande och pensionärer får man övergå till *sammanräknad förvärvsinkomst*, vilket är ett taxeringsmässigt begrepp som består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet. Inkomstens storlek beror förutom av lön på skillnader i arbetstid och arbetskraftsdeltagande. Lantbrukare och andra företagare ingår. Inkomst av kapital ingår inte.

Sammanräknad förvärvsinkomst minus allmänna avdrag (pensionsförsäkring och periodiskt understöd) och förlustavdrag utgör taxerad förvärvsinkomst. Vid beskattningen drar man bort grundavdrag eller särskilt grundavdrag för pensionärer för att få den beskattningsbara förvärvsinkomsten.

I tabell 5 redovisas uppgifter för samtliga med sammanräknad förvärvsinkomst större än noll. Vuxna inkomsttagare med barn under 18 år särredovisas som ensamstående/sambeskattade med barn. Ensamstående/sambeskattade utan barn är således vissa inkomsttagare under 18 år, personer i normal förvärvsaktiv ålder 18–64 år men även ålderspensionärer.

Tabell 5 Sammanräknad förvärvsinkomst för samtliga oavsett ålder år 1994, tkr

	Kvinnor		Män		Kvinnors inkomst rel. mäns, %
	Antal	Inkomst	Antal	Inkomst	
Totalt	3 516 000	116,7	3 364 000	170,6	68
Ensamstående utan barn	1 544 000	104,7	1 592 000	132,7	79
Ensamstående med barn	262 000	130,4	47 000	196,6	66
Sambeskattade utan barn	979 000	116,8	1 098 000	192,1	61
Sambeskattade med barn	731 000	136,9	628 000	226,9	60

20-64 år	2 424 000	136,4	2 499 000	189,5	72
65-74 år	443 000	94,6	385 000	160,4	59
75 - år	479 000	72,9	302 000	117,1	62

Sammanräknad förvärvsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet.

Källa: SCB Be 20 SM 9601.

Skr. 1996/97:41
Bilaga 1

Inkomstrelationerna i tabellen är influerade av att både förvärvsarbetande och pensionärer ingår. Kvinnors högre grad av deltidsarbete medför lägre årliga inkomster, vilket tycks ha lika stor betydelse för inkomstrelationen för sambeskattade med eller utan barn. Att kvinnors inkomster är låga i förhållande till mäns bland pensionärer beror sannolikt på att kvinnor har ATP-pension i lägre omfattning än män.

Som framgår av tabell 6 ökar den sammanräknade förvärvsinkomsten med stigande ålder. För kvinnor är inkomsten som störst i åldersgruppen 35 - 49 år medan den för män når sitt högsta genomsnittliga belopp i 50 - 64 års gruppen. Detta beror både på arbetskraftens sammansättning i form av heltids-/deltidsarbete, utbildning, karriärmöjligheter och lönenivå och på arbetslöshet.

Kommunalskatten är i det nya skattesystemet proportionell mot beskattningsbar förvärvsinkomst upp till skiktgränsen där en statlig skatt på 20 procent inträder. Kapitalskatten är 30 procent; dessutom ingår fastighetsskatt och förmögenhetsskatt i slutlig skatt. Åldersgruppen 50-64 år betalar något mer slutlig skatt än den yngre gruppen 35-49 år trots något lägre förvärvsinkomster. Skatteutfallet påverkas år 1994 av mycket stora realisationsvinster vid försäljning av aktier, då skattesatsen var 12,5 procent under detta år.

Det antal ATP-poäng som inkomsttagarna i genomsnitt uppnått år 1994 är lägre för kvinnor än för män inom varje redovisad åldersgrupp. Poängen har minskat jämfört med tidigare år, speciellt för kvinnor och män i yngre åldrar.

Andelen utan pensionspoäng år 1994 ökar för både kvinnor och män. Andelen påverkas av konjunkturen och hur många som ingår i arbetskraften.

Enligt RFV:s statistik för år 1994 ökade andelen personer i åldern 16-64 år med *maximal* pensionspoäng (6,50, dvs. inkomster över 7,5 basbelopp) till 3,5 procent för kvinnor. Det är den största andelen och antalet sedan år 1960 när ATP-systemet infördes. Antalet kvinnor med ATP-poäng var dock lägre år 1994 än i början av 1990-talet. Andelen män med maximal poäng var 17,4 procent år 1994, vilket är lägre än vid början av 1990-talet. Fortfarande är det mer än fem gånger så många män som kvinnor som uppnår maximal ATP-poäng.

Medelarbetstiden per vecka är lägre för kvinnor än för män i alla åldrar som följd av att deltidsarbete är betydligt vanligare för kvinnor. Att veckoarbetstiden för män överstiger 40 timmar i genomsnitt beror delvis på övertid men också på att egna företagare ingår i underlaget.

Tabell 6 Inkomst, skatt, ATP-poäng och veckoarbetstid efter åldersgrupper år 1994

		1994					1993	
		16-19	20-24	25-34	35-49	50-64	Samtliga 20-64	Samtliga 20-64
___ Sammanräknad förvärvsinkomst, tkr								
	kvinnor	19,0	85,1	126,0	150,3	147,6	136,4	132,1
	män	20,2	96,6	166,5	212,9	215,7	189,5	183,7
Slutlig skatt, tkr								
	kvinnor	4,6	24,2	36,1	45,8	45,7	41,1	38,1
	män	4,9	28,5	51,8	73,9	79,6	65,1	58,8
Genomsnittlig ATP-poäng								
	kvinnor	0,74	2,05	2,80	3,38	3,41	3,10	3,08
	män	0,92	2,48	3,91	4,58	4,63	4,21	4,24
Andel utan ATP-poäng								
	kvinnor	91,5	30,5	13,4	8,1	13,4	13,6	13,0
	män	90,8	29,6	12,0	7,6	8,6	11,7	10,5
Medelarbetstid per vecka, tim								
	kvinnor	21,5	32,9	32,9	33,9	31,1	33,2	32,8
	män	26,1	37,7	40,5	41,8	37,7	40,6	40,3

Källa: SCB Be 20 SM 9601 (Inkomster), RFV (pensioner), SCB AKU grundtabeller (arbetstid).

Tabell 7 Över- eller underskott av kapital för personer med kapitalinkomst år 1994, tkr

	Kvinnor			Män				
	Antal	Över- skott	Antal	Under- skott	Antal	Över- skott	Antal	Under- skott
Totalt	2 196 000	11,5	1 407 000	16,0	1 721 000	22,0	1 808 000	25,1
Ensamst utan barn	1 337 000	9,2	431 000	12,5	1 139 000	11,9	675 000	16,6
Ensamst med barn	49 000	14,2	183 000	17,4	7 000	75,9	37 000	32,9
Sambeskattade u barn	606 000	15,3	323 000	14,8	483 000	34,2	580 000	24,9
Sambeskattade m barn	205 000	15,1	470 000	19,4	92 000	78,0	516 000	35,8

20-64 år	933 000	14,5	1 297 000	16,6	689 000	36,8	1 637 000	26,2
65-74 år	329 000	16,1	78 000	9,1	236 000	27,9	128 000	16,4

75- år 409 000 13,2 28 000 7,6 243 000 19,8 39 000 **Bilaga 1**

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft kapitalinkomst

Källa: SCB Be 20 SM 9601

Det nya skattesystemet skiljer på förvärvsinkomster och kapitalinkomster. I tabell 7 redovisas uppgifter för dem som har *överskott resp. underskott av kapital*. Medelvärdena avser den grupp som har över- respektive underskott. Det kan noteras att betydligt fler kvinnor än män har ett överskott av kapital även om medelbeloppen är lägre och att fler män har underskott av kapital.

I tabell 8 nedan framgår att en något större andel kvinnor än män gör avdrag i sina deklarerationer för inbetalda pensionspremier. De avdragna beloppen är dock något lägre och uppgår i genomsnitt till två tredjedelar av männens avdrag.

Tabell 8 Frivilligt pensionssparande och värdet av avdragsgilla pensionspremier år 1994, andel procent och avdragsbelopp, tkr

	Kvinnor		Män	
	Andel %	Avdrag tkr	Andel %	Avdrag tkr
Totalt	19,0	7,3	16,8	10,0
Ensamst utan barn	10,8	7,5	11,3	8,2
Ensamst med barn	23,5	4,6	21,2	8,2
Sambeskattade u barn	19,9	10,4	17,3	13,1
Sambeskattade m barn	33,5	5,6	29,7	8,6

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft avdrag

Källa: SCB Be 20 SM 9601

Försäkringspremie får dras av som allmänt avdrag med upp till 35 200 kronor (ett basbelopp) och dessutom 10 procent av den del av tjänsteinkomsten som överstiger 10 men inte 20 basbelopp.

Tabell 9 Tillgångar och skulder fördelade efter familjens taxeringskod år 1993, medelvärden, tkr

	Ensamstående Sambeskattade		
	Kvinnor	Män	
Småhus	219,0	225,8	390,0
Bostadsrätter	40,6	40,4	61,1
Bankmedel/värdepapper	128,8	142,8	264,2
Övrigt	36,8	44,8	69,0
Summa tillgångar	192,7	227,4	602,3
Skulder	127,9	171,4	380,5

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft avdrag

Källa: SCB Be 20 SM 9501

Uppgifter om tillgångar och skulder är hämtade från taxeringsstatistiken som underlag för beräkning av skattepliktig förmögenhet och finns endast tillgängliga t.o.m. år 1993. Från år 1994 finns endast uppgift om summa förmögenhet för dem med skattepliktig förmögenhet om minst 800 000 kronor. Tillgångar och skulder får fördelas mellan hushållsmedlemmarna efter familjens val.

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Sedan 1988 har könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats varje år för att ge riksdagen möjlighet att kunna följa utvecklingen. Bakgrunden är de mål för kvinnorepresentationen i statliga organ som föreslogs i propositionen (1987/88:105, bet. 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364) om jämställdhetspolitiken inför 90-talet. Det första etappmålet som angavs i propositionen om 30 % kvinnor år 1992 uppnåddes år 1992 och redovisades i 1992 års budgetproposition (1992/93:100, Bil. 12, s. 337 f.). År 1995 hade centrala och regionala styrelser sammantaget 38 % kvinnor. Det är en ökning med tre procentenheter sedan år 1994. Det totala antalet redovisade styrelser på central nivå var 114 år 1995 jämfört med 122 år 1994. Årets redovisning avser förhållanden per den 1 juli 1995. Andelen kvinnor i statliga kommittéer redovisas årligen i kommittéberättelsen.

Centrala myndigheters styrelser

De centrala myndigheter som ingår i redovisningen har en styrelse med beslutsfunktioner enligt verksförordningens (1987:1100, 1995:1322) modell. Detta för att åstadkomma enhetlighet i redovisningen. Därtill redovisas även könsfördelningen i de affärsdrivande verken samt några myndigheter som har råd istället för styrelse. Med detta avses även insynsråd som nämns i 5§ i den nya verksförordningen (1995:1322).

Av *tabell 1 och 2* nedan framgår att andelen kvinnor bland de ordinarie ledamöterna ökat med tre procentenheter sedan 1994 års redovisning. De uppgår nu till 42 % (med ordinarie ledamöter avses även ordförande). Högst andel kvinnliga ledamöter finns liksom föregående år i styrelser under Socialpartementet, 53 %, tätt följt av Kulturdepartementet med 50 % kvinnliga ledamöter.

Andelen kvinnliga ordförande har ökat från 23 % till 33 % sedan förra årets redovisning. Utbildningsdepartementet, Civildepartementet och Miljödepartementet har lika många kvinnliga som manliga ordföranden i sina styrelser.

Regionala myndigheters styrelser

I *tabell 3 och 4* redovisas andelen kvinnor i sex regionala myndighetsgrupper jämfört med sju i förra årets redovisning. Arbetslivsfonderna upphörde 1 juli 1995 (prop. 1992/93:100). ALMI Företagspartner som ersatt dessa är bolag och redovisas inte. Försäkringskassor finns med i redovisningen eftersom de har vissa myndighetsliknande uppgifter. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 1 juli 1995. Redovisningen bygger på uppgifter som länsstyrelserna fått i uppgift att lämna.

Kvinnorna utgjorde 34 % av de ordinarie ledamöterna (inkl. ordförande). Motsvarande andel för år 1994 var 31 %. Av *tabell 3* framgår att flest kvinnliga ledamöter återfinns i försäkringskassornas styrelser, 47 %, en ökning med

sex procentenheter. Lägst andel kvinnor har Länskattemyndigheternas styrelser med 31 % vilket är en minskning med tre procentenheter och Skogsvårdsstyrelserna som ökat med 11 procentenheter och nu ligger på 24 %.

Tabell 4 visar andelen kvinnor i de regionala styrelserna fördelade på län. Liksom tidigare år är variationen mellan länen stor. Högst andel kvinnliga ledamöter har Västerbottens län och Jämtlands län med 43%, för Jämtlands del en ökning med nio procentenheter. Störst ökningen står Örebro län för som ökat sin andel kvinnor från 28% till 42%. Längst ner på listan återfinns Kalmar län med 23 %. I 19 läns regionala styrelser har kvinnornas andel ökat, i fem län minskade den.

Tabell 1. Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser
fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

Dep. kv 1995	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande						samtliga	
	antal	m	kvinnor antal 1995	% 1995	% 1994	män antal 1995	% 1995	% 1994	antal 1995	% 1995
Ju	2	3	17	43	42	23	57	58	40	100
UD	1	4	19	42	36	26	58	64	45	100
Fö	2	10	27	27	27	74	73	73	101	100
S	3	8	52	53	51	46	47	49	98	100
K	5	6	36	41	36	51	59	64	87	100
Fi	1	9	27	33	32	55	67	68	82	100
U	3	3	24	48	49	26	52	51	50	100
Jo	1	5	17	35	37	32	65	63	49	100
A	3	4	30	48	40	33	52	60	63	100
Ku	8	10	74	50	52	75	50	48	149	100
N	3	10	35	35	32	64	65	68	99	100
C	2	2	16	49	44	17	51	56	33	100
M	3	3	20	39	31	32	61	69	52	100
Totalt	37	77	394	42	39	554	58	61	948	100

Tabell 2. Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

Centrala myndigheter	Ordförande		Antal ledamöter inkl. ordförande		
	kv	m	kv	m	samtliga
<i>Justitiedepartementet</i>					
Domstolsverket		1	2	7	9
Rikspolisstyrelsen		1	2	5	7
Kriminalvårdsstyrelsen		1	3	4	7
Brottsförebyggande rådet	1		5	3	8
Datainspektionen	1		5	4	9
<i>Utrikesdepartementet</i>					
SIDA		1	3	4	7
Forskningsnämnden inom SIDA		1	4	4	8
Nordiska afrikainstitutet		1	2	3	5
Exportkreditnämnden		1	4	9	13
Svenska Institutet	1		6	6	12
<i>Försvarsdepartementet</i>					
Fortifikationsverket		1	3	6	9
Försvarets materielverk	1		3	3	6
Militärhögskolan		1	2	6	8
Kustbevakningen		1	1	7	8
Överstyrelsen för civil beredskap	1		3	7	10
Statens räddningsverk		1	3	5	8
Styrelsen för psykologiskt försvar		1	1	8	9
Försvarets forskningsanstalt		1	3	8	11
Försvarshögskolan		1	2	7	9
Flygtekn. försöksanstalten		1	1	6	7
Statens försvarshistoriska muséer		1	2	7	9
Överklagandenämnden för totalförsvaret		1	3	4	7
<i>Socialdepartementet</i>					
Socialstyrelsen		1	5	5	10
Läkemedelsverket		1	3	4	7
Statens institut för psykosocial miljömedicin		1	7	4	11

Centrala myndigheter	Ordförande		Antal ledamöter inkl. ordförande		
	kv	m	kv	m	samt- liga
Rättsmedicinalverket		1	2	5	7
Riksförsäkringsverket		1	6	3	9
Folkhälsoinstitutet	1		4	6	10
Statens nämnd för internationella adoptioner	1		6	5	11
Statens beredning för utvärdering av medicinsk metodik		1	4	5	9
Nämnden för vårdartjänst	1		6	2	8
Smittskyddsinstitutet		1	3	4	7
Statens institutionsstyrelse		1	6	3	9
<i>Kommunikationsdepartementet</i>					
Statens järnvägar	1		3	5	8
Banverket	1		4	4	8
Vägverket	1		5	3	8
Sjöfartsverket		1	4	4	8
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1		3	7	10
SMHI		1	3	4	7
Luftfartsverket		1	2	5	7
Statens väg- och transport- forskningsinstitut		1	2	6	8
Statens geotekniska institut	1		3	3	6
Post- och telestyrelsen		1	3	5	8
Kommunikationsforsknings- beredningen		1	4	5	9
<i>Finansdepartementet</i>					
Riksgäldskontoret		1	1	7	8
Generaltullstyrelsen		1	3	4	7
Statistiska centralbyrån		1	5	5	10
Finansinspektionen		1	2	4	6
Riksrevisionsverket	1		4	6	10
Riksskatteverket		1	2	8	10

Centrala myndigheter	Ordförande		Antal ledamöter inkl. ordförande		
	kv	m	kv	m	samt- liga
Statens löne- och pensionsverk		1	2	5	7
Bankstödsnämnden		1	0	8	8
Statens fastighetsverk		1	4	4	8
Statens lokalförsörjningsverk		1	4	4	8
<i>Utbildningsdepartementet</i>					
Kungliga biblioteket	1		4	5	9
Centrala studiestödsnämnden		1	7	4	11
Institutet för rymdfysik	1		3	5	8
Statens psykologisk-pedagogiska bibliotek	1		3	3	6
Arkivet för ljud och bild		1	3	3	6
Högskoleverket		1	4	6	10
<i>Jordbruksdepartementet</i>					
Statens jordbruksverk		1	3	5	8
Statens livsmedelsverk		1	3	8	11
Fiskeriverket		1	2	5	7
Statens utsädeskontroll	1		3	4	7
Statens maskinprovningar		1	3	6	9
Statens veterinärmedicinska anstalt		1	3	4	7
<i>Arbetsmarknadsdepartementet</i>					
Arbetsmarknadsstyrelsen		1	4	3	7
Arbetslivsinstitutet	1		5	4	9
Arbetsarkivstyrelsen		1	2	5	7
Rådet för arbetslivsforskning	1		4	3	7
Glesbygdsverket	1		6	6	12
Expertgruppen för forskning om regional utveckling		1	5	7	12
Statens invandrarverk		1	4	5	9
<i>Kulturdepartementet</i>					
Statens kulturråd		1	8	5	13
Riksarkivet	1		4	5	9
Riksantikvarieämbetet och statens historiska museer	1		6	4	10
Livrustkammaren, Skoklosters slott och Hallwylska museet	1		4	3	7

Centrala myndigheter	Ordförande		Antal ledamöter inkl. ordförande		
	kv	m	kv	m	samt- liga
Naturhistoriska riksmuseet		1	4	5	9
Statens sjöhistoriska museer		1	4	6	10
Folkens museum – etnografiska		1	2	4	6
Arkitekturmuseet		1	4	3	7
Statens musiksamlingar		1	3	5	8
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	1		5	2	7
Svenskt biografiskt lexikon		1	3	4	7
Statens biografbyrå	1		4	3	7
Granskningsnämnden för Radio och TV		1	2	5	7
Presstödsnämnden	1		4	5	9
Taltidningsnämnden	1		3	4	7
Konstnärnämnden		1	6	7	13
Nämnden för utställningar av nutida svensk konst i utlandet		1	3	2	5
Nämnden för hemslöjdsfrågor	1		5	3	8
<i>Näringsdepartementet</i>					
Närings- och teknikutvecklingsverket	1		4	6	10
Statens råd för byggnadsforskning		1	3	5	8
Sprängämnesinspektionen		1	3	4	7
Sveriges geologiska undersökning		1	2	4	6
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll		1	3	5	8
Rymdstyrelsen	1		3	4	7
Patent- och registreringsverket		1	2	6	8
Elförsörjningsnämnden		1	2	9	11
Oljekrisnämnden		1	2	3	5
Affärsverket svenska kraftnät		1	2	4	6
Skogsstyrelsen	1		4	5	9
Boverket		1	4	5	9
Statens bostadskreditnämnd		1	1	4	5
<i>Civildepartementet</i>					
Lotteriinspektionen	1		3	2	5
Kammarkollegiet		1	3	5	8
Konsumentverket		1	5	5	10
Ungdomsstyrelsen	1		5	5	10

	Ordförande		Antal ledamöter inkl. ordförande		
	kv	m	kv	m	samt- liga
Centrala myndigheter					
<i>Miljö- och naturresursdepartementet</i>					
Statens naturvårdsverk		1	5	6	11
Statens lantmäteriverk	1		4	3	7
Centralnämnden för fastighetsdata	1		2	5	7
Statens strålskyddsinstitut		1	4	5	9
Kemikalieinspektionen	1		3	6	9
Statens kärnkraftinspektion		1	2	7	9

Tabell 3 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare (procent)

Myndighetsgrupper	Kvinnor %		Förändring procentenheter
	1995	1994	
Försäkringskassor	47	41	+6
Länsskattemyndigheter	31	34	-3
Kronofogdemyndigheter	36	32	+4
Länsarbetsnämnder	39	36	+3
Länsstyrelser	33	25	+8
Skogsvårdsstyrelser	24	13	+11
Samtliga	34	31	+3

Tabell 4 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser fördelade på län; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare (procent)

Län	Kvinnor % 1995	1994	Förändring procentenheter
Västerbotten	43	42	+1
Jämtland	43	34	+9
Västmanland	42	33	+9
Örebro	42	28	+14
Värmland	41	30	+11
Kristianstad	41	35	+6
Stockholm	41	35	+6
Halland	39	34	+5
Skaraborg	35	26	+9
Gotland	35	33	+2
Älvsborg	35	32	+3
Gävleborg	34	39	-5
Kronoberg	33	30	+3
Göteborg o Bohus	33	35	-2
Östergötland	31	29	+2
Västernorrland	31	27	+4
Dalarna	31	30	+1
Södermanland	31	32	-1
Uppsala	30	28	+2
Jönköping	29	27	+2
Norrbottn	29	28	+1
Malmöhus	27	21	+6
Blekinge	26	28	-2
Kalmar	23	26	-3
Samtliga	34	31	+3

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 24 oktober 1996

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Freivalds, Wallström, Tham, Åsbrink, Schori, Blomberg, Andersson, Winberg, Uusmann, Sundström, Lindh, Johansson, von Sydow, Klingvall, Åhnberg, Pagrotsky, Messing

Föredragande: statsrådet Messing

Regeringen beslutar skrivelse 1996/97:41 Jämställdhetspolitiken.