

Till Statsrådet och chefen för Jordbruksdepartementet

Den 18 februari 1999 bemyndigade regeringen chefen för Jordbruksdepartementet, statsrådet Margareta Winberg, att tillsätta en särskild utredare för att utreda frågan om *frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster*. Med stöd av detta utsågs folkpartiets 1:e vice ordförande Eva Eriksson till särskild utredare.

Den 6 oktober 2000 utsågs Ingolf Berg, Näringsdepartementet/enheten för IT, forskning och utveckling, Ulrika Dackeby, Finansdepartementet/konsumentenheten, Eva Debels, Konsumentverket, Åsa Edman, Nämnden för offentlig upphandling, Ulf Esbro, Näringsdepartementet/jämställdhetsenheten, Britten Lagerkvist Tranströmer, Sveriges Konsumentråd, Morgan Pettersson, Konkurrensverket, Agneta Stark, tema Genus, Linköpings universitet, Eberhard Stüber, Jämställdhetsombudsmannen, Kent Svärd, Sveriges offentliga inköpare, Sven Thiberg, SIS Miljömärkning och Lars Waldner, Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll att som experter ingå i en referensgrupp med inriktning på handel och näringsliv.

Den 10 januari 2000 anställdes departementssekreteraren Kerstin Sjeldrup som biträdande sekreterare och den 1 april anställdes fil.dr. Eva Schömer som huvudsekreterare i Utredningen. Utredningen har antagit namnet Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, FRIJA.

FRIJA överlämnar härmed delbetänkandet *Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster*.

Malmö i januari 2001

Eva Eriksson

/Eva Schömer
Kerstin Sjeldrup

Innehåll

Sammanfattning	11
1 Utredningens uppdrag	17
1.1 Utredningsarbetet	17
1.1.1 Det handelsrättsliga området	18
1.1.2 Det arbetsrättsliga området	19
1.2 Dispositionen av betänkandet	19
1.2.1 Utredningsarbetets bedrivande	20
2 Bakgrunden till uppdraget	23
2.1 Horisontell och vertikal segregering	23
2.2 Konsumenters roll på den fria marknaden	24
2.3 Jämställdhetsmärkning – konsumentmakt för ett jämställt samhälle.....	25
3 Begrepp av central betydelse för jämställdhetsmärkning	27
3.1 Listade begrepp	27
3.1.1 Jämlikhet och jämställdhet	28
3.1.2 Att beakta jämställdhetsaspekten.....	29
3.1.3 Positiv särbehandling och könskvotering	30
3.1.4 Kön, genus och beköning.....	31
3.1.5 Könneutralitet och könsperspektiv.....	32
3.1.6 Mainstreaming och benchmarking.....	32
3.1.7 Märknings- och certifieringssystem.....	33
3.1.8 Jämställdhetsmärkning.....	34
3.2 Jämställdhetsmärkning ur ett könsperspektiv	34
4 Rättsliga ramar.....	37
4.1 Rättskällornas inbördes förhållande.....	38
4.2 Den svenska juridiska metoden.....	39
4.3 Den europeiska juridiska metoden	39

4.3.1	Bakgrunden till den nuvarande europeiska rättsliga situationen	41
4.3.2	Rättsakterna	42
4.3.3	De europeiska institutionerna	43
4.3.4	Direkt effekt	44
4.3.5	Proportionalitetsprincipen och subsidiaritetsprincipen	45
4.3.6	Solidaritetsprincipen	46
5	Jämställdhetslagen	47
5.1	Bevisbördan vid och formerna av könsdiskriminering	49
5.1.1	Förhållandet mellan direkt och indirekt diskriminering ...	51
5.2	EG-domstolens syn på förhållandet mellan positiv särbehandling och könskvotering	52
5.2.1	Kalankemålet	52
5.2.2	Marschallmålet	53
5.2.3	Badeckmålet.....	54
5.2.4	Målet om Tham-professorerna.....	56
5.3	Det aktiva jämställdhetsarbetet	58
5.4	Förhållandet mellan det aktiva jämställdhetsarbetet och jämställdhetsmärkning	61
6	Lagen om offentlig upphandling	63
6.1	Grunderna i lagen om offentlig upphandling	63
6.1.1	Parterna vid offentlig upphandling	65
6.1.2	Beloppsgränser.....	66
6.2	Former av offentlig upphandling.....	67
6.3	Formkrav vid offentlig upphandling enligt svensk lagstiftning	70
6.4	Offentlig upphandling enligt EG-rätten	71
6.4.1	Principen om ömsesidigt erkännande	72
6.4.2	Proportionalitetsprincipen	73
6.4.3	Principen om förutsebarhet och öppenhet	73
6.5	Sociala kriterier vid offentlig upphandling	76
6.6	Förhållandet mellan offentlig upphandling och jämställdhetsmärkning	80
7	Lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende	83
7.1	Förhållandet mellan lag om ingripande mot otillbörligt beteende avseende offentlig upphandling och jämställdhetsmärkning	84

8	Marknadsföringslagen	85
8.1	Tidigare reglering på marknadsföringsområdet	85
8.2	Grunddragen i marknadsföringslagen	86
8.3	God marknadsföringssed och information av särskild betydelse....	87
8.4	Vilseledande reklam	89
8.4.1	Närmare om vilseledande reklam	90
8.4.2	Vilseledande marknadsföring av hälsa och miljö	91
8.5	Förhållandet mellan god marknadsföringssed och jämförbarhetsmärkning	93
9	En studie av näringsidkares syn på frivillig jämförbarhetsmärkning	95
9.1	Förhållandet mellan jämförbarhetsmärkning och kvalitetsbedömning sett ur ett könsperspektiv	98
9.2	Kartläggning av skånska företags jämförbarhetsarbete	100
9.2.1	Kvalitetssäkring och jämförbarhet	101
9.3	En kvalitativ studie av jämförbarhetsmärkning.....	102
9.3.1	Metodfrågor	103
9.4	Val av branscher och verksamheter	104
9.4.1	Livsmedelsbranschen samt hotell- och restaurangbranschen	105
9.4.2	Läkemedelsbranschen	106
9.4.3	Bank- och försäkringsbranschen.....	108
9.4.4	IT-branschen	112
9.5	Synen på frivillig jämförbarhetsmärkning, en inledning	114
9.6	Synen på jämförbarhetsmärkning inom livsmedelsnäringen	115
9.6.1	Livsmedelsföretagets inriktning	115
9.6.2	Personalens sammansättning vid livsmedelsföretaget...	116
9.6.3	Certifiering och märkning vid livsmedelsföretaget	118
9.6.4	Jämförbarhet vid livsmedelsföretaget	118
9.6.5	Organisationen vid livsmedelsföretaget.....	119
9.6.6	Kriterier för jämförbarhetsmärkning inom livsmedelsindustrin	120
9.7	Synen på jämförbarhetsmärkning inom hotell- och restaurangnäringen	120
9.7.1	Hotellens inriktning	121
9.7.2	Personalens sammansättning vid hotellen	122
9.7.3	Certifiering och märkning inom hotellen.....	124
9.7.4	Jämförbarhet inom hotellen	125
9.7.5	Det goda jämförbarhetsarbetet inom hotellen.....	127

9.7.6	Kriterier för jämställdhetsmärkning inom hotellbranschen	128
9.8	Synen på jämställdhetsmärkning inom IT-näringsen	130
9.8.1	Internet – ett system för kommunikation	130
9.8.2	Personalens sammansättning vid IT-bolaget	131
9.8.3	Certifiering och märkning vid IT-bolaget.....	132
9.8.4	Jämställdhet vid IT-bolaget	133
9.8.5	Kriterier för jämställdhetsmärkning inom IT-branschen	134
9.9	Synen på jämställdhetsmärkning inom läkemedelsnäringsen.....	135
9.9.1	Läkemedelsföretagets inriktning.....	135
9.9.2	Personalens sammansättning vid läkemedelsbolaget....	136
9.9.3	Organisationen vid läkemedelsbolaget	136
9.9.4	Certifiering och märkning vid läkemedelsbolaget.....	137
9.9.5	Jämställdhet vid läkemedelsbolaget.....	138
9.9.6	Mindre lyckade exempel från arbetslivet	139
9.9.7	Kriterier för jämställdhetsmärkning inom läkemedelsbranschen	140
9.10	Synen på frivillig jämställdhetsmärkning vid försäkringsbolag ...	141
9.10.1	Försäkringsbolagens inriktningar	141
9.10.2	Personalens sammansättning vid försäkringsbolagen....	144
9.10.3	Certifiering och märkning av försäkringsbolagen	145
9.10.4	Jämställdhet vid försäkringsbolagen.....	146
9.10.5	Mindre lyckade exempel från arbetslivet	148
9.10.6	Kriterier för frivillig jämställdhetsmärkning inom försäkringsbranschen	149
9.11	Synen på jämställdhetsmärkning inom bankvärlden.....	150
9.11.1	Bankens inriktning.....	150
9.11.2	Personalens sammansättning vid banken.....	151
9.11.3	Märkning och certifiering vid banken	151
9.11.4	Jämställdhet vid banken.....	151
9.11.5	Kriterier för frivillig jämställdhetsmärkning inom bankvärlden.....	154
10	Konsekvensanalys av reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning	157
10.1	Jämställdhetsmärkning ur ett språkligt perspektiv	160
10.2	Jämställdhetsmärkning ur ett rättsligt perspektiv	163
10.3	Jämställdhetsmärkning ur ett näringslivsperspektiv	164
10.4	Avslutande sammanfattning av arbetet med reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning	166

Bilaga 1	Kommittédirektiv	169
Bilaga 2	Intervjuguide	177
Bilaga 3	Sammanfattning av konferensen Gränsöverskridande handel med perspektiv på jämställdhetsmärkning	179
Bilaga 4	Deltagarförteckning vid konferensen Gränsöverskridande handel med perspektiv på jämställdhetsmärkning.....	189

Sammanfattning

Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (FRIJA) har enligt direktiven i uppdrag att bland annat belysa möjligheterna att införa ett system för *frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster*. Vi har valt att dela upp vårt arbete i två delar. Den första delen utgörs av förevarande delbetänkande och behandlar *reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning*. Den andra kommer att behandla frågor om hur ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna utformas och vilka kriterier som kan ligga till grund för ett sådant system.

Utredningen ska bland annat "analysera möjligheterna att jämställdhetsmärka produkter och tjänster".¹ Utredningen ska även belysa produkter och tjänster ur ett så kallat könsperspektiv.² Vi har uppfattat detta som att det är tänkt att vi ska föreslå ett system för frivillig jämställdhetsmärkning, som kan användas vid kvalitetssäkring av varor och tjänster.

I kapitel 3 gör vi en beskrivning av hur begrepp som är av central betydelse för uppdragets genomförande förhåller sig till varandra. Bland annat beskriver vi skillnaden mellan de båda begreppen *jämlikhet* och *jämställdhet*. Vi beskriver även hur ett *system för jämställdhetsmärkning* förhåller sig till frågor om *kvalitetssäkring ur könsperspektiv*.

Inom kvinnoforskningen finns det en lång tradition av att skilja biologiskt och socialt kön åt, vilket begreppen kön och genus får anses symbolisera. Medan *kön* avser de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor är begreppet *genus* snarare att se som en *kulturell tolkning av de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor*.³ *Genus* beskrivs som sociala beteenden och mönster, vilka är förknippade med

¹ Dir. 1999:13, sid. 7.

² Dir. 1999:13, sid. 7.

³ Don Kulick, *Från kön till genus: kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv*, Carlssons, Stockholm (1987), sid. 11.

ett visst biologiskt kön.⁴ Under senare tid har *genus-begreppet* kommit att förklaras i termer av makt.

Utredningen har valt att ta ett rättsligt perspektiv som utgångspunkt för att belysa möjligheterna att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Det betyder att vi har valt att låta reglerna utgöra basen för utredningsuppdraget. När vi talar om regler avser vi *dels* de normer som har utfärdats av riksdagen, regeringen eller den myndighet som har fått i uppdrag att utfärda regler i regeringens ställe *och dels* de EG-rättsliga reglerna på det för Utredningen aktuella området.

Rätten kan beskrivas som den arena som omgärdar vardagen. De rättsliga reglerna är på en och samma gång *både* en förutsättning för *och* en begränsning av möjligheterna att komma med förslag på system för frivillig jämställdhetsmärkning, eftersom de rättsliga reglerna är de spelregler som ger ramarna för vad som är möjligt och tillåtet att genomföra i ett demokratiskt samhälle. Det är mot den bakgrunden som vi i kapitel 4 har valt att belysa hur det svenska rättssystemet förhåller sig till EG-rätten.

Vi menar således att om de rättsliga ramarna är klarlagda blir det också möjligt att överblicka det fält där jämställdhetsmärkningen är tänkt att tillämpas. Genom att belysa reglerna blir det också möjligt att konstatera om det till exempel föreligger hinder för att införa jämställdhetsmärkning. Därmed kan eventuella hinder och begränsningar förekommas innan huvudfrågan om jämställdhetsmärkning behandlas.

Jämställdhetslagen (1991:433) är den lag som särskilt berör frågor om jämställdhet ur ett rättsligt perspektiv och den står också som förebild för Utredningens uppdrag när det gäller att komma med förslag på kriterier vid frivillig jämställdhetsmärkning. Jämställdhetslagen behandlas i kapitel 5, lagen (1992:1592) om offentlig upphandling beskrivs i kapitel 6, lagen (1994:615) om otillbörligt upphandlingsbeteende går igenom i kapitel 7 och marknadsföringslagen (1995:450) går avslutningsvis igenom i kapitel 8. Aktuella EG-direktiv och övriga rättsakter inom EU samt Sveriges internationella åtaganden behandlas primärt i samband med genomgången av de svenska lagarna.

Genomgången av de aktuella lagarna är disponerad så att först ges en kort presentation av den aktuella lagen och aktuella rättsakter inom EG-rätten. Därefter följer en närmare beskrivning av de regler

⁴ SOU 1990:44, kapitel 3.

som är av särskilt intresse när det gäller jämställdhetsmärkning, varvid vi förklarar hur vi menar att jämställdhetsmärkning förhåller sig till det beskrivna rättsområdet. Varje kapitel avslutas med en sammanfattning av huruvida aktuella regler kan tjäna som medel eller utgör hinder för ett eventuellt införande av frivillig jämställdhetsmärkning.

Jämställdhetsbegreppet är ett begrepp som rör relationer och förhållanden mellan män och kvinnor. Tanken är att män och kvinnor ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i det sociala livet.⁵ Det betyder bland annat att de biologiska könen inte ska begränsa individens möjlighet att agera i vardagen. Det händer emellertid inte allt för sällan att föreställningar om vad som är att betrakta som kvinnligt respektive manligt får styra uppfattningen om vad kvinnor och män har rätt att göra.

Emellanåt sker det också sammanblandningar av de biologiska könen och de sociala genuskonstruktionerna. Att kvinnor föder barn innebär inte automatiskt att de också är de som är bäst lämpade att vårda barnen. En hastig blick på den officiella statistiken över hur föräldrar delar på vårdnaden av barnen kan dock leda till en motsatt uppfattning.⁶ År 1999 utnyttjade endast 12 procent av männen sin rätt till föräldrapenning. Kvinnornas uttag av föräldrapenning uppgick således till 88 procent. När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen var männens uttag visserligen högre, men det uppgick ändå inte till mer än en tredjedel av det totala antalet uttagna dagar. Medan 34 procent av dem som erhöll tillfällig föräldrapenning var män, var motsvarande siffra 66 procent för kvinnorna.

Att utgå från ett resonemang om att kvinnor har huvudansvaret för barn och familj är visserligen riktigt om vi diskuterar sociala förhållanden och synen på traditionella arbetsuppgifter. 33 timmar och 15 minuter per vecka av det obetalda arbetet utförs av kvinnor, samtidigt som män endast ägnar 20 timmar och 10 minuter åt samma arbete.

Men det kan vara vanskligt att ta den situationen för given och överföra den på möjligheten att jämställdhetsmärka produkter och tjänster, vilket nedanstående beskrivning utgör ett exempel på. En bil som har utformats i syfte att underlätta för kvinnor att lämna och hämta barn vid daghem, skola, fritidshem och andra fritidsaktivite-

⁵ För den officiella definitionen se nedan kapitel 3.

⁶ *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000*, Statistiska centralbyrån, Örebro (2000).

ter, kan vid en första anblick te sig jämställt utformad. Men att ställa krav på att jämställda bilar är sådana som kan underlätta för kvinnor att transportera barn mellan olika platser leder inte till annat än att de traditionella föreställningarna om män och kvinnor förstärks och befästs i stället för att luckras upp.⁷

Vi menar att det finns en inneboende problematik i möjligheten att införa en frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, eftersom det kan finnas risk att det sker en sammanblandning av kön och genus. Det är mot bakgrund av detta som vi menar att det i princip endast kan bli fråga om kvalitetssäkring ur ett könsperspektiv när det gäller produkter som påverkar kroppen då de intas som föda (mat eller läkemedel). Tjänster är, såvitt vi kan bedöma, mer lämpade att belysas ur jämställdhetshänseende. Tjänster är ju på samma sätt som frågor om jämställdhet relationsbestämda. De saknar således koppling till individernas biologiska kön.

Utredningen har valt att genomföra en kvalitativ studie över hur företrädare för enskilda verksamheter vid olika branscher ser på frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning. Syftet med studien är att belysa hur enskilda företrädare för olika verksamheter ser på frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning. Verksamheterna finns inom läkemedels-, livsmedels-, bank- och försäkrings- och IT-branscherna. Studien, som behandlas i kapitel 9, är tänkt att ligga till grund för Utredningens fortsatta arbete med att komma med förslag på ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.

I kapitel 10 genomför vi avslutningsvis en *konsekvensanalys av reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster*. Mot bakgrund av genomgången av centrala begrepp, de regler som kringgärdar frågor som rör möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster samt den kvalitativa studien konstaterar vi att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste ställa krav på kriterier på två skilda plan. Flera av de intervjuade underströk just att de hade svårt att se hur ett system för frivillig jämställdhetsmärkning kan komma att bli trovärdigt om det endast ställs krav på den enskilda produkten eller tjänsten. För att systemet ska bli trovärdigt är det således nöd-

⁷ Det aktuella resonemanget innebär inte att det inte skulle vara möjligt att tillverka bilar som uppfyller vissa kriterier ur jämställdhetssynpunkt. Resonemanget syftar endast till att belysa vad en sammanblandning av sociala och biologiska förutsättningar kan leda till.

vändigt att det även ställs krav på att organisationen uppfyller vissa krav ur jämställdhetssynpunkt.

För det första ska det ställas krav som är generella och rör den enskilda verksamhetens organisation. För det andra ska det ställas specifika krav på respektive produkt och tjänst. I huvudbetänkandet kommer vi således att arbeta med ett system som inte endast ställer krav på den enskilda produkten eller tjänsten ur jämställdhetssynpunkt, utan även på organisationens jämställdhetsarbete.

1 Utredningens uppdrag

Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster har enligt direktiven (Dir. 1999:13)¹ i uppdrag att:

- Bedöma konsumenternas och producenternas intresse för en frivillig jämställdhetsinformation/-märkning (i det följande kallad jämställdhetsmärkning).
- Föreslå jämställdhetskriterier för minst två produktområden och två tjänstområden.
- Redovisa på vilket sätt befintliga märknings- och certifieringssystem kan komma att användas för jämställdhetsmärkning.
- Pröva om en frivillig jämställdhetsmärkning skulle innebära problem i förhållande till lagen (1992:1528) om offentlig upphandling (LOU), lagen (1994:615) om otillbörligt upphandlingsbeteende (LIU) samt marknadsföringslagen (1995:450) (MFL).
- Analysera om jämställdhetsmärkning överensstämmer med gällande handelsregler och Sveriges internationella åtaganden, avseende såväl EG-rätt som övrig internationell rätt.
- Undersöka möjligheten till nordisk samverkan kring jämställdhetsmärkning.
- Föreslå hur frivillig jämställdhetsmärkning praktiskt skulle kunna genomföras.²

1.1 Utredningsarbetet

En av Utredningens främsta uppgifter är att ”analysera möjligheterna att jämställdhetsmärka produkter och tjänster”³ och att utreda om det är möjligt att belysa produkter och tjänster ur ett så kallat könsperspektiv.⁴ Vi har uppfattat detta som att det är tänkt att vi ska föreslå ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Systemet ska bland annat utvecklas genom ett samspel mellan aktörerna (producenter och konsumenter) på den fria marknaden. Konsumenternas makt – möjligheten att avstå från att köpa produkter som

¹ Angående Utredningens kommittédirektiv, se bilaga 1.

² Dir. 1999:13, sid. 1

³ Dir. 1999:13, sid. 7.

⁴ Dir. 1999:13, sid. 7.

inte uppfyller kraven för jämställdhetsmärkning, blir på så sätt ledstjärnan i konkurrensen om konsumenterna.

FRIJA har delat upp utredningsuppdraget i två delar. Den första delen består av förevarande delbetänkande som behandlar *både* rättsliga aspekter på frågan om möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (i det följande kallat jämställdhetsmärkning) *och* näringslivets inställning till att införa ett sådant system. I den andra delen, slutbetänkandet, kommer vi bland annat att föreslå produkter och tjänster som bör kunna jämställdhetsmärkas varvid vi också har för avsikt att föreslå kriterier för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Vi kommer även att belysa olika former av märknings- och certifierings-system samt belysa hur ett sådant system skulle kunna utarbetas i ett nordiskt samarbete. Tiden för redovisning av utredningsuppdraget har förlängts till den 31 december år 2001.

FRIJA har valt att ta ett rättsligt perspektiv som utgångspunkt för att belysa möjligheterna att införa ett system för jämställdhetsmärkning. Vi har således valt att låta reglerna utgöra basen för vårt utredningsuppdrag. När vi talar om regler avser vi *dels* de normer som har utfärdats av riksdagen, regeringen eller den myndighet som har fått i uppdrag att utfärda regler i regeringens ställe *dels* de EG-rättsliga reglerna på det för Utredningen aktuella området.

Rätten kan beskrivas som den arena som omgärdar vardagen. De rättsliga reglerna är på en och samma gång *både* en förutsättning för *och* en begränsning av möjligheterna att komma med förslag till system för frivillig jämställdhetsmärkning, eftersom de rättsliga reglerna är de spelregler som ger ramarna för vad som är möjligt och tillåtet att genomföra i ett demokratiskt samhälle.

Det rättsliga område som rör frågan om och möjligheterna att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning är förhållandevis stort. Området har nämligen beröringspunkter med både frågor om handel av varor och tjänster – *det handelsrättsliga området* – och frågor som avser arbetstagares välbefinnande i arbetslivet – *det arbetsrättsliga området*.

1.1.1 Det handelsrättsliga området

Det handelsrättsliga området utgörs av det fält som täcker allt från produktion, distribution och inköp till försäljning av varor och tjänster. Således består marknaden av både konsumenter och nä-

ringsidkare. Handeln försiggår inte endast mellan två eller flera näringsidkare, utan den sker även mellan en eller flera näringsidkare och en eller flera konsumenter. Det förekommer även handel mellan enskilda individer, till exempel vid försäljning av begagnade varor. Handeln mellan enskilda faller emellertid helt utanför utredningsuppdraget och kommer inte att behandlas vidare av Utredningen.

1.1.2 Det arbetsrättsliga området

Det arbetsrättsliga området rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Således berör det allt från en situation då någon söks av eller söker anställning hos en presumtiv arbetsgivare till det att någon frånträder/har slutat sin anställning.⁵ Det arbetsrättsliga området betraktas emellanåt som helt skilt från det handelsrättsliga. Vi menar emellertid att det arbetsrättsliga området är en del av det handelsrättsliga på så sätt att arbetskraften är en vara, vilken i likhet med många andra kan bjudas ut på en fri marknad. Inom EG-rätten talar man om den grundläggande principen: *fri rörlighet över gränserna för varor, tjänster, kapital och personer*.

1.2 Dispositionen av betänkandet

Betänkandet belyser:

- begrepp som är centrala för frågor om frivillig jämställdhetsmärkning.
- regler och föreskrifter som är centrala för frågan om det kan införas ett system för frivillig jämställdhetsmärkning, och
- näringslivets syn på frivillig jämställdhetsmärkning.

Utredningen har valt att disponera betänkandet så att vi inledningsvis beskriver bakgrunden till utredningsuppdraget för att på så sätt göra det möjligt att sätta in uppdraget i det sammanhang där det

⁵ Angående faktorer som ska beaktas då någon är att betrakta som arbetstagare, se SOU 1975:1, sid. 722, Axel Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet, P. A. Norstedt, Stockholm (1964), *Svensk arbetsrätt*, Norstedts juridik (1997), sid. 29 ff., Reinhold Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, Liber, Lund (1989) samt Folke Schmidt, *Löntagar rätt*, reviderad upplaga 1994, ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson och Kent Källström, Juristförlaget, Stockholm (1994), sid. 63 ff.

uppstått. Därefter ger vi en beskrivning av de begrepp som är centrala för det område som rör frågor om frivillig jämställdhetsmärkning.

I syfte att beskriva hur det svenska rättssystemet förhåller sig till EG-rätten gör vi sedan en beskrivning av de skilda rättskulturerna och rättsreglernas inbördes ställning. Varvid vi gör en genomgång av de regler som just har beröringspunkter med frågan om frivillig jämställdhetsmärkning. Därefter följer ett avsnitt som beskriver hur näringslivet ser på frågor om frivillig jämställdhetsmärkning.

Avslutningsvis gör vi en analys av reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. I samband med det belyser vi bland annat hur de tre områdena centrala begrepp, rättsliga regler och näringslivets syn på frivillig jämställdhetsmärkning förhåller sig till varandra.

1.2.1 Utredningsarbetets bedrivande

Utredningen har sammanträffat med referensgruppen tre gånger. Det första sammanträdet ägde rum den 19 juni år 2000. De två andra ägde rum den 5 oktober respektive den 6 december samma år.

Den 28 september år 2000 anordnade Utredningen en konferens med temat *Gränsöverskridande handel med perspektiv på jämställdhetsmärkning*⁶ Till konferensen bjöd FRIJA in företrädare för näringslivet, offentliga organisationer, parterna på arbetsmarknaden och personer med anknytning till landets centra och institutioner med genusvetenskaplig inriktning vid landets universitet och högskolor samt politiker.

Eva Eriksson inledde konferensen. Sven Thiberg, ordföranden i Svanen och EU-blomman i Sverige, talade under temat "jämställdhetsmärkning – också en miljömärkning. Några reflektioner kring möjligheter och problem". Gertrud Åström, forskare vid Stockholms universitet, talade om "jämställdhetsmärkning och vardagliga handlingar". Anna Hallgren, enhetschef vid NUTEK, ställde frågan "Kan jämställdhetsmärkning bidra till ökad lönsamhet?" Sara Bylund, studerande i Genusvetenskap vid Malmö högskola, talade under temat "Genus och jämställdhet på framtidens arbetsmarknad". Slutligen beskrev Bengt Westerberg, ordförande i Arbetslivsinstitutets styrgrupp för forskningsprogrammet Kön och arbete,

⁶ Konferensen sammanfattas i bilaga 3.

sina "Tankar om jämställdhetsmärkning". Konferensen avslutades med en paneldebatt.

Omkring 90 personer deltog vid konferensen, som syftade till att initiera en diskussion kring frågor om hur ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna införas och vilka incitament ett sådant system skulle kunna ge upphov till.⁷

FRIJA har sammanträtt med Upphandlingskommittén, Jämställdhetsrådet för transporter och IT (Jämit) och landets länsexperter för jämställdhetsfrågor. Utredningen har också initierat ett nordiskt samarbete med den nordiska ämbetsmannakommittén för jämställdhetsfrågor när det gäller möjligheten att införa ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Därutöver har vi diskuterat frågor om frivillig jämställdhetsmärkning med Läkemedelsföreningen (LIF) och företrädare för enskilda verksamheter inom läkemedels-, livsmedels-, bank- och försäkrings-, IT-, hotell- och restaurangbranscherna samt ett idéföretag inom transportområdet. Utredningen har även diskuterat vilka möjligheter Amsterdamfördraget innebär när det gäller rätten att ställa krav på sociala kriterier – jämställdhet, vid offentlig upphandling med professor Ruth Nielsen, Handelshögskolan i Köpenhamn, Danmark.

⁷ Angående deltagarna se bilaga 4.

2 Bakgrunden till uppdraget

Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt mellan kvinnor och män (Kvinnomaktutredningen) konstaterade att samtidigt som Sverige anses vara ett av de mest jämställda länderna i världen (år 1995 utsåg FN Sverige till världens mest jämställda land) är Sverige också ett av de mest könssegregerade länderna i världen. Segregeringen är både horisontell och vertikal.

2.1 Horisontell och vertikal segregering

Horisontell segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män mellan sektorer och yrken är olika. Kvinnor finns i vissa sektorer och män i andra. År 1996 var 54 procent av alla förvärvsarbetande kvinnor verksamma inom den offentliga sektorn och 46 procent arbetade inom det privata näringslivet. Endast 21 procent av alla förvärvsarbetande män var verksamma inom den offentliga sektorn och så många som 79 procent arbetade inom det privata näringslivet. Det betyder att 73 procent av alla anställda inom den offentliga sektorn var kvinnor och 63 procent av samtliga verksamma inom det privata näringslivet var män.⁸

Vertikal segregering innebär i stället att fördelningen av kvinnor och män är ojämn över olika positioner inom de särskilda sektorerna och yrkena. Ett exempel på detta är att kvinnor tenderar att systematiskt återfinnas på lägre befattningsnivåer och mindre prestigefyllda jobb än män och att män är chefer i större utsträckning än kvinnor.⁹ Det finns även de som är utsatta för dubbel segregering. Här brukar särskilt ensamstående föräldrar och invandrare nämnas.

Kvinnomaktutredningen, som lade slutbetänkandet i december 1997, menade att det var nödvändigt att bryta segregeringen och föreslog därför ett flertal åtgärder i syfte att förändra den rådande

⁸ SOU 1998:6, sid. 81.

⁹ SOU 1998:6, sid. 76.

könsordningen och den inbyggda brist på jämställdhet som råder i Sverige.

2.2 Konsumenters roll på den fria marknaden

I förslagen till åtgärder tog Kvinnomaktutredningen bland annat sin utgångspunkt i människors möjligheter att utöva makt i olika roller och då särskilt konsumentens roll som avnämare till olika produkter och tjänster på den fria marknaden. Det var den utredningens övertygelse att "många – både manliga och kvinnliga – konsumenter skulle vara intresserade av att låta sina värderingar styra konsumtionen ... när det gäller jämställdhet."¹⁰ Kvinnomaktutredningen menade att det borde införas en certifiering som liknar miljömärkningen, en s.k. *jämställdhetsmärkning*. Utredningen framhöll att jämställdhetsmärkningen borde kunna ske på två nivåer. Den ena på företagets eget initiativ och den andra genom en fri granskning av tillgängliga källor.

Tanken var att jämställdhetsmärkningen skulle ske på företagets eget initiativ. På så sätt skulle jämställdhetsmärkning kunna bli ett konkurrensmedel av flera på den fria marknaden. Företag som uppfyllde de för certifieringen uppställda kraven skulle på eget initiativ kunna vända sig till ett tänkt certifieringsorgan för att bli kartlagda och certifierade.

Kvinnomaktutredningen menade att granskningen av s.k. tillgängliga källor inte skulle kunna bli lika detaljerad som den frivilliga certifieringen. Företagen skulle själva kunna hjälpa till med att tillhandahålla all den information som krävs för certifieringen. Kvinnomaktutredningen framhöll bland annat att granskningen skulle kunna ske med hjälp av årsredovisningar och att den också borde ske branschvis. Därutöver framhölls det att det är bra om uppgifterna blir offentliga och tillgängliga för allmänheten. Eventuellt skulle det vara möjligt att göra uppgifterna tillgängliga på ett "populärt och lättillgängligt sätt", som liknar ett system som finns i USA där företag kan listas ur just jämställdhetssynpunkt.

¹⁰ SOU 1998:6, sid. 200.

2.3 Jämställdhetsmärkning – konsumentmakt för ett jämställt samhälle

I augusti 1998 lade Eva Amundsdotter (projektledare vid LO) fram rapporten "Jämställdhetsmärkning, konsumentmakt för ett jämställt samhälle" (Ds 1998:49). Dåvarande jämställdhetsministern Ulrica Messing hade uppdragit åt Amundsdotter att belysa möjligheterna att införa frivillig Jämställdhetsmärkning i Sverige. Resultatet av studien (i det följande kallad Förstudien) blev en rekommendation om att inledningsvis införa ett system med frivillig Jämställdhetsmärkning av företag och organisationer. En av utgångspunkterna för rekommendationen var att märkningen på sikt skulle leda till att företag och organisationer skulle förändra sina tjänster och produkter och att marknaden på så sätt skulle bli mer fri och jämställd.¹¹

I Förstudien föreslogs system för jämställdhetsmärkning av personalpolitiska frågor i företag och organisationer, s.k. ledningssystem. I förslaget framhölls särskilt att jämställdhetsmärkning framför allt handlar om etik och alltså inte så mycket om hur produkter och tjänster ur ett könsperspektiv ska utformas eller är utformade. Ett etiskt perspektiv sätter frågor om relationer mellan människor i centrum såväl vad gäller den egna arbetsplatsen som förhållanden till omvärlden.

¹¹ Dir. 1999:13, sid. 3.

3 Begrepp av central betydelse för jämställdhetsmärkning

På såväl jämställdhetsområdet som området för certifiering och märkning av produkter på miljöområdet florerar begrepp av skiftande betydelse, men som stundom används synonymt. För dem som är insatta råder det sällan tvekan om begreppens olika innebörd. Men för en lekman är det inte helt enkelt att skilja dem åt. För att undvika missuppfattningar och missförstånd om de för Utredningen centrala begreppen har vi valt att redan nu klargöra dem och de sammanhang som de förekommer i.

3.1 Listade begrepp

Här följer en uppräkningslista av de begrepp som vi har funnit mest centrala för Utredningen och dess arbete:

- Beaktande av jämställdhetsaspekten (avsnitt 3.1.2)
- Beköning (avsnitt 3.1.4)
- Benchmarking (avsnitt 3.1.6)
- Certifieringssystem (avsnitt 3.1.7)
- Genus (avsnitt 3.1.4)
- Jämlikhet (avsnitt 3.1.1)
- Jämställdhet (avsnitt 3.1.1)
- Jämställdhetsmärkning (avsnitt 3.1.8)
- Kön (avsnitt 3.1.4)
- Könsdiskriminering (avsnitten 3.1.1, 5.1 och 5.1.1)
- Könskvotering (avsnitten 3.1.3 och 5.2)
- Könsneutralitet (avsnitt 3.1.5)
- Könsperspektiv (avsnitt 3.1.5)
- Mainstreaming (avsnitt 3.1.6)
- Märkningssystem (3.1.7)
- Positiv särbehandling (avsnitten 3.1.3 och 5.2)

Här är begreppen listade i bokstavsordning. Vi kommer emellertid att belysa dem i den kontext som de används och har uppstått i.

3.1.1 Jämlikhet och jämställdhet

Det händer inte allt för sällan att begreppet *jämställdhet* blandas samman med begreppet *jämlikhet*.¹² Även om de är snarlika till sin lydelse har de helt olika innebörd.

Jämlikhet kan ses som ett paraplybegrepp som omsluter flera aspekter av hur människor ska förhålla sig och även förhåller sig till varandra. Jämlikhet innebär nämligen att alla människor har lika *värde* oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexuell läggning m.m. Jämlikhetsbegreppet kan ses som den ideologiska förebilden för den liberala ideologin och det svenska demokratiska rättssystemet. Jämlikhetsbegreppet kommer bland annat till uttryck i den svenska regeringsformens andra kapitel i den s.k. rättighetskatalogen, där det t.ex. stadgas att:

Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör minoritet.
(RF 2:15)

Stadgandet är intressant på flera olika sätt, bland annat för att det de facto endast rör *svenska medborgares* rätt att inte bli diskriminerade. Därutöver är stadgandet också intressant på så sätt att den endast skyddar mot diskriminering från lagstiftare eller annan som har rätt att utfärda författningar. Detta betyder således att skyddet endast tillkommer svenska medborgare i förhållande till dem som äger rätt att utfärda lagar eller andra författningar. I det nu aktuella stadgandet saknas frågor om den missgynnades kön betydelse. Det betyder emellertid inte att denna aspekt har uteslutits från rättighetskatalogen. I stället har den frågan kommit att få en egen placering, vilken stadgar:

Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.
(RF 2:16)

Innebörden av detta är således att varken män eller kvinnor får missgynnas på grund av sitt kön. Märk dock att missgynnandet på

¹² SOU 1990:41, sid. 218, prop. 1987/88:105, sid. 3, *På tal om kvinnor och män, Lat-hund om jämställdhet 1998*, Statiska centralbyrån, sid. 1.

samma sätt som ovan endast är otillåtet i lagar eller andra föreskrifter och att till exempel arbetsgivare inom det privata näringslivet inte omfattas av stadgandet. Den uppmärksamme ställer sig då genast frågan om *företagare inom det privata näringslivet får diskriminera män och kvinnor hur som helst?* Så är det naturligtvis inte. Här kan det finnas anledning att uppmärksamma jämställdhetslagen (1991:433), som just förbjuder sådan diskriminering.

Nu aktualiseras således *jämställdhetsbegreppet*, som innebär att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Skillnaden mellan de två begreppen blir nu tämligen uppenbar. Jämlikhet är således en *värdemässig* term, som just används för att understryka likheten mellan individerna inom gruppen människor. Jämställdhet är i stället en term som tar sin utgångspunkt i det faktum att män och kvinnor inte är identiska. De har till exempel olika fysiska förutsättningar. Jämställdhetsbegreppet fångar den för området högst relevanta frågan: *är det så att de fysiska förutsättningarna även innebär att män och kvinnor har olika sociala och psykologiska förutsättningar?* Detta är en fråga som har ägnats och som till en viss del fortfarande ägnas stor uppmärksamhet. Vi kommer att beröra den i samband med den fortsatta genomgången av de för området centrala begreppen.

3.1.2 Att beakta jämställdhetsaspekten

Formuleringen att *beakta jämställdhetsaspekten* förekommer främst inom den statliga sektorn i syfte att betona att en arbetssökandes kön kan få betydelse vid frågor om tjänstetillsättning. Tanken är att om sökandena i princip är lika kvalificerade kan den sökande som tillhör det underrepresenterade könet komma att tillsättas på den aktuella tjänsten. Detta innebär således att en sökande kan ha fördel av sitt kön om han eller hon tillhör det underrepresenterade könet. Skillnaderna mellan sökandenas kvalifikationer får dock inte vara

stora; i princip är det fråga om mycket små eller inga skillnader alls.¹³

3.1.3 Positiv särbehandling och könskvotering

Vid sidan av formuleringen att *arbetsgivaren kan komma att beakta jämställdhetsaspekten* förekommer de två begreppen *positiv särbehandling* och *könskvotering* vilka inte alltför sällan förväxlas med varandra. Med *positiv särbehandling* avsågs fram till och med den 31 december 2001 den situationen då en arbetsgivare anställde någon med tillräckliga kvalifikationer av underrepresenterat kön i syfte att åstadkomma jämställdhet i arbetslivet (den dåvarande lydelsen av 16 § 2 p. jämställdhetslagen).

För det första ställdes det alltså krav på att sökandena till den aktuella tjänsten hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Därefter skedde en prövning av sökandenas meriter. Om det visade sig att en av de sökande var av underrepresenterat kön och hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet, men inte var lika väl meriterad som en medsökande av motsatt kön, fick arbetsgivaren anställa den sökande som var av underrepresenterat kön. Detta kunde dock endast ske under förutsättning att tillsättningen utgjorde ett led i strävanden att uppnå jämställdhet i arbetslivet. Här räckte det emellertid inte med att arbetsgivaren endast sade sig vilja uppnå jämn fördelning av män och kvinnor på arbetsplatsen, utan det ställdes även krav på en dokumenterad strävan att åstadkomma detta. I praktiken innebar det att dessa mål skulle finnas uttryckta i en hos arbetsgivaren upprättad jämställdhetsplan.

I dag ställs det inte längre något krav på att det ska finnas en faktisk jämförelseperson av motsatt kön för att kunna konstatera att det föreligger könsdiskriminering.

Skillnaderna mellan innebörden av *könskvotering* och *positiv särbehandling* har tidigare varit stora, eftersom *könskvotering* precis som namnet visar inte handlar om något annat än kvotering av kön. Det betyder att kvoten av ett kön bestäms på förhand för att därefter uppfyllas utan beaktande av de aktuella personernas kompetens och formella behörighet. *Könskvotering* förekommer över huvud taget inte

¹³ SOU 1990:41, sid. 219. Möjligheten att beakta jämställdhetsaspekten bör dock inte överdrivas, se vidare avsnitten 5.2–5.2.4.

på den svenska arbetsmarknaden.¹⁴ Det händer emellertid att politiska partier använder sig av könskvotering i syfte att uppnå jämn fördelning mellan män och kvinnor vid val till politiska församlingar.

3.1.4 Kön, genus och beköning

Inom kvinnoforskningen finns det en lång tradition av att skilja biologiskt och socialt kön åt, vilket begreppen kön och genus får anses symbolisera. Medan *kön* avser de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor är begreppet *genus* snarare en *kulturell tolkning av de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor*.¹⁵ Historikern Yvonne Hirdman menar i likhet med Joan Scott att *genus* är relaterat till makt. Genus beskrivs som sociala beteenden och mönster som är förknippade med ett visst biologiskt kön.¹⁶ Hirdman menar att

genus kan förstås som föränderliga tankefigurer 'män' och 'kvinnor' (där den biologiska skillnaden alltid utnyttjas) vilka ger upphov till/skapar föreställningar och sociala praktiker, vilka får till följd att också biologin påverkas/ändras – med andra ord, det är en mer symbiotisk kategori än 'roll' och socialt kön.¹⁷

Enligt Hirdman råder det ingen tvekan om att det finns en genusordning i alla samhällen och att alla samhällen i större eller mindre utsträckning genomgår av genus.¹⁸ Vi såg i det tidigare att den svenska arbetsmarknaden var starkt könssegregerad. Det kan beskrivas som att vardagen är mer eller mindre styrd av kön, vilket brukar beskrivas som att platsen är *bekönad/förkönad* eller *genusifierad*. Den anglosaxiska termen för fenomenet att skilja flickor/kvinnor och pojkar/män åt är att vardagen är *gendered*.¹⁹

¹⁴ Vi utvecklar förhållandet mellan könskvotering och positiv särbehandling i samband med genomgången av den svenska jämställdhetslagen, kapitel 5.

¹⁵ Don Kulick, *Från kön till genus: kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv*, Carlsons, Stockholm (1987), sid. 11.

¹⁶ SOU 1990:44, kapitel 3.

¹⁷ "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 3 (1988), sid. 5.

¹⁸ *Kön eller genus?*, föreläsning av Eva Gothlin, Göteborg (1999), sid. 7.

¹⁹ *Kön eller genus?*, föreläsning av Eva Gothlin, Göteborg (1999), sid. 6.

3.1.5 Könneutralitet och könsperspektiv

De två termerna *könneutralitet* och *könsperspektiv* utgår från det biologiska begreppet kön. I motsats till den tidigare diskussionen om förkönade samhällen står begreppet *könneutralitet*, vilket innebär att könet har neutraliserats. Könet anses helt enkelt sakna betydelse för den kontext som fenomenet behandlas i. I lagstiftningssammanhang är det vanligt att texten ges en neutral hållning på så sätt att adressaten för densamma anses vara egal. Inom såväl de arbetsrättsliga som de handelsrättsliga områdena används de könsneutrala termerna *arbetsgivare*, *arbetstagare*, *producent* och *konsument* delvis i syfte att understryka att just könet saknar betydelse i dessa sammanhang.²⁰

När det gäller begreppet *könsperspektiv* är förhållandena de motsatta till vad som gäller vid könneutralitet. Att anlägga ett s.k. könsperspektiv på något innebär nämligen att könet synliggörs och lyfts fram som centralt. Av den nyligen framlagda rapporten *Jämställdhet och IT* framgår bland annat att IT-branschen är starkt mansdominerad och att endast 16 procent av alla studerande på de tekniska och naturvetenskapliga programmen är flickor/kvinnor. I rapporten uttrycks även oro över att andelen flickor/kvinnor på dessa utbildningar har sjunkit från 26 till 19 procent under de senaste läsåren.²¹ Trots att det inte finns några fysiska förklaringar till varför flickor/kvinnor tenderar att inte söka sig till de tekniska och naturvetenskapliga utbildningarna är alltså andelen kvinnor väsentligen mycket lägre än andelen män. En del av förklaringarna tros ligga i att teknologin har konstruerats manligt. Detta leder till att flickor/kvinnor undviker det tekniska området.

Det nu anförda resonemanget utgör ett exempel på ett s.k. könsperspektiv på tekniken. Förevarande kapitel avslutas med ett avsnitt som behandlar hur Utredningen tolkar innebörden av Jämställdhetsmärkning ur ett könsperspektiv.

3.1.6 Mainstreaming och benchmarking

Mainstreaming innebär att jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla politiska områden och myndigheters arbetssätt. Riksrevisionsverket beskriver begreppet som en metod för att uppnå de övergripande

²⁰ Detta könsneutrala förhållningssätt har kritiserats starkt från ett feministiskt vetenskapsteoretiskt perspektiv. Bland annat har det framhållits att ett sådant förhållningssätt leder till att skillnaderna mellan könen osynliggörs.

²¹ SOU 2000:31, sid. 6.

jämställdhetspolitiska målen.²² Att regeringen ställer krav på att myndigheter tillämpar mainstreaming som arbetssätt innebär att myndigheterna just ska tillämpa ett jämställdhetsperspektiv på arbetet inom sina respektive ansvarsområden.

Inom Regeringskansliet är målet att jämställdhetsfrågor ska vara integrerade i sakfrågorna inom alla politiska områden. Tanken är med andra ord att frågor om jämställdhet ska finnas med i hela beslutsprocessen och att de på så sätt ska utgöra ett beslutsunderlag bland flera andra. Hur departementen väljer att använda sig av mainstreaming varierar. I en utredning om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad framkom det bland annat att flera myndigheter har ambitionen att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra alla aktiviteter och politikområden. Det är även en ambition att jämställdhet inte ska behandlas som en avskild fråga. Men det framkom också att det råder osäkerhet om innebörden av begreppet mainstreaming. Det aktiva arbetet med mainstreaming är emellertid beroende av de enskilda handläggarnas kunskaper om vad ett jämställdhetsperspektiv innebär.²³

För att kunna nå ett gott resultat vid mainstreaming krävs det bland annat att det finns arbetssätt som kan möjliggöra detta. Begreppet *benchmarking* innebär jämförelser mellan dem som lyckas bäst inom ett visst område.²⁴ Benchmarking kan också beskrivas som en metod som möjliggör jämförelser mellan olika verksamheter, såsom att lyfta fram goda exempel på lyckade projekt i exempelvis jämställdhetshänseende.

3.1.7 Märknings- och certifieringssystem

Med märkningssystem avses att en vara (produkt) eller tjänst uppfyller vissa kriterier. Kriterierna är uppställda på förhand, vilket bär för en rättvis bedömning av huruvida varan eller tjänsten uppfyller de krav som ställs för att den ska erhålla det åtråvärda märket. Att det finns kriterier som är uppställda på förhand kan även ses som en garanti för att det inte ska bli fråga om skönsmässiga ad hoc-lösningar, utan att det ställs samma krav på samtliga produkter och tjänster för märket.

²² Riksrevisionsverket RRV 2000:17, *Jämställdhet – hur regeringen styr regeringen?* (2000), Stockholm, sid. 16.

²³ SOU 1996:56, sid. 177 ff.

²⁴ Ds 2000:12, *Benchmarking av näringspolitiken. Indikatorer inom åtta områden som påverkar ekonomisk tillväxt.*

Det finns ett flertal märken på miljöområdet. I Sverige, Norge, Island och Finland används sedan år 1989 symbolen *Svanen* för att märka produkter i miljöhänseende. Inom EU används den s.k. *EU-blomman* som symbol för miljömärkningen. För att få ett godkännande krävs att produkten är testad av oberoende laboratorier och att det finns en väl genomförd dokumentation av produkten. Miljömärkningsstyrelsen, som består av representanter från bland andra Naturvårdsverket, Industriförbundet, Konsumentverket, Kemikalieinspektionen, Miljöförbundet och handeln, gör också fabriksbesök. Delvis finansieras kostnaderna genom ansökningsavgifter och årsavgifter, vilka står i relation till produktens omsättning på marknaden.

Att certifieras för något innebär i korthet att erhålla ett intyg, ett bevis, på att vissa kriterier för märkning av en viss vara eller tjänst är uppfyllda.

3.1.8 Jämställdhetsmärkning

I direktiven till Utredningen beskrivs *jämställdhetsmärkning* som ett slags information eller en form av märkning av produkter och tjänster. Kriterierna för den frivilliga jämställdhetsmärkningen och certifieringen av produkter och tjänster kommer att analyseras och belysas i huvudbetänkandet.

3.2 Jämställdhetsmärkning ur ett könsperspektiv

Utredningen har enligt direktiven särskilt i uppgift att ge förslag på ett verktyg för "kvalitetsbedömning av produkter och tjänster ur ett könsperspektiv" i så måtto att det sker en "funktionell anpassning av utbudet... utifrån kvinnors och mäns behov och önskemål". Vi tolkar detta som att vi inte endast ska lyfta fram kriterier för frivillig jämställdhetsmärkning, utan att vi även ska skärskåda dessa kriterier i ljuset av producenters och konsumenters könstillhörighet. Här menar vi att det även blir viktigt att belysa hur kulturella och socialt betingade föreställningar om stereotyper skapas och att en analys av detta också kan komma att användas för att bryta den förkönade vardagen. Vi ser det inte heller som omöjligt att ett system med fri-

villig Jämställdhetsmärkning kan komma att tjäna som hjälpmedel för att just bryta förköningen av vardagen.

4 Rättsliga ramar

För att kunna fullfölja uppdraget att undersöka möjligheterna till och formerna för frivillig Jämställdhetsmärkning ser Utredningen det som nödvändigt att inledningsvis belysa de rättsliga ramar som omgärdar den fria marknaden: arenan för jämställdhetsmärkning. Om de rättsliga ramarna är klarlagda blir det också möjligt att överblicka det fält där jämställdhetsmärkning är tänkt att tillämpas. Genom att belysa reglerna blir det därutöver även möjligt att konstatera om det till exempel föreligger hinder för att införa jämställdhetsmärkning. Därmed kan eventuella hinder och begränsningar förekommas innan huvudfrågan om jämställdhetsmärkning belyses.

Jämställdhetslagen (1991:433) är den lag som särskilt berör frågor om jämställdhet ur ett rättsligt perspektiv och den har därför kommit att stå som förebild för Utredningens uppdrag att komma med förslag till frivillig Jämställdhetsmärkning. Jämställdhetslagen behandlas i kapitel 5, lagen (1992:1592) om offentlig upphandling beskrivs i kapitel 6, lagen (1994:615) om otillbörligt upphandlingsbeteende går igenom i kapitel 7 och marknadsföringslagen (1995:450) behandlas avslutningsvis i kapitel 8. Aktuella EG-direktiv och övriga rättsakter inom EU samt Sveriges internationella åtaganden behandlas primärt i samband med att av de svenska lagarna behandlas.

Genomgången av de aktuella lagarna är disponerad så att först sker en kort presentation av den aktuella lagen och aktuella rättsakter inom EG-rätten. Därefter följer en närmare beskrivning av de regler som är av särskilt intresse när det gäller jämställdhetsmärkning, varvid vi förklarar hur vi menar att jämställdhetsmärkning förhåller sig till det beskrivna rättsområdet. Varje kapitel avslutas med en sammanfattning av huruvida aktuella regler kan tjäna som medel eller utgör hinder för ett eventuellt införande av frivillig jämställdhetsmärkning.

Innan vi går igenom de nu aktuella lagarna menar vi emellertid att det finns skäl att göra en kort beskrivning av rättskällorna på området. På så sätt blir det också möjligt att nå en förståelse för hur de svenska reglerna förhåller sig till reglerna i Europa.

4.1 Rättskällornas inbördes förhållande

Det är inte helt ovanligt att regler av olika slag står, om inte i direkt konflikt, så åtminstone till en viss del i strid med varandra. Då uppstår s.k. regelkonflikter, varvid behovet av ett system för tolkning av reglerna aktualiseras. Men det räcker inte med att endast kunna tolka innehållet i reglerna, utan det är också nödvändigt att kunna förstå hur reglerna förhåller sig till varandra; vilken regel som har företräde framför vilken. Därutöver blir det också viktigt att förstå varför vissa regler har högre rang än andra. Med en sådan kunskap blir det inte endast möjligt att förklara att en regel har företräde framför en annan, utan det blir även möjligt att använda den kunskapen för att förklara och förstå varför en viss regel eventuellt måste ändras till förmån för en annan regel eller kanske rent av en hel rättsordning. Kunskap i det här avseendet leder även till större säkerhet och bättre möjligheter att hantera såväl nya regler som hela rättsordningar.

Den 1 januari 1994 trädde det s.k. EES-avtalet (European Economic Area) i kraft i Sverige. Avtalet innebar i princip att Sverige införlivade de rättsakter som var antagna av EG (Europeiska Gemenskapen) fram till och med den 31 juli 1991.²⁵ Flertalet regler som antagits därefter kom emellertid ändå att införlivas i det svenska rättssystemet i enlighet med EES-kommitténs anvisningar (artikel 102 EES-avtalet). Tillnärmningen till EG-rätten inleddes emellertid långt tidigare, genom kommittédirektiven 1988:43, *Kommittédirektiv till kommittéer och särskilda utredare angående beaktande av EG-aspekter i utredningsverksamheten*. Där skrivs det bland annat:

Det är ett viktigt led i strävandena mot ett ökat samarbete med EG att Sverige i görligaste mån försöker avveckla tekniska handelshinder genom en harmonisering av lagar och andra författningar... Utskottet utgår ifrån att regeringen i sitt fortsatta harmoniseringsarbete, och där så bedöms vara av betydelse, redovisar huruvida förslag till lagar och regler överensstämmer med lagar och regler inom EG.

Sveriges inträde i den Europeiska unionen (EU) den 1 januari 1995 brukar beskrivas som en bekräftelse på ett långt arbete med att undanröja rättsliga hinder för inträdet i unionen. Trots detta råder det

²⁵ Framställningen i det här avsnittet grundar sig huvudsakligen på Roger Blanpain och Birgitta Nyström, *EG/EU arbetsrätt och arbetsmarknad*, Fritzes, Göteborg (1994 och supplement 1/1996) samt Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, Fritzes Förlag AB, Stockholm (1995)

fortfarande viss osäkerhet om hur de rättsliga reglerna i Sverige och EU förhåller sig till varandra. Enligt lagen (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen gäller emellertid EG:s regelverk här i landet med den verkan som följer av de grundläggande fördragen.

4.2 Den svenska juridiska metoden

Osäkerheten inför hur EG-rätten förhåller sig till den svenska rätten skulle delvis kunna förklaras med det svenska rättssystemets långa tradition att tolka "rätten" med hjälp av den *svenska juridiska metoden*. Den bygger på en normhierarki i vilken de svenska grundlagarna är placerade i toppen. De följs av "vanliga" lagar och förordningar i nu nämnd ordning. Innehållet i och innebörden av rättsreglerna tolkas genom studier av förarbeten såsom propositioner och statliga offentliga utredningar. Mot bakgrund av att propositionen är det underlag som riksdagen har att ta ställning till inför att en lag antas, är det också den som har företräde vid tolkning av rätten med hjälp av förarbetena. Innehållet i de statliga utredningarna är emellertid också vägledande vid tolkningen. Utredningsarbetet tar vanligtvis längre tid än propositionsarbetet. Det skulle kunna förklaras med att det är under den tiden som frågorna ska *utredas* och *beredas* grundligt inför behandlingen inom departement och riksdag. Det händer inte allt för sällan att förslag från utredningar kritiserats starkt under remissbehandlingen, vilket leder till att de mest kritiserade frågorna stryks i det slutgiltiga förslaget – propositionen.

Innebörden av de svenska rättsreglerna tolkas även med hjälp av studier av domar, s.k. rättspraxis. Det är i huvudsak avgöranden från sista instans som tillmäts betydelse vid tolkning av rätten, men det är även möjligt att söka vägledning i avgöranden från överrätterna. Dessa avgöranden är emellertid inte prejudicerande. Underrätters avgöranden brukar sägas kunna ge en "vink" om hur en domstol kan tänkas avgöra en viss juridisk fråga.

4.3 Den europeiska juridiska metoden

Den nu beskrivna tolkningsordningen gäller i princip allt sedan 1800-talet då det svenska utredningsväsendet utvecklades. När EES-avtalet trädde i kraft förändrades denna ordning emellertid på så sätt att EG-rätten placerades ovanför hela det svenska rättssys-

temet. Till skillnad från vad som gäller vid tillkomsten av rättsakterna inom Sverige finns det inte något offentligt utredningsarbete inom EU. Därmed är det inte heller möjligt att tolka EG-rätten med hjälp av några förarbeten. I stället blir det fråga om att tolka rättsakterna utifrån den dignitet de har och med hjälp av EG-domstolens tillämpning och tolkning av rättsakterna.

I syfte att undvika missförstånd vill vi emellertid redan här klargöra vissa centrala begrepp inom EG-rätten. De centrala begreppen är:

- Amsterdamfördraget (avsnitt 4.3.2)
- Beslut avsnitt (4.3.2)
- De fyra friheterna (avsnitt 4.3.1)
- Den inre marknaden (avsnitt 4.3.1)
- Direkt effekt (avsnitt 4.3.4)
- Direktiv (avsnitt 4.3.2)
- EG-domstolen (avsnitt 4.3.3)
- EG-rätt (avsnitt 4.3.2)
- Enhetsakten (avsnitt 4.3.1)
- European Economic Community (EEC, avsnitt 4.3.1)
- European Free Trade Association (EFTA, avsnitt 4.3.1)
- Europeiska gemenskapen (EG, avsnitt 4.3.1)
- Europeiska unionen (EU, avsnitt 4.3.1)
- Förordningar (avsnitt 4.3.2)
- Horisontell och vertikal effekt (avsnitt 4.3.4)
- Maastrichtfördraget (avsnitt 4.3.2)
- Primärrätt (avsnitt 4.3.2)
- Proportionalitetsprincipen (avsnitt 4.3.5)
- Rekommendationer och yttranden (avsnitt 4.3.2)
- Revisionsrätten (avsnitt 4.3.3)
- Romfördraget (avsnitt 4.3.1 – 2)
- Rådet (avsnitt 4.3.3)
- Sekundär EG-rätt (avsnitt 4.3.2)
- Solidaritetsprincipen (avsnitt 4.3.6)
- Subsidiaritetsprincipen (avsnitt 4.3.5)

Liksom i fråga om de centrala begreppen på jämställdhetsområdet har vi valt att lista de EG-rättsliga begreppen i bokstavsordning, även om vi belyser dem i den kontext där de förekommer.

4.3.1 Bakgrunden till den nuvarande europeiska rättsliga situationen

För att öka förståelsen för innebörden av förhållandena mellan *Europeiska gemenskapen* (EG), *Europeiska unionen* (EU) och *Maastrichtfördraget* gör vi här en kort beskrivning av den rättsliga situationen i Sverige. Den historiska förklaringen till den nuvarande situationen sträcker sig tillbaka till efterkrigstiden, då det fanns farhågor om ännu ett världskrig. I syfte att förhindra detta bildades år 1948 OEEC (Organisation for European Economic Cooperation) för att handha och förvalta det amerikanska ekonomiska återuppbyggnadsprogrammet i Europa, den s.k. Marshallplanen. Redan då inleddes diskussionerna om ett enat Europa, vilket resulterade i Europarådets bildande år 1949. Två år senare (1951) bildades Europeiska kol och stålgemenskapen (EKSG) mellan Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Italien, Frankrike och Västtyskland. År 1957 bildade dessa länder Europeiska ekonomiska gemenskapen, EEG (EEC, *European Economic Community*), i vilket både ekonomiska och sociala mål kom till uttryck. Samtidigt bildades Europeiska atomenergigemenskapen (Euratom).

År 1959 bildades *European Free Trade Association* (EFTA) i vilken ursprungligen Danmark, Norge, Portugal, Schweiz, Storbritannien, Sverige och Österrike ingick. År 1973 lämnade både Danmark och Storbritannien EFTA till förmån för ett medlemskap i EG. Av samma orsak lämnade även Portugal EFTA 13 år senare (år 1986). Fem år tidigare (1981) hade Grekland trätt in i EG.

Samma år som Portugal trädde in i EG (1986) antogs den s.k. *Enhetsakten* (Single European Act). Enhetsakten, som trädde i kraft den 1 juli 1987, fastställde *EG:s inre marknad* till ett område utan gränser för handel av varor, tjänster, kapital och personer.

Den 1 januari 1995 lämnade även Finland, Sverige och Österrike EFTA för att träda in i *Europeiska unionen* (EU). I unionen ingår för närvarande de 15 länderna: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tyskland och Österrike. Ett flertal länder har också sökt medlemskap i EU.

Europeiska gemenskapens verksamhetsområde var inledningsvis grundat på det gemenskapsrättsliga regelverket, *Romfördraget*. Den bakomliggande tanken med en europeisk gemenskap var att det skulle skapas en organisation i vilken medlemmarna skulle vara så nära förbundna med varandra att det skulle vara omöjligt att inleda ett nytt krig. Den ekonomiska samarbetsgemenskapen grundar sig

på de *fyra friheterna*: fri rörlighet över gränserna för varor, tjänster, kapital och personer.

4.3.2 Rättsakterna

Romfördraget (EEG-fördraget) är att betrakta som EG:s grundlag och därmed också den grundläggande rättskällan – den utgör organisationens *primärrätt*, vars främsta uppgift är att:

upprätta en gemensam marknad och en ekonomisk och monetär union och genom att fullfölja den gemensamma politik eller verksamhet som avses i artiklarna... främja en harmonisk, väl avvägd och hållbar utveckling av näringslivet inom gemenskapen som helhet, en hög nivå i fråga om sysselsättning och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, en hållbar och icke-inflatorisk tillväxt, en hög grad av konkurrenskraft och ekonomisk konvergens, en hög nivå i fråga om miljöskydd och förbättring av miljöns kvalitet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten samt ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet mellan medlemsstaterna.

(Artikel 2)

Genom Romfördraget reglerades allt från frågor om den inre marknaden, jordbruk och fiske, handel- och regionalpolitik, forskning och utbildning till möjligheten att skapa en ekonomisk och monetär union. Den 1 november 1993 trädde det s.k. *Maastrichtfördraget* i kraft. Dess främsta syfte var att skapa en fastare sammanslutning mellan de europeiska folken, i vilken besluten skulle fattas nära medborgarna. *Europeiska unionen* brukar beskrivas bestå av de tre pelarna *Maastrichtfördraget* – Europeiska gemenskapen (pelare 1), *den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken* (pelare 2) och *inrikespolitiken* (pelare 3).

Det är mot bakgrund av detta som det också är konsekvent att å ena sidan tala om regelverket i termer av *EG-rätt* och å andra sidan om *EU* som en union inom vilken EG-rätten endast utgör en del.

Redan vid *Maastrichtfördragets* tecknande hade medlemsstaterna beslutat att kalla till en regeringskonferens i syfte att möjliggöra en utvidgning av antalet medlemsländer inom unionen från 15 till 20 eller ännu fler. Regeringskonferensen inleddes i mars 1996 och avslutades i juni 1997 i Amsterdam. Syftet var *att unionen och medborgarna skulle närma sig varandra* (att unionen ska bli mer relevant för medborgarna), *att stärka unionens utrikespolitiska handlingsförmåga* samt *att reformera unionens institutioner*, för att på så sätt förbereda den till-

tänkta utvidgningen. Regeringskonferensen mynnade ut i det s.k. *Amsterdamfördraget*.

Amsterdamfördraget trädde i kraft den 1 maj 1999 och innebär i huvudsak förändringar i redan befintliga fördrag. Bland annat sågs flertalet av artiklarna över språkligt – med delvis förändrade ordalydelser – samtidigt som artiklarna i Romfördraget flyttades om och erhöll nya artikelnummer.

Vid sidan av Romfördraget finns ytterligare rättsakter, vilka får utfärdas av antingen Europaparlamentet och rådet gemensamt, rådet eller kommissionen (artikel 249, tidigare artikel 189). Dessa rättsakter utgör den s.k. *sekundära EG-rätten*. De är:

- *Förordningar* – som har allmän giltighet. De är både direkt bindande och direkt tillämpliga i varje medlemsstat. Förordningarna gäller omedelbart i alla medlemsstater utan att den enskilda nationen behöver vidta några särskilda åtgärder.
- *Direktiv* – som är bindande för varje medlemsstat det riktas mot, när det gäller skyldigheten att uppnå ett visst resultat. Det ligger emellertid på de nationella staterna att själva bestämma den form och det tillvägagångssätt som direktivet ska genomföras på. Detta innebär således att medlemsstaten själv får välja hur de nationella skyldigheter som framgår av respektive direktiv ska genomföras. Vanligtvis innehåller direktiven också regler om inom vilken tid som direktivet ska genomföras.
- *Beslut* – som är bindande i alla delar för den eller dem det riktas mot.
- *Rekommendationer och yttranden* – som inte är bindande. *Rekommendationer* ska just ses som ett råd om hur en viss fråga bör lösas. *Yttranden* är inte mer än ett uttalande i ett särskilt avseende.

4.3.3 De europeiska institutionerna

För att fullfölja de uppgifter som har anförtrotts EG har det inrättats ett flertal institutioner. EG:s institutioner är:

- Europaparlamentet
- Rådet
- Domstolen och
- Revisionsrätten

Artikel 7, Romfördraget (tidigare artikel 4)

Europaparlamentet utgörs av företrädare för folken i de stater som ingår i gemenskapen. Företrädarna är proportionellt fördelade efter storleken på staterna. Antalet företrädare framgår av artikel 190, Romfördraget (tidigare artikel 138). *Rådet* har inrättats för att säker-

ställa att målen i fördraget fullföljs på det sätt som framgår av fördraget. *Rådet* ska:

- se till att medlemsstaternas allmänna ekonomiska politik samordnas,
- ha befogenhet att fatta beslut,
- i de rättsakter som Rådet antar ge kommissionen befogenhet att genomföra de regler som Rådet beslutar. Rådet får uppställa närmare villkor för utövandet av denna befogenhet. Rådet kan också, i särskilda fall, förbehålla sig rätten att direkt utöva befogenheten att genomföra reglerna. De villkor som avses ovan måste stå i överensstämmelse med de principer och regler som Rådet i förväg har fastställt genom enhälligt beslut på förslag från kommissionen och efter det att Europaparlamentet har yttrat sig.

(Artikel 202, Romfördraget [tidigare artikel 145]).

Detta betyder således att Rådet är att betrakta som lagstiftare inom EG-rätten.

Domstolen (den s.k. EG-domstolen) ska säkerställa att *lag och rätt följs vid tolkning och tillämpning av detta fördrag* (artikel 220, Romfördraget [tidigare artikel 164]). Domstolen har rätt att meddela förhandsavgöranden angående:

- a) tolkningen av detta fördrag
- b) giltigheten och tolkningen av rättsakter som beslutas av gemenskapens institutioner och ECB (Europeiska centralbanken)
- c) tolkningen av stadgar för organ som upprättats genom rättsakter som beslutats av Rådet, när stadgarna föreskriver detta.

(Artikel 234, Romfördraget [tidigare artikel 177]).

Domarna är bindande för dem de berör. De publiceras löpande i Europeiska Gemenskapens Rättsfallssamling (EGR).

Revisionsrätten är inrättad för att revidera räkenskaperna inom unionen (artikel 246, Romfördraget [tidigare artikel 188 a]).

4.3.4 Direkt effekt

Att en regel har direkt effekt innebär att den är bindande så snart den träder i kraft utan att det behövs några särskilda åtaganden för att införliva reglerna i den nationella rättsordningen. Regler som har direkt effekt är sådana att de är omedelbart tillämpliga och kan åberopas av såväl stater som enskilda medborgare inom unionen. Romfördraget och förordningarna har direkt effekt och är därmed omedelbart tillämpliga.

För att en regel i Romfördraget eller en förordning ska ha direkt effekt krävs det dock att regeln samtidigt är *ovillkorlig klar* och *entydig*

Regler som har direkt effekt kan ha såväl *vertikal* som *horisontell effekt*. Att en regel har *vertikal direkt effekt* innebär att en enskild medborgare inom unionen kan åberopa regeln gentemot en stat. Det är emellertid inte möjligt att åberopa dessa regler gentemot en annan medborgare i staten. Att en regel har *horisontell direkt effekt* innebär i stället att en medborgare kan åberopa en regel gentemot en annan fysisk eller juridisk person än staten. Dessa regler är tillämpliga vid de nationella domstolarna och myndigheterna. Reglerna kan både ha horisontell och vertikal direkt effekt.

Eftersom direktiven förutsätts införlivas i den egna statens egen lagstiftning för att de ska bli tillämpliga, har de enligt huvudregeln inte givits direkt effekt. Detta betyder emellertid inte att dessa regler inte kan åberopas av enskilda. EG-domstolen har vid ett flertal tillfällen förklarat att direktiv mycket väl kan ha direkt effekt och därmed också göras gällande av enskilda. För att ett direktiv ska ha direkt effekt krävs det dock att

- den nationella domstolen inte har genomfört det aktuella direktivet inom den tid som är uppgiven i direktivet,
- den regel som åberopas faktiskt innebär rättigheter för enskilda och att
- regeln är ovillkorlig, klar och entydig.

4.3.5 Proportionalitetsprincipen och subsidiaritetsprincipen

EG-domstolen har efter hand kommit att utveckla en rättstradition av principiell karaktär, som inte endast är grundad på tidigare avgöranden från domstolen. Det händer inte allt för sällan att domstolen gör uttalanden som bygger på principer som delvis är kännetecknande för s.k. rättsstater, exempelvis de grundläggande mänskliga fri- och rättigheterna. Domstolen har bland annat förtydligat vissa viktigare principer inom Romfördraget. Här bör särskilt *subsidiaritetsprincipen* och *proportionalitetsprincipen* nämnas. Med *subsidiaritetsprincipen* avses att gemenskapen bör

vidta en åtgärd endast om och i den mån som målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkningar, bättre kan uppnås på gemenskapsnivå.

Artikel 5, Romfördraget (tidigare artikel 3b)

Proportionalitetsprincipen innebär att gemenskapens institutioner inte får vidta åtgärder som går utöver det som är nödvändigt för att uppnå målen i Romfördrag.

4.3.6 Solidaritetsprincipen

Solidaritetsprincipen innebär att varje medlemsland är skyldigt att vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa att skyldigheterna enligt Romfördraget fullföljs. Medlemsstaterna ska vidare underlätta utförandet av uppgiften. Därutöver ligger det på länderna att förhindra att fördragets mål äventyras (artikel 10 Romfördraget, tidigare artikel 5).

5 Jämställdhetslagen

Den nu gällande jämställdhetslagen (1991:433) trädde i kraft den 1 januari 1991, samtidigt som lag (1979:1118) om jämställdhet²⁶ mellan kvinnor och män i arbetslivet (ÄJL) upphörde att gälla.²⁷ I syfte att samordna jämställdhetslagen med de tre diskrimineringslagarna lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,²⁸ lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder²⁹ och lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning³⁰ genomfördes ett flertal förändringar av jämställdhetslagen den 1 januari 2001.³¹ Förändringarna syftade främst till att samordna skyddsnivåerna, terminologin och strukturerna i diskrimineringsförbuden samt att effektivisera möjligheterna att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Jämställdhetslagen (Jäm.L.) utgörs av två stora avdelningar. Den ena behandlar ändamålet med lagen och innehåller även preventiva regler för hur målen att *främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetslivet (jämställdhet i arbetslivet)* och att *förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet*

²⁶ Prop. 1979/80:56, AU 1979/80:10, SOU 1978:38. ÄJL trädde i kraft den 1 juli 1980 och ersatte jämställdhetslagen av den 1 januari 1980 (SFS 1979:305). Den första lagen var tänkt att träda i kraft den 1 januari 1980, men hann aldrig träda i kraft. Riksdagsvalet år 1979 ledde till ett regeringsskifte. Den tillträdande borgerliga regeringen genomförde omarbetningar av den planerade jämställdhetslagen. Bland annat lyftes delar av det aktiva jämställdhetsarbetet ut ur lagen. Stora delar av lagförslaget kvarstod dock, vilket innebär att propositionen 1978/79:175 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet m.m. bibehöll sin aktualitet när ÄJL trädde i kraft.

²⁷ Avsnittet om marknadsföringslagen är huvudsakligen hämtat från *Konstruktion av genus i rätten och samhället. En tvärvetenskaplig studie över svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Eva Schömer, Iustus, Uppsala (1999), kap 4.

²⁸ Prop. 1997/98:177, AU 1998/99:4, SOU

²⁹ Prop. 1997/98:179, AU 1998/99:4, SOU

³⁰ Prop. 1997/98:180, AU 1998/99:4, SOU

³¹ SFS 2000:773, prop. 1999/2000:143 om ändringar i jämställdhetslagen m.m., bet. 2000/01:AU 3, rskr. 2000/01:04, SOU 1998:60, *En översyn av jämställdhetslagen*.

(1 §) ska uppfyllas, de s.k. aktiva jämställdhetsåtgärderna. Den andra delen innehåller regler om förbud mot könsdiskriminering och repressalier för brott mot lagen. Medan reglerna om det aktiva jämställdhetsarbetet rör behandlingen av kvinnor och män som grupper, syftar i stället förbuden mot könsdiskriminering till att skydda enskilda arbetstagare. Tanken är att de olika regleringsformerna ska komplettera varandra.

Jämställdhetslagen gäller endast i arbetslivet och rör frågor om arbetsgivares arbetsledning av arbetstagare som har olika kön. Lagen föreskriver bland annat att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. Det ska särskilt verkas för utjämnande och förhindrande av skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivare och arbetstagare ska också främja *lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män*. Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier såsom *kunskap* och *färdigheter*; *ansvar* och *ansträngning*. Vid bedömning av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas (2 § Jäm.L.).

Arbetsgivares skyldighet att samverka med arbetstagare skiljer sig således något från vad som vanligtvis gäller på det arbetsrättsliga området där samverkan är föreskriven mellan arbetsgivare och den arbetstagareorganisation med vilken denne är bunden till kollektivavtal. Parterna på jämställdhetsområdet är emellertid desamma som på arbetsmarknaden i stort; på den ena sidan ska det antingen vara en enskild arbetsgivare eller organisation av arbetsgivare och på den andra sidan ska det vara en eller flera organisation/er av arbetstagare.

Fram till och med den 31 december 2000 innebar *könsdiskriminering* att någon missgynnades under sådana omständigheter som hade ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades könstillhörighet (15 § den dåvarande lydelsen av jämställdhetslagen). Könsdiskriminering var endast otillåten i den utsträckning som framgick av de dåvarande lydelserna av 16–20 §§ jämställdhetslagen.

Ett exempel på otillåten könsdiskriminering utgjorde följande situation. En man och en kvinna som hade likvärdiga kvalifikationer för ett arbete, ansökte om arbete som datatekniker hos en arbetsgivare. Om arbetsgivaren valde att anställa mannen endast på grund av att han var man och kvinnan var kvinna, var det att betrakta som

könsdiskriminering under förutsättning att arbetstagaren kunde visa att syftet med beslutet just var att missgynna kvinnan. Var det i stället så att kvinnan har bättre sakliga förutsättningar för arbetet än mannen presumerades det i stället att arbetsgivaren hade missgynnat kvinnan just på grund av att hon var kvinna. Arbetsgivaren hade möjlighet att bryta presumtionen eller komma med vissa godtagbara förklaringar till sitt agerande.

Den 1 januari 2001 avskaffades presumptionsreglerna tillika med reglerna om att den som påstod sig vara utsatt för könsdiskriminering skulle visa att arbetsgivarens agerande syftade till att missgynna arbetstagaren. Bland annat har de arbetssökandes rättsskydd förstärkts, genom att *hela rekryteringsförfarandet* numera omfattas av diskrimineringsskyddet. Det är också möjligt att döma en arbetsgivare för brott mot könsdiskriminering även om förfarandet inte leder till ett anställningsbeslut. Det är inte heller nödvändigt att göra en jämförelse med en *faktisk person* av motsatt kön för att det ska gå att konstatera att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till könsdiskriminering.³²

5.1 Bevisbördan vid och formerna av könsdiskriminering

Sedan den 1 januari 2001 har reglerna om könsdiskriminering förändrats i syfte att stå i samklang med EG-rätten. När det gäller frågan om huruvida någon har blivit utsatt för könsdiskriminering har Rådets direktiv (97/89/EG) om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering kommit att inta en central plats. Artikel 4 stadgar:

- 1 Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig instans lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.
- 2 Detta direktiv skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.
- 3 Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

³² Prop. 1999/2000:143, sid. 1.

Bevisbördedirektivet har sin grund i EG-domstolens rättstillämpning. Bevisbördan är delad, vilket innebär att om en arbetssökande eller arbetstagare som lägger fram fakta som ger anledning att anta att hon eller han har blivit diskriminerad, föreligger ett s.k. *prima facie-fall* av diskriminering. Det ligger således på käranden att bevisa att det har skett ett brott mot likabehandlingsprincipen. Under förutsättning av att det föreligger en situation av *prima facie*, att käranden har förebringat uppgifter som visar att diskriminering föreligger, övergår bevisbördan på svaranden (arbetsgivaren), som ska *bevisa* att det inte föreligger ett brott mot likabehandlingsprincipen. Om käranden inte lyckas visa en *prima facie*-situation övergår således inte heller bevisbördan på svaranden.³³

Tanken är att bevisbördereglerna ska underlätta förfarandet vid domstol. I propositionen framhålls det att det tidigare var näst intill omöjligt att förebringa bevisning som visade att käranden hade bättre sakliga förutsättningar än jämförelsepersonen. I propositionen inför skärpningen av reglerna framhålls det bland annat:

Utvecklingen förefaller gå mot att krav på arbetssökandes formella meriter luckras upp medan sådana omständigheter som 'personkemi' och 'social kompetens' får allt större betydelse. En arbetsgivares bedömningar av sådana faktorer är svåra att pröva rättsligt. En bevisregel som bygger direkt på bevisbördedirektivet innebär att fokus kommer mer på den påstått diskriminerande handlingen, och mindre på de arbetssökandes meriter. Detta är en väsentlig lättnad för käredeparten i en tvist. Det ger dessutom en processekonomisk vinst.³⁴

Syftet med bevisbördedirektivet är (enligt artikel 1) således att *säkerställa större effektivitet* hos medlemsländerna när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling av män och kvinnor. Med principen om likabehandling avses

- 1 att ingen som helst diskriminering får ske på grundval av kön, varken direkt eller indirekt.
- 2 Enligt den princip om likabehandling som anges i punkt 1 föreligger indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt, nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

[Artikel 2]

Artikeln har fått sin motsvarighet i 15–17 §§ jämställdhetslagen.

³³ Preambeln (17) till bevisbördedirektivet samt prop. 1999/2000:143, sid. 51.

³⁴ Prop. 1999/2000:143, sid. 52.

5.1.1 Förhållandet mellan direkt och indirekt diskriminering

Direkt diskriminering föreligger när en arbetssökande eller en arbetstagare behandlas mindre förmånligt än en person av motsatt kön blir behandlad eller skulle bli behandlad i en likartad situation. En förutsättning för att det ska vara fråga om könsdiskriminering är således att missgynnandet har samband med arbetstagarens könstillhörighet. Det är inte att betrakta som könsdiskriminering om handlingen utgör ett led i strävanden att *främja jämställdhet i arbetslivet* eller *är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet* (15 §).

Det ställs således inte några krav på att det görs en jämförelse med en person av motsatt kön för att det ska vara fråga om direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering föreligger när en arbetssökande eller en arbetstagare missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Det är emellertid inte att betrakta som indirekt diskriminering om kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som har samband med personernas kön (16 §).

Såväl indirekt som direkt diskriminering är förbjuden när arbetsgivaren

- 1 beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- 2 beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
- 3 tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
- 4 leder och fördelar arbetet, eller
- 5 säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

[17 §]

Det finns inga krav på att diskrimineringen ska vara avsiktlig – att arbetsgivarens beslut ska syfta till att missgynna någon på grund av dennes kön. Det räcker således med att arbetsgivaren har utsatt nå-

gon för diskriminering för att arbetsgivaren ska göra sig skyldig till diskriminering.³⁵

5.2 EG-domstolens syn på förhållandet mellan positiv särbehandling och könskvotering

Könskvotering är till skillnad från vad som gäller för *positiv* särbehandling varken tillåtet i Sverige eller EU. Förhållandet mellan de nu aktuella begreppen har belysts av EG-domstolen vid fyra tillfällen (åren 1995, 1997 och 2000).³⁶

5.2.1 Kalankemålet

Den 17 oktober 1995 meddelade EG-domstolen förhandsbesked i ett mål mellan Eckhard Kalanke och Freie Hansestadt Bremen (Mål C-450/93). Beskedet rörde frågan om innebörden av EG:s direktiv 76/207 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet). Frågan gällde om den bremenska lagen om lika behandling av män och kvinnor i offentlig förvaltning stod i strid med likabehandlingsdirektivet. Den bremenska lagen föreskrev nämligen att om en man och en kvinna, som hade samma kvalifikationer, sökte samma tjänst ålåg det arbetsgivaren att anställa kvinnan om inte kvinnornas andel uppgick till minst 50 procent av samtliga anställda inom kommunen. EG-domstolen förklarade att en föreskrift av nu nämnda slag står i strid med artikel 2 punkt 4, likabehandlingsdirektivet (76/207/EEC). Där det stadgas:

³⁵ I historien finns det flera exempel på hur kvinnor har utsatts för könsdiskriminering med motivering att de har en *svagare fysik* och att de har behov av att skyddas i större utsträckning än män. Se till exempel Eva Schömer, *Konstruktion av genus i rätten och samhället. En tvärvetenskaplig studie över svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus, Uppsala (1999), sid. 65 f.f., Karin Wideberg, *Kvinnor, klasser och lagar 1750–1980*, Publica, LiberFörlag, Stockholm, (1980) och Prop. 1999/2000:143, sid. 29.

³⁶ När det gäller målen C-450/93 och C-409/95 är innehållet huvudsakligen hämtat från Eva Schömer, *Konstruktion av genus i rätten och samhället. En tvärvetenskaplig studie över svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus, Uppsala (1999), sid. 154 ff.

Artikel 1

- 1 Syftet med detta direktiv är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas här efter "likabehandlingsprincipen".

Artikel 2

- 2 Detta direktiv skall inte hindra åtgärder som främjar lika möjligheter för kvinnor och män, i synnerhet när det gäller att avlägsna befintliga ojämlikheter som påverkar kvinnors möjligheter på de områden som nämns i artikel 1.1.

Domstolen förklarade bland annat:

National rules which guarantee women absolute and unconditional priority for appointment or promotion go beyond promoting equal opportunities and overstep the limits of the exception in Article 2(4) of the Directive.³⁷

Av Kalankemålet dogs bland annat slutsatsen att det inte var möjligt att använda sig av några som helst positiva åtgärder för att förändra den könsmissiga sammansättningen.

5.2.2 Marschallmålet

I det andra målet hade EG-domstolen att ta ställning till frågan hurvida en lag, i det här fallet statstjänstemannalagen i Nordrhein-Westfalen, stod i strid med likabehandlingsdirektivet. En tysk lärare, Hellmut Marschall, menade sig ha blivit diskriminerad då han inte erhöll en högre tjänst än den han redan hade. Enligt statstjänstemannalagen hade nämligen kvinnor företräde framför män vid befordran till arbeten inom vilka de var underrepresenterade. Detta gällde endast under förutsättning att kvinnornas meriter var minst likvärdiga männens och att det inte heller fanns särskilda skäl som talade mot att anställa dem. EG-domstolen förklarade därvid att det fanns stora skillnader mellan det tidigare Kalankemålet och det nu aktuella Marschallmålet, genom att det senare *contains a clause (Öppningsklause', hereinafter 'saving clause') to the effect that women are not to*

³⁷ C-450/93 (1995), ECR I-3078, stycke 22.

*be given priority in promotion if reasons specific to an individual male candidate tilt the balance in his favor*³⁸ Här framhöll domstolen att det är vanligt att även om kvinnor och män i det specifika fallet har likvärdiga kvalifikationer, finns det tendenser hos arbetsgivare att befordra män i större utsträckning än kvinnor. Bakgrunden till detta ansågs ligga i s.k. *stereotypa föreställningar* om könen.

När det gällde frågan om huruvida statstjänstemannalagen stod i strid med EG-rätten skriver domstolen:

It provides for male candidates who are equally as qualified as the female candidates a guarantee that the candidatures will be the subject of an objective assessment which will take account of all criteria specific to the individual candidates and will override the priority accorded to female candidates where one or more of those criteria tilts the balance in favour of the male candidate. In this respect, however, it should be remembered that those criteria must not be such as to discriminate against female candidates.³⁹

Efter Kalanke- och Marschallmålen drogs slutsatsen att det till skillnad från vad som gäller vid könskvotering inte finns något hinder mot positiv särbehandling inom EG-rätten.

5.2.3 Badeckmålet

I det s.k. Badeckmålet⁴⁰ från våren 2000 ställdes återigen en fråga om EG:s likabehandlingsdirektiv utgjorde hinder mot nationella regler om *befordringsplaner för kvinnor*. Staatsgerichtshof des Landes Hessen hade begärt att EG-domstolen skulle meddela förhandsavgörande i ett mål som rörde frågan om likabehandling av män och kvinnor och om undanröjande av diskriminering av kvinnor i offentlig tjänst (HGIG) stod i strid med likabehandlingsdirektivet. Inledningsvis förklarar domstolen att tolkningsfrågorna främst rör möjligheten att tillämpa *olika former av positiv särbehandling av kvinnor*.

Det kan finnas anledning att redan här erinra om att innebörden av *positiv särbehandling av kvinnor* såsom det beskrivs här skiljer sig från det sätt som *positiv särbehandling* tidigare användes i Sverige, då *positiv särbehandling* endast har använts för att stödja det *underrepresenterade könet*, alltså inte ett specifikt kön.⁴¹ *Positiv särbehandling* inom

³⁸ C-409/95 (1997), ECR I-9391, stycke 24.

³⁹ C-409/95 (1997), ECR I-9391, stycke 33.

⁴⁰ C-158/97 av den 28 mars 2000.

⁴¹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (artikel

EG-rätten används huvudsakligen för att uttrycka positiva stödsatser som syftar till likabehandling för personer med funktionshinder som vidtas i syfte att säkerställa full jämlikhet i yrkeslivet och i praktiken.

EG-domstolen förklarade att befordringsplaner för kvinnor inte står i strid med likabehandlingsdirektivet under förutsättning att befordringsplanerna innehåller bestämmelser som garanterar sökandena en *objektiv* bedömning av ansökningarna som bland annat innebär bedömningar av sökandenas samtliga personliga förhållanden. Utgångspunkten för resonemanget är emellertid att de kvinnliga och manliga sökandena har *likvärdiga meriter* och att det är nödvändigt att ge kvinnorna företräde framför männen för att det ska vara möjligt att nå upp till de uppställda målen med befordringsplanerna. Domstolen framhåller emellertid att såväl positiva som negativa kriterier ska beaktas vid bedömningen av sökandenas lämplighet för arbetet:

Således beaktas *färdigheter och erfarenheter som förvärvats vid familjearbete om de har betydelse för de sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenheter*; medan tjänstear, ålder och dagen för senaste befordran endast beaktas om de har betydelse i detta hänseende. På samma sätt saknar familjesituationen eller partners inkomst betydelse, och deltidsanställningar, ledigheter och sent avslutade utbildningar på grund av vård av barn eller vårdbehövande närstående skall inte ha några negativa verkningar.

Sådana kriterier är i och för sig könsneutrala till sin utformning och kan även komma män till fördel, men gynnar i allmänhet kvinnor. De syftar uttryckligen till reell jämlikhet – inte formell – genom att minska faktiska ojämlikheter som kan förekomma i samhället. Deras berättigande har för övrigt inte ifrågasatts i målet vid den nationella domstolen.⁴²

Domstolen förklarade vidare att det inte heller står i strid med likabehandlingsdirektivet att i bindande målsättningar för befordringsplaner föreskriva att kvinnor ska ha *tillfälliga vetenskapliga tjänster* och *vetenskapliga assistenttjänster* i minst lika stor utsträckning som de utexamineras, doktorerar och studerar vid varje fakultet.

Likabehandlingsdirektivet hindrar inte heller att det införs befordringsplaner som syftar till att *undanröja kvinnlig underrepresentation*, genom att föreskriva att kvinnor ska tilldelas minst hälften av antalet utbildningsplatser vid utbildningar som staten inte har monopol på. Det finns inte heller något som hindrar att befordringsplanerna föreskriver att *kvinnor är garanterade att kallas till anställningsintervjuer* in-

5 och 7) och Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (artikel 7).

⁴² C-158/97.

om de sektorer där de är underrepresenterade och att kvinnorna uppfyller alla erforderliga eller föreskrivna villkor för de utlysta tjänsterna. Avslutningsvis förklarade EG-domstolen att likabehandlingsdirektivet inte heller sätter hinder i vägen för att det ställs upp mål om att *arbetstagarorganisationers* styrelser och andra organ ska beakta målsättningen att minst *lika många kvinnor som män* skall delta i organen.

Av Badeckmålet drogs således slutsatsen att det alltid måste finnas bestämmelser som garanterar sökandena *objektiva* bedömningar av ansökningarna och att det alltid måste ske bedömningar av samtliga förhållanden som åberopats av sökandena. Bestämmelser som garanterar kvinnor företräde framför män är endast tillåtna inom den offentliga sektorn i den mån åtgärderna är nödvändiga för att myndigheten ska kunna nå upp till de mål som är fastställda i en befordringsplan.

5.2.4 Målet om Tham-professorerna

Sommaren 2000 hade EG-domstolen i målet om *Tham-professorerna* att ånyo ta ställning till huruvida vissa nationella regler stod i strid med likabehandlingsdirektivet. Målet rörde de svenska reglerna om tillsättning av professorer och forskningsassistenter. Förordningen (1995:936) om vissa anställningar som professor och forskningsassistent vilka inrättats i jämställdhetssyfte, stadgade bland annat följande:

En sökande av underrepresenterat kön med tillräckliga sådana kvalifikationer som avses i 4 kap. 15 § första stycket högskoleförordningen skall utses framför en sökande av motsatt kön som annars skulle ha utsetts (positiv särbehandling), om det behövs för att en sökande av det underrepresenterade könet skall utses.

Positiv särbehandling skall dock inte tillämpas om skillnaden mellan sökandenas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen.

[3§]

Domstolen konstaterade därvid att det visserligen är förenligt med EG-fördraget att välja en person av det underrepresenterade könet om de sökande i princip hade lika kvalifikationer för arbetet. Med hänvisning till vad domstolen konstaterade i Badeckmålet förklarade domstolen att det även i fortsättningen skulle vara tillåtet att beakta vissa kriterier som

i och för sig är könsneutrala till sin utformning och även kan komma män till del, men som i allmänhet gynnar kvinnor... [och att] sådana kriterier syftar ... till reell jämlikhet – och inte formell – genom att minska faktiska ojämlikheter som kan förekomma i samhället, och till att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären för personer av det underrepresenterade könet, i enlighet med artikel 141.4 EG.⁴³

Domstolen förklarade vidare att det inte är förenligt med likabehandlingsdirektivet att föreskriva att den som utses i ett visst avseende ska vara av underrepresenterat kön, eftersom det inte är möjligt att konstatera på vilka grunder urvalet har skett. Det enda som kan konstateras vid ett sådant förfarande är att det *inte går att fastställa vad ett sådant kriterium innebär* annat än att det inte har skett en bedömning av sökandenas samtliga förhållanden, utan endast att det är sökanden av det underrepresenterade könet som har erhållit den aktuella tjänsten.

Det saknar vidare betydelse om de nu aktuella reglerna rör högre eller lägre tjänstetillsättningar. Det är också ovidkommande om reglerna är begränsade till ett visst antal tjänster eller om det har inrättats ett visst antal tjänster som ett led för att uppnå jämn könsfördelning vid en viss högskola. Det är nämligen fortfarande så att det måste ske en objektiv bedömning av ansökningarna med beaktande av sökandens samtliga personliga förhållanden.

Målet om Tham-professorerna bör således tolkas på så sätt att det även sedan Amsterdamfördragets tillkomst inte finns något kategoriskt hinder mot regler om positiv särbehandling. I stället bör det vara så att det är tillåtet att använda positiv särbehandling i syfte att uppnå reell jämställdhet i arbetslivet. Detta gäller dock endast under förutsättning att *sökandena i merihänseende kan anses jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga, om det görs en objektiv bedömning av ansökningarna med beaktande av sökandens samtliga personliga förhållanden*. Ruth Nielsen understryker just detta i sin analys av domen. Hon skriver:

Om det finns en tendens att män inom ett visst yrkesområde bedöms som mer kvalificerade än kvinnor är det således förenligt med EU:s regler att strama upp kriterierna så att utfallet av meritvärderingen kommer män och kvinnor till godo i lika hög grad. Det är bara ett villkor att detta görs öppet och med hjälp av sakliga kriterier.

Enligt min uppfattning är det en bra lösning att kvalifikationskriterierna anpassas till likabehandlingsprincipen på så sätt att bägge könen genomsnittligt sett betraktas som lika kvalificerade. Den är bättre för kvinnor än positiv särbehandling efter den modell som det aktuella målet rörde, där man använde

⁴³ C-407/98 av den 6 juli 2000.

icke objektiva och ogenomsådliga kvalitetskriterier som, i kombination med typiskt sett mansdominerade bedömningsutskott, sannolikt ofta ledde till att män ansågs bäst kvalificerade i situationer där meritvärdering skulle ha utfallit annorlunda om man i stället hade använt objektiva kvalitetskriterier.⁴⁴

Sammanfattningsvis kan det således konstateras att EG-rätten inte utgör ett hinder mot positiv särbehandling och att den tidigare så tydliga skiljelinjen i Sverige mellan begreppen positiv särbehandling och könskvotering håller på att suddas ut för att anpassas till den EG-rättsliga begreppsvärlden. Där positiv särbehandling snarare är att se som ett hjälpmedel för att förändra kvoten av personer som är äldre, funktionshindrade eller som har ett visst kön, ras eller etniskt ursprung.

5.3 Det aktiva jämställdhetsarbetet

Det är tänkt att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås med hjälp av de aktiva jämställdhetsåtgärderna. I lagen föreskrivs det att arbetsgivare är skyldig att upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete – en s.k. jämställdhetsplan. Planen ska innehålla en översikt över alla

de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11§.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio arbetstagare.

[13 §]

Åtgärderna har preciserats till att omfatta det arbetsgivaren är skyldig att utföra enligt 4–9 och 11 §§ Jäm.L. Där föreskrivs det att arbetsgivaren ska:

- genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män (4 §),

⁴⁴ Ruth Nielsen, Ny fördragsartikel gav inte större utrymme för positiv särbehandling i EU & arbetsrätt, *Nordiskt nyhetsbrev*, Nr 3 (2000), sid. 6.

- underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (5 §),
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier (6 §),
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering (6 §),
- genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare (7 §),
- verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män (8 §),
- vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet ökar efter hand (9 §) samt slutligen
- kartlägga och analysera:
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
 - löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan
 - kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
 - grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (10 §).

Det är visserligen möjligt att träffa kollektivavtal i ett eller flera avseenden enligt 4–13 §§, men ett kollektivavtal kan aldrig befria arbetsgivaren från sina skyldigheter enligt de nu nämnda reglerna (14 §).

Jämställdhetsplanen ska utformas mot bakgrund av de specifika förhållanden som råder vid den enskilda arbetsplatsen. Jämställdhetsombudsmannen (Jäm.O.) har tillsammans med Jämställdhetsnämnden (Jäm.N.) i uppgift att se till att lagen efterlevs (30 § Jäm.L.).

Här har Jäm.O. alltså en viktig uppgift att fylla, nämligen att komma med råd och informera om hur det aktiva jämställdhetsarbetet kan bedrivas. Detta informationsarbete får emellertid inte förväxlas med andra myndigheters befogenhet att utfärda författningar och meddela förelägganden eller förbud så som till exempel gäller för Arbetarskyddsstyrelsen enligt 18 § arbetsmiljölagen (1977:1160)⁴⁵. Jäm.O:s arbetsuppgifter är i det här avseendet just *rådgivande och informerande*. Det betyder också att det inte finns någon

⁴⁵ Prop. 1976/77:149, SOU 1976/77:1.

påföljd för den som inte efterkommer myndighetens råd eller anvisningar. Men Jäm.O. har ändå möjlighet att ge eftertryck åt sina råd genom att Jäm.O. har rätt att vända sig till Jäm.N. med en begäran om att nämnden vid vite ska förelägga arbetsgivaren att följa en föreskrift. (35 §§ Jäm.L.). Detta betyder i princip att Jäm.O. har möjlighet att göra gällande att en eller flera av de aktiva åtgärderna bör tolkas och genomföras på det sätt som just Jäm.O. finner lämpligt. På så sätt kan myndighetens råd komma att både genomföras och efterlevas.

Sedan den 1 januari 2001 har även en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal möjlighet att göra en framställan om att Jäm.N. vid vite ska förelägga arbetsgivaren att följa en eller flera av föreskrifterna i 4 – 13 §§ Jäm.L. (35 §).

För att planen ska kunna anpassas till den enskilda arbetsplatsen så bra som möjligt ska de aktuella förhållandena vid den enskilda arbetsplatsen kartläggas på varje punkt av de aktiva åtgärderna.⁴⁶ Det är den kartläggningen som bör ligga till grund för arbetsgivarens jämställdhetsmål, som både ska vara *mätbara* och *realistiska*. Vidare ska det framgå vilka åtgärder som arbetsgivaren har för avsikt att genomföra under året. Beskrivningen ska vara så *konkret utformad* att det framgår när åtgärderna är planerade att *påbörjas*, *genomföras* och *avslutas*. Därutöver ska det finnas uppgifter om vem som är ansvarig för att respektive åtgärd genomförs. Planen ska också vara så konkret utformad att det vid den årliga utvärderingen ska vara möjligt att konstatera om jämställdhetsarbetet har nått de uppställda målen eller ej. Är det så att arbetsgivaren inte har lyckats uppfylla ett eller flera mål i planen ska det finnas en utvärdering av varför detta inte har skett. I princip finns det inte någon möjlighet att slippa ifrån skyldigheten att behandla en aktiv åtgärd, men om det är så att en kartläggning visar att det är direkt onödigt att vidta någon/några åtgärder får arbetsgivaren ändå underlåta att behandla den aktuella frågan i planen.

⁴⁶ På Jäm.O:s hemsida www.Jamombud.se finns en "checklista" och en enkät som är tänkta att tjäna som hjälpmedel vid kartläggningen av arbetsförhållandena vid en enskild arbetsplats.

5.4 Förhållandet mellan det aktiva jämställdhetsarbetet och jämställdhetsmärkning

Utredningen har bland annat i uppdrag att komma med förslag på kriterier för Jämställdhetsmärkning. Erfarenheter från arbeten med märknings- och certifieringssystem visar entydigt på att det ofta uppstår problem när det gäller att komma överens om kriterierna för märkningen. Det är viktigt att kriterierna inte är allt för svåra att överblicka och förstå samt att det finns kopplingar till redan befintliga föreställningar i vardagslivet⁴⁷. Även om det inte är fler än drygt en femtedel av de privata arbetsgivarna (22 procent) som har upprättat en jämställdhetsplan, menar vi ändå att ett väl dokumenterat och utvärderat jämställdhetsarbete under en period av tre på varandra följande år bör utgöra det första kriteriet vid frivillig jämställdhetsmärkning.⁴⁸

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan föreligger, såsom framgår ovan, endast vid arbetsplatser med minst tio anställda. Det betyder emellertid inte att arbetsplatser med färre än tio anställda inte får upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. "Tio anställda" ska i stället ses som en gräns för när skyldigheten inträder. Med andra ord har också arbetsgivare med färre än tio anställda rätt att upprätta en jämställdhetsplan och på så sätt uppfylla det första steget i en jämställdhetsmärkning av företaget. Här kommer jämställdhetsmärkningen också att kunna tjäna som hjälp vid det aktiva jämställdhetsarbete vid såväl stora som små verksamheter. På så sätt menar vi att också mindre verksamheter kommer att kunna konkurrera på lika villkor med större verksamheter, genom att använda sig av jämställdhetsmärkning som medel i konkurrensen om konsumenter och övriga intressenter på den fria marknaden

⁴⁷ Med vardagslivet avser vi *både* det som sker mellan en enskild individ och en offentlig eller privat näringsidkare, eller en företrädare för denne *och* skeenden mellan arbetsgivare och arbetstagare.

⁴⁸ Motsvarande siffra för den offentliga sektorn är väsentligen bättre: nära tre fjärdedelar av arbetsgivarna inom den offentliga sektorn (73 procent) har en plan, Jäm.O:s Nyhetsbrev nr 1, år 2000.

6 Lagen om offentlig upphandling

Lagen (1992:433) om offentlig upphandling (LOU) trädde i kraft den 1 januari 1994 och kan ses som en följd av EES-avtalets ikraftträdande. LOU tar sin utgångspunkt i de för EG-rätten mest kända principerna, nämligen *förbudet mot diskriminering* och att det ska råda *fri rörlighet över gränserna för varor, tjänster, kapital och personer*. Tanken är nämligen den att det inte ska finnas några hinder för att bedriva handel inom EU. Det är således mot bakgrund av att alla ska ha lika stora möjligheter att erbjuda sina varor och tjänster på den fria marknaden som inte heller någon får gynnas på bekostnad av någon annan.

6.1 Grunderna i lagen om offentlig upphandling

LOU har sin grund i sex direktiv om offentlig upphandling (public procurement). På senare tid har det tillkommit två tilläggsdirektiv. Fyra direktiv rör offentlig upphandling i den s.k. *klassiska sektorn*. Till den klassiska sektorn hör varor, tjänster och byggentreprenader vid enheter som har anknytning till den offentliga sektorn. De direktiv som rör den klassiska sektorn är:

- 93/36/EEG – för upphandling av varor
- 93/37/EEG – för upphandling av bygg- och anläggningsentreprenader
- 92/50/EEG – för upphandling av s.k. A-tjänster
- 97/52 EG – ändringsdirektiv II
- 89/665/EEG – rättsmedelsdirektiv I

Två direktiv rör de s.k. *försörjningssektorerna*. Till försörjningssektorerna hör kommuner samt offentliga och privata företag som producerar eller levererar el, gas, värme och dricksvatten. Men även de allmänna kommunikationerna såsom bussar, flygplatser, järnvägar, och tunnelbana samt hamnanläggningar faller in under försörjarsektorerna. De direktiv som reglerar försörjarsektorerna är:

93/38 EEG – för upphandling av varor, entreprenader och tjänster
98/4 EEG – ändringsdirektiv II
92/13 EEG –rättsmedelsdirektiv II

Vid sidan av direktiven finns det ett flertal principer som utgör grunden vid offentlig upphandling. Bland dessa principer bör främst *proportionalitetsprincipen*, *principen om förutsebarhet och öppenhet* och *principen om ömsesidigt erkännande* nämnas. Vi kommer i det följande att behandla dem mer ingående.

Utgångspunkten i EG-rätten att alla ska behandlas lika och att inte någon medborgare i EU ska få utsättas för diskriminering har varit uppe för behandling i EG-domstolen vid ett flertal tillfällen. Domstolen har också slagit fast innebörden av *likabehandlingsprincipen*. I ett mål mellan kommissionen och Danmark skriver domstolen bland annat

although the directive [entreprenaddirektivet] makes no express mention of the principle of equal treatment of tenders, the duty to observe that principle lies at the very heart of the directive...⁴⁹

Detta tolkas i förarbetena⁵⁰ som att EG-domstolen har slagit fast att likabehandlingsprincipen sträcker sig utöver vad som framgår av fördragen. Det är också denna tolkning som ligger till grund för portalparagrafen i LOU, nämligen att

(u)pphandling skall göras med utnyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns och även i övrigt genomföras affärsmässigt. Anbudsgivare, anbudssökande och anbud skall behandlas utan ovidkommande hänsyn.
(1 kap. 4 § LOU)

Vi kommer i det följande att behandla vad som avses med begreppet *affärsmässigt* och den närmare innebörden av *anbudssökande* och att *anbud skall behandlas utan ovidkommande hänsyn*.

⁴⁹ C-243/89, p. 33.

⁵⁰ Prop. 1994/95:19, del 1, sid. 478 och SOU 1999:139, sid. 57 f.

6.1.1 Parterna vid offentlig upphandling

Även om likabehandlingsprincipen hålls mycket högt inom EG-rätten är det inte alla som är skyldiga att genomföra s.k. offentlig upphandling. Med offentlig upphandling avses således endast det "offentligas" *köp, leasing hyra eller hyrköp av varor, byggtreprenader eller tjänster*. I LOU har "det offentliga" preciserats till *stat, kommuner och landsting*. Det hade varit tämligen enkelt att kringgå bestämmelserna om offentlig upphandling om det inte hade funnits bestämmelser som reglerade även de bolag och olika bolagsformer som det allmänna använder sig av för att genomföra de uppdrag som de enligt lag är skyldiga att fullgöra. Således har skyldigheten att genomföra offentlig upphandling utsträckts till att även omfatta

... statliga, kommunala och andra myndigheter, beslutande församlingar i kommuner och landsting, sådana bolag, föreningar, samfälligheter och stiftelser som anges i 6 §... myndigheter, beslutande församlingar, bolag, föreningar, samfälligheter, stiftelser och enheter samt Svenska kyrkans församlingar och kyrkliga samfälligheter i fråga om verksamhet som bedrivs enligt begravningslagen.

(1 kap. 5 § LOU)

Därutöver är även följande associationer skyldiga att genomföra offentlig upphandling:

... bolag, föreningar, samfälligheter och stiftelser som har inrättats i syfte att täcka behov i det allmännas intresse, under förutsättning att behovet inte är av industriell eller kommersiell karaktär och

- 1 vars kapital huvudsakligen har tillskjutits av staten, en kommun, ett landsting eller en annan upphandlande enhet, eller
- 2 vars upphandling står under statlig eller kommunal tillsyn eller en tillsyn av en annan upphandlande enhet, eller
- 3 vars styrelse till mer än halva antalet ledamöter utses av staten, en kommun, ett landsting eller en annan upphandlande enhet

(1 kap 6 § LOU)

Privata näringsidkare, som inte har i uppgift att täcka behov i det allmännas intresse eller omfattas av försörjningssektorerna enligt 4 kap. 1 § LOU, faller därmed utanför lagen. Trots detta uppgår den offentliga upphandlingen till betydande belopp. Det finns i dag inte några exakta uppgifter om hur mycket upphandlingen uppgår till. År 1995 beräknade Upphandlings- och miljöutredningen att den sammanlagda upphandlingen uppgick till 280 miljarder kronor. Upphandlingskommittén uppskattade den sammanlagda upphand-

lingsvolymen till omkring 400 miljarder kronor per år.⁵¹ Ungefär hälften av alla upphandlingar avser tjänster. En fjärdedel av upphandlingen avser bygg- och anläggningsarbeten. Upphandlingen av varor uppgår till ungefär en femtedel.⁵²

6.1.2 Beloppsgränser

Lagen om offentlig upphandling omfattar i princip all anskaffning av varor och tjänster som de upphandlande enheterna gör. Olika bestämmelser är dock tillämpliga beroende av upphandlingens värde. Vid upphandling av varor, byggtreprenader, och s.k. A-tjänster över de s.k. tröskelvärdena skall bestämmelserna i 1–5 kap. Vid upphandling under de s.k. tröskelvärdena, vid upphandling av B-tjänster, försvarsprodukter m.m. oavsett värde skall bestämmelserna i 6 kap. LOU tillämpas jämte vissa bestämmelser i 1 kap LOU.

För statliga myndigheter är tröskelvärdet 130 000 särskilda dragningsrätter (sdr). För övriga upphandlande enheter är tröskelvärdet det lägsta av 200 000 ecu eller 200 000 sdr.
(2 kap. 1 § LOU)

Det finns särskilda bestämmelser när det gäller upphandlingskontrakt som är regelbundet återkommande eller som ska förnyas inom en viss tid (2 kap. 3 § 2 st.). Därutöver finns det särskilda bestämmelser som tillämpas vid byggtreprenad eller koncession som uppgår till minst 5 000 000 ecu eller 5 000 000 sdr, exklusive mervärdesskatt (3 kap 1 § LOU). De särskilda dragningsrätterna är avrundade till svenska kronor i förordningen (1996:581) om tröskelvärden enligt lagen (1992:1528) om offentlig upphandling.

⁵¹ SOU 1995:32 och SOU 1999:139, sid. 54.

⁵² SOU1999:139, sid. 54.

6.2 Former av offentlig upphandling

I LOU skiljs det på följande fem former av Offentlig upphandling⁵³:

- a) *Öppen upphandling* upphandling där alla leverantörer får lämna anbud.
- b) *Selektiv upphandling* upphandling där en upphandlande enhet inbjuder vissa leverantörer att lämna anbud.
- c) *Förhandlad upphandling* upphandling där en upphandlande enhet inbjuder vissa leverantörer att lämna anbud och tar upp förhandling med en eller flera av dem.
- d) *Förenklad upphandling* upphandling där alla leverantörer har rätt att delta, deltagande leverantörer skall lämna anbud och den upphandlande enheten får förhandla med en eller flera anbudsgivare.
- e) *Urvalsupphandling* upphandling där alla leverantörer har rätt att ansöka om att få lämna anbud och den upphandlande enheten inbjuder vissa leverantörer att lämna anbud.
- f) *Direktupphandling* upphandling utan krav på skriftligt anbud.
kap 5 § LOU)

Den *öppna upphandlingen* är precis som namnet anvisar just öppen, vilket innebär att alla intresserade leverantörer har rätt att lägga ett anbud. Öppen upphandling tillämpas vid upphandling av varor, byggentreprenader och s.k. A-tjänster över tröskelvärdena. Enligt huvudregeln ska anbud begäras in efter annonsering. Därefter prövas och antas anbuden utan att det har skett några förhandlingar med anbudsgivarna.

A-tjänsterna är uppräknade i bilagan till LOU. De är:

- 1 Underhåll och reparation av motorfordon, hushållsartiklar och maskinutrustning.
- 2 Landtransport, inkl. säkerhetstransporter, kurir- och taxitransport, utom postbefordran.
- 3 Lufttransport, utom postbefordran.
- 4 Postbefordran till lands och i luften, utom sådana tjänster som avses i avdelning B 18.
- 5 Telekommunikation med undantag för telefoni, telex, radiotelefoni, personsökning och satellittjänster.
- 6 Finansiella tjänster.
 - a) Försäkringstjänster.
 - b) Bank- och förvaltningstjänster mot avgifter, provision, ränta och andra former av ersättningar med undantag för tjänster i samband med utgivning eller omsättning av värdepapper och andra finansiella instru-

⁵³ Det nu aktuella avsnittet bygger huvudsakligen på Upphandlingskommitténs delbetänkande SOU 1999:139 *Effektivare offentlig upphandling För fortsatt välfärd, trygghet och tillväxt*.

- ment, förvaltning av statsskulden och sådana tjänster som utförs av Sveriges riksbank.
- 7 Datatjänster och därmed anknutna tjänster.
 - 8 Tjänster för forskning och utveckling, som endast gäller den egna verksamheten och helt finansieras av den upphandlande enheten.
 - 9 Redovisning, revision och bokföring.
 - 10 Marknadsundersökningar, inkl. opinionsmätningar.
 - 11 Konsulttjänster för administration och organisation av företag.
 - 12 Arkitekttjänster, ingenjör- och konstruktörstjänster, stadsplanerings- och landskapsarkitekturtjänster, anknutna vetenskapliga och tekniska konsulttjänster samt tjänster avseende teknisk provning och analys.
 - 13 Tjänster avseende annonsering (reklam).
 - 14 Fastighetsförvaltning, inkl. städning och löpande underhåll.
 - 15 Förlags- och tryckeritjänster, som utförs mot ersättning.
 - 16 Tjänster för avloppsrening, sophantering, sanering och liknande verksamhet.

Selektiv upphandling tillämpas vid upphandling av varor, byggtreprenader och A-tjänster över tröskelvärdena. Vid selektiv upphandling gör den upphandlande enheten ett visst val när det gäller att erbjuda leverantörer möjligheten att lämna ett anbud på den aktuella varan eller tjänsten. Den upphandlande enheten är skyldig att annonsera om upphandlingen och måste då också uppge de aktuella förutsättningarna för upphandlingen samt hur många leverantörer som kommer att bjudas in. Sedan görs ett urval (kvalificering) bland dem som ansökt om att få lämna anbud. Endast de som kvalificerat sig får lämna anbud. Även här ska anbuden prövas och antas utan att det sker några förhandlingar med anbudsgivarna.

Förhandlad upphandling tillämpas i undantagsfall för upphandling av varor, byggtreprenader och A-tjänster över tröskelvärdet. Vid förhandlad upphandling bjuder den upphandlande enheten in vissa leverantörer att komma in med anbud, varefter enheten förhandlar med en eller flera leverantörer om den aktuella varan eller entreprenaden. Förhandlad upphandling får tillämpas under förutsättning att de i förfrågningsunderlaget ursprungligen uppställda villkoren inte ändras väsentligt om

- a) de anbud som har kommit in vid öppen eller selektiv upphandling inte uppfyller de för upphandlingen uppställda kraven, eller
- b) det vid öppen eller selektiv upphandling inte lämnats några anbud eller inte lämnats några lämpliga anbud och en rapport lämnats till EG-kommissionen på dess begäran.

Om den upphandlande enheten inte har inlett förhandlingar med samtliga anbudsgivare som har kommit in med anbud enligt punkt a) kan upphandling ske enligt punkt b). Om upphandling sker enligt punkt b) är enheten emellertid skyldig att förhandla med minst tre anbudsgivare.

Det är möjligt att använda sig av förhandlad upphandling utan annonsering om det inte har kommit in några anbud eller några anbud som är relevanta för den aktuella varan eller entreprenaden. Förhandlad upphandling förutsätter emellertid att det inte är möjligt att använda öppen eller selektiv upphandling, eller att enheten antingen har hamnat i oförutsedd tidsbrist eller att det är fråga om vissa ytterligare tilläggsleveranser.

Förenklad upphandling tillämpas vid upphandling av B-tjänster och vid försvarsupphandlingar m.m. oavsett värde. Därutöver används förenklad upphandling när det gäller anskaffning av varor, byggentreprenader, tjänster inom försörjningssektorerna samt A-tjänster när beloppen inte når upp till tröskelvärdena. Vid förenklad upphandling är samtliga leverantörer berättigade att delta. Anbudena ska lämnas skriftligen, varefter enheten kan inleda förhandlingar med anbudsgivarna. Under förutsättning att det är särskilt anmärkt i förfrågningsunderlaget är det också möjligt att anta anbud utan föregående förhandling.

B-tjänsterna är uppräknade i bilagan till LOU. De är:

- 17 Hotell- och restaurangtjänster.
- 18 Rälsbunden transport.
- 19 Sjötransport och annan vattenburen transport.
- 20 Stuveritjänster, godshantering i terminal, på flygplats, eller i hamnar.
- 21 Juridiska tjänster med undantag för skiljemanna- och förlikningsuppdrag.
- 22 Arbetsförmedling, till personalvård anknutna tjänster.
- 23 Säkerhets- och bevakningstjänster, utom säkerhetstransporter.
- 24 Utbildning, inkl. yrkesutbildning.
- 25 Hälso- och sjukvård samt socialtjänst.
- 26 Tjänster inom kultur, fritids- och idrottsverksamhet.
- 27 Andra tjänster.

Det är även möjligt att använda sig av s.k. *direktupphandling* – direkt upphandling med leverantör utan att det har inkommit några skriftliga anbud. Direktupphandling får endast användas om det upphandlande värdet är lågt eller om det föreligger synnerliga skäl såsom att den upphandlande enheten har hamnat i plötslig tidsbrist som varken har kunnat förutses eller är förorsakad av enheten. Det

åligger den upphandlande enheten att utforma riktlinjer för vad som är att betrakta som ett lågt värde. Nämnden för offentlig upphandling rekommenderar att gränsen sätts vid ett (1) basbelopp för varor och tjänster och två (2) basbelopp för kvalificerade tjänster.

6.3 Formkrav vid offentlig upphandling enligt svensk lagstiftning

Det ställs höga krav på den upphandlande enheten att genomföra upphandlingen *med de konkurrensmöjligheter som finns och även i övrigt [...] affärsmässigt* (1 kap 4 § LOU). Tanken är att de fria marknadskrafterna ska leda till att öka rörligheten av varor och tjänster och att priserna på så sätt kommer att pressas utan att kvalitén på varan eller tjänsten blir lidande. När det gäller frågan vilket anbud som ska antas stadgas det särskilt att den upphandlande enheten antingen ska anta

- 1 det anbud som har *lägsta anbudspris*.
- 2 det anbud som är det *ekonomiskt mest fördelaktiga*, eller
Vid bedömningen av vilket anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet, skall enheten ta hänsyn till samtliga omständigheter såsom pris, leveranstid, driftkostnader, kvalitet, estetiska, funktionella och tekniska egenskaper, service, tekniskt stöd, miljöpåverkan m. m. Enheten skall i förfrågningsunderlaget eller i annonsen om upphandlingen ange vilka omständigheter den tillmäter betydelse. Omständigheterna skall om möjligt anges efter angelägenhetsgrad, med den viktigast först.
(1 kap. 22 § LOU)

När det gäller frågan om vad som är att betrakta som lägsta anbudspris råder det inte någon som helst tvekan om att det handlar om att ta det anbud som har just det lägsta priset. När det i stället gäller frågan huruvida något är mer fördelaktigt än något annat är det möjligt att ta vissa hänsyn. I andra stycket sker en uppräknings över vad som kan anses vara det ekonomiskt mest fördelaktiga. Uppräkningen är inte uttömmande, vilket betyder att den endast utgör ett exempel på vad den upphandlande enheten skulle kunna ställa för krav i frågeformuläret.

För att det ska vara möjligt att ta andra hänsyn än strikt affärsmässiga krävs det emellertid att den upphandlande enheten redan vid upphandlingen har klargjort att den kan komma att ta hänsyn till andra i frågeformuläret särskilt uppgivna faktorer eller omständigheter. I syfte att undvika problem vid bedömning av anbuderna bör

de särskilda kraven vara viktade sinsemellan. Om kraven inte har viktats innan anbudsförfarandet inleddes är det inte heller möjligt att göra självständiga bedömningar av vilket anbud som är det mest ekonomiskt fördelaktiga. Saknas kriterier för bedömning av anbudet ökar också risken för att bedömningarna blir skönsmässiga.

I andra stycket har möjligheten att ta miljömässiga hänsyn uppmärksammas särskilt. Bakgrunden till detta är att EU-kommissionen lade fram Grönboken om offentlig upphandling inom europeiska unionen (KOM [96] 583 slutlig) den 27 november 1996. Där anförs det bland annat att Kommissionen är

mycket angelägen om att få information om medlemsstaternas eller de upphandlande enheternas egna erfarenheter av hur de själva tar hänsyn till miljön i samband med sina inköp. Kommissionen har redan i sitt förslag till beslut om revidering av det femte miljöhandlingsprogrammet, visat att tilläggsåtgärder skulle kunna bli nödvändiga för att bättre integrera miljöhänsyn vid tillämpning av gemenskapsreglerna om offentlig upphandling samtidigt som en sund konkurrens alltfört respekteras.⁵⁴

Tanken var således att det skulle bli möjligt att förbättra miljön inom unionen genom att ställa krav på att de upphandlande enheterna inte endast skulle ta ekonomiska hänsyn, utan att de även skulle beakta de omkringliggande miljöfaktorerna.

6.4 Offentlig upphandling enligt EG-rätten

De svenska rättsreglerna vid offentlig upphandling är i förhållande till EG-rätten starkt begränsande. Det finns således inte något motsvarande krav på att upphandlingen ska ske *affärsmässigt* i direktiven om offentlig upphandling. Det är inte heller så att det finns några regler om offentlig upphandling i Romfördraget. Men det är ändå så att frågor om *offentlig handel*⁵⁵ faller in under de principiella delarna av Romfördraget. Här kan det finnas skäl att åter nämna artikel 2:

⁵⁴ Europeiska Gemenskapernas Kommission, *Grönbok. Offentlig upphandling inom Europeiska unionen: Överväganden inför framtiden*, Bryssel (1996), KOM (96) 583 slutlig, kap. VI, 5.53.

⁵⁵ Med *offentlig handel* avser vi *köp, leasing, hyra eller hyrköp av varor, byggtreprenader eller tjänster*. Detta begrepp ska således inte blandas samman med *offentlig upphandling*.

Gemenskapen skall ha till uppgift att genom att upprätta en gemensam marknad och en ekonomisk och monetär union och genom att fullfölja den gemensamma politik eller verksamhet som avses i artiklarna 3 och 4 främja en harmonisk, väl avvägd och hållbar utveckling av näringslivet inom gemenskapen som helhet, en hög nivå i fråga om sysselsättning och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, en hållbar och icke-inflatorisk tillväxt, en hög grad av konkurrenskraft och ekonomisk konvergens, en hög nivå i fråga om miljöskydd och förbättring av miljöns kvalitet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten samt ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet mellan medlemsstaterna.

I artikel 3 sker en uppräknig av hur de i artikel 2 uppgivna målen ska kunna uppnås. Just när det gäller frågor om förhållandet mellan män och kvinnor stadgas det:

I all verksamhet som avses i denna artikel skall gemenskapen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

(Artikel 3, stycke 2 [tidigare artikel 3])

Att all verksamhet inom unionen ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet och att främja jämställdhet mellan kvinnor och män innebär det samma som att mainstreaming ska genomsyra gemenskapens arbete. Det är också detta som är utgångspunkten för tolkningen att gemenskapens regler innebär stora möjligheter att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling.

6.4.1 Principen om ömsesidigt erkännande

Den upphandlande enheten har här rätt att begära att en leverantör visar att det inte finns någon grund för att utesluta leverantören enligt någon av punkterna 1, 2, 3 eller 5. Enheten har vidare rätt att begära att en leverantör visar att leverantören är registrerad i det land där leverantören bedriver sin verksamhet (1 kap. 17 § LOU). Naturligtvis får inte den upphandlande enheten försvåra förfarandet mer än nödvändigt för en leverantör. Det är även mot bakgrund av detta som intyg och liknande handlingar som har utfärdats av något annat medlemsland ska godtas – principen om ömsesidigt erkännande.

6.4.2 Proportionalitetsprincipen

Offentlig upphandling ska genomföras i enlighet med den s.k. *proportionalitetsprincipen*, vilket innebär att den upphandlande enheten inte får ställa högre krav på leverantören eller föremålet för upphandlingen än vad som är nödvändigt och ändamålsenligt för upphandlingen. De upplysningar som den upphandlande enheten har rätt att begära vid upphandling av varor (kapitel 2) och tjänster (kapitel 5) är begränsade till vad som ”behövs med hänsyn till vad som skall upphandlas”. Den upphandlande enheten ska bland annat beakta ”leverantörens befogade intresse av att affärshemligheter eller tekniska hemligheter inte röjs” (1 kap. 16 § c med hänvisning till 17 och 18 §§ LOU).

6.4.3 Principen om förutsebarhet och öppenhet

Offentlig upphandling ska vidare genomföras med hänsyn till den s.k. *transparensprincipen/principen om förutsebarhet och öppenhet*, vilket innebär att leverantörer ska ha tillgång till den information som behövs för att de ska ha möjlighet att uppfylla de krav som har ställts upp av den upphandlande enheten. Upphandlingen ska annonseras och sändas till Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer så snart det är möjligt (1 kap 7–11 §§ LOU).

Tanken är att alla som har kommit in med ett anbud också ska ha rätt att få sina anbud prövade. Det är naturligtvis möjligt att utesluta någon från upphandlingsförfarandet, men för att det ska få ske krävs det att det finns både *rimliga och relevanta* grunder för detta. En leverantör får bland annat uteslutas från upphandlingsförfarandet om denne bland annat:

- 1 är i konkurs eller likvidation, är under tvångsförvaltning eller är föremål för ackord eller tills vidare har inställt sina betalningar eller är underkastad näringsförbud,
- 2 är föremål för ansökan om konkurs, tvångslikvidation, tvångsförvaltning, ackord eller annat liknande förfarande,
- 3 är dömd för brott avseende yrkesutövningen enligt lagkraftvunnen dom,
- 4 har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen och den upphandlande enheten kan visa detta,
- 5 inte har fullgjort sina åligganden avseende socialförsäkringsavgifter eller skatt i det egna landet eller i det land där upphandlingen sker, eller
- 6 i något väsentligt hänseende har låtit bli att lämna begärda upplysningar eller lämnat felaktiga upplysningar som begärts med stöd av denna paragraf eller 18 §.

(1 kap 17 § LOU)

Vid offentlig upphandling brukar man dela in anbudsgivarnas kriterier i tre olika grupper, nämligen: *kvalifikationskriterierna*, *tilldelningskriterierna/ utvärderingskriterierna* och *kontraktskriterier*.⁵⁶

Kvalifikationskriterierna är de kriterier som innebär att anbudsgivare kan vara med i upphandlingsförfarandet. Enligt upphandlingsdirektiven är dessa krav avgränsade till att avse leverantörens ekonomiska förmåga och finansiella ställning samt tekniska förmåga och kapacitet. Mot bakgrund av att det ställs stora krav på att utesluta någon från ett upphandlingsförfarande är det tveksamt om det är möjligt att utsträcka kvalifikationskriterierna i vidare omfattning än vad som föreskrivs i direktiven.

Den som gör sig skyldig till allvarligt fel vid yrkesutövning kan emellertid uteslutas.⁵⁷ Nationell myndighet har också möjlighet att underrätta arbetsgivare om de nationella föreskrifterna som gäller för anställningsskydd och arbetsvillkor i den medlemsstat där prestationen utförs.⁵⁸

Ett allvarligt fel vid yrkesutövning föreligger till exempel då någon handlar i strid med den nationella lagstiftningen. Det kan även vara fråga om andra former av brott såsom brott mot gällande kollektivavtal eller särskilda arbetsmiljöbestämmelser.

Tilldelningskriterierna/ utvärderingskriterierna utgör grunden vid jämförelsen av de olika anbuden och entreprenörerna. Tilldelningskriterierna utgår från stadgandet att det anbud som antas antingen ska vara det *lägsta priset eller vara det ekonomiskt mest fördelaktiga* (1 kap. 4 § LOU). Frågan vad som är att betrakta som det mest fördelaktiga har diskuterats livligt både inom akademien och bland praktikerna. I ett mål mellan Kommissionen och Frankrike från den 26 september 2000 ställdes frågan på sin spets.⁵⁹ Målet gällde frågan om det i samband med uppförande av skolbyggnader i Frankrike skulle vara möjligt att ställa vissa tilldelningskrav. EG-domstolen förklarade att tilldelningskriterier som är knutna till en lokal åtgärd för att bekämpa arbetslösheten var förenligt med EG-rätten. Detta gällde under förutsättning att "sedvanliga EG-rättsliga krav på icke-diskrimi-

⁵⁶ Bruun, sid 5.

⁵⁷ Artikel 20 i direktivet om upphandling av varor, artikel 24 i direktivet om upphandling av bygg- och anläggningsarbeten, artikel 31.2 i direktivet om upphandling inom försörjningssektorerna och artikel 29 i direktivet om upphandling av tjänster.

⁵⁸ Artikel 23 i direktivet om upphandling av bygg- och anläggningsarbeten, artikel 29 i direktivet om upphandling inom försörjningssektorerna och artikel 28 i direktivet om upphandling av tjänster.

⁵⁹ Mål C-222/98, Kommissionen mot Frankrike, dom den 26 september 2000.

nering och transparens samt att reglerna om förfarandet har iakttagits.”⁶⁰ Domstolen skriver bland annat:

- 46 ... Article 30 Directive 93/37, award criteria must be based either on the lowest price or on the most economically advantageous tender...

- 48 The first point to be noted here is that, by this complaint, the Commission alleges that the French Republic has infringed Article 30 (1) of Directive 93/37 purely and simply by referring to the criterion linked to the campaign against unemployment as an award criterion in some of the disputed contract notices.
- 49 Under Article 30 (1) of Directive 93/37, the criteria on which the contracting authorities are to base the award of contracts are either the lowest price only or, when the award is made to the most economically advantageous tender, various criteria according to the contract such as price, period for completion, running costs, profitability, technical merit.
- 50 None the less, that provision does not preclude all possibility for the contracting authorities to use as a criterion a condition linked to the campaign against unemployment provided that that condition is consistent with all the fundamental principles of Community law, in particular the principle of non-discrimination from the provisions of the Treaty on the right of establishment and the freedom to provide services (see, to that effect, *Beentjes*, paragraph 29).
- 51 Furthermore, even if such a criterion is not in itself incompatible with Directive 93/37, it must be applied in conformity with all the procedural rules laid down in the directive, in particular the rules on advertising (see, to that effect, on Directive 71/305, *Beentjes*, paragraph 36). It follows that an award criterion linked to the campaign against unemployment must be expressly mentioned in the contract notice so that contractors may become aware of its existence (see, to that effect, *Beentjes*, paragraph 36).
- 52 As regards the Commission’s argument that *Beentjes* concerned a condition of performance of the contract and not a criterion for the award of the contract, it need merely be observed that, as is clear from paragraph 14 of *Beentjes*, the condition relating to the employment of long-term unemployed persons, which was at issue in that case, had been used as the basis for rejecting a tender and therefore necessarily constituted a criterion for the award of the contract.
- 53 In this case, as has been stated in paragraph 48 above, the commission criticises only the reference to such a criterion as an award criterion in the contract notice. It does not claim that the criterion linked to the campaign against unemployment is inconsistent with the fundamental principles of Community law, in particular the principle of non-discrimination, or that was not advertised in the contract notice.
- 54 In those circumstances, the Commission’s complaint relating to the additional award criterion linked to the campaign against unemployment must be rejected.⁶¹

⁶⁰ Bruun, sid. 8

Domstolens tolkning av tilldelningskriterierna är klart utvidgade i förhållande till tidigare praxis. Kommissionen lade i maj 2000 fram två förslag till nya upphandlingsdirektiv⁶². Även om förslagen innehåller föreskrifter om tilldelningskriterier om s.k. miljöegenskaper som inte är uttömmande, är de ändå inskränkande på så sätt att tilldelningskriterierna förutsätts ha ett naturligt samband med det som ska upphandlas.

Kontraktskriterier utgör de villkor som ställs under den tid som avtalet löper. Det råder inte någon tvekan om att de villkor som uppställs vid upphandlingen också måste fullföljas under avtalsperioden. Det är således möjligt att häva ett avtal på grund av att den som har fått uppdraget eller motsvarande varken uppfyller de villkor som ställdes i samband med upphandlingen eller de tidigare uppställda kvalifikations- eller tilldelningskriterierna.

6.5 Sociala kriterier vid offentlig upphandling

Med *sociala kriterier* avses sådana kriterier som inte endast är strikt ekonomiskt affärsmässiga. Sociala kriterier har sin grund i målet om ett samhälleligt välbefinnande. Möjligheten att ta hänsyn till annat än endast affärsmässiga ekonomiska förutsättningar vid offentlig upphandling är således förhållandevis stor inom EG-rätten. På samma sätt som gäller i svensk rätt är det naturligtvis också nödvändigt att uppge vilka kriterier som den upphandlande enheten har för avsikt att särskilt beakta vid offentlig upphandling. Om det inte skulle finnas något sådant krav skulle det vara lätt att klandra upphandlingen för att inte ha utförts på ett likvärdigt sätt. Mot bakgrund av att *likabehandlingsprincipen* är en av de främsta principerna inom EG-rätten är det således av synnerlig vikt att den upphandlande enheten beaktar denna vid ett upphandlingsförfarande.

I ett meddelande från Kommissionen, *Offentlig upphandling inom Europeiska unionen*, utvecklar Kommissionen den diskussion som inleddes i *Grönboken om offentlig upphandling* när det gäller frågan om möjligheten att använda andra än strikt ekonomiska faktorer vid upphandling. Kommissionen skriver:

⁶¹ Mål C-222/98, Kommissionen mot Frankrike, dom den 26 september 2000.

⁶² KOM (2000) 275 slutlig sid. 69 artikel 53.1.b och KOM (2000) 276 slutlig sid. 86 artikel 54.1.a

Det finns således en rad möjligheter att ta hänsyn till sociala eller arbetsmarknadspolitiska målsättningar vid offentlig upphandling:

- Direktivreglerna om offentlig upphandling tillåter att anbudssökande eller anbudsgivare som brutit mot gällande lagstiftning på området, inklusive bestämmelser om främjande av lika möjligheter, utesluts.
- En andra möjlighet består i att ställa, såsom villkor som skall gälla under avtalstiden, krav av social karaktär. Dessa kan till exempel syfta till att främja anställning av kvinnor eller att skydda vissa missgynnade kategorier. Givetvis tillåts endast sådana utförandevillkor som inte har någon direkt eller indirekt diskriminerande effekt gentemot anbudsgivare från andra medlemsstater. Dessutom måste adekvat öppenhet garanteras genom att dessa villkor anges i meddelandet om upphandling eller i förfrågningsunderlaget.

Upphandlande enheter kan således anmodas att verkställa vissa delar av arbetsmarknads- eller socialpolitiken vid sina upphandlingar, eftersom offentliga inköp i själva verket kan vara ett viktigt medel att påverka ekonomiska aktörers agerande. Som exempel på en sådan situation kan nämnas de *rättsliga skyldigheterna i fråga om anställningskydd och arbetsvillkor*, vilka är *bindande på den plats där bygg- och anläggningsarbeten utförs*, eller så kallade *'positiva åtgärder'*. Det sistnämnda innebär att offentlig upphandling används som ett medel för att uppnå ett eftersträvat mål, till exempel att bygga upp en stadigvarande avsättningsmöjlighet för en skyddad verkstad, som inte rimligtvis kan förväntas kunna konkurrera med vanliga affärsföretag med en normal produktivitetsnivå.⁶³

Innebörden av detta är således att Kommissionen framhåller det som inte endast möjligt utan även vällovt att ställa sociala krav vid offentlig upphandling. Genom att ställa sådana krav blir det också möjligt att uppnå s.k. eftersträvansvärda mål. Bland dessa mål kan det finnas anledning att uppmärksamma *en god miljö, jämställdhet mellan män och kvinnor samt etnisk och kulturell mångfald*.

Niklas Bruun (professor vid den svenska handelshögskolan, Helsingfors universitet, Finland) har för Upphandlingskommittén genomfört en vetenskaplig analys av Social hänsyn vid offentlig upphandling.⁶⁴ Bruun understryker bland annat att de ändringar som genomfördes i och med Amsterdamfördraget innebär att den rättsliga ramen för socialpolitiken och arbetsrätten har blivit tydligare. De sociala målsättningarna i fördraget har också givits en större

⁶³ Europeiska Gemenskapernas Kommission, *Grönbok. Offentlig upphandling inom Europeiska unionen: Överväganden inför framtiden*, Bryssel (den 11.03.1998), KOM (1998) 143 slutlig, avsnitt 4.4, sid. 28, Utredningens kursivering.

⁶⁴ *En rättslig expertutredning utarbetad på uppdrag av Upphandlingskommittén 2000-11-15*. Det nu aktuella kapitlet utgår i dess helhet från Bruuns rapport.

vikt. I fördraget framhålls främjandet av en hög nivå i fråga om samsättning och socialt skydd samt jämställdhet mellan män och kvinnor (artikel 2) som mål för gemenskapen. Målen är tänkta att uppnås med hjälp av bland annat upprättandet av en gemensam marknad, EMU liksom den fria rörligheten (artikel 3). Bruun framhåller att "distinktionen mellan mål och medel antyder att det är fullt möjligt att på rättsliga grunder argumentera för att den offentliga upphandlingen i EU utgör ett medel för att uppnå de sociala mål som anges i artikel 2"⁶⁵. Han skriver:

Beträffande jämställdhet föreskrivs särskilt i artikel 3.2 att detta mål skall integreras med alla politikområden som anges i artikel 3, vilken alltså inkluderar den inre marknaden och den fria rörligheten. Denna bestämmelse utgör ett starkt incitament till att jämställdhetshänsyn skall kunna föras in i den offentliga upphandlingen på nationell nivå, även om artikeln är adresserad till EU. En jämförelse kan här göras med artikel 6 i Romfördraget som införts genom Amsterdamfördraget, där det fastslås att miljöskyddskrav skall integreras i utformning och genomförandet av gemenskapens politik och verksamhet. Kommissionen har i ett utkast till dokument om tolkning av direktiven och möjligheterna att ta miljömässiga hänsyn uppmärksammat denna bestämmelse och poängterat att främjandet av miljöskydd idag har samma dignitet som den inre marknaden. Trots detta ger kommissionen inte denna bestämmelse någon avgörande betydelse vid de avvägningar som måste göras mellan ekonomiska och sociala hänsyn. Vid en målkonflikt får dock inte de primära ekonomiska mål som ligger bakom upphandlingsdirektiven åsidosättas. Kommissionen menar även att artikel 6 inte för med sig någon skyldighet att skapa positiva effekter för miljön.⁶⁶

Under senare tid har EG-domstolen kommit att lyfta fram de sociala målen i en allt större utsträckning än tidigare. I ett annat mål⁶⁷ som bland annat rörde frågan om vissa kollektivavtalsbestämmelser var förenliga med gemenskapens regler om konkurrens konstaterade domstolen därvid bland annat att kollektivavtal i och för sig är konkurrensbegränsande, men att det skulle föreligga fara för att avtalens

⁶⁵ Bruun, sid. 3.

⁶⁶ Bruun, sid. 3 f.

⁶⁷ De s.k. Albanymålen. Mål C-67/96 Albany International REG 1999 sid. I-5751, p. 59-60, målen C-115/97 - C117/97 Brentjens' Handelsovernemning REG 1999 sid. I-3025, p. 56-57 och mål C-219/97 Maatschappij Drijvende Bokken REG 1999 sid. I-6121, p. 46-47. Domstolen lade större vikt vid de sociala målsättningarna än vad generaladvokat Jacobs gjorde i sina yttranden i målen. Mål C-67/96, målen C115 - C117/97 och mål c. 219/97 Albany International m.fl. Förslag till avgörande av generaladvokat Jacobs. REG 1999 sid. I-5751.

socialpolitiska syften skulle äventyras om det skulle vara så att dessa avtal omfattades av artikel 81 i Romfördraget.

Bruun menar att det väl finns möjligheter att överföra det nu förda resonemanget på frågor om offentlig upphandling, även om det i och för sig är så att målen om kollektivavtalen rörde frågan om upprätthållandet av de nationella kollektivavtalssystemen och arbetsmarknadsparternas autonomi. De vilar nämligen ”på samma ekonomiska rationalitet och utgör grundläggande element i den inre marknaden och för dess funktion... även om sådana åtgärder skulle kunna hämma konkurrensen i ett upphandlingsförfarande, så skulle det socialpolitiska mål som ligger bakom den nationella åtgärden kunna äventyras om den inte gjordes tillätlig.”⁶⁸

EG-domstolen har vid ett flertal tillfällen också förklarat att friheten att tillhandahålla tjänster kan inskränkas genom nationella regler som rättfärdigas av hänsyn som är av allmänintresse.⁶⁹ Här kan särskilt skyddet av arbetstagare nämnas som exempel på tvingande hänsyn som är av allmänintresse och som kan inskränka den fria rörligheten.⁷⁰

Bruun konstaterar i sin analys att det tveklöst är så att EG-rätten numera ger

ett klart utrymme för att beakta sociala hänsyn och andra icke ekonomiska omständigheter vid offentlig upphandling. EG-rätten har klart utvecklats mot en ökad uttalad tolerans för att medlemsstaterna tillåts integrera dylika hänsyn i upphandlingsförfarandet.⁷¹

Sammanfattningsvis konstaterar Bruun när det gäller utvärderings- eller tilldelningskriterierna att det finns ett visst *nationellt utrymme* vad beträffar möjligheten att driva de politikområden som är prioritera-

⁶⁸ Bruun, sid. 4.

⁶⁹ Målen 279/80 Webb REG 1981 sid. 3305, p. 17, mål C-180/89 Kommissionen mot Italien REG 1991 sid. I-709, p. 17, mål C198/89 Kommissionen mot Grekland REG 1991, sid. I-727, p. 18, mål C-353/89 Kommissionen mot Nederländerna REG 1991 sid. I-4069, p.18, mål C-76/90 Säger REG 1991 sid. I-4221, p. 15, mål C-43/93 Vander Elst REG 1994 sid. I-3803, p. 16, mål C-272/94 Guiot REG 1996 sid. I-1905, p. 11 och målen 369/96 och C-376/96 Ablade, dom den 23 november 1999 äep, p. 34.

⁷⁰ Målen 279/80 Webb REG 1981 sid. 3305, p. 19, 62 och 63/91 Seco REG 1982, sid. 223, p. 14, C-113/89 Rush Portuguesa REG 1990 sid. I-1417, p. 18, C-272/94 Guiot REG 1996 sid. I-1905, p 16 samt C-369/96 och C-376/96 Arbladed, dom den 23 november 1999 äep, p. 36.

⁷¹ Bruun, sid. 10.

de i fördraget, nämligen sysselsättning, miljö och jämställdhet. Det torde inte heller vara så att intressena behöver stå i direkt samband med det som upphandlas. När det gäller kontraktskriterierna menar Bruun att det inte råder någon som helst tvekan om att det är möjligt att ställa krav på att lagar efterlevs. Detta innebär bland annat att det inte finns några hinder mot att införa s.k. antidiskrimineringsklausuler i upphandlingskontrakt.

6.6 Förhållandet mellan offentlig upphandling och jämställdhetsmärkning

När det gäller frågan om möjligheten att ställa krav på vissa sociala kriterier vid offentlig upphandling menar vi i likhet med Niklas Bruun och Ruth Nielsen⁷² att det är fullt möjligt att ställa krav på att arbetsgivaren följer jämställdhetslagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet – att upprätta en jämställdhetsplan. Mot bakgrund av att kollektivavtalen i Sverige fyller ”en grundläggande funktion, ter det sig [också] naturligt att ett brott mot kollektivavtal kan leda till bedömningen att en anbudsgivare begått ett allvarligt fel i sin yrkesutövning.”⁷³ Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan och efterleva gällande kollektivavtal står väl i samklang med kvalifikationskriterierna vid offentlig upphandling. Vi kommer att utveckla diskussionen om vilka möjligheter det finns att vid offentlig upphandling uppställa krav på sociala hänsyn på anbudsgivare och leverantörer i huvudbetänkandet.

I Utredningens uppdrag ligger det bland annat att belysa frågan om det finns några särskilda hinder enligt LOU och EG-rätten mot att införa frivillig jämställdhetsmärkning. Vi har nu gjort en genomgång av aktuella regler i LOU och centrala delar i EG-rätten och kan således konstatera att de svenska rättsreglerna är mer begränsande än EG-rätten. Även om den svenska lagstiftningen inte utesluter möjligheten att använda andra kriterier än strikt *affärsmässiga* är det möjligt att tolka detta såsom att det inte är möjligt att beakta sociala kriterier i den omfattning som EG-rätten implicerar.

Mot bakgrund av detta menar Utredningen att det kan finnas anledning att se över skrivningen i LOU *att upphandling ska genomföras affärsmässigt* (1 kap. 4 §). Detta betyder inte att Utredningen menar

⁷² Boel Flodgren och Ruth Nielsen, *Rätten (om)kring Öresund*, Jurist- och Ekonomiforbundets Forlag (2000), Köpenhamn Danmark.

⁷³ Bruun, sid. 6.

att offentlig upphandling ska ske utan att det ställs krav på att upphandlingen sker affärsmässigt. I stället menar vi att upphandlingen ska ske efter särskilt bestämda kriterier för att på så sätt undvika skönsmässiga ad hoc-lösningar. På så sätt blir det också möjligt att nå upp till EG-rättens högt ställda krav på likabehandling. Vi menar att klara och enkla regler för offentlig upphandling kan innebära ett effektivt redskap för att nå målet: *en fri marknad med fri rörlighet över gränserna för varor, tjänster, kapital och personer.*

7 Lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende

Vid sidan om LOU infördes lag (1994:615) om ingripande mot otillbörligt beteende avseende offentlig upphandling (LIU).⁷⁴ Lagen, som trädde i kraft den 1 juli 1994, ett halvår efter LOU:s ikraftträdande, syftade till att säkerställa LOU.

LIU innehåller således främst bestämmelser om hur upphandlade enheter ska förhindras att tillämpa ett otillbörligt beteende vid offentlig upphandling. Genom lagen ges *Konkurrensverket* primär rätt att göra en framställan hos Marknadsdomstolen om att en eller flera upphandlande enheter ska förbjudas att *tillämpa ett visst upphandlingsförfarande* om enheten tidigare har tillämpat beteendet, eller om det finns särskild anledning att befara att enheten kommer att tillämpa ett beteende som innebär att

- 1 något företag påtagligt diskrimineras i förhållande antingen till den verksamhet som enheten själv bedriver för att tillgodose behovet av en vara, tjänst eller annan nytthet eller till ett annat företag, eller
- 2 beteendet på något annat sätt påtagligt snedvrider förutsättningar för konkurrens vid upphandlingen.

(3 § LIU)

Om Konkurrensverket väljer att inte ansöka om förbud får ansökan göras av *sammanslutning av konsumenter, löntagare eller företag eller av ett företag som berörs av beteendet*. Ansökan får naturligtvis även göras av en enhet mot vilken ett beslut om förbud är riktat.

Marknadsdomstolens förbud får förenas med vite. Konkurrensverket kan föra talan om utdömandet av vitet vid länsrätten.

⁷⁴ Prop. 1993/94:38, Ingripande mot otillbörligt beteende avseende offentlig upphandling och SOU 1992:4 *Offentlig upphandling EES – ett lagförslag*

7.1 Förhållandet mellan lag om ingripande mot otillbörligt beteende avseende offentlig upphandling och jämställdhetsmärkning

Utredningen har bland annat i uppdrag att belysa frågan om det finns några särskilda hinder mot att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Den nu aktuella lagens förbudsregler utgår från LOU vilken vi har behandlat i det tidigare. Säsom vi ser det finns det inte några hinder mot att införa frivillig jämställdhetsmärkning enligt lagen om ingripande mot otillbörligt beteende avseende offentlig upphandling.

8 Marknadsföringslagen

Den nu gällande marknadsföringslagen (1995:450)⁷⁵ trädde i kraft den 1 januari 1996, då den äldre lagen (1975:1418)⁷⁶ upphörde att gälla. Den äldre lagen ersatte i sin tur lagen (1970:412)⁷⁷ om otillbörlig marknadsföring, vilken tidigare hade ersatt lagen (1931:152) om illojal konkurrens.⁷⁸ Lagen från 1970 hade sitt ursprung i den svenska ekonomins tillväxt, som bland annat innebar att de enskilda individerna, konsumenterna, fick ökade möjligheter till konsumtion. De första reglerna var huvudsakligen inriktade på förhållanden i hem och hushåll. Den ökade konsumtionen innebar inte endast att utbudet av varor och tjänster ökade, utan även att konsumenterna fick svårare att överblicka det växande utbudet av varor och tjänster. I syfte att skydda konsumenterna från den allt hårdare marknadsföringen av varor och tjänster trädde således lagen om otillbörlig marknadsföring i kraft år 1970.⁷⁹

8.1 Tidigare reglering på marknadsföringsområdet

Lagen från 1970 utgick huvudsakligen från en generalklausul som syftade till att förhindra s.k. *otillbörlig marknadsföring*. Tanken var att de tillämpliga myndigheterna, *Konsumentombudsmannen* och *Konsumentrådet* (nuvarande Marknadsdomstolen) skulle ta hänsyn till de principer om otillbörlig marknadsföring som hade utvecklats inom näringslivet vid tillämpningen av lagen.

⁷⁵ Prop. 1994/95:123, Bet. 1994/95:LU16, SOU 1993:59, *Ny marknadsföringslag*. Slutbetänkande av Marknadsföringsutredningen.

⁷⁶ Prop. 1975/76:34, NU 14, SOU 1973:20 *Varudeklaration – ett medel i konsumentpolitiken*.

⁷⁷ Prop. 1970:57, 3 LU 45, SOU 1966:1 *Otillbörlig konkurrens*.

⁷⁸ Prop. 1970:57, 3 LU 45, SOU 1966:1 *Otillbörlig konkurrens*.

⁷⁹ Förevarande avsnitt är huvudsakligen baserat på regeringens proposition 1994/95:123, om en ny marknadsföringslag.

Generalklausulen från 1970 års lag överfördes i princip ordagrant till lagen från 1975. Vid sidan om denna klausul infördes det även en generalklausul om informationsplikt och ytterligare en regel om förbud mot försäljning m.m. av farliga och otjänliga varor. Den senare regeln överfördes senare till produktsäkerhetslagen (1988:1604).

I syfte att harmonisera de svenska marknadsföringsreglerna med EG-rätten utökades tillämpningsområdet. Efter att tidigare endast ha gällt s.k. avsättningsfrämjande marknadsföring kom de nu även att gälla vid anskaffning av varor. Därutöver gjordes klausulen även tillämplig på reklam i vissa televisionssändningar inom EES-avtalets tillämpningsområde.

8.2 Grunddragen i marknadsföringslagen

Den nu gällande marknadsföringslagen har huvudsakligen i syfte att främja konsumenters och näringsidkares intressen vid *näringsidkares marknadsföring av varor, tjänster, fast egendom, arbetstillfällen och andra nytigheter* (s.k. produkter). Lagen syftar även till att motverka marknadsföring som är otillbörlig för konsumenter och näringsidkare.

Utgångspunkten i lagen är att all marknadsföring ska utformas och presenteras så att det tydligt framgår att det just är fråga om marknadsföring. Marknadsföringen ska stå i överensstämmelse med s.k. *god marknadsföringssed* och även i övrigt vara tillbörlig mot konsumenter och näringsidkare. Det är viktigt att det vid marknadsföringen lämnas sådan information som är av särskild betydelse från konsumentens synpunkt. Det får inte heller råda minsta tvivel om vem eller vilka som svarar för marknadsföringen.

I likhet med jämställdhetslagen är det möjligt att dela in lagen i två delar: generalklausuler och förbudsregler. Konsumentombudsmannen utövar tillsyn över lagens efterlevnad och har även givits rätt att meddela förelägganden eller förbud mot vissa regler i marknadsföringslagen (21 §). Dessa meddelanden ska förenas med vite. Ett föreläggande blir inte gällande förrän näringsidkaren har godkänt föreläggandet.

Vid sidan av vitesförelägganden, som även får meddelas av domstol i vissa särskilda fall, innehåller lagen även regler om s.k. direktverkande sanktioner i form av *marknadsstörmingsavgift*. Avgiften får fastställas till lägst fem (5) tusen kronor och högst fem (5) miljoner kronor (24 §). Om någon uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot ett förbud eller ett äläggande (enligt 14 eller 15 §§) eller mot en

föreskrift (5 – 13 §§) kan denne ådömas att ersätta den skada som har åsamkats en konsument eller näringsidkare (29 §).

Talan om förbud eller ålägganden väcks vid Marknadsdomstolen och får väckas av Konsumentombudsmannen, näringsidkare som berörs av den aktuella marknadsföringen, och en sammanslutning av konsumenter, näringsidkare eller löntagare (38 - 40 §§). I alla mål med undantag för mål om marknadsstörningsavgift, där Konsumentombudsmannen har primär talerätt, har nu nämnda aktörer likställd talerätt.

För Utredningens räkning är det främst de tre begreppen *god marknadsföringssed* och *information av särskild betydelse* samt *vilseledande reklam* som är av intresse. Vi behandlar dem i nu nämnd ordning. Avslutningsvis gör vi en jämförelse av hur marknadsföringslagen kan tänkas förhålla sig till jämställdhetsmärkning.

8.3 God marknadsföringssed och information av särskild betydelse

Utgångspunkten i lagen är att all marknadsföring ska ske med beaktande av s.k. god marknadsföringssed, vilket skulle kunna beskrivas som att *etiska aspekter* ska beaktas vid marknadsföring av produkter. Detta uttrycks som att:

Marknadsföringen skall stämma överens med *god marknadsföringssed* och även i övrigt vara tillbörlig mot konsumenter och näringsidkare.

Vid marknadsföringen skall näringsidkaren lämna sådan *information* som är *av särskild betydelse* från konsumentsynpunkt.

(4 § [kursiveringen är gjord av Utredningen])

Det betyder att lagen ställer höga krav på dem som marknadsför produkter i syfte att främja konsumenters och näringsidkares (i det följande kallade intressenter) intressen på den fria marknaden. Tanken är således att god marknadsföringssed ska underlätta intressenternas val av produkter på den fria marknaden. Som ett led i detta är det också möjligt att meddela ett förbud mot marknadsföringsåtgärder som står i strid med s.k. *god marknadsföringssed* eller *annars är otillbörliga mot konsumenter eller näringsidkare* (4 §). Med god marknadsföringssed avses delvis det som i tidigare lagstiftning benämndes *god affärssed*, vilket är ett utomrättsligt normsystem som har utvecklats inom näringslivet. Internationella handelskammarens grundregler för reklam, att *marknadsföringen ska vara laglig* står här som föregång-

are. Vid sidan av dessa finns det även andra vedertagna normer för marknadsföring av produkter. Här kan t.ex. nämnas riktlinjer från Konsumentverket, vilka har utformats efter överenskommelser med olika branschorganisationer, *normer* som utgår från Marknadsdomstolens *praxis* samt *internationellt vedertagna normer* som just syftar till att skydda konsumenters och näringsidkares intressen vid marknadsföring av produkter.

Näringsidkares skyldighet att *lämna* sådan *information som är av särskild betydelse från konsumentsynpunkt* infördes redan i 1975 års lagstiftning. Motivuttalandena till informationsplikten var förhållandevis knapphändiga. I dag finns det emellertid en väl utvecklad praxis på området. Praxis grundar sig på avgöranden från Marknadsdomstolen, men innehåller även riktlinjer från Konsumentverket. I propositionen inför den nu gällande marknadsföringslagen skrivs det bland annat att det av lagtexten

framgår endast att det skall vara fråga om information som har särskild betydelse från konsumentsynpunkt. Marknadsdomstolen har byggt sin bedömning på förarbetsuttalandet att med särskild betydelse bör förstås *ett inte helt obetydligt behov och inte bara sådana fall som är särskilt allvarliga*. Vidare har det uttalats i förarbetena att de konsumentintressen som avses är privatpersoners intressen i samband med förvärv och liknande av nyttigheter för enskilt bruk (prop. 1975/76:34 sid. 126).

I den praktiska tillämpningen kan det uppstå ett visst motsatsförhållande mellan näringsidkares önskemål om att ge kommersiella budskap en enkel och slagkraftig utformning och krav på informationslämnande som kan verka kostnadsfördrande och tyngande samt påverka konkurrensförhållandena. Det framgår av Marknadsdomstolens praxis att det i sådana situationer skall göras en avvägning mellan olika berörda behov och intressen.

Domstolen förklarade sålunda i fallet MD 1981:4, att ett *informationslämnandes innebörd* måste bestämmas på grundval av en *samlad bedömning av hur starkt behov konsumenterna har av informationen ifråga*, hur omfattande informationen bör vara för att tillgodose behovet samt vilka verkningar, positiva eller negativa, åläggandet kan få för det ekonomiska systemets funktion och därmed ytterst för konsumenterna. I avgörandet ålade Marknadsdomstolen företaget att i produktbroschyrer m.m. informera om att vissa spisar även salufördes av koncernen under andra varunamn, s.k. märkesdifferentiering. Marknadsdomstolen har ogillat Konsumentombudsmannens krav på information om totalkostnaden för hyra av hemelektronik, när hyrestiden endast var sex månader och månadskostnaden fanns angiven, MD 1990:17.

Den information som kan krävas kan vara av olika slag. En viktig typ är *produktinformation*, det vill säga *information om varans eller tjänstens innehåll, beskaffenhet och egenskaper eller dess användning, förvaring och skötsel*. Marknadsdomstolen har i avgörandet MD 1981:20, ålagt vissa bilföretag att i annonsering informera om bilens bränsleförbrukning och bränslekostnader enligt normer angivna i Konsumentverkets riktlinjer. I avgörandet MD 1990:27 har Marknadsdom-

stolen ålagt en bilhandlare att vid marknadsföring av begagnade personbilar till konsumenter lämna varudeklaration för bilar i den omfattning och på det sätt som anges i Konsumentverkets riktlinjer på området.

En annan viktig typ är pris- och villkorsinformation, det vill säga information om betalningsvillkoren och förhållandet i övrigt mellan säljare och köpare.

Marknadsdomstolen har t.ex. ålagt en byggnadsentreprenör att tydligt ange vilka villkor i kontraktshandlingarna som är avsedda att utgöra avtalsinnehåll, MD 1979:18. En förmedlare av bostadsrätter har ålagts att informera om kravet på ekonomisk plan för bostadsrättsföreningar, MD 1984:5.

Generalklausulen om informationsskyldighet har, som utredningen framhållit, kommit att spela en central roll inom marknadsföringslagens regelsystem. Från konsumentsynpunkt är det viktigt att reklam innehåller sådan information som är av betydelse för konsumenternas möjligheter att träffa väl övervägda köpbeslut. Genom Marknadsdomstolens praxis och Konsumentverkets riktlinjer har informationsskyldighetens omfattning och inriktning klarlagts ganska väl.⁸⁰

För Utredningens del menar vi att det finns anledning att ta fasta på detta uttalande, eftersom det just understryker vikten av god marknadsföringssed som medel för ett väl fungerande konsumtionssamhälle. Den som gör sig skyldig till överträdelse av den nu aktuella bestämmelsen kan antingen förbjudas att fortsätta med marknadsföringen eller också åläggas att lämna sådan information som anses vara av särskild betydelse (14 och 15 §§). Vi kommer i det följande att göra en analys av hur just god marknadsföringssed och näringsidkares informationsplikt skulle kunna tänkas förhålla sig till jämställdhetsmärkning.

8.4 Vilseledande reklam

I syfte att förhindra att dålig eller vilseledande marknadsföring föreskriver marknadsföringslagen bland annat:

En näringsidkare får vid marknadsföring inte använda påståenden eller andra framställningar som är vilseledande i fråga om näringsidkarens egen eller någon annan näringsidkares näringsverksamhet.

Detta gäller särskilt framställningar som avser

- 1 produktens art, mängd, kvalitet och andra egenskaper,
- 2 produktens ursprung, användning och inverkan på hälsa eller miljö,
- 3 produktens pris, grunderna för prissättningen och betalningsvillkoren,

⁸⁰ Prop. 1994/95:123, sid. 44 f. Kursiveringen är gjord av Utredningen.

- 4 näringsidkarens egna eller andra näringsidkares kvalifikationer, ställning på marknaden, kännetecken och andra rättigheter,
- 5 belöningar och utmärkelser som har tilldelats näringsidkaren.
- 6 vilseledande förpackningsstorlekar.
(6 § marknadsföringslagen)

Tanken är således att näringsidkare inte får marknadsföra produkter på ett så vilseledande sätt att det kan finnas risk för att konsumenter eller andra näringsidkare förmås ingå avtal (t.ex. köpa eller hyra) på grunder som inte har med produktens egenskaper att göra. Förbudet avser således påståenden eller andra framställningar som är vilseledande. Med framställningar avses bland annat marknadsföring vid allt från muntliga till skriftliga framställningar i annonser, broschyrer och på förpackningar oavsett om de uttrycks i *ord*, *bild* eller *tecken*.

8.4.1 Närmare om vilseledande reklam

Marknadsförare är förbjuden att göra påståenden eller andra framställningar som är vilseledande i fråga om näringsidkarens egen eller någon annan näringsidkares verksamhet. Med *framställning* avses bland annat ord, bild och tecken. Både muntliga och skriftliga framställningar omfattas av förbudet. Såväl annonser, broschyrer, dekorer på förpackningar som reklam i eteren omfattas av s.k. skriftliga framställningar. Utanför förbudet faller emellertid förpackningar som sådana, vilka regleras i 7 §.

Förbudet mot vilseledande marknadsföring innehåller även en exemplifiering av de mest frekvent förekommande fallen av vilseledande marknadsföring (6 § 2 st.). Uppräkningen är inte uttömmande och det krävs inte heller att någon har förletts att köpa något på grund av den vilseledande framställningen. Avgörande för frågan är i stället om framställningen är *ägnad* att vilseleda.

Enligt marknadsföringslagen ska all marknadsföring vara vederhäftig. Den som i marknadsföring använder ett påstående ska också kunna styrka påståendets riktighet. Om det inte är möjligt är påståendet att betrakta som ovederhäftigt. Vid jämförelser mellan olika produkter ställs det stora krav på vederhäftighet. Jämförelser mellan olika utpekade produkter regleras närmare i 8 a §. I motiven till marknadsföringslagen anförs det att vid bedömningen av frågan om marknadsföring är vilseledande, ska hänsyn tas till det *intryck som en*

flyktig läsning ger.⁸¹ Motsvarande måste enligt Marknadsdomstolens mening gälla i än högre grad i fråga om reklam i TV, eftersom det får antas att tittarna regelmässigt tar del av sådan reklam mycket flyktigt.

Marknadsdomstolen har vid ett flertal tillfällen haft i uppgift att bedöma om ett visst förfarande har ansetts strida mot *god marknadsföringsed*. Domstolen har därvid förklarat att det är helhetsintrycket som ska ligga till grund för bedömning av den aktuella situationen. I ett mål (MD 1994:17) mellan Konsumentombudsmannen (KO) och Procter & Gamble AB ställdes frågan om bolaget hade gjort s.k. reservationslösa påståenden om att vissa tvättmedel var mer effektiva mot fläckar än andra. Bolaget menade emellertid att reklaminslagen inte skulle tolkas såsom att det aktuella tvättmedlet var mer effektivt än andra tvättmedel annat än när det gällde vissa specifika fläckar som ingick i reklaminslaget, nämligen matolja, majonnäs och chokladglass. Marknadsdomstolen fann emellertid att påståendena var att betrakta som vilseledande och att marknadsföringen var otillbörlig enligt MFL, eftersom reklaminslagen skulle bedömas utifrån *det intryck som de gav i sin helhet*.⁸²

8.4.2 Vilseledande marknadsföring av hälsa och miljö

Förbudet mot att använda vilseledande reklam när det gäller framställningar som avser produktens inverkan på *hälsa* eller *miljö* har sin förebild i EU:s direktiv om vilseledande reklam i det här avseendet.

Det finns inte några hinder mot att använda sig av miljöcertifiering i kampen om konsumenterna. I förarbetena till lagen skrivs det att *en korrekt och behörig användning av ett etablerat miljömärke givetvis inte innebär att märket (framställningen) kan anses vilseledande*.⁸³ FRJA menar att detta är ett riktigt konstaterande, eftersom ett officiellt märke bör ses som en garant för att en vara eller tjänst uppfyller vissa på förhand uppställda kriterier.⁸⁴

⁸¹ Prop. 1970:56, sid. 68 ff.

⁸² Liknande uttalanden finner man till exempel i domarna MD 2000:31, 2000:28, 2000:29, 2000:5, 1998:12.

⁸³ Prop. 1994/95:123, sid. 166 f.

⁸⁴ Angående märknings- och certifieringssystem, se ovan avsnitt 3.1.7.

Den som gör sig skyldig till överträdelse av 6 § kan, om överträdelsen har skett uppsåtligt eller av oaktsamhet, åläggas att erlagga en avgift, s.k. marknadsstörningsavgift (22 §).

Mot bakgrund av att det florerar ett flertal begrepp när det gäller frågan om vad som är att betrakta som miljövänligt är det inte heller helt lätt att konstatera vad som egentligen avses med till exempel uttrycket en *grön produkt*. I dag saknas möjligheter att *exakt mäta* hur säker produkten är ur miljösynpunkt.

Det händer också att allmänt hållna påståenden om att en produkt har vissa miljöfördelar framför andra leder till uppfattningar om produktens totala miljöpåverkan – produktion, distribution, återanvändning och förstörelse i samband med avfallshanteringen.

Frågan om huruvida produkter uppfyller de krav som förespeglas i annonseringen har varit uppe till behandling vid Marknadsdomstolen vid ett flertal tillfällen.⁸⁵ I ett mål ställdes frågan om ett reklamblad, ett brev, en handbok och en tidningsartikel som rörde nya hårvårdsprodukter och en ny hårfärgningsmetod också innebar en helt *ny* och *revolutionerande metod*. I annonseringen hade det bland annat använts formuleringar som innebar att det var fråga om en *naturlig metod* och att produkterna enbart innehöll biologiska ingredienser samt att det inte fanns några ämnen som var skadliga från hälso- och miljösynpunkt. Dessa påståenden visade sig sakna grund, vilket ledde till att domstolen fann att marknadsföringen var vilseledande och ovederhöftig.⁸⁶

I ett pilotfall mellan Konsumentombudsmannen och Norsk Hydro Olje AB förklarade domstolen att

vederhöftighetsprövningen måste ske med hänsyn till hur konsumenten kan antas uppfatta miljöargumentens innebörd. Bedömningen påverkas av hur människors miljömedvetenhet och den allmänna synen på miljöfrågor utvecklas. Av betydelse är därvid andra regelsystem som finns eller tillkommer på miljöområdet, t.ex. lagen om kemiska produkter och systemet för frivillig, positiv miljömärkning (Svanen), som bygger på att alla faktorer i en produktcykel beaktas. Märkning är inte utesluten för att en vara har vissa negativa miljöeffekter, eftersom systemet är relativt. Dock bör kemiska produkter komma i fråga endast om de inte klassas som hälso- och miljöfarliga. Eventuellt kan sådana som anses måttligt farliga märkas.

Domstolen uttalade att bedömningen av miljöargument enligt marknadsföringslagen bör ha i stort sett samma utgångspunkter som prövningen av frågor om miljömärkning. Hänsyn borde också tas till att Kemibranschens Etiknämnd ansett ordet 'miljövänlig' ha en så oklar språklig innebörd att det bara

⁸⁵ Se bland annat MD 1974:12, 1989:2, 1992:23, 1994:32, 1990:22 och 1991:119.

⁸⁶ MD 1994:32.

kunde användas med stor försiktighet i reklamsammanhang. Nämnden menade att beteckningen skulle reserveras för sådant som förbättrar miljön och att den över huvud inte borde förekomma utan att det i omedelbar anslutning till ordet preciseras i vilket avseende produkten är 'miljövänlig'. Självklart måste också krävas att riktigheten av uppgiften, så preciserad, är vetenskapligt klart belagd.

Marknadsdomstolen ansåg sig emellertid inte i ärendet ha vare sig anledning eller underlag för att närmare ange generella grunder för bedömningen och gå in på frågan om när det är lagstridigt att beskriva en vara som miljövänlig, miljövänligare än andra eller med liknande uttryck.

Produktnamnet, Hydro Miljö Plus, liksom beteckningen 'den miljövänliga oljan' måste, enligt domstolen, uppfattas som ett påstående om stora fördelar från miljösynpunkt. Övriga aktuella formuleringar utgjorde allmänna och opreciserade påståenden med huvudsakligen samma innebörd. Eldningsolja är emellertid en produkt som typiskt sett medför stor belastning på miljön. Norsk Hydro hade inte visat att bolagets olja i väsentlig mån skiljde sig från andra eldningsoljor i detta avseende. Att på det sätt som skett, allmänt och utan preciseringar, framställa oljan som fördelaktig för miljön var därför vilseledande.⁸⁷

8.5 Förhållandet mellan god marknadsföringssed och jämställdhetsmärkning

Utredningen har bland annat i uppdrag att besvara frågan om marknadsföringslagen utgör hinder mot att införa frivillig jämställdhetsmärkning. Utredningen menar att det inte finns några sådana hinder enligt marknadsföringslagen. Tvärtom är det så att marknadsföringslagens starka koppling till ett etiskt förhållningssätt på marknaden ligger i linje med ett system som säkerställer konsumenters och näringsidkares önskemål om jämställda produkter och tjänster.

Vi menar också att det, på samma sätt som gäller när miljöargument används vid marknadsföring, inte finns några hinder för att använda sig av ett *etablerat system för frivillig jämställdhetsmärkning* vid marknadsföring av produkter eller tjänster. I syfte att undvika begreppsförvirring bör dock en frivillig jämställdhetsmärkning användas av samma *produktbegrepp* som tillämpas i marknadsföringslagen. Vi återkommer emellertid till detta i samband med att vi diskuterar möjligheterna att införa jämställdhetsmärkning.

⁸⁷ Carl-Anders Svensson, Anders Stenlund, Torsten Brink och Lars-Erik Ström, *Praktisk marknadsrätt*, Norstedts juridik (1996), Stockholm, sid. 115 f.

9 En studie av näringsidkares syn på frivillig jämställdhetsmärkning

Enligt direktiven ska Utredningen främst inrikta arbetet på att *analysera möjligheterna att jämställdhetsmärka produkter och tjänster* och komma med förslag på verktyg för "kvalitetsbedömning av produkter och tjänster ur ett könsperspektiv" i syfte att skapa en "funktionell anpassning av utbudet ... utifrån kvinnors och mäns behov och önskemål".¹

Vi såg i det tidigare att *jämställdhetsbegreppet* rör relationer och förhållanden mellan män och kvinnor. Utgångspunkten är att män och kvinnor ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i det sociala livet.² Tanken är således att de biologiska könen inte ska begränsa individens möjlighet att agera i vardagen. Det är emellertid inte helt oproblematiskt att relatera det sociala livet till de biologiska könen.

Emellanåt sker det också sammanblandningar av de biologiska könen och de sociala genuskonstruktionerna. Att kvinnor föder barn innebär inte automatiskt att de också är de som är bäst lämpade att vårda barnen. En hastig blick på den officiella statistiken över hur föräldrar delar på vårdnaden av barnen kan dock leda till en motsatt uppfattning.³ År 1999 utnyttjade endast 12 procent av männen sin rätt till föräldrapenning. Kvinnornas uttag av föräldrapenning uppgick således till 88 procent. När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen var männens uttag visserligen högre, men det uppgick ändå inte till mer än en tredjedel av det totala antalet uttagna dagar. Medan 34 procent av dem som erhöll tillfällig föräldrapenning var män, var motsvarande siffra 66 procent för kvinnorna.

Att utgå från ett resonemang om att kvinnor har huvudansvaret för barn och familj är visserligen riktigt om vi diskuterar sociala för-

¹ Dir. 1999:13, s. 3.

² För den officiella definitionen se ovan kapitel 3.

³ På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000, Statistiska centralbyrån, Örebro (2000).

hållanden och synen på traditionella arbetsuppgifter. 33 timmar och 15 minuter per vecka av det obetalda arbetet utförs av kvinnor, samtidigt som män endast ägnar 20 timmar och 10 minuter åt samma arbete.

Men det kan vara vanskligt att ta dagens situation för given och överföra den på möjligheten att jämställdhetsmärka produkter och tjänster, vilket nedanstående beskrivning utgör ett exempel på. En bil som har utformats i syfte att underlätta för kvinnor att lämna och hämta barn vid daghem, skola, fritidshem och andra fritidsaktiviteter, kan vid en första anblick te sig jämställt utformad. Men att ställa krav på att jämställda bilar är sådana som kan underlätta för kvinnor att transportera barn mellan olika platser leder inte till annat än att de traditionella föreställningarna om män och kvinnor förstärks och befästs i stället för att luckras upp.⁴

Det västerländska samhället är till stora delar grundat på en föreställning om att världen är hierarkiskt uppdelad; att världen utgår från motsatsförhållanden. Världen anses vara indelad i *könsimpregnerade* poler av gott – ont, höger – vänster, själ – kropp, sant – falskt, ljus – mörker och förnuft – känsla. Det första begreppet är inte bara överordnat det andra. Det anses också vara manligt i motsats till det andra, som är kvinnligt. På så sätt *konstrueras* den allmänna uppfattningen om vad som är rätt och fel, samtidigt som traditionella uppfattningar om manligt som norm och kvinnligt som avvikande tar form.⁵

Att kvinnor transporterar barn mellan olika platser är således inte något annat än ett uttryck för hur sociala förhållanden styr uppfattningen om vad som är kvinnligt. Manligt blir på så sätt något som står i motsats till det kvinnliga. En liten sportbil, som har tillverkats för att endast en eller möjligtvis ett fåtal vuxna personer ska kunna transporteras mellan olika platser, blir således manlig. Vi ser här hur

⁴ Det aktuella resonemanget innebär inte att det inte skulle vara möjligt att tillverka bilar som uppfyller vissa kriterier ur jämställdhetssynpunkt. Resonemanget syftar endast till att belysa vad en sammanblandning av sociala och biologiska förutsättningar kan leda till.

⁵ Maria Wend Höjer och Cecilka Åse, *Politikens paradoxer. En introduktion till feministisk politisk teori*, Academia Adacta (1996), SOU 1990:44, *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*, Yvonne Hirdmans utveckling av Genussystemet, s. 78 ff., Genevieve Lloyd, *The Man of Reason, "Mal" "Female" in Western Philosophy*, Routledge, London (1995) och Eva Schömer, *Konstruktion av genus i rätten och samhället. En tvärvetenskaplig studie över svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus förlag (1999).

de sociala konstruktionerna *kvinnligt* och *manligt* framträder som skepnader i kvinnors och mäns kroppar. Genus blir på så sätt en akt, som liksom ett rituellt socialt drama förutsätter s.k. genusageranden:

en föreställning som *upprepas*. Denna upprepning är på en och samma gång en förnyad iscensättning och en förnyad upplevelse av en rad innebörder som redan är socialt etablerade; och den är en rutinartad och ritualiserad form av legitimering.⁶

Det är när man utgår från det som syns i vardagen som föreställningar om kvinnliga och manliga genus konstrueras. Ett exempel på detta utgör tanken att det är *naturligt* att kvinnor ska ha huvudansvaret för barn och familj, eftersom det är kvinnor som kan bli gravida och föder dem. Om män inte förknippas med föräldrarollen blir faderskapet osynligt, vilket bland annat kan leda till föreställningar om att män inte har samma förmåga att ta hand om barn och familj som kvinnor. På så sätt kommer de traditionella bilderna av män och kvinnor att genereras, genom att de ständigt upprepas.

Att tillverka en bil som gör det möjligt för kvinnor att ta hand om hem och barn i än mer effektiv utsträckning än tidigare leder näppeligen till en mer jämställd situation. I stället kommer de resonemang som ligger till grund för en sådan tillverkning att leda till att den allmänna uppfattningen att det är kvinnor som har huvudansvar för hem och familj att förstärkas i stället för att luckras upp.

Det nu förda resonemanget utgör endast ett exempel på de svårigheter och problem som kan uppstå när sociala skeenden tas som intäkt för biologiska förhållanden.

⁶ Judith Butler, Det performativa könet. Kroppsliga inskrivanden, performativa omstörtningar, *Res Publica* 35/36, Östling Bokförlag Symposions teoretiska och litterära tidskrift 1-2/97, s. 21.

9.1 Förhållandet mellan jämställdhetsmärkning och kvalitetsbedömning sett ur ett könsperspektiv

Vi har nu sett betydelsen av att inte blanda samman sociala förhållanden mellan människor och biologiska förutsättningar. I vårt uppdrag ligger bland annat att komma med förslag på en *kvalitetsbedömning sett ur ett könsperspektiv*. Att inte beakta mäns och kvinnors skilda vardagsvärldar leder emellertid lika fel som ett resonemang som inte skiljer mellan sociala och biologiska utgångspunkter. Ett exempel på detta är antagandet att det räcker att män och kvinnor har lika rätt att vara föräldralediga, för att de också ska utnyttja sina rättigheter i lika stor utsträckning, utan att beakta den ekonomiska och sociala kontext som familjer lever i.

Att män inte utnyttjar sin rätt till föräldraledighet i större utsträckning än de gör, har vid ett flertal tillfällen förklarats bero på att familjen inte har ekonomiska möjligheter att undvara mannens högre lön under en längre period. Men det är även så att de män som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet riskerar att diskrimineras mer än kvinnor om de använder sig av sina lagliga rättigheter i det här avseendet. Det är visserligen riktigt att kvinnor också diskrimineras på grund av att de är hemma för vård av barn, men kvinnor anses i det här avseendet vara generellt diskriminerade. Kvinnor förutsätts nämligen vara en andra klassens arbetstagare. Det betyder att kvinnor diskrimineras oavsett om de är eller har varit föräldralediga under sitt yrkesverksamma liv; att kvinnor (i vart fall det stora flertalet) kan bli gravida gör dem nämligen till opålitlig arbetskraft.⁷ Ytterligare en förklaring till att män inte utnyttjar sin rätt till föräldraledighet i större utsträckning än de gör, är att en del kvinnor inte vill dela med sig av vårdnaden om barnen.⁸

Ett förslag till ett system för frivillig jämställdhetsmärkning där det sker en *kvalitetsbedömning sett ur ett könsperspektiv* förutsätter således att frågor som rör kön och genus å ena sidan hålls åtskilda och å andra sidan hela tiden relateras till varandra. Vi har här uppfattat

⁷ Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, s. 117.

⁸ Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, s. 52.

vårt uppdrag på så sätt att vi inte endast ska lyfta fram kriterier för frivillig jämställdhetsmärkning, utan att vi även ska skärskåda dessa kriterier i ljuset av konsumenters könstillhörighet. Här är det också viktigt att belysa hur kulturella och socialt betingade föreställningar om stereotyper skapas och återskapas. På så sätt tror vi att det blir möjligt att jämställdhetsmärkningen just kan komma att tjäna som hjälpmedel för att bryta den förkönade vardagen.

Enligt direktiven ska vi inrikta vårt arbete på att analysera hur möjligheterna till frivillig jämställdhetsmärkning kan komma att användas som medel i konkurrensen om konsumenters och andra parter intresse för det aktuella företagets produkter och tjänster.⁹ Den frivilliga jämställdhetsmärkningen kan på så sätt komma att utvecklas till ett ytterst effektivt konkurrensmedel på den fria marknaden där jämställdhet mellan män och kvinnor just kan bli ledstjärnan.

Vi har i det tidigare sett att det inte är möjligt att endast studera en enskild produkt eller tjänst utan att beakta den kontext som produkten eller tjänsten är tänkt att användas i eller beakta det sammanhang som den framställs inom. Jämställdhet är ett begrepp som får betydelse i sociala sammanhang, eftersom det just rör förhållanden mellan män och kvinnor. Att göra en kvalitetsbedömning utifrån ett könsperspektiv är att utgå från ett resonemang enligt vilket individernas biologiska förutsättningar har betydelse för kvaliteten. Här blir således kroppen central, eftersom den utgör den biologiska arena där det är möjligt att diskutera skillnader mellan män och kvinnor. Vi vill emellertid redan här understryka att vi inte talar om generella fysiska skillnader mellan män och kvinnor, såsom att män vanligtvis har mer muskelmassa än kvinnor. Det som blir centralt för oss är i stället de *biologiska* och *hormonella* skillnaderna mellan könen. De produkter som är av intresse för Utredningen i det här avseendet blir således de som inmundigas, till exempel produkter från läkemedels- och livsmedelsindustrin.

Utredningen ska enligt direktiven även bedöma producenters eventuella intresse för att införa en frivillig jämställdhetsmärkning. Mot bakgrund av att det så sent som under hösten 1999 genomfördes en kvantitativ studie över företags intresse för jämställdhetsmärkning har vi i stället valt att genomföra en kvalitativ studie för att belysa frågan hur företrädare för skilda branscher ser på möjligheterna att införa ett system för *frivillig jämställdhetsmärkning*.

⁹ Dir 1999:13, s. 7.

9.2 Kartläggning av skånska företags jämställdhetsarbete

Hösten 1999 uppdrog länsstyrelsen i Skåne åt TEMO att genomföra en s.k. Omvärldsanalys i syfte att få ökad kunskap om hur företag arbetar med jämställdhet.¹⁰ Tanken var att studien skulle kunna tjäna som hjälpmedel för Länsstyrelsen att identifiera styrkor och svagheter i sitt arbete med fysisk planering, kommunikation och jämställdhet.

Studien genomfördes med hjälp av telefonintervjuer, i vilka TEMO bland annat tillfrågade företrädare¹¹ för 447 skånska företag, med minst 50 anställda, om och i så fall hur de bedrev sitt personalarbete ur ett jämställdhetsperspektiv. 301 besvarade intervjun, vilket innebär att svarsfrekvensen var 67 procent. Medan så många som 180 företag var mansdominerade var endast 61 företag kvinnodominerade.¹² Vid övriga 60 företag var könsfördelningen jämn.

Av dem som besvarade intervjun hade 75 procent upprättat en jämställdhetsplan, vilket är långt fler än vad som gällde vid Jäm.O.:s kartläggning som genomfördes under samma period.¹³

69 procent av dem som hade en upprättad jämställdhetsplan menade också att företaget *blivit mer jämställt* sedan de påbörjade sitt årliga arbete med att upprätta och utvärdera företagets jämställdhetsplan. Endast 25 procent av de nu aktuella företagen framhöll emellertid att det *inte hade hänt något i jämställdhetskänseende* sedan de påbörjade sitt aktiva jämställdhetsarbete.

Av dem som inte hade upprättat en jämställdhetsplan arbetade så många som 78 procent aktivt med *andra personalpolitiska frågor* än jämställdhet. De frågor som nämndes särskilt var arbetsmiljö och kompetensutveckling.

Då företagen ombads lyfta fram den fråga som de ansåg ha störst betydelse i jämställdhetskänseende framhöll 29 procent av de tillfrågade möjligheten att *förbättra arbetsmiljön* som den viktigaste jämställdhetsåtgärden. Möjligheten att *förena föräldraskap och förvärvsarbete*

¹⁰ Förevarande avsnitt utgår huvudsakligen från *LÄNSSTYRELSEN, Planfunktionen*. Omvärldsanalys 1999, T-15475, TEMO (1999).

¹¹ Med företrädare avses här personer i ledande positioner vid företagen såsom VD och personalchef.

¹² Med dominans avsågs de företag där ena könet utgjorde mer än hälften av företagets personal.

¹³ Se ovan *avsnitt 4.4 Jämställdhetslagen*.

och att grunda besluten på ett jämställdhetsperspektiv framhölls som primär av vardera 26 procent av de tillfrågade. 15 procent menade i stället att frågan om *jämn könsfördelning i olika arbetsgrupper* var mest angelägen. Endast 13 procent menade att *öka de anställdas medvetenhet om jämställdhetsproblematiken* var viktigast. Minst viktigt ansåg företrädarna det vara att *minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor*.

Det kan finnas anledning att notera att frågan var begränsad på så sätt att svarsalternativen var bundna till de nu uppräknade förutsättningarna. Det kan alltså funnits frågor som de tillfrågade menade var av mer central betydelse, men som saknades i uppräknningen. De tillfrågade hade inte möjlighet att komma med egna svarsalternativ.¹⁴

9.2.1 Kvalitetssäkring och jämställdhet

Så många som 76 procent av de tillfrågade företagen använder sig av någon form av kvalitetssäkring såsom ISO-9000 eller Svensk kvalitet. Det var förhållandevis fler mansdominerade företag som arbetade med kvalitetssäkring än kvinnodominerade. 86 procent av de mansdominerade företagen arbetade med kvalitetssäkring. Motsvarande siffra för de kvinnodominerade företagen var endast 48 procent.

91 procent av de tillfrågade tror att en jämställd arbetsplats kan bidra till ökad produktivitet och lönsamhet.

Mot slutet ställdes frågan *Skulle Du vara intresserad av att jämställdhetsmärka Ditt företags produkter och tjänster?* Lite drygt en femtedel (21 procent) menade att de var intresserade av jämställdhetsmärkning inom ramen för ett befintligt kvalitetsarbete. Intresset för jämställdhetsmärkning var något högre hos dem som redan arbetade med kvalitetssäkring. Så många som 28 procent framhöll att de skulle kunna tänka sig att också jämställdhetsmärka sitt företag.

Nästan hälften (45 procent) framhöll emellertid att de inte var intresserade av jämställdhetsmärkning. 35 procent ställde sig frågande till vad jämställdhetsmärkning egentligen innebär.

¹⁴ Intervjun avslutades visserligen med frågan *har Du något övrigt att tillägga eller framföra om jämställdhet eller jämställdhetsfrågor?* men det är inte alltid som en sådan fråga kopplas samman med de tidigare frågorna i intervjun. Ofta, vilket också var fallet vid den nu aktuella frågan, kommer intervjupersonerna med kommentarer av mer generell art.

Medan drygt hälften (55 procent) av företrädarna för företagen kände till Länsstyrelsens funktion att *främja ökad jämställdhet*, kände inte ens hälften (42 procent) till att Länsstyrelsen arbetar med samma sak.

Mer än hälften (56 procent) av de tillfrågade förklarade sig vara ointresserade av att få stöd i det interna jämställdhetsarbetet. En fjärdedel saknade uppfattning. Även om det inte var fler än knappt en sjuandedel (15 procent) av de tillfrågade, som sade sig vara intresserade av att få mer hjälp av länsstyrelsen med det interna jämställdhetsarbetet, förklarade ändå lite drygt en femtedel (21 procent) att de var intresserade av delta vid seminarier, kurser eller konferenser under temat *jämställdhet*.

Vi återkommer i det följande till de slutsatser som kan dras av Länsstyrelsens studie. Men först gör vi en presentation av Utredningens kvalitativa studie av hur företrädare för näringslivet ser på frågor om frivillig jämställdhetsmärkning.

9.3 En kvalitativ studie av jämställdhetsmärkning

Mot bakgrund av att Länsstyrelsen i Skåne genomförde den nu nämnda kartläggningen menar vi att det vore intressant att få ett annat perspektiv på jämställdhetsmärkning. Länsstyrelsens studie var baserad på 14 frågor med bundna svar, vilket innebär att de tillfrågade inte gavs möjlighet att reflektera självständigt över frågorna. Kvantitativa studier har emellertid även stora fördelar. Till den mest centrala hör nog möjligheten att kunna dra generella slutsatser utifrån ett större material. Den aktuella studien utgör just ett exempel på den generella inställningen hos företrädare för näringslivet till bland annat jämställdhetsmärkning.

För att få svar på frågor om de bakomliggande orsakerna till *varför* en viss uppfattning framhålls som riktig är det emellertid viktigt att ställa frågor som möjliggör en sådan *förståelse*. Det kan ju mycket väl vara så att det stora flertalet menar sig vara för eller emot en viss fråga, men att det till exempel saknas kunskap om den aktuella företagssektorn och att det är därför som majoriteten förklarar sig vara för eller emot den frågan. Det är mot bakgrund av detta som Utredningen har valt att genomföra en kvalitativ studie av hur åtta företag inom fem olika branscher ser på frågor om jämställdhet, och hur

stort intresset är för att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning.

Redan i *Maktutredningen* 1990 beskrev Yvonne Hirdman förhållandena mellan män och kvinnor som ett *genussystem*, i vilket hon menar det går att urskilja ett *socialt mönster* som bygger på två olika logiska former, nämligen att *könen ska hållas åtskilda* och att det är *mannen som är normen*.¹⁵

Om den ideologiska utgångspunkten är att män och kvinnor ska hållas åtskilda och att mannen är norm kompliceras frågan om att införa frivillig jämställdhetsmärkning genom att jämställdhet främst förutsätter att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Den inneboende tanken i jämställdhetsbegreppet kan på så sätt ses som en utmaning av den rådande ideologiska utgångspunkten. Det kan också vara av den anledningen som arbetet med jämställdhet ofta framställs vara av mer pedagogisk än teknisk art. Det är ju inte alltid så lätt att förändra ett etablerat synsätt. Detta blir särskilt tydligt när det gäller frågor om makt. Jämställdhet handlar till stora delar om att just ifrågasätta maktrelationer mellan män och kvinnor.

9.3.1 Metodfrågor

Syftet med vår studie är således inte att kartlägga hur många företag som är intresserade av jämställdhetsmärkning, utan snarare att ringa in den problematik som kringgärdar möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning.¹⁶

Intervjuerna var disponerade på så sätt att de intervjuade ombads beskriva verksamheternas huvudsakliga inriktning, personalens sammansättning och den för verksamheten aktuella kundkretsen. Därefter diskuterades frågor om certifiering och märkning av produkter och tjänster. För att få en förståelse för intervjupersonernas inställning till frågan om de ansåg att det är möjligt att införa ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning diskuterades inte endast jämställdhetsbegreppet som sådant, utan också huruvida intervjupersonerna var intresserade av jämställdhetsproblematiken och om

¹⁵ SOU 1990:44, *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*, Yvonne Hirdmans utveckling av Genussystemet, s. 78 ff.

¹⁶ Angående intervjuguiden se bilaga 2.

de arbetade med eller hade kommit i kontakt med frågor om jämställdhet i sitt nuvarande eller tidigare arbete.

Avslutningsvis gavs intervjupersonen möjlighet att vikta faktorer som de såg som väsentliga för att inleda eller fortsätta ett samarbete med kunder, klienter eller andra affärskontakter. Härvid ombads intervjupersonerna att komma med förslag på kriterier som de menade borde ligga till grund för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning inom just deras specifika bransch- och verksamhetsområde.

Intervjuerna genomfördes med hjälp av bandspelare för att på så sätt underlätta möjligheten att föra en dialog. En av poängerna med kvalitativa intervjuer är just att intervjun ständigt utvecklas och snarare har formen av en dialog än en ensidig utfrågning av intervjupersonen. På så sätt blir det också möjligt för intervjuaren att till exempel komma med förklaringar till olika begrepp. Intervjuaren har således möjlighet att styra intervjun och ställa följdfrågor eller be intervjupersonen utveckla resonemang som kanske kan tyckas utgöra stickspår, men som ofta visar sig vara högst väsentliga iakttagelser, invändningar eller anmärkningar av intervjupersonen.

Vid kvalitativa intervjuer är det således viktigt att inte endast intervjupersonen är beredd att ställa sin tid till intervjuarens förfogande. Det är lika viktigt att intervjuaren ställer sig till intervjupersonens förfogande och att hon eller han är beredd på att samtalet kan ta nya vägar. En djupintervju kan även innebära att intervjuaren får tänka igenom och revidera tidigare ställningstaganden och åsikter. Detta ställer höga krav på lyhördhet hos intervjuaren, men det betyder också att det kan bli möjligt att nå längre med kvalitativa intervjuer än vad som är möjligt vid standardiserade intervjuer.

9.4 Val av branscher och verksamheter

Vid kvalitativa studier är det inte omfattningen av det studerade som är av vikt, utan vad som studeras. Vid kvalitativa studier är nämligen variationerna hos det som ska studeras av långt större intresse än de eventuella gemensamma likheterna eller de generella slutsatser som kan dras av studien.

9.4.1 Livsmedelsbranschen samt hotell- och restaurangbranschen

Vi har i det tidigare belyst den inneboende problematik som ligger i möjligheten att införa en frivillig jämställdhetsmärkning som bland annat grundar sig på kvalitetsbedömningar ur könsperspektiv. Det är ju, såsom vi också har sett i det föregående, möjligt att göra just kvalitetsbedömningar ur könsperspektiv när det gäller livsmedel och läkemedel, eftersom det är fråga om produkter som kan påverka kroppen. De branscher som vi har valt att studera i det här avseendet är således livsmedels- och läkemedelsbranscherna. Vi menar att det finns flera poänger med just dessa val, eftersom dessa branscher också ger oss möjlighet att belysa problematiken med jämställdhetsmärkning ur ett s.k. tjänsteperspektiv, som har kopplingar till ytterligare branscher.

Konsumenter kan komma i kontakt med livsmedel på flera olika sätt och i flera olika sammanhang. Ett är i dagligvaruhandeln i samband med matinköp i olika livsmedelsbutiker. Att få information om vad maten innehåller kan tyckas vara primärt. Idag är det emellertid inte möjligt att få information om hur den mat som inhandlas i dagligvaruhandeln påverkar kvinno- och/eller manskroppen. I februari år 1999 överlämnade Utredningen gällande konsumentinformation om dagligvaror betänkandet *Märk väl!* (SOU 1999:7), i vilket det bland annat anförs följande:

Information om dagligvaror är väsentligt för att konsumenterna skall kunna göra väl övervägda val och på så sätt bland annat undvika ekonomiska och andra risker. Därtill är det av intresse för samhällsutvecklingen att konsumenterna erbjuds erforderlig hälso- och miljöinformation så att de vid sina val kan ta hänsyn till hälso- och miljöaspekter. Således är det särskilt väsentligt att konsumenterna vid själva köptillfället har tillgång till erforderlig information.

För att underlätta för konsumenterna att på ett översiktligt sätt kunna få tillgång till erforderlig information bör ev. miljömärkning placeras i anslutning till basinformationen. Detsamma bör gälla vid placering av ev. nyckelhälsmärkning.¹⁷

Tanken är således att konsumenterna ska ha möjlighet att göra sitt val av produkter redan i butiken. För dem som önskar välja bort varor som inte är miljömärkta eller till exempel inte uppfyller kraven

¹⁷ SOU 1999:7, *Märk väl!* s. 1 f.

för "Nyckelhålet" finns således redan idag dessa möjligheter. De som önskar handla "jämfäst" har emellertid inte någon sådan möjlighet. Med ett system för frivillig jämfästhetsmärkning skulle de som just önskar göra "jämfästade" val få möjlighet att välja bort de varor som inte uppfyller kraven för jämfästhetsmärkningen av dagligvaror.

Vid sidan av dagligvaruhandeln kommer konsumenterna även i kontakt med livsmedel när de till exempel besöker ett kafé eller en restaurang. Ett system för frivillig jämfästhetsmärkning av livsmedel gör det således även möjligt att överföra kraven för jämfästade livsmedel till restaurangbranschen, vilken har nära kopplingar till hotellnäringen. Vi menar att ett system för frivillig jämfästhetsmärkning skulle kunna göra det möjligt för konsumenter att *både* göra aktiva val av den mat som de önskar inta *och* välja den restaurang eller det hotell som erbjuder just jämfästhetsmärkt mat.

Därtill kommer att såväl den enskilda butikens som restaurangens respektive hotellets tjänster kan komma att bli föremål för just frivillig jämfästhetsmärkning.

Utredningen har valt att föra diskussioner med en kvinnlig informationsansvarig företrädare för ett multinationellt livsmedelsföretag. Utredningen har även fört samtal med företrädare för två olika hotell. Det ena hotellet företräddes av en kvinna, det andra av en man. Kvinnan är marknadsansvarig och mannen arbetar som receptionschef. De båda kvinnorna satt i företagets ledningsgrupper. Samtliga verksamheter är belägna i södra Sverige.

9.4.2 Läkemedelsbranschen

Att kvinnors och mäns biologi skiljer sig åt är även av intresse ur medicinsk synvinkel. Trots att gruppen kvinnliga patienter är större än gruppen manliga patienter bedrivs den medicinska forskningen i princip endast med fokus på män. Detta gäller både inom läkemedelsindustrin och inom den kliniskt medicinska forskningen. Utredningen har fört diskussioner med överläkaren docent Karin Schenck-Gustafsson vid Karolinska institutet, Stockholm, som beskriver faran som överhängande för just kvinnor när det gäller risken att drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar.

Kvinnors och mäns skilda biologiska förutsättningar innebär bland annat att symptomen hos dem är olika när de drabbas av likadana sjukdomar. Detta får till exempel till följd att kvinnor som

drabbas av sjukdomar inte alltid erhåller adekvat vård, eftersom deras symptom inte alltid överensstämmer med de medicinska beskrivningarna av sjukdomarna. Det föreligger således en fara för att kvinnliga patienter felbehandlas och att de medicinska farorna inte förebyggs i tillräcklig utsträckning. Till exempel är det i dag en allmän uppfattning att den vanligaste dödsorsaken för kvinnor är bröstcancer, vilket är fel. Den vanligaste dödsorsaken för kvinnor är hjärtinfarkt – precis som för män.

På grund av att en del av den officiella statistiken (till exempel WHO-statistik när det gäller hjärt- och kärlsjukdomar) endast omfattar personer under 60 – 65 år ser det ut som om kvinnor drabbas mindre än män av hjärtinfarkt. Generellt sett är det nämligen så att män drabbas av hjärtinfarkt från 45 års ålder, medan kvinnorna i allmänhet drabbas av hjärtinfarkt från 55 års ålder. Många av de kvinnor som drabbas av hjärtinfarkt saknar de symptom som anses vara typiska för hjärtinfarkt. Detta kan leda till att kvinnor som söker hjälp för smärtor i bröstet sällan blir adekvat behandlade. Kvinnor drabbas mer av så kallade tysta hjärtinfarkter utanför sjukhusen.

Kvinnors och mäns kroppar bryter ned en del mediciner på olika sätt, vilket är särskilt tydligt när det gäller medicinering mot högt blodtryck och hjärtsjukdomar.

Det finns flera förklaringar till varför kvinnor som grupp ingår i den medicinska forskningen i så liten utsträckning som de gör. Bland annat brukar man motivera avsaknaden av kvinnor vid studier av läkemedel med att kvinnors biologi gör studierna mer kostsamma: menstruationscykler med varierande hormonhalter och klimakteriebesvär kan komplicera studierna. Avsaknaden av kvinnor vid läkemedelsstudier motiveras också med att resultaten blir mer korrekta om studierna endast utförs på män, eftersom de anses utgöra "the golden standard".

Ytterligare en anledning till att inte låta kvinnor ingå i läkemedelsstudier är att kvinnor kan bli gravida och att eventuella barn kan drabbas av skador som orsakas av de testade läkemedlen. Mot detta bör man emellertid väga risken för att läkemedel som anses vara säkra faktiskt inte testats på dem som de är avsedda för, nämligen kvinnor och barn.

Detta är några frågor som är av central betydelse när det gäller möjligheten att införa kvalitetssäkringar ur könsperspektiv. Utredningen menar att det finns anledning att belysa problematiken ytterligare, för att undersöka möjligheten att införa ett system för frivillig

jämställdhetsmärkning av läkemedelsprodukter och medicinska tjänster.

Utredningen har fört diskussioner med en kvinna som är jämställdhetsansvarig vid ett multinationellt läkemedelsföretag.

9.4.3 Bank- och försäkringsbranschen

Det ställs idag stora krav på konsumenterna i samhället. Bland annat förväntas konsumenterna göra aktiva val när det till exempel gäller möjligheten att finansiera sin ålderdom (*val av pensionsfond*) och när det gäller distribution av *el* samt *telefonitjänster*. De ökade möjligheterna till fria val kan visserligen upplevas som tyngande. Men det är också så att dessa nya möjligheter kan leda till att konsumenterna blir mer medvetna, vilket kan få till följd att de ställer större krav på näringslivets distribution av produkter och tjänster.

Vi såg i det tidigare att det finns flera schablonartade bilder av män och kvinnor. Dessa bilder genererar själva nya generaliseringar som förstärker de tidigare schabloniserade bilderna. Att kvinnor och män har olika löner är en sådan bild som genererar uppfattningar om mäns och kvinnors ekonomier. I Kvinnomaktutredningen förklarades mäns högre löner med att *män redan har högre löner än kvinnor*.¹⁸ Det förekommer än idag att män erhåller högre lön än kvinnor på grund av att de är män och att män är s.k. familjeförsörjare.¹⁹ Fördelningen mellan män och kvinnor över olika arbeten och deras genomsnittliga medellön framgår av nedanstående tabell.

¹⁸ SOU 1998:6, *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* s. 125.

¹⁹ En avdelningssköterska i Sverige motiverade under våren 2000 ett lönetillägg om 500 kr med att den manliga sjuksköterskan var just familjeförsörjare.

De tio vanligaste yrkesgrupperna 1998

Antal i 1000-tal, könsfördelning (i procent) samt kvinnornas lön i procent av männens. Hel- och deltidanställda. Rangordnade efter samtliga i yrkesgruppen

Yrkesgrupp	Antal	Könsfördelning		Medellön		Kvinnors lön i procent av männens	
		Kv	M	Kv	M		
Vård- och omsorgspersonal m. fl.	361	41	90	10	15 000	15 400	98
Säljare, inköpare, mäklare m. fl.	55	90	38	62	18 800	24 000	78
Försäljare detaljhandel och demonstratör	93	45	67	33	14 900	15 500	96
Ingenjörer och tekniker	17	102	14	86	18 400	21 200	87
Sjuksköterskor	86	8	92	8	18 400	18 700	98
Övrig kontorspersonal	70	16	81	19	15 200	16 400	93
Byggnads- hantverkare	3	78	4	96	14 700	17 500	84
Fordonsförare	5	72	7	93	15 600	16 300	96
Grundskollärare	54	18	75	25	18 100	18 200	99
Förskollärare och fritidspedagoger	64	5	93	7	15 300	15 100	102

Källa: Lönestatistik, SCB²⁰

Att män har högre förvärvsinkomst under sitt yrkesverksamma liv ökar deras möjligheter att erhålla en högre pension än kvinnor. Till detta kommer att kvinnor lever längre än män. Vid utbetalning av pensioner framhålls det stundom att det sker omfördelningar av pensionsmedel från män till kvinnor. Medan kvinnornas livslängd

²⁰ På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2000, Statistiska centralbyrån, Örebro (2000).

beräknas uppgå till 84,53 år, uppgår männens livslängd endast till 80,84 år, vilket ger en skillnad på 3,69 år.²¹ Det kan tyckas vara riktigt att den som erhåller försörjning under en längre tid än någon annan inte kan erhålla lika mycket som den som erhåller försörjning under en kortare period. Detta gäller nog särskilt om det är så att den som erhåller pensionsersättningen inte heller har betalat in lika mycket som jämförelsepersonen under den aktuella perioden. Men ställs detta resonemang i ljuset av personernas könstillhörighet, inställer sig genast frågan hur det kommer sig att det generellt sett är gruppen kvinnor som ska erhålla den lägre ersättningen. Att det därutöver har visat sig att kvinnor även erhåller lägre ersättningar när de har erlagt en lika hög avgift som männen gör frågan än mer intressant.

En viktig förutsättning för att uppnå jämställdhet mellan män och kvinnor är möjligheten att vara ekonomiskt oberoende, dvs. att det föreligger ekonomisk rättvisa mellan könen.

Av studier *mellan hushåll* (alltså inte mellan män och kvinnor) framgår det bland annat att förmögenheterna är än mer ojämnt fördelade än inkomsterna. När det gäller fördelningen mellan mäns och kvinnors nettoförmögenhet och egen disponibla inkomst är den i huvudsak jämn. År 1992 ägde kvinnor 47 procent av den privata nettoförmögenheten. Deras individuella disponibla inkomster uppgick år 1994 till 45 procent av männens. Kvinnornas tillgångar är emellertid i princip genomgående lägre än männens, vilket framgår av nedanstående tabell.

²¹ SOU 1998:3, *Välfärdens genusansikte*, s. 139.

Tillgångar och skulder 1992 för samtliga. Belopp i miljarder kronor, kvinnors tillgångar och skulder som andel av mäns i procent.

Tillgångar	Kvinnor	Män	Andel
Bankmedel (ej i näring)	214, 4	214, 5	50, 0
Direktägda aktier	34, 1	46, 9	42, 1
Allemansfonder	20, 9	22, 9	47, 6
Andra aktiefonder	15, 8	17, 0	48, 2
Eget hem	413, 6	504, 0	40, 6
Fritidsfastighet	77, 1	87, 3	46, 9
Bostadsrätt deklarerat värde	7, 8	7, 9	49, 7
Övriga reala tillgångar	23, 9	71, 4	25, 1
Summa tillgångar	879, 4	1221, 6	41, 9
Skulder	243, 1	512, 1	32, 2
Nettoförmögenhet, privat	636, 3	709, 5	47, 3
Tillgångar i näring	107, 6	327, 2	24, 7
Skulder i näring	31, 9	152, 0	17, 3
Nettoförmögenhet i näring	75, 7	175, 2	30, 2
Summa tillgångar inkl. näringsverksamhet	987, 0	1548, 9	38, 9
Skulder inkl. näringsverksamhet	275, 0	664, 0	29, 3
Nettoförmögenhet	712, 0	884, 9	44, 6
Taxerad förmögenhet	380, 2	336, 3	53, 1
Studieskuld	33, 4	24, 1	58, 1

Källa: SCB, inkomstfördelningsundersökningen med extra urval av förmögna hushåll.²²

Av tabellen framgår det bland annat att kvinnors tillgångar från näringsverksamheter endast uppgår till 24, 7 procent av männens tillgångar i samma verksamheter. Bankvärlden har alltemellanåt kritiserats av kvinnor för att kvinnor inte har möjlighet att erhålla lån för igångsättning av nya näringsverksamheter i lika hög utsträckning som män. Naturligtvis är det inte lämpligt att utan vidare godta denna kritik. Vi menar emellertid att det kan finnas anledning att

²² Tabellen är hämtad ur SOU 1997:87, *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*, s. 63.

belysa denna problematik ytterligare för att därefter ta ställning till huruvida det är möjligt att jämställdhetsmärka banktjänster i till exempel det här avseendet.

Vi har mot bakgrund av detta valt att även belysa frågan huruvida det är möjligt och även lämpligt att jämställdhetsmärka tjänster inom just bank- och försäkringsbranschen.

Utredningen har fört diskussioner med två svenska försäkringsbolag som tillhör de största i Sverige och med en av Sveriges storbanker som har förgreningar på världsmarknaden. Det ena försäkringsbolaget företrädde av sin informationschef och det andra bolaget av sin områdeschef. Båda var män. Banken företrädde av en kvinna, som var jurist. Alla tre var representerade i bolagens ledningsgrupper. Både banken och försäkringsbolagen bedriver verksamhet över hela landet.

9.4.4 IT-branschen

Sverige går i likhet med övriga västvärlden mot ett samhälle inom vilket informationsteknologin (IT) spelar en allt större roll. Jämställdhetsrådet för transporter och IT (Jämit) beskriver IT som en samlingsbeteckning för telefon i mobiltelefoni, radio, TV, fax, datakommunikation samt elektronisk post och Internet, datasystem och elektroniska faktureringsystem.

Sverige är ett av de mest datortäta länderna i världen. Av nedanstående tabell framgår den geografiska spridningen av Internetanvändare.

Geografisk fördelning av Internetanvändare

Land	Antal användare (miljoner)	Andel användare (procent)
Australien	5,5	30 %
Brasilien	4	2,4 %
Egypten	0,06	0,1 %
Frankrike	6,2	13 %
Indien	1,5	0,15 %
Indonesien	0,01	0,005 %
Japan	18	14,4 %
Canada	13	42 %
Kina	4	0,3 %
Mexico	0,7	0,7 %
Peru	0,02	0,1 %
Ryska federationen	1,5	1 %
Slovenien	0,5	25 %
Storbritannien	11	20 %
Sudan	0,0003	0,001 %
Sverige	3,6	41 %
Sydafrika	1,6	3,7 %
Tyskland	8,4	10 %
Uruguay	0,09	2,7 %
USA	106	40 %
Vietnam	0,015	0,02 %

Tabell, Nationalencyklopedin, DVD (2000)

Så många som 70 procent av männen och 66 procent av kvinnorna har tillgång till dator. Det gör Sverige till en av världens mest avancerade IT-nationer. Siffrorna är förhållandevis jämna, vilket i och för sig inte är detsamma som att kvinnor och män använder datorerna på ett likartat sätt.

Den nya teknologin har emellertid fått till följd att avstånden mellan människorna i samhället har kortats. Idag är det inte bara möjligt att betala räkningarna och göra matinköpen eller boka hotell och resor hemifrån den egna datorn, utan det är även möjligt att konsultera medicinsk expertis över nätet.²³

Det vore högst olämpligt att Utredningen underlät att beakta ett område som är under så stor framväxt som informationsteknologin. När det gäller IT-området har vi i första hand valt att undersöka huruvida det är möjligt att jämställdhetsmärka de tjänster som till-

²³ Se till exempel www.infpreg.com, Kunskapscentrum för infektionssjukdomar under graviditet och www.apoteket.se.

handahålls, men det finns ändå klara kopplingar till produktområdet. Flertalet av de produkter som bjuds ut på Internet kan ju komma att bli föremål för jämställdhetsmärkning inom till exempel läkemedels- och livsmedelsbranscherna, vilket gör att vi också bör belysa kopplingar mellan IT och jämställdhet.²⁴ Vi har således valt att även belysa möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning inom IT-branschen.

Utredningen har fört diskussioner med en marknadsansvarig man vid ett mindre IT-bolag. Bolagets verksamhet sköts från en större ort i södra Sverige.

9.5 Synen på frivillig jämställdhetsmärkning, en inledning

Syftet med den aktuella studien var att belysa de frågor som kringgärdar jämställdhetsområdet, genom att diskutera eventuella möjligheter eller hinder som ett förslag till ett system för frivillig jämställdhetsmärkning kan komma att stöta på.

I syfte att kunna föra fördomsfria diskussioner med intervjupersonerna lovades de fullständig anonymitet. Det ska således inte vara möjligt att kunna identifiera dem eller det bolag som de företräder. För att underlätta läsningen och göra beskrivningarna mer levande har vi valt att ge såväl intervjupersonerna, företagen och orterna för verksamheterna nya namn.

Gemensamt för företrädarna var att de menade att det kan finnas marknadsmässiga poänger med jämställdhetsmärkning, även om de ställde sig frågande till innebörden av vad jämställdhetsmärkning och vad en jämställdhetsmärkning kan komma att innebära. Samtliga företrädare menade dock att det är väsentligt att göra en helhetsbedömning av företagets hela verksamhet när det gällde jämställdhetsfrågor.

²⁴ Utanför Utredningens arbete faller emellertid de frågor som Jämställdhetsrådet för Transporter och IT (Jämit) har i uppdrag att belysa och undersöka.

9.6 Synen på jämställdhetsmärkning inom livsmedelsnäringen

Företaget, *Mangiare Ltd*, tillhör ett av de största livsmedelsföretagen i Sverige. *Mangiare Ltd* ingår i en multinationell koncern inom livsmedelsbranschen. I livsmedelsbranschen skiljer man på konsumenter och kunder. Konsumenterna är de som köper produkterna. Konsumenterna köper sina varor av livsmedelsbranschens kunder. I Sverige finns det i princip endast tre stora kunder: ICA, KF och Axfood. Utredningen har intervjuat *Johanna* som är informationschef vid *Mangiare Ltd*. *Johanna* är i 40-årsåldern och har arbetat vid företaget i omkring fem år. Innan hon kom till *Mangiare Ltd* arbetade hon vid ett större företag i byggbranschen.

Livsmedelsindustrin är traditionellt manlig. De som arbetar inom den primära jordbruksproduktionen liksom kunderna och säljarna är män. De som köper produkterna (konsumenterna) är huvudsakligen kvinnor.

9.6.1 Livsmedelsföretagets inriktning

Mangiare Ltd är ett traditionellt livsmedelsföretag. Det har som policy att "tillverka och marknadsföra livsmedel som innebär en matupplevelse". Den mat som kommer ut från fabriken är bearbetad till mer eller mindre färdiga produkter. I fabriken förädlas basråvaror till färdiga produkter.

Även om det är så att de som köper varorna oftast är kvinnor, reflekterar *Mangiare Ltd* under tillverkningsprocessen i princip aldrig över konsumenternas kön. Däremot har demografiska frågor kommit att inta en allt mer central plats i diskussionen om vilka produkter som ska tas fram.

Av studier om konsumenters matvanor framgår bland annat att konsumenter inte är en enhetlig massa. Det är inte heller så att konsumenterna vill ha samma produkter alltid. Ibland vill de ha grönsaker och nyttig så kallad Nyckelhålmärkt mat. Andra gånger önskar de desserter och vid ytterligare andra tillfällen önskar de sockerfri mat eller Gröna Gården-produkter.

Att den svenska befolkningen håller på att bli äldre har gjort att *Mangiare Ltd* har börjat ställa frågor om vad maten innehåller och hur nyttig den är.

Därutöver har frågor om konsumenters tid och krav på bekvämlighet kommit att inta en allt mer framträdande roll för inriktningen på den mat Mangiare Ltd framställer. Det är fortfarande så att det huvudsakligen är kvinnorna som har huvudansvaret för den sociala omsorgen om familjen, till exempel matlagningen och det övriga hushållsarbetet. Nära två tredjedelar av det obetalda arbetet utförs av kvinnor. Medan kvinnornas obetalda veckoarbetstid beräknas uppgå till 33 timmar och 15 minuter, uppgår motsvarande veckoarbetstid för männen endast till 20 timmar och 10 minuter.²⁵

9.6.2 Personalens sammansättning vid livsmedelsföretaget

Vid Mangiare Ltd i Sverige sysselsätts nära 2000 personer. Ungefär hälften arbetar vid fabriken i Skåneort, ett litet arbetarsamhälle i Mellanskåne. Det är främst processoperatörer som arbetar vid företaget. LO-kollektivet uppgår till omkring 60 procent. Omkring 25 procent av de anställda vid Mangiare Ltd i Skåneort är säljare. Därutöver består personalen av produktutvecklare, marknadsförare och livsmedelsingenjörer. Företagets ledning, marknadsföringsavdelning och personalavdelning har sina lokaler i anslutning till fabriken.

På samma sätt som för livsmedelsindustrin i övrigt är arbetsfördelningen vid Mangiare Ltd strikt könssegregerad. Medan männen arbetar med processer består kvinnornas arbetsuppgifter huvudsakligen i att plocka varor. Männen har i mycket större utsträckning än kvinnorna arbetsledande positioner. Under senare tid har den strikta könsfördelningen emellertid luckrats upp. Men det är fortfarande så att kvinnorna, i synnerhet de äldre, har mindre ansvarskrävande arbeten än männen. De yngre kvinnorna har dock i större utsträckning än tidigare kommit att få ansvara för en egen process, till exempel tillverkningen av köttbullar.

Arbetsklimatet är "manligt" och Johanna beskriver jargongen som "gubbig". Kvinnornas andel uppgår till 30 procent, fördelat över hela företaget. De har i mycket större utsträckning än männen monotona arbetsuppgifter. Ofta är de också lågutbildade och har dåligt självförtroende.

²⁵ På tal om kvinnor och män, Lathund om Jämställdhet 2000, Statistiska Centralbyrån, Örebro (2000).

Säljarkären är i princip manlig. Jargongen präglas av det som ibland benämns som en "amerikansk företagskultur". Konkurrenten säljarna emellan är mycket hård, det är "Amerika som hägrar, med amerikansk fotboll som förebild". Vid säljkonferenser är det "ryggdunk och uppgörelser i bastun som gäller".

Johanna menar att det är förstaeligt om kvinnor inte känner sig lockade av den miljön, där arbetsklimatet inte endast är psykiskt pressande, utan även fysiskt tungt. Säljarna förväntas ju inte bara lansera produkterna, utan också plocka upp varor på hyllor och i kyl- och frysdiskar ute i de enskilda livsmedelsbutikerna. Ibland ska de bygga frysdiskar, andra gånger kan det var fråga om att bygga montrar som gör varorna attraktiva, för att på så sätt lyckas "kränga" så mycket som möjligt. Till det kommer att nästan samtliga butiksinnehavare är män och att säljarens förmåga oftast mäts i volymer, dvs. att de "har lyckats kränga så många kartonger som möjligt under minsta möjliga tid".

Företaget har emellertid försökt bryta den starka könssegregeringen på verkstadsgolvet. Vid ett tillfälle arbetade man med ett projekt som hette Sick-Sack²⁶. Projektet syftade bland annat till att öka arbetarkvinnornas självförtroende. Tanken var att de kvinnorna skulle uppmuntras och stärkas så att de vågade söka arbetsledande arbeten i större utsträckning än de gjorde.

I syfte att all personal ska ha insyn i företagets hela verksamhet har företaget som policy att låta de tillträdande administrativa cheferna vid Mangiare Ltd gå runt och prova på olika arbetsuppgifter i fabriken. Johanna kom i kontakt med projektet Sick-Sack i samband med att hon prövade på arbetet i fabriken. Då mötte hon en kvinna som var i hennes egen ålder (ungefär 35 år). Den kvinnan var både sliten och osäker, hon "visste inte ens att man inte behövde ha lakan med sig när man åkte iväg på kurs". Idag har denna kvinna vuxit och är numera en stark och självständig team-ledare vid fabriken.

²⁶ Namnet är fingerat.

9.6.3 Certifiering och märkning vid livsmedelsföretaget

Mangiare Ltd arbetar aktivt med olika typer av ISO-certifiering. Den primära anledningen till detta är att man ofta får förfrågningar om företaget är certifierat. Det växande miljömedvetandet i samhället har helt enkelt inneburit att det inte går att ställa sig utanför miljömärkningen. Man använder sig emellertid inte själv av miljömärkning på kontoret. Däremot ställer företaget alltid krav på att exempelvis tryckerier som det samarbetar med är Svanenmärkta. Skälen till detta är enbart miljömässiga.

Orsaken till att de saluför så kallade Kravmärkta matvaror är att de känner en press på sig att som en av Sveriges största matproducenter leverera åtminstone ett par produkter från Kravmärkta lantbruk. Det är emellertid inte helt lätt att få avsättning för de Kravmärkta produkterna, vilka i princip alltid saknar ekonomisk täckning. Det finns flera studier som visar att konsumenter önskar fler Kravmärkta varor, men det är emellertid få som köper dessa varor. Kravmärkta produkter är något dyrare än produkter som inte är Kravmärkta. Det är också detta som brukar uppges vara orsaken till att konsumenter inte köper de varor som de säger sig vilja ha.

9.6.4 Jämställdhet vid livsmedelsföretaget

Johanna uppfattar jämställdhetsbegreppet som en demokratifråga, att män och kvinnor har samma kompetens och kvalifikationer, att de ska ha samma möjligheter i livet, och att det inte ska vara möjligt att förfördela en kvinna endast på grund av hennes kön.

Johanna arbetade under 1990-talet som journalist innan hon bytte bana och började arbeta med information vid ett byggföretag. Som journalist upplevde hon aldrig att hon värderades utifrån sitt kön eller att hon var förfördelad i förhållande till sina manliga kollegor. Det var det hon skrev som låg till grund för bedömningen av huruvida hon var en duktig eller mindre duktig journalist.

Vid byggföretaget blev det emellertid uppenbart för henne att hon inte hade samma chans till utveckling och avancemang som sina manliga kollegor. Hon hade arbetat mycket hårt och trodde att hennes arbetsinsatser skulle uppskattas, men det var ingen som uppmuntrade henne att fortsätta. Flera av hennes manliga kollegor "bara traskade upp till chefen och frågade vad det fanns för möjlig-

heter för dem att avancera”, men när hon gjorde samma sak upplevdes hon som ”hialös”.

När skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan infördes år 1992 arbetade Johanna vid byggföretaget. Företaget var inte känt för att ha något vidare intresse för frågor om jämställdhet, ”men de ville ha papperen i ordning”. Det upprättades en jämställdhetsplan med många vackra ord, men den saknade styrka eftersom den inte innehöll annat än vaga och allmänna ord om att ”vi ska sträva mot...”. I syfte att komma vidare bildade hon tillsammans med ett par kvinnliga kollegor ett nätverk. Det blev också företagets ”motpart” vid alla diskussioner som rörde jämställdhet. Nätverket lever fortfarande kvar även om inte någon av kvinnorna arbetar kvar vid byggföretaget längre.

Även om hon inte har arbetat med jämställdhetsfrågor sedan hon kom till Mangiare Ltd, framhåller hon, att hon ändå är intresserad av jämställdhetsfrågor. Men, säger hon, hon har inte behövt arbeta med jämställdhetsfrågor vid Mangiare Ltd, eftersom hon känner att hon uppskattas för sin kompetens och inte blir bedömd på grund av sitt kön; ”till Mangiare Ltd kom jag på egna meriter”.

9.6.5 Organisationen vid livsmedelsföretaget

Företaget har nyligen omorganiserats. En av förändringarna innebar bland annat att den enda kvinnan som satt i ledningsgruppen fick lämna sin plats. För närvarande sitter elva män i ledningsgruppen. Eventuellt kommer Johanna att få en plats i ledningsgruppen, som ”ledningsguppens kvinnliga gisslan”. Frågan *Vart tog kvinnorna vägen vid omorganiseringen* besvaras av den verkställande direktören med att *sanningen är den att det inte finns något bra svar.*

Den manliga dominansen är kännetecknande för Mangiare Ltd. I princip alla försäljningschefer, marknadschefer och distriktschefer är män. Johanna tror inte att det finns en avsiktlig tanke bakom detta, men hon menar ändå att männen har större möjligheter att få och nå ledande positioner i företaget.

Johanna menar att Mangiare Ltd inte är särskilt bra på att arbeta med jämställdhetsfrågor och hon uppfattar intresset för dessa frågor som tämligen svalt, även om hon har hört en del missnöjda kommentarer sedan omorganiseringen genomfördes.

Det finns inte heller någon jämställdhetsansvarig person vid Mangiare Ltd, utan frågorna sköts av personalavdelningen. Den nu gällande jämställdhetsplanen är under omarbetning.

9.6.6 Kriterier för jämställdhetsmärkning inom livsmedelsindustrin

Johanna menar att en förutsättning för att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ska vinna någon framgång är att märkningen kommer att kunna användas i konkurrenssammanhang; att jämställdhetsmärkningen utgör en *konkurrensfördel*. Hon tror också att det är viktigt att Livsmedelsföretagens samorganisation får möjlighet att komma med förslag på de kriterier som ska gälla inom just livsmedelsindustrin.

Johanna ser det som högst väsentligt att jämställdhetsmärkningen inte fränkopplas företagets organisation. Det "skulle vara mycket olyckligt om det blev möjligt att jämställdhetsmärka produkter och tjänster, utan att det ställdes krav på att det enskilda företaget når upp till vissa primära mål ur jämställdhetskänslighet". Det får inte råda någon tveksamhet inför frågan om företaget präglas av jämställdhet. Ska jämställdhetsmärkningen bli trovärdig måste också företagsklimatet präglas och genomsyras av jämställdhet. Johanna menar också att det även är viktigt att det råder etnisk mångfald vid företaget och att det bör finnas mångfaldsplaner för att kunna bli jämställdhetsmärkt.

När det gäller frågan vilka kriterier som specifikt bör gälla vid jämställdhetsmärkning av produkter inom livsmedelsindustrin menar Johanna att kraven måste utgå från så kallad produktsäkerhet; livsmedlen får inte innehålla ämnen som är skadliga. Konsumenternas säkerhet måste stå i centrum.

9.7 Synen på jämställdhetsmärkning inom hotell- och restaurangnäringen

I två närliggande städer i södra Sverige bedriver de båda hotellen *Guestwork Ltd* och *Hospits Ltd* hotell- och restaurangverksamhet. Båda hotellen har också konferensverksamhet. Till skillnad från *Guestwork Ltd* som är beläget i ett synnerligen restaurangtätt områ-

de bedriver Hospits Ltd både restaurang- och nattklubsverksamhet. Hospits Ltd har även en festväning. Hotellgästerna vid Guestwork Ltd har dock möjlighet att ta "ett glas i baren eller äta en lättare måltid" i hotellets matsal.

Guestwork Ltd ingår i en större hotellkedja, med hotellverksamhet över hela landet. Vid Guestwork Ltd, ett hotell med omkring 20 anställda och 17 miljoner i årsomsättning, arbetar *Johan* (omkring 30 år) som Utredningen har intervjuat i hans egenskap av receptionschef. Han har arbetat inom hotellbranschen i ungefär tio år. Johan är ansvarig för hotellets receptions- och konferensavdelning. Till hans arbetsuppgifter hör bland annat att kunna förutspå toppar och komma med förslag på prissättning av hotellets verksamhet. I hans arbete ingår även att planera aktiviteter för hotellets gäster.

Hospits Ltd:s har omkring 130 anställda och 60 miljoner i årsomsättning. Verksamheten är väsentligt större än Guestwork Ltd:s. Hotellet har ett flertal olika avdelningar, vilka var för sig företräds av en avdelningschef. Två gånger per termin samlas all personal för genomgång av hotellets verksamhet. Utredningen har intervjuat *Agneta* (även hon är omkring 30 år), som har arbetat vid Hospits Ltd i ungefär fyra år och är marknadsansvarig. Agneta sitter även i ledningsgruppen för Hospits Ltd.

9.7.1 Hotellens inriktning

Det stora flertalet av Guestwork Ltd:s gäster bor endast på hotellet under ett par nätter, men det förekommer att en del affärsresenärer bor på hotellet under en längre tid. På Hospits Ltd:s är det affärsresenärerna som är dominerande bland hotellgästerna. Hotellet har hög beläggning (63 procent). Såväl nattklubben som restaurangen är öppna för hotellgästerna och allmänheten.

Vid såväl Guestwork AB som vid Hospits Ltd är männen i majoritet. De kvinnliga affärsresenärerna är emellertid på stark frammarsch, vilket har bidragit till att man har kommit att reflektera över hotellgästernas kön i större utsträckning än tidigare, då affärsresenärerna var män. Hotellrummen är också traditionellt utformade, avsedda för just "resande män i kostymer".

Både Johan och Agneta framhåller hotellrummet som centralt för hotellets verksamhet; hotellrummet är hotellets ansikte utåt. Johan uttrycker det som att det är det som "sätts in i rummet som gör rummet till vad det är". Han menar bland annat att det är viktigt att

hotellrummen har så kallad helfigurspegel eftersom det ligger i tiden och att

affärsfolk och säljare vill kunna ta sig en snabb blick i spegeln och se att allt sitter där det ska innan man går ut. I badrummet har vi speglar med lite mer ljus för att kunna se var man lägger färgen eller rakar sig.

Både män och kvinnor vill kunna torka håret och göra sig snygga. Guestwork Ltd har inte hårtorkar på alla rum, men i receptionen finns det hårtorkar till utlåning. För att tillmötesgå de kvinnliga gästerna försöker hotellet i första hand boka in dem på de rum där det finns hårtorkar.

Även Hospits Ltd anstränger sig för att anpassa rummen så att både män och kvinnor ska känna sig välkomna till hotellet. De har 29 olika sorters rum: rum med robusta möbler, sekelskiftesrum, romantiska rum och rum som är utformade med engelska miljöer som föredöme. Var morgon tittar de över vilka gäster som ska komma och gör en rumsfördelning. De reflekterar över om det är

en tjej eller kille, vad tror du att han eller hon tycker om och vilken smak tror du passar?

Det är jättekul att placera en amerikan eller japan i ett sekelskiftesrum. Vet man att det är en ung kille lägger man honom gärna i ett rum med ett stort skrivbord, så han har möjlighet att sitta och jobba med sin dator. Ofta kommer de sent och sitter och jobbar på hotellrummen. Man försöker hela tiden att formge, så att de ska trivas. Ofta så kommer de tillbaka och då vill de ha just det rum som vi valde. Då har man lyckats träffa rätt. Ibland vill de pröva andra rum och testa annat.

Är det en barnfamilj så tar man ett större rum så det finns plats för en extra säng, så vi försöker ju att skraddarsy rummen.
(Agneta)

9.7.2 Personalens sammansättning vid hotellen

Vid Guestwork Ltd arbetar förutom Johan själv hotellets chef, frukostvärdinnor, städare, hotellvärdinnor och receptionspersonal. Stämningen bland personalen är mycket god, vilket Johan tror kan bero på att hotellet är litet och att personalen måste vara flexibel; alla kan räkna med att behöva ersätta dem som eventuellt är frånvarande. Var morgon samlas personalen vid 10-tiden och äter en gemensam frukost, vilket också bidrar till att skapa ett gott arbetsklimat och trivsel bland personalen.

Kvinnorna är i majoritet. 90 procent av alla hotellchefer vid Guestwork Ltd har varit kvinnor. De har bara haft kvinnliga frukostvärdinnor och de har endast haft någon enstaka manlig städare. Det är också främst kvinnor som söker städjobben. Varken Johan eller Agneta känner till om det har gjorts något särskilt för att komma tillrätta med den ojämna könsfördelningen.

De flesta som söker jobb här kommer direkt från gatan och lämnar sin CV eller sina ansökningshandlingar. Men visst annonserar vi i Platsjournalen och i aktuell dagspress. När det behövs vill säga. Vi har haft väldigt låg omsättning på personalen. Folk som jobbar här har en tendens att stanna väldigt länge och trivas.

(Johan)

Det händer att det kommer arbetssökanden direkt från gatan och söker arbete vid Hospits Ltd. De annonserar i princip alltid när de söker personal – de annonserar alltid när de söker fast personal. När de söker extrapersonal annonserar de huvudsakligen i studenttidningar.

Agneta framhåller att det krävs väldigt mycket av hotellet för att kunna hålla 24 timmars full service. Om någon blir sjuk är det viktigt att snabbt finna en ersättare. Hotellet har ett flertal studenter knutna till sig, som ofta har möjlighet att ställa upp med kort varsel. Arbetstiden är schemalagd, var avdelning sköter sig själv och det står de anställda fritt att byta schema med varandra.

Av hotellets åtta (8) städare är tre (3) män. Könsfördelningen i receptionen är förhållandevis jämn. Agneta tycker att det känns som om personalen kompletterar varandra ”det är vissa gånger som tjejerna är lite mer administrativa och ordentliga än killarna”.

Extrapersonalen består huvudsakligen av manliga studenter. Nästan hela nattpersonalen är manlig. Åldern på personalen sträcker sig från 18 till 64 år. Den stora åldersmässiga spridningen gör att arbetsklimatet är stimulerande. Blandningen av manliga och kvinnliga chefer, anför hon, bidrar också till det goda arbetsklimatet.

Könsfördelningen är mindre jämn vid köksavdelningen. Kallskänkorna, som gör förrätter och efterrätter, består endast av kvinnor. Vid ett tillfälle diskuterades det vid Hospits Ltd hur de skulle formulera sig för att få manliga kallskänkor, och de lyckades inte ”hitta ett ord som passade” för både män och kvinnor.

Diskarna är i princip uteslutande manliga. Agneta tror att det beror på att arbetet är så fysiskt påfrestande att det finns få kvinnor

som orkar arbeta som diskare. De få kvinnor som har arbetat som diskare har sällan stannat kvar särskilt länge. Till det kommer att jargongen i köket är förhållandevis rå:

Jag vet att restaurangchefen kan säga 'Gud, jag vill ha en tjej, så det är någon som kan städa'. Han säger att tjejer ser saker på ett helt annat sett än vi killar när det t.ex. gäller att städa. Det är ju ingen diskriminering, men å andra sidan ändå. Han känner ändå att tjejer har en helt annan känsla än killar. De ser det där med servetter blommor och tända ljus, belysning och musik. Då kan han känna att han vill ha hälften – hälften så att det blir mysigt. Ofta kan tjejerna pusha igång killarna 'det som behöver göras'. Det är väl något som man kan få höra.

Kallskänkorna [arbetar endast i köket] är inte i restaurangen. De har ändå en rätt rå jargong för att klara av att anpassa sig i köket. Det gäller att ta för sig, att äta eller ätas. Det är väl den avdelning där jag kan se att tjejerna inte kan vara så tjejiga, utan att tjejerna måste ta för sig.
(Agneta)

Det finns nästan inga kvinnliga bartenders i Sverige. Agneta tror att det kan vara så att kvinnor känner sig utsatta i bartenderarbetet. Om hon fick som hon ville så skulle hon anställa en kvinna till nattklubben. "Det vore optimalt om vi hade haft en kvinna och en man till var och en av våra båda barer," säger hon. Men hon har inte lyckats hitta någon kvinnlig bartender.

9.7.3 Certifiering och märkning inom hotellen

Under senare tid har Guestwork Ltd börjat betrakta hotellet ur miljösynpunkt. Bland annat har man slutat använda bitsocker i portionsförpackningar och mjölk i små tetror. Mjölken serveras ur tillbringare. Man har också försökt att övergå till att servera teet ur tekannor, men gästerna vill hellre ha påste.

För tre år sedan deltog Hospits Ltd i ett miljöprojekt tillsammans med ett par studenter. Tanken var att de skulle försöka miljöcertifiera hotellet. Men de klarade inte av det:

Det var för mycket rent administrativt. Rent konkret hade vi nog klarat att skriva checklistor och kontrollera och så. I och med att vi har så mycket personal så hade vi checklistor redan innan vi påbörjade arbetet i projektet, men det blev för mycket administration.

Det är samma sak med ISO 14000 om miljö. Det är för tungt rent administrativt och så har inte vi de nyckelpersoner som man kan lägga arbetet på.

Men vi vill väldigt gärna jobba med miljö så vi har gjort vår egen miljöpolicy. Vi har just försökt plocka "godbitarna" av det vi har läst och försökt utarbeta det på vårt vis. Vi får ju ingen certifiering för det.

Det vi gör idag är att vi källsorterar. Vi använder inga kemikalier vid städningen. Det är alltid lättare om man har en mall. Vi tog kontakt med ett närliggande sjukhus och frågade hur de gjorde för att städa kemikaliefritt. Nu använder vi mirakeltrasor och vi tvättar alla handdukar själva. Husfruarna tar hand om tvätten. Vi ber gästerna om att inte byta handduk allt för ofta. Om handduken ligger på golvet så byter vi den annars så låter vi den hänga. Laknen byts inte oftare än var tredje dag för så kallade stannagäster.

Det är mycket man kan göra på hotell. Vi använder till exempel inga plastglas utan vi använder dricksglas. Vi använder mycket papper och pennor. Men vi köper endast miljömärkta pappersprodukter. Vår mat är kravmärkt och vi komposterar våra sopor. Vår VD är mycket noga med detta och vi känner att vi får igen det arbetet. Ofta, om det skrivs avtal med kunder om större bokningar, ber kunderna om vår miljöpolicy.

(Agneta)

Hotellet har nyligen genomfört en renovering av fastigheten. I samband med den, har man försökt övergå till annat än syntetmaterial och i stället använda bomull och skinn. För att motverka risken för allergier har man till exempel tagit bort samtliga heltäckningsmattor. De har också valt bort parkettgolv till förmån för "riktiga trägolv" och de använder inte alls syntetmaterial. I stället använder de bomull och skinn.

Agneta tror att det vore bra om det var möjligt att anlita konsulter i samband med certifiering och märkning av företag. Eventuellt skulle arbetet kunna läggas upp som en utbildning i vilken ett flertal verksamheter med likartad verksamhet fick möjlighet att lära sig arbeta med till exempel miljö- eller jämställdhetsfrågor. Hon tror också att det vore bra om konsultarbetet hade formen av en utbildning som sträckte sig över en lång period. På så sätt skulle det kunna vara möjligt att varva teoretiska kunskaper med praktiskt arbete. Genom att samla människor från olika verksamheter skulle det också vara möjligt att bearbeta de svårigheter som är specifika för respektive verksamhet. Då skulle det även vara möjligt att dra nytta av kunskaper från andra projekt.

9.7.4 Jämställdhet inom hotellen

Varken Johan eller Agneta är intresserade av eller ens tänker på jämställdhetsfrågor. Johan tror att hans generation är mer jämställd än de som är äldre än han. Trots det menar han att frågor om jäm-

ställdhet alltid väcker stora diskussioner, då de kommer upp. Men han har aldrig hört någon tala om jämställdhet vid hotellet. Båda två beskriver jämställdhet som att *det ska vara lika villkor för kvinnor och män och att lönenivåerna ska vara lika*. Agneta understryker att det inte får vara så att en man får arbetet endast för att han inte kan bli med barn: "Det är ju inte rättvist, men så är det idag".

Till skillnad från Guestwork Ltd finns det en jämställdhetsplan vid Hospits Ltd. Men Johan framhåller att Guestwork Ltd ändå arbetar för att personalen ska trivas.

Anledningen till att Agneta inte tänker på jämställdhet tror hon beror på att hon är så självsäker och att hon alltid känner att hon har den verkställande direktörens stöd. Hon menar att hon helt enkelt inte behöver tänka på jämställdhet. Men om hon *inte* hade varit så *självsäker* hade hon kanske *lutat sig tillbaka på jämställdheten*. Trots det finns det få saker som gör henne så arg som att människor inte behandlas lika: "Då blir jag galen".

Agneta vill gärna att *kvinnor behandlas olika men ändå lika*. Hon menar att det är viktigt att en kvinna behandlas som en kvinna och en man behandlas som en man, annars finns det risk för att gränserna mellan könen suddas ut och det tycker hon skulle vara synd:

Det är viktigt att vi kvinnor som börjar komma upp på chefsposter inte är som männen. Kvinnor har så oerhört mycket bra egenskaper – kvinnliga egenskaper. Om kvinnor försöker vara män och män försöker vara kvinnor, då tror jag att det bara blir kaos... Jag kan bli tokig på de där röststrumporna, som jag ibland uppfattar det bara står och skriker. Jag tycker att man ska utnyttja de fördelar man har och lära av männen i stället för att motarbeta dem.
(Agneta)

Agneta beskriver också en rädsla för att jämställdhet är detsamma som könskvotering. Om det är så att en man och en kvinna söker samma arbete och det också är så att mannen är mer kompetent än kvinnan, så ska mannen få arbetet. Det är kompetensen som ska ha företräde framför könet och det får inte vara så att kvinnan får arbetet endast för att hon är kvinna.

9.7.5 Det goda jämställdhetsarbetet inom hotellen

Agneta menar att stämningen är god och öppen på Hospits Ltd. Hon har alltid känt det som att hon har haft den verkställande direktörens stöd och ger följande två exempel på hur den verkställande direktören har tagit de anställdas parti.

Nedsättande kommentarer om en kvinna med anspelningar på hennes kön

Vid ett tillfälle kände Agneta sig illa behandlad av en äldre man. Hon företrädde Hospits Ltd:s vid en sammankomst. Hon hade blivit placerad mellan den nu aktuella äldre mannen och en annan man.

Då vände sig den äldre mannen till den andra mannen och föreslog att han skulle byta plats med Agneta. Mannen ifråga svarade 'Ja, det kan jag väl, men varför?'. Den äldre mannen svarade 'Därför jag föredrar intelligens framför kvinnlig skönhet.' Agneta kände sig provocerad och svarade 'Vad synd, för hade du suttit bredvid mig så hade du fått båda delarna'.

Efter sammanträdet vände sig Agneta till den verkställande direktören som genast tog hennes parti. Vid nästa sammanträde villkorade han det fortsatta samarbetet med sällskapet på så sätt att om inte den äldre mannen bad Agneta om ursäkt, så skulle sällskapet inte få hålla sina sammankomster vid Hospits Ltd längre. Den äldre mannen bad Agneta om ursäkt. Numera fungerar samarbetet mellan Agneta och den äldre mannen problemfritt.

(Agneta)

Sexuella trakasserier

En sommar var det en kvinnlig hotellstäderska som anmälde en man för sexuella trakasserier. Mannen misstolkade den kvinnliga städerskans vänliga hälsning. 'Hej, god morgon. Hur är det? Jag ska komma in och städa ditt rum', som en flirt.

Mannen, som var mycket berusad, tog henne på bröstet och klämde så hårt att hon hade märken efter hans händer i flera dagar efter händelsen. Kvinnan blev djupt chockad och var sjukskriven i två veckor efter överväldet. Hospits Ltd hjälpte henne att få kontakt med en psykolog vid företagshälsovården.

Så snart ledningen fick höra vad som hade hänt ringde de upp den man som hade hand om den grupp som gästen ingick i och förklarade vad som hade hänt. De meddelade också att denne gäst inte skulle få bo kvar på hotellet och att de inte heller tänkte hjälpa till med att förmedla ett nytt hotell. 'Hur ni löser det tänker inte vi bry oss om och vi tänker inte rekommendera något annat hotell'.

Det blev ett himla liv. Mannen var en högt uppsatt advokat från ett annat land. Han hotade med att den svenska ambassaden inte skulle få vara kvar i hans land. Men Hospits Ltd förklarade att det spelade ingen roll och att de inte tänkte låta honom stanna kvar som gäst på hotellet. Hospits Ltd anförde även att det inte kunde polisanmäla mannen ifråga, men om städerskan skulle välja att anmäla honom så skulle hon ha hotellets fulla stöd.

Städerskan valde att polisanmäla gästen. När bussen kom, som skulle köra gruppen till flyget, kom också polisen och plockade av honom från bussen och sade till chauffören 'ni kan köra nu'.

Den händelsen har lett till att Hospits Ltd har ändrat på städrutinerna. Numera får hotellpersonalen aldrig städa ensamma eller ens gå in på rummen ensamma. De måste alltid vara två. Gästerna får inte heller vara kvar på rummet när städarna är där. Gästerna erbjuds alltid en kopp kaffe i receptionen under den tid som personalen städar rummet.

(Agneta)

9.7.6 Kriterier för jämställdhetsmärkning inom hotellbranschen

En fråga som har kommit att diskuteras särskilt inom hotellbranschen, är om hotellen är att betrakta som jämställda även om de erbjuder gästerna att hyra erotiska filmer. Johan framhåller att i princip hälften av dem som hyr de erotiska filmerna är kvinnor. Mot bakgrund av att Guestwork Ltd inte "har fått några direkta påstötningar" i det här avseendet, så menar han att det inte finns någon särskild anledning att inte erbjuda hotellgästerna möjligheten att hyra erotiska filmer.

Frågan om hotellet ska erbjuda gästerna möjlighet att hyra erotiska filmer har varit uppe till diskussion i ledningsgruppen för Hospits Ltd. Diskussionen har blossat upp med jämna mellanrum – allra senast i samband med den offentliga debatten som följde efter TV-programmet "Shocking truth". Hotellet har inte fattat något beslut i frågan ännu. Frågan kompliceras bland annat av de kontraktsvillkor som distributörerna av hyrfilmer ställer på sina kunder (hotellen).

Ett villkor för att få hyra ut filmer genom hyrfilmsbolagens försorg är att hotellen erbjuder gästerna ett paket av filmer, vanligtvis åtta filmer varav två är så kallat erotiska. Hyrfilmsbolagen gör med jämna mellanrum stickprov vid hotellen för att kontrollera att hotellen efterlever kontraktsvillkoren. De som eventuellt har plockat bort filmer ur hyrfilmspaketet gör sig således skyldiga till kontraktsbrott.

Hospits Ltd har bland annat övervägt att säga upp avtalet med hyrfilmsbolagen för att i stället övergå till så kallad kabel-TV, vilket eventuellt kan komma att leda till ökade hotellpriser.

Mot bakgrund av att både Johan och Agneta framhåller hotellrummen som centrala för hotellets verksamhet, menar de också att

de kriterier som ska ställas på hotellbranschens tjänster ska utgå ifrån just hotellrummen och kundernas önskemål på god service.

Agneta är övertygad om att kvinnor är mer intresserade av att jämställdhetsmärka hotell än män. Stundom slås hon också av tanken att hotellen är utformade för att det just är män som ska känna sig välkomna och trivas. Det är i princip endast kvinnor som kommer med synpunkter på hotellrummens utformning. En ofta återkommande fråga är *varför finns det inte tillräckligt med belysning för oss kvinnor?*

Under senare tid har Agneta rest en del i tjänsten. Då har hon fått tillfälle att praktisera som gäst på hotell. Det är framförallt det som har fått henne att reflektera över hur det är att bo på hotell som kvinna. Bland annat har hon upptäckt att hon känner obehag inför situationen att besöka hotellrestaurangen ensam, något som hon inte tror att en man över huvud taget reflekterar över:

Men vi är lite sådana. Vi går gärna ned två – tre stycken. Det tycker vi är skit-trevligt, men ensam går man inte ned. Då känner vi oss nog rätt så utsatta som kvinnor.

Jag kom på när jag bodde på hotell och var skithungrig. Då kom jag och tänka på alla de kvinnor som bor hos oss. Tankarna gick först till att ta bort avgiften för room-service, att det inte ska kosta något att ta upp maten på rummet. Därefter gick tankarna till att locka ned kvinnorna i restaurangen. Man känner sig kanske lite utsatt, lite uttittad att gå ned ensam. Det vore roligt om man kunde locka ned tjejerna. Man skulle till exempel kunna ha en tjejmenny med kyckling och sallad, sån't som vi gillar. Vi äter ju inte så mycket mat på kvällen alltid. Vi tänker ju oftast på vikten och tycker inte om att äta tung mat på kvällen. Att man kanske kan göra en meny mellan vissa tider och att man då kan tänka sig att få ned flera kvinnor samtidigt. Hotellet kämpar alltid med att få ned gästerna till restaurangen. Ju fler som sitter i restaurangen desto fler kommer det.

(Agneta)

Johan har svårt att förstå hur jämställdhet ska kunna appliceras på restauranger. Han menar dock att det finns skillnader mellan män och kvinnor när det gäller frågan vad de äter och dricker:

Det finns ju tjejdrycker till exempel. Det är cider av olika slag, vin och lite olika drinkar. Killdryck är öl. Men det ju en del tjejer som dricker det också... Lättare rätter såsom omeletter är väl kanske lite tjejmät. Ja, jag vet inte riktigt.

(Johan)

Guestwork Ltd har försökt utforma restaurangen som ett vardagsrum, så att alla ska känna sig välkomna.

Johan, som inte har reflekterat över frågor om jämställdhet tidigare, menar precis som Agneta att ett jämställt hotellrum ska innehålla "både byxpress och strykjärn, strykbräda, hårtork, bra ljus i badrummet och flera speglar". Det är just speglarna och hårtorken som gör att rummet blir kvinnligt. Därutöver bör det alltid finnas bindor, tamponger och strumpbyxor att tillgå i receptionen.

Varken Johan eller Agneta ser det som orimligt att vid upphandling av tjänster ställa krav på att leverantörerna bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete.

9.8 Synen på jämställdhetsmärkning inom IT-näringsn

Nätet AB är ett litet Internetkonsultbolag. Nätet AB arbetar bland annat som webbyrå och erbjuder företag att ha sina Internetservrar hos bolaget. Bolaget bedriver även konsultverksamhet och ger förslag på utformning av webbsidor och handel över Internet. Vid Nätet AB arbetar *Peter*, som Utredningen har intervjuat. Peter är omkring 25 år och marknadsansvarig.

9.8.1 Internet – ett system för kommunikation²⁷

Internet – *nätet*, är ett system där kommunikationen sker enligt ett antal fastställda protokoll (TCP/IP) mellan datorer. Nätet är i princip tillämpligt på alla datorer. Samtliga datorer som är anslutna till Internet ska ha en så kallad IP-adress.

Ett meddelande som skickas över Internet, eller via ett lokalt datanät, ska också ha ett så kallat IP-nummer. Systemet letar med hjälp av numret upp adressaten, varvid det är möjligt att överföra meddelandet. Systemet bakom detta utgörs bland annat av routrar: enheter som förmedlar datatrafik enligt TCP/IP-protokollen mellan två eller flera nät.

World Wide Web (WWW) – *webben*, är ett världsomspännande informationsnät, som är baserat på datorkommunikation över just Internet. Informationen presenteras över ett flertal anslutna datorer

²⁷ Mot bakgrund av att flertalet begrepp inom IT-branschen inte är helt enkla att förstå har Utredningen valt att göra en kort sammanfattning över de mest centrala begreppen. Texten utgör ett sammandrag ur Nationalencyklopedin, DVD (2000).

– *serverar*: Webben kan ses som en plats för information som ofta är sammanlänkad med bilder – *webbplats* (nätplats). Webbplatsen nås via en hemsida eller den mer omfattande ingången – *portalen*. På webben finns det möjlighet att söka information om forskning, inrikes- och utrikespolitik, delta i diskussionsgrupper med människor från i princip hela världen – *chatta*. Det är även möjligt att köpa varor och tjänster över nätet – *e-handel*. Det förekommer även att video- och musikinspelningar lanseras över nätet.

9.8.2 Personalens sammansättning vid IT-bolaget

Vid Nätet AB arbetar 14 personer, elva män och tre kvinnor. Bolaget har ett par fristående konsulter knutna till sig. Personalen är allt från systemutvecklare och webbmaster till ekonomi- och supportansvariga. Nätets kunder består huvudsakligen av medelstora företag – företag med 50 till ett par hundra anställda.

Nätet AB är, i likhet med flera andra IT-företag, ett växande bolag. De söker ständigt nytt folk. Personalen söks både via Nätet AB:s egen hemsida och via arbetsförmedlingen. Men framför allt använder sig bolaget av de anställdas egna kontakter för att få personal.

Även om de flesta är mellan 25 och 30 år skulle bolaget mycket väl kunna tänka sig att ta in äldre också:

Men man vill gärna titta på hur det ser ut runt omkring och försöker hålla det rätt jämnt. Vi har ju ägarna, som är lite äldre också. Vi har folk över 30, så egentligen är inte mönstret så tydligt. För vår bransch och för det vi gör så har ju den stora rekryteringsgrytan legat i den åldern. Men det är inte något problem. Om det är någon som är 60 år och oerhört kompetent och duktig så är de välkomna.

(Peter)

Det finns få kvinnor inom IT-branschen. Peter framhåller dock att Nätet AB gärna ser att fler kvinnor söker sig till bolaget:

Vi skulle inte önska oss något annat än att det var lättare att anställa fler kvinnor. Nu är inte vårt problem att anställa kvinnor, såsom det är hos andra, att de är i den åldern att de strax ska bilda familj. Det gäller ju även för män. Jag anställdes bara några månader innan det att jag skulle bli pappa. En annan kille skulle också bli pappa strax efter att han anställdes. Det var inte heller några problem. Det är samma sak för kvinnor. Nu har vi inte haft något sådant ex-

empel hos oss. Men om det är någon som är höggradigt gravid och ska leverera snart efter anställningen, så kan det ju bli problem om man tar in dem för ett kundkritiskt projekt från början, så är det ju bara. Vi tycker att det är rätt kul och vi brukar gå ut och mobba de andra kvinnorna och fråga om det inte är dags snart. Det är rätt kul, faktiskt. Det är inget hinder att man vill skaffa barn. Hos oss är det bara positivt att ha familj och barn. Man måste ha tid för att ha något annat än bara arbete. Vi sparkar ut dem som inte håller på arbetstiderna.

Idag är det så att kvinnor har företräde framför män, även om kvinnorna har lägre kompetens än männen. Det är ju för att det finns så få kvinnor, vi skulle vilja ha fler kvinnor. De två senaste anställningarna hoppades vi på att det skulle vara kvinnor, men det gick inte. Det är inte fråga om familj och barn. Det finns färre. På en kvinna så går det 250 utbildade killar inom IT. Vi vill ju inget hellre än att få in fler kvinnor.

(Peter)

Företaget ställer emellertid inte krav på att personalen ska ha högskoleutbildning, utan de ser gärna att de som kommer till dem inte har *alldeles för hög kompetens*. På så sätt får bolaget större möjligheter att påverka personalens inriktning. De anställda får årligen 25 000 kronor som de kan disponera fritt för utbildning. Nätet AB ser gärna att medlen används för utbildning som har samband med arbetet, men det står de anställda fritt att använda pengarna till vilken utbildning de vill.

9.8.3 Certifiering och märkning vid IT-bolaget

Under senare tid har Nätet AB noterat att flertalet kommuner och stora företag ställer krav på att deras samarbetspartner har en miljöpolicy. Det har bland annat lett till att Nätet AB har påbörjat ett arbete med att upprätta en miljöpolicy. Bolaget försöker också använda de produkter som är minst miljöfarliga, bland annat har de diskuterat att övergå till att använda TCO-märkta skärmar och mobiltelefoner med så låg strålning som möjligt. De försöker också tänka på miljön när de köper in papper, toner och maskiner.

9.8.4 Jämställdhet vid IT-bolaget

Peter menar att jämställdhet innebär att alla ska ha lika möjlighet till egen personlig utveckling, befordran och ledarskap. Mot bakgrund av att Nätet AB är ett litet bolag, att bolagets styrelse är så liten samt att det finns så få kvinnor vid bolaget, blir det svårt att arbeta med jämställdhet ur ett representativt perspektiv. Även om bolaget tillämpar individuell lönesättning så har männen och kvinnorna i princip lika höga löner.

Peter, som är militär i botten, och tidigare har arbetat inom försvaret, kan ibland tycka att det är ett evigt tjtande om jämställdhet. När han var vid försvaret stötte han på det som i dagligt tal benämns som jämställdhetens baksida, nämligen könskvotering:

Man satte ett så högt måltal för antalet kvinnliga officerare, så att även om man tog samtliga kvinnliga värnpliktiga så skulle det inte vara möjligt att nå upp till det målet... Det fanns dessutom en lag eller en regel som sade att alla kvinnor som ville göra värnplikten skulle få göra den med motiveringen att de skulle bli yrkesofficerare. Flertalet av de kvinnor som bereddes en plats på officershögskolan nådde inte upp till de uppställda grundläggande kraven för värnpliktiga. De var visserligen duktiga på flertalet andra områden. De klarade inte heller kraven för att bli krigsplacerade, dvs. de klarade inte att springa tre km på en viss tid, de klarade inte att springa en mil. Det var många killar som inte klarade det heller, men de kom inte in och då lämnades platsen. Det är ett konstigt resonemang att om du inte klarar de värnpliktigas krav hur ska du då kunna bli officer? ... Kraven är satta för att det krävs att man kan detta. Då är det inte jämställdhet; det är inte sjyst mot de killar som får lämna en plats till en kvinna. Är det en kvinna som klarar det så får ju hon platsen. Hon ersätts inte av en kvinna som inte klarar kraven. Då ska man veta att det ändå är skillnader i grundkraven alltså. Rent generellt är det så att männen är fysiskt starkare än kvinnor... det är då jag blir förbannad.

(Peter)

Trots Peters negativa erfarenheter från sitt tidigare arbete menar han att det är viktigt att det finns en *jämn balans* mellan män och kvinnor vid företaget. Peter menar att skillnaderna mellan män och kvinnor är essentiella: Medan kvinnor har simultanförmåga och är särskilt lämpade att arbeta i projekt, är män mer enkelspåriga. Det händer att Nätet AB kontaktas av kunder som önskar en *kvinnlig profilering*. Då är det bra om det finns kvinnor som kan tillmötesgå de önskningarna.

Peter är av den uppfattningen att personalen vid Nätet AB inte är särskilt intresserad av jämställdhetsfrågor, vilket han tror beror på

att företaget är förhållandevis jämställt. Det blir sällan några diskussioner om jämställdhet, varken under luncher, personalmöten eller personalutvecklingssamtal.

9.8.5 Kriterier för jämställdhetsmärkning inom IT-branschen

Peter har visserligen svårt att förstå hur ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning ska kunna utformas inom IT-branschen, men han ser det i och för sig inte som helt omöjligt. Inom IT-branschen florerar ett flertal tjänster som tangerar gränsen för det olagliga. Nätet AB ställer redan idag vissa krav på dem som hyr en webbplats av företaget. Ett av de grundläggande kraven när det gäller webbhotellen är att de inte får bedriva en verksamhet som kan skada Nätet AB:s rykte. Det har hänt att bolaget har "slängt" ut bolag och personer som har haft rasistiska sympatier eller bedrivit annan olovlig verksamhet.

Det förekommer inte i en allt för obetydlig omfattning att sexuella tjänster erbjuds via webben, vilket är förbjudet. Peter ser det emellertid som tveksamt att inte heller bilder med sexuell anspelning ska få finnas på webben. För att komma till rätta med eventuella tvetydigheter försöker Nätet AB alltid tala med de kunder som tangerar det förbjudna. Om kunden inte rättar sig efter Nätet AB:s kritik återstår det bara att säga upp kontraktet.

Konkurrensen om kunder på Internet är inte obetydlig. Det betyder bland annat att Nätet AB sällan ställer krav på att kunderna ska uppfylla några specifika krav annat än de tidigare nämnda (att de inte överträder de gränser som är uppställda i lagen).

När det gäller frågan *vilka kriterier som han anser bör ligga till grund för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning inom IT-branschen* framhåller Peter att han är tveksam till om bolagets kunder faktiskt bryr sig om huruvida Nätet AB är jämställt eller inte. Han är av den bestämda uppfattningen att kunderna snarare ser till hur tjänsten är utformad. Samtidigt menar Peter att han har svårt att förstå hur jämställdhetsmärkning ska kunna omfatta annat än frågor *om huruvida organisationen* är utformad ur ett jämställdhetsperspektiv.

Peter ser det inte heller som orealistiskt att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning införs. Men för att systemet ska kunna få

någon som helst bärighet måste det också innebära marknadsmässiga konkurrensfördelar för dem som ansluter sig till systemet.

9.9 Synen på jämställdhetsmärkning inom läkemedelsnäringen

Läkemedelsbolaget, *Botalätt AB*, tillhör ett av de världsledande läkemedelsbolagen i Sverige och det ingår också i en multinationell koncern med förgreningar på världsmarknaden. Koncernen är så stor att bolagsledningen emellanåt har svårt att överblicka vad som sker överallt inom koncernen. Utredningen har intervjuat *Christina*, omkring 50 år, som nyligen tillträtt arbetet som jämställdhetsansvarig vid bolaget. Dessförinnan arbetade Christina som personalman vid en av bolagets produktionslinjer.

På samma sätt som inom livsmedelsindustrin skiljer läkemedelsbranschen på kunder och konsumenter. Kunderna är de läkare som förskriver de receptbelagda läkemedlen. Konsumenterna är de tänkta användarna av läkemedlen. När det gäller de receptfria läkemedlen sammanfaller kunderna med konsumenterna. Den svenska läkemedelsindustrin når konsumenterna framför allt via apoteken.

9.9.1 Läkemedelsföretagets inriktning

Vid läkemedelsframställningen tar *Botalätt AB* sin utgångspunkt i samhället och ställer frågor om vilka behov det finns av läkemedel. Produktionsvalet baseras på ett samspel mellan olika faktorer. En utgår från de propäer som bolaget får från de *forskare* som är knutna till bolaget, en annan utgår från *aktieägarna*, genom deras förväntningar att *Botalätt AB* ska gå med vinst. Ytterligare en faktor är hänsynstaganden från *marknaden*, där läkare ger sina synpunkter på hur läkemedlen verkar.

9.9.2 Personalens sammansättning vid läkemedelsbolaget

Vid en av bolagets produktionslinjer finns det över 1 000 anställda. Ungefär hälften arbetar i den industriella produktionen, övriga är tjänstemän. Det finns ungefär lika många kvinnor som män inom hela organisationen på alla nivåer. Arbetet med att få ungefär lika många män som kvinnor på samtliga nivåer påbörjades för ett par år sedan. Då var i princip samtliga arbetsledare män och kvinnorna var i underordnade positioner. För att råda bot på den skeva könsfördelningen genomfördes ett antal omorganiseringar:

Vi bestämde oss för att vi skulle göra nya grupper och nu skulle det utöka och nu skulle vi finna ledare som inte bara var manliga och det gick väldigt bra. Det var väl lite gruff i början – jaha, nu har hon precis kommit in och så ska hon hem och föda barn. Det är ju det som vi lever med överallt. Då gäller det att personalenheten är positiv och säger 'Ja, det är en mänsklig rättighet och du får också vara hemma när du vill vara pappaledig'.
(Christina)

I syfte att motverka att de nytilträdna kvinnliga arbetsledarna drabbades av utanförskap valde bolaget att inte endast tillsätta en kvinnlig arbetsledare. I stället tillsattes flera kvinnliga arbetsledare under en kortare period. Förändringen fick mycket positiv respons eftersom den övriga personalen insåg

att tjejerna tittade på andra saker, de reagerade på andra saker. Det blev mycket mera mjukvara och man började lyssna på människorna på ett annat sätt. Det tror jag grupperna uppfattade som väldigt mycket bättre. Killar har ju lite grand, nu kan jag ju också generalisera, men just i de här rollerna så såg vi att det blev lite *militärkör* i det hela. De pekade med hela handen i stället för att säga 'hur har du det idag?' Man sade 'Hördu, ta den där maskinen nu då'.
(Christina)

Christina menar att arbetstakten blev mjukare sedan Botalätt AB ökade antalet kvinnliga arbetsledare.

9.9.3 Organisationen vid läkemedelsbolaget

Botalätt AB har nyligen genomgått en större omorganisering. I syfte att fånga upp personalens åsikter om hur de trivs och mår pågår en global kartläggning av arbetsmiljön vid bolaget. Tanken är att med-

arbetarna både ska ha möjlighet att ge sin syn på ledarskap och få möjlighet att få svar på frågan om hur de uppfattar sig som medarbetare. Christina ser det som mycket positivt att den nya bolagsledningen är så intresserad av hur medarbetarna mår och upplever sin miljö.

Bolaget genomför även årliga utvecklingssamtal vid vilka samtliga medarbetare får samtal med sin närmsta chef. Samtalen dokumenteras och ska äga rum under en bestämd tremånadersperiod. Samtalen ligger till grund för den individuella lönesättningen. Därefter påbörjas löneförhandlingarna, som vanligtvis har avslutats innan de gamla avtalen har löpt ut. Christina menar att det ställs stora krav på cheferna vid Botalätt AB. Cheferna får emellertid både god utbildning och handledning, även om hon tror att "det finns många som lider i det tysta". Arbetsledarna rekryteras från vitt skilda områden:

Vi har tagit in jättebra arbetsledare från fängvård, från byggarbetsplatser, ifrån vårdsidan, alltså sjuksköterskor som har sadlat om och som har blivit väldigt duktiga chefer... vi har ju sett möjligheterna av att man inte måste vara civilingenjör, ha läst finkemikalieteknik, eller vara apotekare för att bli chef. Vissa tjänster kräver det... Ibland är det ju kanske den sociala kompetensen som är mest framträdande för att bli en framgångsrik chef. Det är bra om en chef kan säga 'jag har kanske inte all sakkunskap på området men jag omger mig av duktiga medarbetare'. Det är ju också en dialog. Kan du köpa den här regeln som säger att du inte är bäst på allting så kanske du blir en ännu bättre chef. För det som händer, och det har vi sett, är att de s.k. specialisterna går in i en chefsroll; så får man både en dålig chef och en dålig specialist – därför att de inte längre kan hålla sin smala kompetens vid liv. Det är kanske bättre om man ger specialisterna en annan karriär än att bli chef.
(Christina)

9.9.4 Certifiering och märkning vid läkemedelsbolaget

I likhet med vad som gäller för de flesta större läkemedelskoncerner arbetar Botalätt AB i stor utsträckning med olika former av märkning och certifiering. Stora delar av arbetet i produktionen är certifierat och underkastat ett flertal föreskrifter. Bolaget uppfyller bland annat kraven för ISO 9001. Inköpsavdelningen arbetar aktivt utifrån en tydlig miljöprofil. Botalätt AB ställer också stora krav på att leverantörerna har tydliga miljöprofileringar.

Christina menar att de stora läkemedelsbolagen har goda förutsättningar att både leva upp till befintliga krav och delta vid införandet av nya system för märknings- och certifieringsordningar, eftersom de är *världsbäst på dokumentation*:

Vi [läkemedelsindustrin] lever i en värld där vi vilket ögonblick som helst kan utsättas för en så kallad flygande inspektion.

Det ligger i verksamhetens natur att vi är och också måste vara bättre än vad som föreskrivs. Vi måste alltid ligga steget före. Vi ställer med andra ord högre krav på oss själva än vad omvärlden gör. Vi måste kunna följa en liten substanssmula igenom hela maskinen och veta i vilken tablett och i vilken förpackning som den tablett hamnar i och till vilken leverans den tablett har gått. Det ska vara möjligt att kunna härleda en enskild tablett från produktions början till dess slutliga avnämare för ett visst recept.

(Christina)

Botalätt AB ställer emellertid inte lika höga krav på arbetsmiljön för tjänstemännen som inom produktionen, till exempel har inte all personal märkta TCO-skärmar.

9.9.5 Jämställdhet vid läkemedelsbolaget

Christina menar, att även om jämställdhetsbegreppet är så vitt att det både omfattar det som sker inom och utanför arbetslivet, är det inte möjligt att arbetsgivare ska använda sig av annat än den mer snäva definition som lagen föreskriver – *jämställdhet i arbetslivet*. Christina menar att jämställdhet ska ses som ett uttryck för hur det ska vara möjligt att *uppnå balans i livet*, vilket hon beskriver som nyckeln till framgång.

Att flextiden innebär att småbarnsmammor har möjlighet att komma hem tidigare på eftermiddagen är visserligen positivt. Men flexetid kan även innebära att småbarnsmödrarnas livssituation blir mer pressad, genom att de känner sig tvingade att *hinna hämta barnen ännu tidigare*. För att undvika att de traditionella uppfattningarna om män och kvinnor förstärks är det viktigt att det skapas en *tolerant stämning* på arbetsplatsen. Det är viktigt att arbetsgivaren inte glömmer bort att *föräldraskapet* innebär att barnen både har en mor och en far. Hela organisationen måste acceptera att föräldraskapet tar tid för såväl fäder som mödrar.

Christina understryker att jämställdhet inte endast handlar om lika lön för lika arbete, utan att jämställdhet handlar om att använda sig av ett *könsperspektiv*.

För mig handlar det om att skapa förutsättningar för att vara människa... Kanske kan jag också föra ut budskapet för att jag har en trovärdighet. Jag har ju själv gått igenom olika stadier. Jag har själv varit mamma, jag har levt igenom 55 år och jag har varit ute i arbetslivet under 30 år. Jag har sett väldigt mycket, jag har sett, ska vi kalla det för, det här är också farligt, men vi har ju en del av vad vi tidigare kallade betonghäckar. Det var ju chefer som var äldre, det var inte bara män, det var kvinnor också... Det ligger inte så långt tillbaka i tiden.

(Christina)

Christina tror dock att det betraktelsesättet håller på att försvinna till förmån för ett mer liberalt förhållningssätt och att den äldre generationen är på väg ut ur arbetslivet. Men det är viktigt att inte glömma de mindre lyckade berättelserna; de måste kommas ihåg som avskräckande exempel på hur det har varit och hur det inte får gå till.

Jämställdhetsfrågorna har emellertid inte tillhört de mest prioriterade områdena, vilket Christina bland annat anser bero på att de senaste omorganiseringarna vid Botalätt AB har tagit mycket kraft och tid. När kraven på lönsamhet är stora kan det emellanåt vara svårt att förstå att det också är viktigt att arbeta med personalens välbefinnande.

Christina tror att det är möjligt att lägga upp riktlinjer för det framtida arbetet med frågor om jämställdhet som mångfald vid Botalätt AB, efter att den globala kartläggningen är sammanställd.²⁸

9.9.6 Mindre lyckade exempel från arbetslivet²⁹

Christina har allt sedan hon trädde in i arbetslivet år 1970 varit intresserad av och arbetat med jämställdhet, även om det har skett i det dolda.

Åren 1970 till 1976 arbetade Christina som internationell koordinator vid ett företag i Sverige. Medan hon var stationerad i Sverige satt hennes chef i Beirut. Till hennes arbetsuppgifter hörde bland

²⁸ (se ovan avsnitt 1.4.2).

²⁹ Vi har här valt att endast göra beskrivningar av den problematik som finns. Vi kommer således att behandla dessa frågor i samband med att vi lägger våra förslag i slutbetänkandet.

annat att ansvara för de internationella läkemedelsleveranserna i Sverige. Hon beskriver den perioden som motig. Att som ung kvinna vara företagets ansikte utåt vid internationella kontakter var särskilt svårt i mötet med andra kulturer. Hon minns särskilt hur

shejkerna kom och sade *Would you please take care of my wife, she would like to go out shopping?* Då svarade jag *No, because I'm talking to you.* Jag menar det var ju så att han skulle ju prata med mig, då kunde jag inte ta hans fru till Stockholm.

(Christina)

I början av 1980-talet arbetade Christina som marknadsansvarig vid ett franskt bolag inom tillverkningsindustrin. På samma sätt som gällde vid arbetet som internationell koordinator, skulle hon var bolagets ansikte utåt. I arbetet ingick en hel del resor, vid vilka hon ofta företrädde en grupp presumtiva kunder som huvudsakligen bestod av fem – sex män. Det hände inte alltför sällan att hon möttes av kommentaren ”*Where is your boss?*” när hon kom till de franska fabrikerna.

Hon bemöttes med liknande kommentarer när hon arbetade som säljare inom verkstads- och motorindustrin i Sverige. Ofta fick hon kommentaren som ”*Åh, lilla gumman kom så går vi och lunchar i stället. Vi pratar om något annat*”. Idag kan hon skratta åt historierna, men det tog lång tid innan hon kände att hon hade kontroll över sin arbetssituation.

9.9.7 Kriterier för jämställdhetsmärkning inom läkemedelsbranschen

Christina tror att en förutsättning för att det ska kunna införas ett system för frivillig jämställdhetsmärkning är att systemet innebär konkurrensfördelar för dem som väljer att ansluta sig till märkningen. Det måste stå klart för både konsumenter, kunder och näringsidkare att systemet är bärare av positiva värderingar.

Christina framhåller att det måste vara möjligt att förstå varför det finns ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Att frånkoppla organisationen från den aktuella produkten eller tjänsten tror hon skulle vara högst olyckligt, eftersom ett sådant system ger signaler om att jämställdhetsmärkning endast är en formalitet utan något egentligt innehåll och önskan om ett mer jämställt samhälle.

Om jämställdhetsarbetet får börja i den egna organisationen för att växa sig stark så bör det finnas goda förutsättningar för att det arbete som bedrivs i organisationen också kan komma att präglas av ett mer jämställt betraktelsesätt. Det är möjligt att det, när det första organisatoriska steget är uppnått, kan börja ställas krav på att läkemedlen har blivit utprovade på lika många kvinnor som män – om de ska intas av både kvinnor och män.

9.10 Synen på frivillig jämställdhetsmärkning vid försäkringsbolag

De båda försäkringsbolagen *Safe Ltd* och *Riskfritt AB* är två konkurrerande försäkringsbolag, som båda tillhör de största försäkringsbolagen i Sverige. Vid *Safe Ltd* arbetar den södra regionens områdeschef *Marcus*. Marcus som är i 40-årsåldern har arbetat vid *Safe Ltd* under hela sitt yrkesverksamma liv. Vid *Riskfritt AB* arbetar *Roger* som är några år över 50. Roger är södra Sveriges informationschef vid *Riskfritt AB*. Både Roger och Marcus har tillträtt sina respektive befattningar tämligen nyligen (drygt ett och ett halvt år sedan). Bolagen bedriver sin respektive verksamhet över hela landet. Utredningen har intervjuat Roger och Marcus.

Bolagens respektive inriktning och organisation är tämligen skilda. Mot bakgrund av att Utredningen har lovat att det varken ska vara möjligt att identifiera bolagen eller intervjupersonerna gör vi här endast schematiska betskrivningar av bolagens organisation och särskilda inriktningar.

9.10.1 Försäkringsbolagens inriktningar

Riskfritt AB har gamla anor, men det har också genomgått stora förändringar under den tid som det har funnits. Både *Riskfritt AB* och *Safe Ltd* erbjuder allt från sak- och liv- till fondförsäkringar och banktjänster. Medan *Safe Ltd* är särskilt inriktat på personförsäkringar, riktar sig *Riskfritt AB* särskilt till små, mindre och medelstora företag. *Riskfritt AB* har även kommuner, lantbruk och privatpersoner som försäkringstagare.

Både Riskfritt AB och Safe Ltd finns på de flesta orter i landet. Men representationen skiftar. På mindre orter har Riskfritt AB endast ett eller ett par ombud knutna till sig. På de lite större orterna finns det kontor. Safe Ltd är en storskaligt rikstäckande organisation med verksamhet i hela landet. Safe Ltd arbetar i princip endast på den svenska försäkringsmarknaden, även om de har återförsäkringar i London, New York och Singapore.

Roger har ingen uppfattning om huruvida kunderna är män eller kvinnor. Däremot är han övertygad om att det i allmänhet är så att det är *mannen som tecknar livförsäkring* och försäkrar *familjens bil, villa, båt* och *husvagn*. Familjens bil är ur ett försäkringsmässigt perspektiv ofta högre värderad än barnen. Medan det är ytterst ovanligt att bil innehavare underlåter att försäkra bilen, händer det inte allt för sällan att barnen saknar fullvärdigt försäkringsskydd. Roger är också av den uppfattningen att det är *frun som är pådrivande när det gäller att teckna försäkringar, eftersom det är hon som är familjens ekonomichef*. Det är också hon som tecknar *barnens olycksfallsförsäkringar*, eftersom

det ofta är, även om det låter hur fördomsfullt som helst, frun som svarar för inköpen till hushållet, mat och allt sådant. Därför måste hon ha koll på pengarna. Mannen som bara är på jobbet, behöver inga pengar. Den som behöver pengarna måste också ha koll på att de finns.

(Roger)

Under senare år har det bedrivits kampanjer för att få kvinnor att teckna pensionsförsäkringar. Riskfritt AB har bland annat köpt namnregister för att komma i kontakt med just kvinnor. Roger tror att kvinnliga försäljare har möjlighet att nå framgång på just livförsäkringssidan. Roger menar också att det vore bra om det fanns kvinnliga försäljare som särskilt arbetade för att vinna de kvinnliga kundernas förtroende. De skulle nog ha en *naturlig* framgång med de kunderna. Roger är vidare av den uppfattningen att kvinnor och män handlar och agerar på olika sätt. Han ger följande exempel från sitt privatliv, när hans fru skulle köpa bil:

För oss [Roger och hans fru] är det självklart att den som ska köpa den också ska förhandla. Hon [Rogers fru] ville byta sin Fiesta mot en Polo. Hon träffade en kvinnlig försäljare och det var ju skojigt. De [Rogers fru och försäljaren] fick bra kontakt, och så uppkom förslag till affär. Men både jag och min fru tyckte att det var sämre ekonomiska villkor än vad vi hade tänkt oss. Sagt och gjort så ringde jag upp den kvinnliga försäljaren och för en diskussion med henne. Den förhandlingen ledde till fördelaktigare villkor än min frus för-

handling. Det var ju bra för familjens ekonomi, men min fru blev förbannad. Hon blev inte förbannad på mig utan för att det funkar på det sättet. Om det sedan har att göra med det vi pratar om nu, eller om det har att göra med, det kan vara hur fördomsfullt som helst, att kvinnor kanske i mindre utsträckning åtminstone är mindre vana att agera taktiskt, att förhandla taktiskt, de kanske har en förväntan på att ett bud är slutgiltigt. Det är ju alltid mycket enklare att föra en diskussion och man kan lita på motparten, och det var vad som hände i den situationen – försäljaren sade att det var så långt som hon kunde gå. Det var vad hon sade. Men när jag då ringde upp och sade att så här vill jag ha min affär. Då säger hon "OK, men jag måste fråga" och så gjorde hon det och så gick affären i lös.

(Roger)

Vid Safe Ltd är lite drygt hälften av försäkringstagarna kvinnor. Marcus delar i huvuddrag Rogers uppfattning att det är männen som har huvudansvaret för att familjen tecknar försäkringar. Men han är också av den uppfattningen att Safe Ltd upplevs ge ett bättre försäkringsskydd för kvinnor än andra försäkringsbolag. En anledning till detta, menar han, beror på att bolaget arbetar aktivt med frågor som jämställdhet och mångfald.

Vid till exempel våldtäkt och sexuella övergrepp är det troligt att man som kvinna vill tala med en kvinna. Vid sådana ärenden utgår vi ifrån att den utsatta kvinnan vill tala med en kvinna... erfarenheten visar också att de frågorna är av mer känslig art än andra. Det är nog det mest tydliga exemplet på när det kan finnas anledning att skilja män och kvinnor åt i försäkringsskadeärenden.

(Marcus)

Riksfritt AB gör emellertid ingen skillnad på kvinnor och män. Roger understryker också att han, som har arbetat i försäkringsbranschen under 25 år, aldrig har hört talas om att *någon som påstår sig ha varit utsatt för sexuella övergrepp har framställt önskemål om att få en handläggare av det egna könet*. Han

tror inte heller att det kan vara så känsligt i sådana sammanhang, eftersom det [i kontakten med försäkringsbolaget] endast handlar om frågor på det ekonomiska planet.

(Roger)

Men Roger framhåller ändå att det är möjligt att de frågorna *löser sig naturligt*, eftersom i princip samtliga personskadereglerare är kvinnor.

9.10.2 Personalens sammansättning vid försäkringsbolagen

De båda bolagens personal liknar varandra till stora delar. Roger beskriver personalen enligt följande:

De som arbetar mot företagen är provisionsavlönade säljare, de har assistenter till sin hjälp. Vi har även så kallade innesäljare – säljare som arbetar på kontor och säljer försäkringar till privatpersoner, företag och lantbruk. De flesta kontakterna sköts via telefon.

Det finns också fristående försäkringsmäklare, som gör upphandlingar för kunders räkningar om de mest fördelaktiga försäkringsalternativen.

Därutöver har vi skadebesiktningmän, som besiktigar inträffade skador, genomför värderingar och anlitar reparatörer. Men det finns också skadereglerare som arbetar med de ekonomiska uppgörelserna.

Vi har även bankpersonal vid den kontantlösa banken, en personalavdelning samt personal som handlägger liv- och pensionsförsäkringsärenden samt sakförsäkringsärenden. Men vi arbetar också med förebyggande verksamhet och vi gör också riskbedömningar och överväger vilka risker det innebär att teckna försäkringar med eventuella kunder.

(Roger)

Det finns ungefär lika många kvinnor som män vid Riskfritt AB. De är emellertid inte jämnt fördelade över bolagets samtliga områden och mellan de olika arbetsuppgifterna. Den könsmissiga sammansättningen är tämligen traditionell. På personalavdelningen arbetar endast kvinnor och säljarna på företagsidan består enbart av män. Det sitter endast en kvinna i företagsledningen, som består av sju personer.

Marcus beskriver Safe AB:s organisation enligt följande:

På marknadsområdena finns det en administrativ enhet. Den är förhållandevis liten. Det finns ett par administrativa sekreterartjänster och en postfunktion, som också är små. Därutöver har vi en kundtjänstorganisation, vars huvudsakliga uppgift är att ta hand om de kunder vi har via besök eller via telefon. I princip 95 procent av alla kundkontakter sker via telefon. Därutöver har vi en uppsökande verksamhet. De som arbetar där har huvudsakligen en annan systerorganisation. Deras arbete är framför allt förlagt till kvällstid. Vi har en stor säljkår som består av heltidsanställda tjänstemän, som huvudsakligen arbetar vid banken.

Vi har också en skadeorganisationen som är uppdelad över ett flertal olika delar. Vi har ju väldigt många olika avtal som är tänkta att täcka de flesta skador som uppkommit i samband med olycksfall och sjukdom. Därutöver har vi också en bilskadeenhet och en civilskadeenhet som behandlar skador på villa och liknande. Vi har även en besiktningcentral, som tar hand om t.ex.

krockskadade bilar. Det finns också vissa specialistfunktioner såsom en juridisk enhet, en enhet för kapitalförvaltning och en avdelning som handhar frågor som rör regresshantering.

(Marcus)

Till skillnad från hur det ser ut vid Riskfritt AB är den könsmissiga sammansättningen jämn vid Safe Ltd. Med undantag för personalen vid kundtjänst, som huvudsakligen består av kvinnor, gäller detta i princip för verksamhetens samtliga områden.

9.10.3 Certifiering och märkning av försäkringsbolagen

Roger är osäker på om Riskfritt AB ställer miljömässiga krav på kontoret. Han ställer sig också tveksam till om det finns någon anledning att certifiera företaget. Han har en känsla av att de kriterier som ställs upp vid certifieringar inte är mer än formaliteter; han tror inte heller att kriterierna innebär ett uttryck för det kunderna värdesätter:

Kriterierna är av mer formell karaktär, det innebär en förskräcklig massa arbete att kartlägga verksamheten och att styra upp verksamheten så att dessa kriterier uppfylls. Jag är inte övertygad om att det är så lönsamt för företaget och kunderna. Sedan finns det naturligtvis kunder som i slutändan... Det gäller inte minst på företagssidan, som kan ställa krav på att deras leverantörer uppfyller vissa kriterier. Men jag undrar ändå i vilken form utvärderingarna sker. Jag tror att det (märknings- och certifieringssystem) är en momentan bekräftelse på att verksamheten vid ett visst givet tillfälle uppfyller vissa kriterier, men vad händer sedan?

(Roger)

Riskfritt AB ställer inte heller några krav på att deras kunder uppfyller några särskilda krav ur miljösynpunkt. Roger har också svårt att förstå vilken nytta frågor om certifiering och märkning kan komma att tjäna. Han är särskilt tveksam till sådana system eftersom han tror att de endast leder till ökade kostnader för försäkringstagarna. Trots detta menar Roger att det finns vissa fördelar med märknings- och certifieringssystem, nämligen möjligheten att genomföra systematiska genomgångar av bolag eller liknande.

Safe Ltd arbetar aktivt med miljöfrågor både på arbetsplatsen och i förhållande till sina försäkringstagare. På kontoret använder de endast miljö- och användarvänliga bildskärmar och miljömärkt pap-

per. De försöker använda miljövänliga produkter så långt det är möjligt. Bland annat undviker de engångsartiklar. Men Marcus menar ändå att det finns mycket mer som de skulle kunna göra.

Utgångspunkten för Safe Ltd:s miljöpolitik utgår från FN:s miljödokument, som ligger till grund för bolaget egen miljöpolicy. Bolaget ställer också krav på att försäkringstagarna undviker de mest skadliga produkterna i olika sammanhang. Det är bland annat med beaktande av FN:s miljödokument som Safe Ltd har utarbetat ett flertal skrifter som belyser produkter och risker ur olika synvinklar. Tanken är att ett miljömedvetet handlande leder till ett långsiktigt och hållbart samhälle där individen kan känna sig trygg.

Safe Ltd bidrar även till ett flertal forskningsprojekt för att underlätta för försäkringstagarna att kunna återgå till ett normalt liv snabbare än vanligt efter inträffade skador. Bland annat kan nämnas ett projekt om whiplashskador och ett behandlingshem för de människor som har drabbats av hjärtinfarkt.

9.10.4 Jämställdhet vid försäkringsbolagen

Roger är inte intresserad av jämställdhet, som han definierar som *att varken män eller kvinnor ska ha någon nackdel på grund av sitt kön*. Han menar att jämställdhet är en *självklarhet* och han menar att jämställdhetsdebatten är *hysterisk*. Det förekommer till exempel att det förespråkas fördelar för kvinnor endast på grund av att de är kvinnor. Det är det han tycker är hysteriskt och [det] får en omvänd effekt. Han kan inte förstå annat än att "själva debatten förstärker uppfattningen om skillnaderna mellan kön och att debatten är till nackdel för kvinnorna."

Marcus beskriver jämställdhet som ett rättvisebegrepp: *att det inte ska finnas några skillnader mellan män och kvinnor*. Marcus menar också att han är intresserad av jämställdhet, även om han inte kan säga att han är en riktig förkämpe för jämställdhet. Han arbetar med jämställdhet på så sätt att han försöker "se till att vi lever i en jämställd organisation". Marcus framhåller att det är viktigt att organisationen är *såsom en spegel* av samhället. I princip anser han att Safe Ltd har lyckats när det gäller kön, men han ser det som ett problem att bolaget inte har lyckats integreras i dagens mångkulturella samhälle. Företaget:

har intervjuat 80 stycken invandrare... Det sägs att det finns begåvningsreserver hos kvinnorna. Men här pratar vi om människor som har varit arbetslösa länge därför att de har fel hudfärg och fel efternamn. De är doktorer, läkare, civilingenjörer, tolkar. Alltså, man blir generad när man hör detta. Vi har valt ut 17 – 18 av de 80, som vi bedömer har tillräckligt goda kunskaper i svenska. Tanken är att de inledningsvis ska projektanställas för att arbeta aktivt mot sina egna språkgrupper för att få ut informationen om det nya pensionssystemet... De ska kartlägga sina egna målgrupper och tänka över hur de bäst ska kunna gå ut och informera dem... Det är vår avsikt att dessa informatörer ska anställas vid Safe Ltd...
(Marcus)

Marcus menar att det i och för sig är möjligt att det kan uppstå så kallade integrationsproblem, eftersom den svenska personalen inte är van vid att arbeta med andra än svenskar. Men han tror inte att problemen är värre än att de kan överbryggas ganska enkelt.

Roger har inte arbetat med jämställdhet och han tror inte heller att det finns några som helst problem vid Riskfritt AB. Bolaget har en upprättad jämställdhetsplan. Planen har emellertid inte utvärderats sedan den upprättades år 1997. Roger har inte heller någon uppfattning om vilken inställning personalen har i jämställdhetsfrågor. Men han tror ändå att det är möjligt de kvinnliga medarbetarna menar att det är viktigt att det "finns en viss bevakning av jämställdhetsfrågorna".

Marcus tycker att han arbetar aktivt med jämställdhet i sin yrkesroll vid tjänstetillsättningarna. Han försöker hela tiden verka för att det ska vara ungefär lika många män som kvinnor på samtliga plan. Marcus har arbetat med jämställdhetsfrågor sedan mitten av 1980-talet när han arbetade som säljchef. Då ansträngde han sig särskilt för att anställa kvinnliga säljare och kvinnliga kontorschefer. Han menar dock att det dröjde ända in på 1990-talet innan det började hända något vid Safe Ltd.

Marcus tror att personalen är intresserad av att organisationen är trygg: att man till exempel inte blir förfördelad på grund av sitt kön. Årligen genomför bolaget förfrågningar om hur de anställda uppfattar sin situation vid bolaget. Det generella intrycket är att personalen är mycket nöjd med sin arbetssituation.

Mot bakgrund av att Roger menar att försäkringstjänster är könslösa, så har han också svårt att förstå hur det skulle vara möjligt att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på försäkringsbranschen. Marcus tror inte att Safe Ltd har ställt några frågor till försäkringstagarna om hur de uppfattar bolaget ur jämställdhetshänseende. Men han

menar ändå att det är en adekvat fråga, som bolaget bör ta under övervägande.

Marcus är övertygad om att om det hade funnits ett system för frivillig jämställdhetsmärkning, så hade Safe Ltd ställt krav på sina samarbetspartner om att de skulle uppfylla kraven för den märkningen. Det är möjligt att premierna hos Safe Ltd är lite högre, men kunderna behöver aldrig tveka om vad bolaget har för ideal eller vilken policy bolaget intar.

9.10.5 Mindre lyckade exempel från arbetslivet³⁰

Riskfritt AB ställer visserligen inte några villkor på att de som tecknar försäkringar uppfyller vissa krav ur miljösynpunkt eller jämställdhetskänslighet. Men bolaget ställer ändå krav på att kunderna uppfyller vissa krav ur "säkerhetsynpunkt" för att få teckna försäkring. Roger menar att de

har haft anledning att diskutera frågan i flera sammanhang. Inte minst vid riskval. Det har varit en debatt om pizzerior och deras möjligheter att få teckna försäkring. Många pizzabagare har i dag inte svenskt ursprung, utan kommer någon annanstans ifrån. Det kan ju upplevas som, eftersom det är svårt att få försäkring, någon sorts orättvisa med hänsyn till just deras utländska härkomst, vilket det inte är fråga om. Det har att göra med att restauranger och pizzerior är verksamheter som drabbas av mycket skador, så enkelt är det. Vem som driver verksamheten saknar betydelse... Men vi resonerar inte mer än att vi konstaterar som det är: pizzerior vill vi helst avstå ifrån att försäkra oavsett vem det är som driver den på grund av att risken för skador är så stor, såsom bränder i ugnar och skadegörelse av ungdomar som är där och super till. Ja, det finns massor.

(Roger)

Roger har svårt att förstå att det skulle vara möjligt att belysa problematiken utifrån den som uppfattar sig som förfördelad. Han uppfattar det inte heller som diskriminerande att inte anställa mörkhyade:

En kollega till mig berättade vad som hände honom vid ett annat företag för ett par år sedan. De hade en annons inne för att anställa säljare. Han hade fått svar från flera stycken och han hade valt ut vilka han ville träffa och så var det

³⁰ Vi har här valt att endast göra beskrivningar av den problematik som finns. Vi kommer således att behandla dessa frågor i samband med att vi lägger våra förslag i slutbetänkandet.

den här killen Per eller Markus eller vad han nu hette. De hade bestämt träff och när tiden var inne och det knackade på min kompis dörr och den här arbetssökande kliver in. Då är det alltså en riktigt svart kille; med riktigt kolsvart skinn och stickad mössa, en så'n där som är naturligt för många som vill förstärka sin kultur. Min kompis, den här försäljningschefen blev alldeles, han blev fullständigt perplex. Han hade aldrig förväntat sig att den här killen skulle vara mörkhyad. Han skulle aldrig för sitt liv kunna tänka sig att anställa en så'n där, inte för att han själv hade någon, hyste någon betänklighet. Men han var övertygad om att kunderna aldrig skulle acceptera det, de [mörkhyade] skulle aldrig nå framgång som säljare i jobbet på grund av sin hud. Det blev inget jobb där... Det är ju så mångbottnat det här, en sådan situation.
(Roger)

När Marcus nyligen hade tillträtt arbetet vid Safe Ltd kom det in

en äldre farbror och fast att det satt erfarna tjejer i borden bredvid som kunde hjälpa honom där, och jag satt i telefonen, så väntade han för att få prata med mig. Han ville inte tala med en tjej. Jag kunde visserligen hjälpa honom efter att jag hade gått omvägen via mina kvinnliga kollegor som hade mer kunskap än jag. Det var en äldre farbror och han ville definitivt tala med en kille. Han litade inte på en kvinna.

Marcus tog ganska illa vid sig av den händelsen. Vi återkommer till de nu berörda exemplen i det följande.

9.10.6 Kriterier för frivillig jämförbarhetsmärkning inom försäkringsbranschen

Roger kan inte förstå hur det över huvud taget skulle vara möjligt att relatera jämförbarhet till frågor inom försäkringsbranschen. Där-
emot menar han att det är möjligt att relatera försäkringsfrågor till
frågor om mångfald, vilket han menar att bolaget borde göra genom
att sätta sig in i andra *värderingar och kulturella regelverk* för att på så
sätt nå framgång i arbetet att lansera försäkringar till *människor med
utländsk härkomst*.

När det gäller frågan vilka kriterier som bör ställas upp vid ett
eventuellt framtida frivilligt system för jämförbarhetsmärkning fram-
håller Marcus att det är viktigt att börja inifrån och gå utåt; att *organi-
sationen har en viljeinriktning och att man också är på väg att genomföra den
viljeinriktningen*. Men det är också viktigt att bolaget arbetar för att
vara en spegel av samhället i stort. Han ser det som ytterst tveksamt

att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning som endast beaktar frågor ur ett västeuropeiskt jämställdhetsperspektiv och som tar sin utgångspunkt från den vita medelklassen kan bli trovärdigt.

Marcus menar att det inom försäkringsbranschen till exempel bör vara möjligt att ställa krav på bemötandet i försäkringsskadesammanhang. Till exempel bör ett krav på att möta en försäkringskadereglerare av ett visst kön efter ett sexuellt övergrepp alltid tillmötesgås.

9.11 Synen på jämställdhetsmärkning inom bankvärlden

Banken, *Cashment Ltd*, är en av Sveriges storbanker och ingår i en koncern med förgreningar på världsmarknaden. Utredningen har intervjuat *Helena*, som är i 45-årsåldern. Hon är både chef för bankens juridiska avdelning och jämställdhetsansvarig vid *Cashment Ltd*. Helena sitter även i bankens ledningsgrupp, som består av fem män och tre kvinnor.

Numera är det vanligt att bankkunder inte har sina ekonomiska angelägenheter hos en enda bank, utan hos flera banker. *Cashment Ltd* har flera miljoner privatpersoner som kunder. Bankens kunder är allt från småsparare till riktigt förmögna kunder. Småspararna är de som en gång i månaden får sin lön insatt på ett konto hos banken. De riktigt förmögna bankkunderna är de som huvudsakligen använder bankens tjänster för sparande och investeringar. Bankens kunder på företagsidan sträcker sig från riktigt små till multinationella företag.

9.11.1 Bankens inriktning

Bankkoncernen ingår i ett finanshus och har inom detta både finansiella tjänster med lån till företag och privatpersoner, bolån och sedvanlig utlåningsverksamhet till privatpersoner. Banken har vidare en sparande- och placeringsverksamhet. För närvarande ökar sparandet i fonder, aktier och optioner kraftigt.

Därutöver finns den traditionella bankverksamheten i vilken kunderna kan få sina betaltjänster utförda, men den verksamheten sker i mindre och mindre omfattning till förmån för banktjänster

över Internet. Banken har haft ett starkt fokus på Internet, vilket Helena tror kan bero på den allmänna trenden mot internationalisering vid sparande.

9.11.2 Personalens sammansättning vid banken

Banken har omkring 10 000 anställda i hela koncernen, ungefär hälften arbetar i Sverige, varav 4000 arbetar vid bankkontoren. Vid ett traditionellt bankkontor finns det de som arbetar i kassan – kundtjänst. De arbetsuppgifterna tenderar att minska allt mer. Det är inte ovanligt att kunder önskar hjälp med att köpa andelar i fonder, köpa och sälja aktier och att låna pengar för att kunna finansiera köp av hus och bilar.

Därutöver finns det privatrådgivare och kundansvariga. Privatrådgivarna har hand om kunder med mer avancerad privatekonomi och ger råd om allt från liv- till pensionsförsäkringar. De kundansvariga har hand om de företag som inte tillhör de allra minsta och hjälper dem med finansiering av tjänster. Vid varje kontor finns det en kontorschef.

Under den senaste 15-årsperioden har andelen akademiker bland personalen ökat från några få procent till ungefär 30 procent.

9.11.3 Märkning och certifiering vid banken

Cashment Ltd använder sig inte av något officiellt märknings- eller certifieringssystem. Men de använder sig av ett internt certifieringssystem, som främst innehåller råd om hur banktjänstemännen bör bemöta kunderna. I huvuddrag innebär det att tjänstemännen ska vara *goda rådgivare*. Systemet innehåller även rekommendationer såsom att banken ska *tillhandahålla hjälp med Internet* för att på så sätt möjliggöra en snabbare övergång från traditionella bankkontorstjänster till banktjänster över Internet.

9.11.4 Jämställdhet vid banken

Helenas definition av jämställdhetsbegreppet är att män och kvinnor ska ges samma förutsättningar både inom och utanför arbetslivet. Helena har varit intresserad av jämställdhetsfrågor allt sedan

hon var 16 år. Men det var först för fyra år sedan (år 1996) som hon började arbeta med jämställdhet i yrkeslivet.

Cashment Ltd har en upprättad jämställdhetsplan. Planen, som utvärderas årligen, föreskriver bland annat att det ska råda jämn könsfördelning (40 – 60 procent) inom varje arbetsgrupp och inom varje funktion. Vid översynen av företaget har det bland annat blivit synligt att vissa tjänster i det närmaste är könsmärkta. Exempelvis är kundansvariga framför allt män:

Jag känner igen det från juridiken och affärsjuridiken på banken... Det har hänt att jag har varit ensam kvinna vid olika utbildningsdagar. Då kan det hända att någon man talar om den där 'tantjuridiken', som är familjerätten och 'det kan ju kvinnorna hålla på med'. Det är något som jag kan se i banken också... När jag talar med kontorschefer om jämställdhet: Hur de ska försöka komma ifrån att man ser det som att kvinnor är de som värnar om andra och som också har lättare att syssla med privatekonomi och frågor som rör privatpersoner. Medan män är tuffa och arbetar med balansräkningar och gör finansieringsanalyser.

Under senare tid har jag bara bemötts bättre och bättre, vilket jag till stor del tror beror på att vi har fått en chef som är väldigt intresserad av jämställdhetsfrågor. Han är verkligen intresserad... eftersom han menar jämställdhet är en lönsamhetsfråga. Det är precis så man ska se det; att man inte kan slösa med den begåvningsresursen som finns hos alla kvinnor. Kvinnornas andel uppgår till drygt 60 procent av alla anställda i banken. På chefsnivå är det precis tvärtom, på de högre mellannivåerna är kanske bara 20 procent kvinnor.
(Helena)

Helena menar att jämställdhetsklimatet har blivit bättre inom affärsvärlden under senare år. Delvis förklarar hon det med att tidskriften *Veckans affärer* lyfter fram de företag som har kvinnliga chefer. Jämställdhet har blivit på modet och för att framstå som ett modernt företag är det många som *hoppas på tåget*. Men hon tror även att fler och fler har börjat inse värdet av att beslut fattas i tvåkönade grupper. När företagsledarna kommer till insikt om detta och också ställer krav på jämn könsfördelning, kommer jämställdhetsarbetet också att kunna genomsyra hela organisationens verksamhet.

Helena menar att storstadsregionerna är mer jämställda än övriga landet. I Stockholm är banktjänstemännen mer jämställda än i Göteborg. Personalen i Göteborg är emellertid mer jämställd än personalen i Malmö. Helena har arbetat med företrädare för finansförbundet för att få cheferna att inse att män och kvinnor inte ska ha givna roller inom banken. Det är till exempelvis vanligt att kvinnor

uppmuntras att arbeta med privattjänster och att män uppmuntras att arbeta med företag. Vid ett tillfälle träffade Helena en

kontorschef som sade 'Ja, precis så är det. Jag har ju Pelle och Stina i kundtjänsten och jag har ju tänkt att han ska utvecklas till kundansvarig och hon till privatrådgivare'. Då sade jag [Helena] "tänk om".
(Helena)

Helena är av den uppfattningen att det finns en benägenhet att låta männen avancera i större utsträckning än kvinnorna. Det händer inte allt för sällan att män erbjuds möjligheten att bli kontorschefer, även om de inte har tillräckliga kunskaper på alla nivåer och områden. Kvinnor avfärdas i stället med argumentet att de inte har tillräckliga erfarenheter från företagssidan.

Helena menar också att det finns ett väldigt stort intresse för jämställdhet bland de lite yngre kvinnorna vid banken. På senare tid tycker hon sig ha sett en viss omsvängning bland de äldre manliga rörelsecheferna. Även om det emellanåt förekommer att de yngre männen använder sig av en "rätt så grabbig attityd", så menar hon att det har skett stora attitydförändringar bland männen under de senaste fyra åren. De allra flesta fäder vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet.

Cashment Ltd gör inte något särskilt för att uppmuntra männen att utnyttja sin rätt till föräldraledighet, men de som "kommer upp till det så kallade maxtaket för föräldrapenningen" kompenseras med det överskjutande beloppet.

Sedan ett par år kan de anställda vid Cashment Ltd erhålla så kallade *hushållstjänster*: städning, hemtjänster och hjälp med att hämta barn från skola och daghem. Hushållstjänsterna får utnyttjas under maximalt tio timmar per månad mot en ersättning om 100 kronor per timme.

Helena framhåller att jämställdhet inte är något som endast kan bedrivas i arbetslivet, utan att jämställdhet måste bedrivas parallellt i privat- och yrkeslivet. Hon ger ett exempel på hur bristande jämställdhet i hemmet påverkar yrkeslivet:

Ett tag drev jag något som hette Nätverk för småbarnsmödrar och bjöd in alla småbarnsmödrar som hade varit föräldralediga någon gång under sin anställning i banken. Det kunde vara bortåt 200 personer. Det kom kanske in 40 anmälningar. Men det var väldigt många som fick förhinder så ofta vara vi inte mer än 10, 15 ibland 20 stycken. Anledningen till att så många föll ifrån var just bristande jämställdhet i hemmen. Kvinnorna kunde inte komma ifrån. Det

kunde till exempel vara så att lille Kalle hade fått hosta. Ibland var kvinnorna förhindrade att delta vid sammankomsterna eftersom mannen skulle på tjäns-teresa, eller skulle spela fotboll, eller göra något helt annat.

Vid ett sådant möte talade vi om att vara hemma med sjuka barn. Då sade jag att det handlar om att man bestämmer att mitt jobb är lika viktigt som ditt. Jag berättade att när mina ungar var små så brukade jag och min man dela på dagarna. Det kunde vara så att den ena hade möte på morgonen så fick den sticka till jobbet tidigt och komma hem tidigt, så att den andra kunde sticka till jobbet och arbeta sent. Det var ganska sällan som någon av oss var borta hela dagen. Då var det en tjej som sade att hon alltid var hemma när barnen är sjuka, eftersom hennes man tjänade mycket mer än hon. Då sade jag 'har du den inställningen så kommer han alltid att tjäna mycket mer än du'.

Helena har emellanåt fått kritik från just kvinnor som tycker att hon ställer för höga krav på dem. Men Helena vidhåller att jämställdhetsarbetet börjar i hemmet och att om det inte är jämställt i hemmet finns det inte mycket banken kan göra för att underlätta jämställdhetsarbetet.

9.11.5 Kriterier för frivillig jämställdhetsmärkning inom bankvärlden

Helena tror inte att det är någon i banken som har funderat på att belysa företag ur jämställdhetssynpunkt i kreditkommittén. Men hon framhåller att Cashment AB är väldigt angeläget om att framstå som en modern bank. Mot bakgrund av detta är hon förvissad om att banken mycket väl kan komma att bejaka ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Helena menar att det inte är uteslutet att "det här [jämställdhetsmärkning] blir nästa grej".

Helena förespråkar en självkritisk hållning från bankernas sida:

Jag har tänkt en hel del på det här att det är lätt att uppfatta det som att killar har en större substans i det de säger. Ställs det emot det att det finns kvinnliga företagare som tycker att det är svårt att komma till banken då måste man reflektera över vad substans egentligen står för. Vi [banken] tycker ju inte att vi är sådana [som beviljar män lån i större utsträckning än kvinnor]. Samtidigt så säger jag att vi inte kan ägna oss åt 'navelskåderi'. Om det är så att det finns de som är där ute som menar att kvinnor missgynnas av banken. Det kanske finns något subtilt som vi inte märker själva. Då tänker jag 'jaha, ju fler kvinnliga kontorschefer och ju fler kvinnliga kundansvariga vi får, som är vana att tänka kvinnligt – om man nu kan tala om att tänka kvinnligt, desto lättare är det att förstå kvinnors sätt att presentera kvinnors affärsidéer'.

Men jag undrar om det går tillräckligt fort och jag undrar om man kan höja kunskapen om kvinnligt företagande, om det nu är så att det skiljer sig. Kvinnors sätt att starta företag är mer försiktigt. Jag tycker själv att det är 'kanonbra', man lånar absolut inte mer pengar än man behöver och ambitionen är ju den att göra rätt för sig. Egentligen är kvinnor de idealiska bankkunderna. Men det är kanske så att kvinnor har en struktur som ser annorlunda ut än mäns, och att det är därför som kvinnor inte uppfattas ha någon struktur. Om det är så,

då måste vi arbeta med våra attityder.

(Helena)

Helena menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning inom bankvärlden *både* måste ställa krav på att banken uppfyller vissa kriterier som båtar för att verksamheten är jämställd *och* att kundkontaktarna sköts jämställt, eftersom jämställdhet är ett begrepp som rör relationer mellan män och kvinnor. Om det inte är möjligt att se helheten i jämställdhetsarbetet kommer systemet inte att ses som trovärdigt, utan bli mer en *läpparnas bekännelse* än någonting annat.

10 Konsekvensanalys av reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning

Det svenska jämställdhetsbegreppet utvecklades under senare delen av 1900-talet. Maud Landby Eduards beskriver den svenska jämställdhetspolitiken som *statens svar på de senaste decenniernas kvinnokrav*.¹ Inledningsvis drevs frågor om rättvisa mellan män och kvinnor nämligen huvudsakligen som *kvinnofrågor*. Det handlade mer om att argumentera för att kvinnor ska ha samma möjligheter och rättigheter som män än att relatera förhållandena mellan könen till förhållanden i samhället.

Dagens jämställdhetsbegrepp är könsneutralt och innebär att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Jämställdhetsbegreppet kan ses som en lösning på frågan om kvinnor och män ska behandlas likadant – vara *jämlika* – fastän de inte är likadana. Begreppet kan också ses som ett ifrågasättande av jämlikhetsbegreppet. Det senare begreppet tar sin utgångspunkt i antikens Grekland där jämlikhet, rätten att behandlas lika, endast tillkom vuxna män. Utanför de medborgerliga demokratiska rättigheterna föll såväl vuxna kvinnor som manliga och kvinnliga slavar. Argumenteringen utgick delvis ifrån den språkliga konstruktionen att *lika ska behandlas lika*. Mot bakgrund av att män och kvinnor inte såg likadana ut var de inte heller att betrakta som lika. Att slavar inte ägde de medborgerliga rättigheterna motiverades med att de inte heller var fullvärdiga medborgare. Aristoteles menade visserligen att

¹ Kön, stat och jämställdhetspolitik, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3 (1986), sid. 4.

kvinnor och slavar hade högre status än djuren, men de var ändå *naturligen* underordnade männen, eftersom *de förmådde lyda de vise men inte förverkliga de förnämsta dygderna som mod, rättrådighet, måttfullhet, stolthet och vänlighet*.² Kvinnors och mäns förmåga att föda barn respektive utföra ett tungt arbete var att se som en *förlängning av djurens slit för överlevnad*.

Aristoteles framhöll att eftersom kvinnan var artens hona, var hon

en ofullständig eller stympad man därför att kvinnokroppens kyla inte tillät menstruationsblodet att fullända sig till säd. I frambringandet av avkomma bidrog kvinnan med materian, eller den passiva principen. Den var det material som den aktiva manliga principen, säden, bearbetade när den skapade embryot. Mannen var det sanna upphovet till avkomman. 'Kvinnan är såsom kvinna passiv och mannen såsom man aktiv, och rörelsens princip kommer från honom.' Kraft och rörelse kom enbart från säden. Mannen tillhandahöll inget av den materia som embryot utvecklades ur: 'Inte heller avger han något av sådant slag att det kan finnas inom det alstrade, som en del av det materiella embryot, utan han frambringar ett levande väsen endast genom den kraft som är inneboende i säden.'³

Jämlikhetsbegreppet grundar sig således på en föreställning om att lika ska behandlas lika. Men om *lika* är det samma som *identiskt* uppstår det problem om företeelser, skeenden eller individer endast äger rätt till likabehandling om de är just identiska. Detta problem illustreras kanske bäst med hjälp av den amerikanska likabehandlingsdebatten, *equality debate*.⁴ Debatten tar sin utgångspunkt i förhållandet mellan just likabehandling, *equal treatment*, och särbehandling, *special treatment*.

Företrädarna för *equal treatment* menar att män och kvinnor ska behandlas likadant i rättsligt hänseende oberoende av att män varken kan eller är frånvarande från arbetet på grund av havandeskap eller barnsbörd. Företrädarna för *special treatment* menar i stället att de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor måste lyftas fram. De tillhör också de största förespråkarna för att kvinnor och män

² Ulla M Holm, Behöver moralfilosofen feminister?, *Feministik bruksanvisning* Claudia Lindén och Ulrika Milles (red), Norstedts (1995), sid. 238.

³ Aristoteles, *De generatione animalium*, ur Carolyn Merchant, *Naturens död. Kvinnan, ekologin och den vetenskapliga revolutionen*, Symposium, Brutus Östlings bokförlag Symposium, Stockholm/Stehag 1994, sid. 36.

⁴ Se t.ex. D Kelly Weisberg ed, *Foundations, Feminist Legal Theory* (1993), Temple University Press, Philadelphia, part 2.

ska särbehandlas i rättsligt hänseende. Ur dessa inriktningar har det vuxit fram en modell som kan ses som en kompromiss mellan de nu nämnda modellerna, nämligen att ta utgångspunkten från det sociala livet i stället för de biologiska könen.

Tanken är således att låta mäns och kvinnors vardagsvärldar utgöra basen för hur de ska behandlas. Likheten med det svenska jämställdhetsbegreppet blir således uppenbar. Det handlar alltså inte om *könsspecifika* frågor utan om *relationer* mellan män och kvinnor. Inför den äldre jämställdhetslagens ikraftträdande skrev den dåvarande departementschefen att under

de senaste åren har vi alltmer avlägsnat oss från begreppet 'kvinnofrågor'. Begreppet jämställdhet, som bygger på en lika fördelning av rättigheter och ansvar för bägge könen, har kommit att ersätta den ensidigt kvinnoinriktade debatten. Som jag tidigare har anfört anser jag att detta är en utveckling som både män och kvinnor har mycket att vinna på. Men för att vi ska uppnå de värden som jämställdheten kan erbjuda krävs det ett intensivt arbete: Jag vill understryka det som Jämställdhetskommittén betonar i sitt betänkande, nämligen att detta arbete måste bedrivas på en mängd olika vägar.⁵

Bakgrunden till att FRIJA tillsattes var bland annat *Kvinnomaktutredningens* konstaterande att, även om det har skett stora förändringar i samhället när det gäller kvinnors och mäns möjligheter och rättigheter att delta på lika villkor i samhället, kommer det att ta åtskilliga år innan det råder reell jämställdhet mellan män och kvinnor i samhället. Kvinnomaktutredningen föreslog därför ett antal åtgärder som de menade kunde användas i syfte att öka takten mot ett mer jämställt samhälle. Ett av den utredningens förslag var just att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner i Sverige.⁶ Några år senare genomfördes ett pilotprojekt i vilket åtta stora och små företag och organisationer ingick. Tanken var att pröva kriterier för en tänkt märkning av jämställdhet och arbetsmiljö.⁷ Därefter tillsattes FRIJA för att just belysa möjligheterna att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.

Vi har valt att dela upp arbetet i två delar. Den första avser det nu aktuella delbetänkandet i vilket vi inledningsvis ringade in frågor

⁵ Prop. 1978/79:175, sid. 14.

⁶ Prop. SOU 1998:6, *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*, sid. 199 ff.

⁷ Ds 1998:49, *Jämställdhetsmärkning Konsumentmakt för ett jämställt samhälle*.

om jämställdhetsmärkning utifrån en begreppsmässig diskussion. Därefter beskrev vi hur frågor om jämställdhetsmärkning förhåller sig till vissa rättsliga regler, nämligen jämställdhetslagen, lagen om offentlig upphandling, lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende och marknadsföringslagen. I syfte att belysa hur enskilda företrädare i näringslivet ser på frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning genomförde vi en kvalitativ studie i det här avseendet. I den andra delen, huvudbetänkandet, kommer vi att behandla vår uppgift att komma med förslag på ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. I samband därmed kommer vi även att ge förslag på kriterier som bör ligga till grund för jämställdhetsmärkningen.

10.1 Jämställdhetsmärkning ur ett språkligt perspektiv

Jämställdhetsmärkning ur en språklig synvinkel ställer krav på att de begrepp som används inte leder till att föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt konserveras.

Under senare delen av 1990-talet kom den språkvetenskapliga forskningen att få allt större betydelse för forskningen inom det samhällsvetenskapliga området (inom vilket även juridiska forskningsområdet rymms). Förklaringen till detta beror huvudsakligen på det växande intresset för postmodernism och poststrukturalism – en reaktion mot det moderna och homogena.

Med hjälp av dekonstruktion – en demontering av begrepp – synliggörs hur olika begrepp förhåller sig till varandra ur språklig synvinkel. Den västerländska filosofin kritiseras bland annat för att den vilar på en illusorisk tanke om att det mänskliga språket och kunskapen bygger på en närvaro. Den franske filosofen Jaucques Derrida menar att det är nödvändigt att tolka texten med utgångspunkt ifrån de begrepp som texten bygger på. Den västerländska filosofin utgår från en hierarkisk uppdelning som beskrivs som

the logocentric bias refers to the way hierarchies in analytical conceptual thought favor or privilege one side over another... The goal of Derrida's analysis was not to establish a new conceptual hierarchy, but rather to investigate what

happens when the 'common sense' understanding is reversed. Deconstruction is thus a form of criticism that attempts to defeat foundational claims of conceptual knowledge.⁸

Vi såg i det tidigare att begreppen *jämställdhetsmärkning* och *kvalitets-säkring ur ett könsperspektiv* bygger på en inneboende konflikt. Jämställdhetsbegreppet är ett begrepp som bygger på relationer och förhållanden mellan män och kvinnor. Begreppet kan ses som ett försök att överbrygga biologiska skillnader mellan könen och att bryta den s.k. förkönade vardagen. Föreställningar om vad som är att betrakta som kvinnligt respektive manligt är inte heller statiska. De är under ständig utveckling men de utvecklas inte likadant.

Ett exempel på hur den förkönade vardagen förändras är förändringen som har skett när det gäller den könsmässiga sammansättningen hos kontorspersonalen under de senaste 150 åren. Inledningsvis var kontorspersonalen (*skrivare*) högt uppsatta manliga ämbetsmän. När skrivmaskinerna introducerades beskrevs de som tekniska apparater. Det var endast män som ansågs kunna förstå sig på så avancerade och tekniska ting. Allt eftersom tillgången på skrivmaskiner ökade, ökade även andelen kvinnor bland de kontorsanställda. Kvinnornas arbeten beskrevs som annorlunda än männens; de anställdes som kontors*biträden*. Det händer inte alltför sällan att mäns och kvinnors arbeten ges olika beteckningar för att på så sätt motivera gapet mellan mäns och kvinnors löner.⁹

Historikern Heidi Hartman förklarar detta i termer av *arbetsdelningen mellan könen*. "År 1800 hade käng- och skomakare uppfunnit en arbetsdelning, som tillät kvinnor att arbeta hemma med att sy på ovanlädret", medan männen utförde det övriga arbetet i skotillverkningen.¹⁰

För att underbygga skillnaderna mellan manligt och kvinnligt beskrivs det kvinnor respektive män gör med olika termer. Göran Ahrne och Christine Roman beskriver hur manligt och kvinnligt skapas i situationsbestämda processer.

... olika sysslor i hushållet har olika symboliska innebörder för kvinnor och män som samma könsmässiga uppdelning av uppgifter i 'det lilla' återfinns

⁸ Gary Minda, *Postmodern Legal Movements. Law and Jurisprudence at Century's End*, New York University Press, New York and London (1995), sid. 118.

⁹ Ett exempel på detta utgör det s.k. Blankettekniker målet AD 1984:140.

¹⁰ Heidi Hartman, Kapitalismen, patriarkatet och könssegregationen i arbetet, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nummer 1 - 2 (1981), sid. 18.

oberoende både av makarnas syn på jämställdhet och av hushållsarbetets fördelning i övrigt. När kvinnorna 'gör fint' och skapar hemtrevnad – sätter upp nya gardiner, pyntar, plockar undan – både skapar och bekräftar de sin identitet som kvinnor. På motsvarande sätt konstruerar och styrker männen en manlig identitet genom att utföra manligt kodade sysslor – gräva i trädgården, fixa med bilen, sätta upp hyllor på väggarna.¹¹

Kvinnligt och manligt skapas även med hjälp av förväntningar från omgivningen, i mötet mellan människor, på hur kvinnor och män ska uppföra sig och vad de ska göra. För att undvika att föreställningar på vad som är kvinnligt respektive manligt inte konserveras är det viktigt att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning inte tar sin utgångspunkt i just *föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt*. Då föreligger nämligen en risk att systemet skapar schabloner för kvinnligt och manligt i stället för att luckra upp dem.

På samma sätt är det viktigt att de begrepp som systemet bygger på inte heller tar sin utgångspunkt i schabloner om manligt och kvinnligt. Att genomföra kvalitetssäkring ur ett könsperspektiv är att ta sin utgångspunkt i biologiska skillnader mellan män och kvinnor. Men det föreligger en fara i att till exempel ta för givet att alla män är stora och att alla kvinnor är små, eller att alla kvinnor är svaga och att alla män är starka, eftersom en sådan utgångspunkt också uppmanar till att finna likheter med de schabloniserade bilderna. På så sätt skapas också idealbilder av kvinnor och män.

Mot bakgrund av att ett av syftena med ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster är att öka takten mot ett mer jämställt samhälle, får inte de kriterier som ligger till grund för märkningen utgå från den könskodade vardagen.

¹¹ SOU 1997:139, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen* sid. 54.

10.2 Jämställdhetsmärkning ur ett rättsligt perspektiv

Jämställdhetsmärkning ur ett rättsligt perspektiv kan sammanfattas under följande punkter:

- marknaden ska vara fri,
- konkurrensen ska vara likvärdig,
- etiska aspekter ska beaktas på den fria marknaden och
- målet är jämställdhet mellan kvinnor och män.

FRIJA har bland annat i uppgift att belysa frågan huruvida ett system för frivillig jämställdhetsmärkning innebär problem i förhållande till lagen om offentlig upphandling, lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende och marknadsföringslagen samt att analysera om jämställdhetsmärkning står i överensstämmelse med EG-rätten.

I samband med regelgenomgången valde vi även att belysa den svenska jämställdhetslagen och de EG-rättsliga jämställdhetsregler som kan komma att få central betydelse vid införande av ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning varken står i strid med lagen om offentlig upphandling, lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende eller marknadsföringslagen. Vi ansluter oss även till professor Niklas Bruuns uppfattning att det inte råder några som helst tvivel om att EG-rätten numera ger

ett klart utrymme för att beakta sociala hänsyn och andra icke ekonomiska omständigheter vid offentlig upphandling. EG-rätten har klart utvecklats mot en ökad uttalad tolerans för att medlemsstaterna tillåts integrera dylika hänsyn i upphandlingsförfarandet.¹²

Den svenska lagen om offentlig upphandling är för närvarande under översyn av Upphandlingskommittén, som beräknas avsluta sitt arbete den 30 mars 2001.

En av utgångspunkterna inom EG-rätten är principen om lika-behandling; att alla ska behandlas lika och att inte någon får utsättas för diskriminering. Det är den *fria marknaden* som är spelplanen i Europa. Utredningen har bland annat i uppgift att komma med förslag på hur *frivillig jämställdhetsmärkning praktiskt skulle kunna genomföras*.

¹² Bruun, sid. 10.

Jämställdhetsmärkningsen är också tänkt att genomföras på en fri marknad. De som vill göra jämställda val har i dag inte någon sådan möjlighet. Om det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning kommer alltså möjligheten att göra differentierade val mellan produkter och tjänster på den fria marknaden att öka. Tanken är att märkningsen bland annat ska kunna tjäna som hjälpmedel för att marknaden ska bli mer jämställd.

Konkurrensen om konsumenter och näringsidkare ska emellertid vara likvärdig. Detta leder till krav på regler som är lika eller likvärdiga för dem de berör. Det är inte ovanligt att de upphandlande enheterna ställs inför problem när det gäller frågan om det är möjligt att beakta sociala kriterier vid offentlig upphandling. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna underlätta bedömningen av sociala kriterier vid offentlig upphandling.

Det är emellertid av synnerlig vikt att de kriterier som utformas inte endast är klara och entydiga, utan att de också vilar på en etisk grund. Med ett etiskt betraktelsesätt blir det således möjligt att nå just rättvisa och likvärdiga förhållanden på marknaden.

Det finns ett nära samband mellan etiska aspekter och jämställdhet. I Romfördraget framhålls det som en primär uppgift att *upprätta en gemensam marknad och en ekonomisk monetär union där målet bland annat är jämställdhet mellan kvinnor och män* (artikel 2). Om kriterierna blir så konkret utformade att det inte råder någon tvekan om vad som avses med dem, skulle ett system för jämställdhetsmärkning kunna komma att tjäna som hjälpmedel för att undvika skönsmässiga ad hoc-lösningar. På så sätt menar vi att ett sådant system också kan komma att bli en garant för att nå upp till EG-rättens högt ställda krav på att beakta jämställdhet inom samtliga politiska områden och i alla myndigheters arbetsätt.

10.3 Jämställdhetsmärkning ur ett näringslivsperspektiv

Om det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning är det viktigt att

- precisera *syftet* med jämställdhetsmärkningsen,
- noga överväga *vad* som ska jämställdhetsmärkas och *varför* just detta har valts,
- *definiera* vad som avses med jämställdhet i detta system och
- systemet görs *attraktivt* och att det har *ekonomisk bärighet*.

FRIJA har bland annat i uppgift att genomföra en studie av producenters intresse för en frivillig jämställdhetsmärkning. Mot bakgrund av att TEMO så sent som hösten 1999 genomförde en kvantitativ studie av bland annat företagens intresse av att jämställdhetsmärka sitt företags produkter och tjänster, valde vi att komplettera den kvantitativa kartläggningen med en kvalitativ. Den kvalitativa studien syftade främst till att ge en bild av hur vardagen ser ut där ett eventuellt system för frivillig jämställdhetsmärkning är tänkt att tillämpas. Det är mot bakgrund av att det finns åtskilliga studier som visar att det uppstår problem när system och regler genomförs utan att det har tagits hänsyn till den vardag som systemen eller reglerna är tänkta att genomföras, som vi genomförde den kvalitativa studien av hur företrädare för olika verksamheter ser på frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning.¹³

En av de mest centrala frågorna när det gäller att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning är att *precisera syftet* med systemet. Flera av dem som tillfrågades ställde just frågan vad jämställdhetsmärkningen ska ha för syfte. I studien blev det också synligt att det råder en stor osäkerhet om vad jämställdhet innebär. Flertalet av de intervjuade visar också oro om att jämställdhet skulle vara detsamma som könskvotering. Samtidigt var de tillfrågade positiva till kvalitetssäkringar och möjligheter att kunna göra korrekta val utifrån givna kriterier.

Det är också mot bakgrund av detta som vi menar att det inte får råda någon osäkerhet om vad som avses med just *jämställdhet* i systemet för frivillig jämställdhetsmärkning och vad systemet syftar till. Om det jämställdhetsbegrepp som systemet bygger på inte står i överensstämmelse med den nämnda vedertagna definitionen, föreligger det också risk för att systemet blir mindre trovärdighet.

I nära anslutning till ovanstående befinner sig punkten att *noga överväga vad som ska jämställdhetsmärkas och varför just detta har valts*. Denna punkt hänger också nära samman men den tidigare språkliga diskussionen. Om det inte är klart vad som avses med de olika begreppen blir det inte heller möjligt att diskutera vilka produkter och tjänster som kan komma ifråga för en märkning.

¹³ Per Stjernquist, som brukar betraktas som en av den rättssociologiska forskningens förgrundsgestalter, genomförde den numera klassiska studien av hur skogsbrukspolitiken togs emot av de svenska skogsbönderna i norra Skåne. Per Stjernquist, *Laws in the forest*, Skrifter utgivna av Kungliga vetenskapssamfundet, nr 69 (1973).

En förutsättning för att systemet ska kunna genomföras är att det blir så attraktivt att de verksamheter som eventuellt kan komma i fråga för märkningen också kan tjäna på att ansluta sig till systemet. Flera av de intervjuade talar om hur det har upprättats en miljöpolicy vid de olika verksamheterna och att policyn inte endast har kommit till stånd på grund en målmedveten miljöpolitik i verksamheten. Det är i stället så att flera av de miljödokument som har upprättats har upprättats efter påtryckningar utifrån; det ställs ofta krav på att det ska finnas en upprättad miljöpolicy, miljöprogram eller liknande för att det över huvud taget ska inledas ett affärsmässigt samarbete.

Det finns idag inte något system som gör det möjligt att bedöma en verksamhet ur jämställdhetssynpunkt, men det finns en önskan om att driva på utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle. Vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna tjäna som hjälpmedel i det hänseendet. Det är inte heller orealistiskt att jämställdhetsfrågorna kan komma att få en position som liknar miljöfrågorna om det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.

Det är viktigt att de som väljer att ansluta sig till systemet får täckning för sina kostnader. Vi ser det nämligen som mindre troligt att ett system som saknar *ekonomisk bärighet* kan komma att få något vidare genomslag på den fria marknaden.

10.4 Avslutande sammanfattning av arbetet med reglerna kring och inställningen till frågor om frivillig jämställdhetsmärkning

Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ska ställa krav på två plan. För det första ska det ställas krav som är generella och rör den enskilda verksamhetens organisation ur jämställdhetshänseende. För det andra ska det ställas specifika krav på respektive produkt och tjänst.

De tre områdena *centrala begrepp*, *rättsliga regler* och *näringslivets syn på frivillig jämställdhetsmärkning* är intimt förknippade med varandra. Av den kvalitativa studien, som genomfördes i syfte att belysa hur de

som befinner sig ute i de enskilda verksamheterna ser på frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning, framkom att flertalet av de tillfrågade hade svårt att se hur ett system för frivillig jämställdhetsmärkning för produkter och tjänster skulle kunna bli trovärdigt om det endast ställs krav på kriterier som rör produkter och tjänster.

Varje intervju avslutades med en fråga i vilken de tillfrågade gavs möjlighet att komma med förslag på kriterier för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Mot bakgrund av verksamheternas skilda inriktningar och personernas olika bakgrund var förslagen på kriterier också vitt skilda när det gällde de krav som skulle ställas för de enskilda produkterna eller tjänsterna.

Men när diskussionen gällde vilka kriterier som borde ställas på den enskilda verksamheten var reaktionen den omvända. De allra flesta menade att det fanns all anledning att här utgå från jämställdhetslagens regler om de aktiva åtgärderna.

Det är mot bakgrund av detta som vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ska ställa krav på två plan. För det första ska det ställas krav som är generella och rör den enskilda verksamhetens organisation ur jämställdhetshänseende. För det andra ska det ställas specifika krav på respektive produkt och tjänst. Inom miljöområdet skiljer man på miljömärkning av produkter och miljöcertifiering av organisationer, verksamheternas ledningssystem.¹⁴ De krav som ska ställas på företagets organisation bör utgå från jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi menar att ett väl dokumenterat och utvärderat jämställdhetsarbete under en period av tre på varandra följande år bör utgöra det första kriteriet vid frivillig jämställdhetsmärkning.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan föreligger, såsom framgår ovan, endast vid arbetsplatser med minst tio anställda. Det betyder emellertid inte att arbetsplatser med färre än tio anställda inte får upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. "Tio anställda" ska i stället ses som en gräns för när skyldigheten inträder. Med andra ord har också arbetsgivare med färre än tio anställda rätt att upprätta en jämställdhetsplan och på så sätt uppfylla det första steget i en jämställdhetsmärkning av företaget. Här kommer jämställdhetsmärkningen också att kunna tjäna som hjälp vid det aktiva jämställdhetsarbete vid såväl stora som små verksamheter. På så sätt

¹⁴ I rapporten *Jämställdhetsmärkning Konsumentmakt för ett jämställt samhälle*, Ds 1998:49, beskrivs skillnaderna mellan miljömärkning och miljöcertifiering, Miljömärkning och konsumentmakt, Minna Gillberg, bilaga 1.

menar vi att också mindre verksamheter kommer att kunna konkurrera på lika villkor med större verksamheter, genom att använda sig av jämställdhetsmärkning som medel i konkurrensen om konsumenter och övriga intressenter på den fria marknaden.

Den nordiska ämbetsmannakommittén för jämställdhetsfrågor har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp med inriktning på frågor om frivillig jämställdhetsmärkning.

Vi kommer att utforma våra förslag på jämställdhetskriterier för produkter och tjänster i samråd med företrädare för berörda branschorganisationer. Men mot bakgrund av att vi ser det som synnerligen viktigt att de enskilda näringsidkarna som berörs av märkningen ges möjlighet att komma med synpunkter på systemets utformning, kommer de att bjudas in till en dialog med Utredningen. Utgångspunkten för de krav som ska ställas på de enskilda produkterna och tjänsterna kommer att tas från den nu genomförda kvalitativa studien om *näringsidkares syn på frivillig jämställdhetsmärkning* (kapitel 9).

I huvudbetänkandet kommer vi även att pröva möjligheten att införa ett *Internet-system för listning av produkter, tjänster och organisationer ur jämställdhetssynpunkt*.

Kommittédirektiv



Frivillig jämställdhetsmärkning av
produkter och tjänster

Dir.
1999:13

Beslut vid regeringssammanträde den 18 februari 1999.

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall bland annat mot bakgrund av den förstudie om jämställdhetsmärkning som presenterades hösten 1998:

* Bedöma konsumenternas och producenternas intresse för en frivillig jämställdhetsinformation/märkning (härefter betecknad jämställdhetsmärkning).

* Föreslå jämställdhetskriterier för minst två produktområden och två tjänsteområden.

* Redovisa på vilket sätt befintliga märknings- och certifieringssystem skulle kunna användas för jämställdhetsmärkning.

* Pröva om en frivillig jämställdhetsmärkning skulle innebära problem i förhållande till lagen (1992:1528) om offentlig upphandling (LOU), lagen (1994:615) om otillbörligt upphandlingsbeteende (LIU) samt marknadsföringslagen (1995:450) (MFL).

* Analysera om jämställdhetsmärkning överensstämmer med gällande handelsregler och Sveriges internationella åtaganden, avseende såväl EG-rätt som övrig internationell rätt.

* Undersöka möjligheten till nordisk samverkan kring jämställdhetsmärkning.

* Föreslå hur frivillig jämställdhetsmärkning praktiskt skulle kunna genomföras.

Bakgrund

Jämställdhet mellan kvinnor och män berör alla delar av samhället. Vi har i Sverige kommit långt när det gäller att skapa lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män, inte minst på det formella planet. I den svenska grundlagen finns inskrivet att lag eller annan skrift ej får innebära att någon missgynnas på grund av kön.

Sedan 1980 regleras jämställdhetsfrågor i arbetslivet i jämställdhetslagen som innehåller dels regler om diskrimineringsförbud och dels regler om arbetsgivares skyldigheter att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Alla arbetsgivare med minst tio anställda skall göra en årlig jämställdhetsplan. I planen skall arbetsgivaren ta upp de aktiva åtgärder för att främja jämställdhet på arbetsplatsen som han eller hon avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) skall se till att jämställdhetslagen efterlevs och kan vid tvist föra talan i Arbetsdomstolen när det gäller könsdiskriminering. Vidare kan JämO begära vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden om en arbetsgivare inte uppfyller lagens krav om att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsfrågorna återfinns också inom ramen för gällande lagstiftning på flera andra samhällsområden, bl.a. inom skolan, högskolan och socialförsäkringens område.

Förutom lagstiftning krävs ett aktivt utvecklingsarbete av nya arbetsformer och verktyg som leder till att målen för ett jämställt samhälle uppnås i praktiken. Ett verktyg som hittills inte prövats, varken i Sverige eller i något annat europeiskt land, är kvalitetsbedömning av produkter och tjänster ur ett könsperspektiv, i meningen att en funktionell anpassning av utbudet sker utifrån kvinnors och mäns behov och önskemål.

Kvalitetsbedömning ur ett könsperspektiv kan ses som ett led i arbetet med att olika förhållanden och villkor för kvinnor och män skall synliggöras och för varje fråga som rör individer skall jämställdhetsaspekterna beaktas.

En frivillig jämställdhetsmärkning som i första hand bör gälla varor och tjänster i den privata sektorn skulle kunna driva på utvecklingen mot ett jämställt samhälle genom att medvetna konsumenter väljer jämställdhetsmärkta produkter. Jämställdhetsmärkning skulle på så sätt också kunna bli en konkurrensfaktor för företag. Med märkning avses i

detta sammanhang inte enbart ett märke, utan det kan betyda information i mer generell bemärkelse.

Förstudie "Jämställdhetsmärkning – konsumentmakt för ett jämställt samhälle" (Ds 1998:49)

Hösten 1997 initierade dåvarande jämställdhetsminister Ulrica Messing en förstudie med syfte att analysera möjligheterna att införa en frivillig jämställdhetsmärkning i Sverige. Resultatet av förstudien blev en rekommendation om att inledningsvis införa ett system med frivillig jämställdhetsmärkning av företag och organisationer. En av utgångspunkterna för rekommendationen var att detta på sikt skulle leda till att företag och organisationer förändrar och jämställdhetsanpassar sina tjänster och produkter.

Förslaget i förstudien att jämställdhetsmärka företag och organisationer rör personalpolitiska frågor och s.k. ledningssystem. Det innebär att företagen måste bedriva ett medvetet arbete för att kvinnor och män skall få samma förutsättningar beträffande kompetensutveckling, lönefrågor, karriär och möjligheten att kombinera förvärvsarbete med familjeliv. Förslaget berör inte utformningen av produkter eller tjänster ur ett könsperspektiv utan det handlar om etik, hur relationerna mellan människor ser ut, både internt i det egna företaget och i förhållande till omvärlden, t.ex. leverantörer, kunder m.fl. För att företag och organisationer skall få märket måste de bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete som går utöver de krav som ställs i jämställdhetslagen.

Redan idag pågår pilotprojekt och forskning kring ledningssystem där jämställdhet ingår som en del i systemet.

Forskare vid rättssociologiska institutionen vid Lunds universitet har bland annat haft i uppdrag av Skolverket att utveckla kriterier för en miljömärkt skola där även jämställdhet tas med som ett av kriterierna. Institutionens forskning kring ledningssystem ingår också i ett av EU-kommissionen finansierat projekt.

Länsstyrelserna i Västra Götaland och Stockholms län är svenska deltagare i ett EU-projekt, tillsammans med deltagare från Irland, Nordirland, Skottland, Wales och Belgien. Projektet syftar bl.a. till utveckling av system för kvalitetssäkring av företags jämställdhetsarbete.

Regeringen har för avsikt att följa och stödja utvecklingsarbetet med jämställdhetskriterier i ledningssystem.

Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, den s.k. Kvinnomaktutredningen, lämnade i januari 1998 betänkandet *Ty makten är din...* (SOU 1998:6). Utredningen föreslog bl.a. att regeringen skulle ta initiativ till jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner i Sverige.

Utredningen konstaterade att människor kan utöva makt i olika roller, som medborgare, konsument, anställda, företagare eller som påtryckare via organisationer. Konsumentrollen identifieras som en allt viktigare maktposition i dagens samhälle. Enligt utredningen är det av värde för såväl kvinnor som män att kunna styra sina konsumtionsval även ur ett könsperspektiv, dvs hur väl produkter och tjänster tillgodoser respektive köns behov. För det enskilda företaget eller organisationen kan jämställdhetsmärkning utgöra en konkurrensfaktor. Förhoppningen är att märkning skall bli ett så starkt kommersiellt argument att företagen själva frivilligt tar initiativ till jämställdhetsmärkning.

Möjligheten att integrera jämställdhetskriterier i befintliga kvalitets-säkringssystem eller andra system som t.ex. ISO 9000 och möjligheten att styra med offentlig upphandling i stat och kommun bör också enligt utredningen undersökas. Om lagen om offentlig upphandling förbjuder detta bör lagen enligt utredaren skrivas om.

Betänkandet remitterades till ett antal statliga myndigheter, universitet, högskolor och privata organisationer. Remissvaren har sammanställts (*Ty makten är din...Ds 1998:59*). I den mån utredningens förslag kommenterades, var de flesta remissinstanserna positiva till någon form av jämställdhetsmärkning. Oavsett märkningens inriktning menade man att införandet av en eventuell jämställdhetsmärkning måste bygga på frivillighet. Några av dem som var tveksamma till märkning menade ändå att den skulle kunna bidra till att föra jämställdhetsarbetet framåt, genom att frågan förs upp på dagordningen synliggörs jämställdhetsarbetet ytterligare.

Övriga områden som aktualiseras i samband med utredningen

Områden som kommer att aktualiseras i samband med utredningen är bl.a. former för certifiering, lagen om offentlig upphandling, lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende samt marknadsföringslagen.

Former för certifiering

I samband med förberedelserna inför EES-avtalet fattade riksdagen ett principbeslut om att Sverige skulle tillämpa s.k. öppna system för teknisk provning och kontroll. Beslutet innebär att EU:s principer för teknisk provning och kontroll som regel skall tillämpas även inom nationellt reglerade områden. Principerna innebär att alla organ som kan visa att de är kompetenta skall ha rätt att i konkurrens erbjuda sina tjänster.

Kompetensbedömning och fortlöpande tillsyn skall ske genom att organen ackrediteras för uppgiften av Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (SWEDAC). Utarbetandet av kriterier och krav åtskiljs således från provningen och kontrollen. Författningstekniskt har principerna kommit till uttryck i lagen (1992:1119) om teknisk kontroll.

Lagen om offentlig upphandling

Lagen (1992:1528) om offentlig upphandling (LOU) kom till som en följd av att Sverige undertecknade EES-avtalet. I och med LOU har de regler som gäller för offentlig upphandling inom den inre marknaden införlivats i svensk rätt.

Den offentliga upphandlingen, för år 1994 uppskattas för hela EU-området till 6 500 miljarder kronor. Sett till bruttonationalprodukten för dessa länder motsvarar det 11,5 procent.

Den svenska offentliga upphandlingen värdesätts i förstudien till omkring 250 miljarder kronor per år eller 10 procent av vår totala bruttonationalprodukt.

Således uppgår den svenska offentliga upphandlingen till mycket stora belopp och det finns därmed möjligheter att påverka inriktningen på en stor marknad om upphandling kan ske ur ett könspektiv.

Lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende

Lagen (1994:615) om ingripande mot otillbörligt beteende avseende offentlig upphandling (LIU) är ett komplement till LOU och är tillämplig om en kommunal eller statlig aktör betar sig otillbörligt vid upphandlingen. Enligt lagen är detta ett beteende som bl.a. påtagligt diskriminerar ett företag i förhållande till ett annat företag eller till den verksamhet som den offentliga aktören själv bedriver.

Marknadsföringslagen

Marknadsföringslagen (1995:450) är tillämplig på all marknadsföring som sker i Sverige eller är riktad mot den svenska marknaden. Lagen

skärptes från och med den 1 januari 1996, vilket bl.a. innebär kraftigare sanktioner mot näringsidkare som bedriver lagstridig marknadsföring.

Behovet av en utredning

Enligt vad som tidigare framgått kan jämställdhetsmärkning utformas på olika sätt. Den kan dels gälla organisation och ledning av företag, dels utformning av produkter och tjänster. I förstudien har en analys genomförts av hur jämställdhetsmärkning av företag och organisationer kan organiseras och genomföras. Utredaren skall därför inrikta sitt arbete på att analysera möjligheterna att jämställdhetsmärka produkter och tjänster, dvs. att främja en funktionell utveckling som innebär att olika produkter och tjänster utformas med beaktande av ett köns-perspektiv.

Tanken bakom jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster är att en sådan märkning skall utvecklas genom konsumentmakt och företagens frivilliga märkning.

Många av dagens produkter är skapade utifrån normer som formats efter ett av könen, vilket kan innebära negativa konsekvenser för användare av det motsatta könet. Därför finns det ett behov av en produkt-utveckling som baseras på kunskap om respektive kön och dess olika krav och villkor.

En förutsättning för att märkningen av produkter och tjänster skall fungera är att konsumenten upplever den som trovärdig. Märknings-systemet måste då vara rimligt, enkelt och kommunicerbart. Det finns idag tecken på att konsumenterna har svårt att tillgodogöra sig och förstå den information som ges när det t.ex. gäller dagligvaror.

Uppdraget

Utredarens uppdrag är att, mot bakgrund av den förstudie som genomfördes 1997, förutsättningslöst utreda förutsättningarna för och möjligheterna att införa en frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Denna jämställdhetsmärkning syftar till att utveckla kvaliteten på produkter och tjänster på ett sådant sätt att könsaspekterna beaktas. En märkning skall visa att den aktuella produkten eller tjänsten har utformats så att den är anpassad till både kvinnors och mäns behov och önskemål eller genom att tillverkaren tillhandahåller produkt-varianter för båda könen.

Utredningen skall särskilt inriktas på följande:

Bedöma konsumenternas och producenternas intresse för jämställdhetsmärkning

Utredaren skall analysera och bedöma både konsumenternas och producenternas intresse för en frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. I detta sammanhang skall utredaren bl.a. beakta resultatet av utredningen om konsumentinformation om dagligvaror (dir. 1997:151).

Föreslå jämställdhetskriterier för produkter och tjänster

Utredaren skall utforma förslag till jämställdhetskriterier för minst två produktområden och två tjänsteområden.

Redovisa på vilket sätt befintliga märknings- och certifieringssystem skulle kunna användas för jämställdhetsmärkning

I dag finns det ett antal system för märkning inom olika områden, bl.a. miljö, ekologisk odling och rättvisa. Utredaren skall undersöka om jämställdhetskriterier för produkter och tjänster skulle kunna ingå i något av de befintliga märknings- och certifieringssystemen. Vidare skall utredaren analysera för- och nackdelar med de olika systemalternativen.

Undersöka om problem uppstår i förhållande till lagen om offentlig upphandling, lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende samt marknadsföringslagen.

Utredaren skall undersöka och analysera om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster är förenlig med de syften som ligger bakom lagen om offentlig upphandling och lagen om otillbörligt upphandlingsbeteende samt om problem kan uppstå i förhållande till marknadsföringslagen. Vid behov kan utredaren föreslå sådana förändringar som är möjliga och lämpliga.

Analysera om jämställdhetsmärkning överensstämmer med gällande handelsregler och Sveriges internationella åtaganden avseende såväl EG-rätt som övrig internationell rätt

Utredaren skall i samband med utredningen analysera och bedöma om frivillig jämställdhetsmärkning överensstämmer med gällande handels-

regler och Sveriges internationella åtaganden avseende såväl EG-rätten som övrig internationell rätt. Vidare skall utredaren redogöra för möjligheterna att driva frågorna på gemenskaps- och/eller internationell nivå.

Undersöka möjligheten till nordisk samverkan kring jämställdhetsmärkning

Utredaren skall undersöka möjligheter och eventuella hinder för en nordisk samverkan kring jämställdhetsmärkning. En utgångspunkt för detta arbete skulle kunna vara den nordiska samverkan kring miljömärkningssystemet Svanen.

Föreslå hur frivillig jämställdhetsmärkning praktiskt skulle kunna genomföras

Utredaren skall föreslå hur ett eventuellt införande av frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster praktiskt skulle kunna genomföras. Här skall t.ex. organisatoriska frågor och de olika aktörernas funktioner utredas.

Uppdragets genomförande och tidsplan

Utredaren skall bedriva sitt arbete i samråd med producenter och tjänsteleverantörer, Nämnden för offentlig upphandling, Sveriges offentliga inköpare, ackrediterings- och certifieringsorgan, Konsumentverket, Standardiseringen i Sverige och övriga intressenter.

Uppdraget skall redovisas senast den 31 december 2000.

(Näringsdepartementet)

Intervjuguide

Allmänt om certifiering/märkning av produkter och tjänster

- 1 Känner Du till några *former av certifieringar/märkningar* av produkter på marknaden?
 - a) Vad innebär de?
 - b) När används de?
 - c) Har Du någon gång funderat över att använda Dig av en produkt som har certifierats genom märkning (t.ex. miljömärkning: Svanen, EU-blomman)?
 - d) Varför/varför inte?

Allmänt om jämställdhet

- 2 Hur skulle Du vilja *definiera/förklara* ordet *jämställdhet*?
- 3 Vad *innebär* jämställdhet för Dig?
- 4 Är Du *intresserad* av frågor om jämställdhet? *Utveckla!*

Jämställdhet i arbetet

- 5 Har Du någon gång *arbetat* eller *kommit i kontakt* med frågor om *jämställdhet* i Ditt nuvarande/tidigare arbete?
- 6 Vad kan det finnas för orsaker till att Du *har/inte har* kommit i kontakt med frågor om jämställdhet i Ditt arbete?
- 7 Är Du *själv intresserad* av jämställdhetsfrågor och hur bedömer Du att intresset är för jämställdhetsfrågor hos er bland *personalen* och de *kunder* som Ni kommer i kontakt med? *Utveckla!*

Certifiering/märkning i arbetet

- 8 Skulle Du kunna tänka Dig att välja att samarbeta med ett företag om det var jämställdhetsmärkt? *Varför/varför inte?*
- 9 Skulle Du kunna tänka Dig att välja att samarbeta med ett företag om det hade erhållit något annat märke t.ex. miljömärke (EMAS och ISO 14001)?
- 10 Antag att Du skulle få i uppdrag att vikta olika faktorer för att ta ställning till om företaget skulle inleda/fortsätta ett samarbete med ett annat företag:
 - a) Vilka faktorer skulle Du beakta i första hand? *Förklara!*
 - b) Hur ställer Du Dig till att beakta jämställdhet vid viktning av olika faktorer? *Förklara!*

Om Du fick i uppdrag att komma med förslag på kriterier som bör ligga till grund för ett system med frivillig jämställdhetsmärkning, vilka faktorer skulle Du förorda?

Sammanfattning av konferensen Gränsöverskridande handel med perspektiv på jämfällldhetsmärkning den 28 september 2000

Sara Bylund

Den särskilda utredaren Eva Eriksson och huvudsekreteraren Eva Schömer inledde konferensen med en genomgång av det arbete utredningen hittills har avklarat och en beskrivning av det fortsatta utredningsuppdraget. De underströk syftet med konferensen: att inleda en dialog mellan konsumenter, producenter och investerare kring frågor om det är möjligt och om det finns anledning att införa ett system för frivillig jämfällldhetsmärkning av produkter och tjänster.

Jämfällldhetsmärkning – också en miljömärkning

Några reflexioner kring möjligheter och problem

Sven Thiberg från SIS Miljömärkning/Svanen berättade inledningsvis att han i sitt anförande kommer söka problematisera kring miljömärkningens teori och vardag för att kunna dra paralleller till jämfällldhetsmärkningens framtida utformning. Thiberg fastslår att han, trots sitt anförandes koncentrerings kring de problem som märkningssystem har att övervinna, besitter en tilltro till frivilliga och dynamiska märkningssystem i den svenska marknadsekonomi. Rubriken kan förstås ordagrant då jämfällldhetsmärkning är en miljömärkning, eftersom den karakteriserar och värderar relationer mellan människor och människors villkor, vilket ofta benämns just miljöer.

Thiberg beskriver de strategier miljömärkningen använt sig av och som visat sig fungera framgångsrikt. Vissa begrepp blir här centrala att använda för att strukturera en principiell och övergripande diskussion om märkning. Svanen använder tre begrepp när ett förslag till miljömärkning av en tjänst eller en produkt ska

värderas; *Relevans*, *Potential* och *Styrbarhet*. Relevans beskriver miljöproblemet och hur stort det är, Potential benämner den beräknade miljövinna som kan uppnås genom att förändra produkten eller tjänsten. Styrbarhet slutligen står för en bedömning av märkningen som styrinstrument med hänsyn till exempelvis marknadens struktur, hur aktörerna uppfattar problemet på marknaden samt märkningen jämfört med andra medel/metoder för att påverka produktens egenskaper.

Thiberg ser många paralleller mellan miljö- och jämställdhetsmärkning. Det går, menar han, att betrakta ojämställdhet som en miljöbelastning som uppkommer vid produktionen av tjänster eller produkter. Thiberg menar att Styrbarheten är i avgörande grad beroende av trovärdigheten, det gäller att skapa en övertygelse bland aktörerna om att jämställdhet är viktig och att det är viktigt att konsumera medvetet. Thiberg hävdar att trovärdighet måste erövrats och återerövrats. Detta är i enlighet med principen för ett frivilligt system. Frivilligheten gäller alla led från producenten till kunden. Thiberg väljer att ge en drastisk sammanfattning av strategin; det gäller att göra frivilligheten till ett positivt tvång. Ett annat nyckelord vid introduceringen av Svanen var dynamik, vilket innebär att ständigt öka kraven på verksamheten.

Thiberg understryker vikten av att kunna definiera och mäta ojämställdhet och jämställdhet. Det är viktigt att kriterier för jämställdhetsmärkning ger möjlighet att definiera de egenskaper hos tjänsten/produkten som skall påverkas. Det måste finnas alternativ och det måste gå att "mäta" både belastningen och effekten av förändringen på ett trovärdigt sätt.

Angående identifieringen av jämställdhetens Relevans så menar Thiberg att motsatsen bör identifieras, i detta fall ojämställda förhållanden mellan kvinnor och män, vilka varierar beroende på den aktuella politiska/kulturella kontexten. Thiberg föreslår en arbetsmodell som utgår från en tänkt potential, vilken ska stå i relation till ett urval av rimlig Relevans. Slutligen menar Thiberg att acceptans på marknaden kräver förankring, systemutvecklingen måste stå på två ben, dels det transparenta "intellektuella" arbetet och det lyhörda "förankringsarbetet".

Thiberg menar att attitydskapande, informerande redovisning av mål och medel är en nödvändighet. Verklighet versus upplevd effekt/uppföring är viktiga begrepp att analysera. Sammanfattningsvis hävdar Thiberg att det som krävs för att märkningen ska fungera är följande: Inledningsvis förstå ojämställda förhållanden mellan

kvinnor och män som ett problem och därefter vilja medverka till att problemet minskar. Slutligen krävs en övertygelse om att märkningen är relevant i minst tre avseenden: 1) Att märkningens definition av jämställdhet/ojämställdhet är rimlig, 2) att den tillämpas korrekt i licensieringen samt 3) att produkten uppfyller märkningens krav.

Jämställdhetsmärkning och vardagliga handlingar

Gertrud Åström, jämställdhetsforskare vid Stockholms universitet valde i sitt anförande att uppehålla sig vid vardagshandlingar och då i synnerhet konsumtion. Hon menar att vi kan använda de redan erkända strukturer som märkningssystem idag utgör till att även innefatta jämställdhetsmärkning för att enkelt kunna utföra en politisk handling genom vår konsumtion.

Kontentan blir här att påverka genom att agera vardagligt och utan att vara expert inom området. Märkningssystemet ger konsumenter rätten/möjligheten att agera i linje med den idé de har om ett framtida samhälle. Åström påvisar att för att vi ska kunna arbeta för det vi tror på krävs förutom en stark vilja ett system för att vi också ska ha en reell möjlighet att praktiskt och vardagligt kunna agera utifrån de värden vi tror på. Det som krävs är system som möjliggör vardagliga handlingar i enlighet med de värden vi står för, varav jämställdhetsmärkning kan vara ett system av flera, menar Åström.

Åström ställer frågan om vilka värden som ska bära det samhälle vi lever i. Märkningen kan fungera som en metod att bygga ett demokratiskt samhälle då vi följer principen för en demokratisk beslutandeordning. Att vi har kontroll över dagordningen och en upplyst förståelse.

Åström tar också upp den kritik hon mött hos människor inför olika jämställdhetsprojekt, att de hävdar att allmänheten inte är intresserad av dessa frågor, vilket hon bestämt avfärdar. Åström hänvisar till den debatt som tog sin början på 70-talet då jämställdhetsarbetet kom igång. Hon poängterar den stora betydelsen av att då våga benämna jämställdhet och därefter börja bygga upp institutioner, system och strukturer som gör det möjligt att agera i enlighet med de värden som vi vill att samhället ska bäras av. Åström menar att jämställdhetsmärkning här kan ses som en fortsättning av detta projekt.

De förändringar inom jämställdhet som har genomförts sedan 70-talet, menar Åström, är ett uttryck för att tillräckligt många av oss har tyckt att det har varit rimligt att förändra ojämställda förhållanden. Slutsatsen blir att de förändringar som sker i ett demokratiskt samhälle tycker de flesta av oss är rimliga. Här blir det viktigt att förstärka det vi anser som rimligt, vilket utredningsgruppen för frivillig jämställdhetsmärkning måste göra, för att nå en större tilltro inför märkningssystemet hos både producenter och konsumenter.

Kan jämställdhet bidra till ökad lönsamhet?

Anna Hallgren från NUTEK valde att omformulera sitt anförandes rubricering till: *Är jämställdhetsmärkning en bra affärsidé?* Hallgren gör detta med syfte att söka se jämställdhet som något större än enbart lönsamhet räknad i kronor och ören, dvs. jämställdhet är mycket mer än det konkret mätbara. Jämställdhet, menar Hallgren, handlar inte bara om antal kvinnor och män bland de anställda eller könsfördelning i ledningsgrupper, utan främst om det inbördes förhållandet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen, vilka attityder som cirkulerar samt vilken norm som råder.

Hallgren menar att ett företag idag måste skapa bilder – signalvärden – för att locka kunder, personal och investerare till sig. Profilering av varumärken har stor betydelse och signalerar ofta värderingar och ställningstaganden. Hallgren anser att jämställdhetsmärkning är en bra affärsidé dels för det signalvärde märket kan komma att få, dels för att i moderna arbetsorganisationer ligger åtgärder för ökad jämställdhet inbakade i arbetssättet. Märket signalerar att företaget eller arbetsgivaren är ansvarstagande och har vissa etiska värderingar och därmed kan konkurrera om kunder, kompetent personal och investerare.

Hallgren menar också att i en mer jämställd hållning gentemot sina medarbetare ligger en lönsamhet i kronor och ören. Detta eftersom vars och ens kompetens tas till vara på bästa sätt, vilket gör att kreativa, engagerade och sunt ifrågasättande människor får större utrymme för sin kompetens på en arbetsplats med aktivt jämställdhetsarbete.

NUTEK:s studie *Jämställdhet och Lönsamhet* söker kvantifiera begreppet jämställdhet och sedan koppla ihop det med olika mått/indikatorer på lönsamhet i företag. Hallgren menar att orsaken till valet av kvantitativ metod i studien är den norm som säger att det

som mäts, det blir utfört, det som mäts, det räknas. Hallgren poängterar att jämställdhet inte egentligen låter sig kvantifieras då det handlar om normer, värderingar och förhållanden mellan kvinnor och män men att NUTEK ändå valde att undersöka jämställdhet genom statistik för att söka konkretisera frågan.

Studien resulterade i slutsatsen att en mer jämställd hållning är lönsam. I studien deltog 14 000 företag i den privata sektorn, varav alla företag med fler än 50 anställda deltog, vilket utgör cirka hälften av företagen i undersökningen samt ett slumpmässigt urval av mindre företag. Med syfte att synliggöra företagsledningens inställning till kvinnor och män, samt vilka normer som råder på företaget användes följande indikatorer i undersökningen: *Representation*, *Befordran* samt *VAB-dagar*. Dessa indikatorer applicerades senare i en modell där lönsamhet i företaget beräknades och då mätt på produktivitet och lönsamhet på kort och lång sikt tillämpats.

Den första indikatorn Representation menar Hallgren är en nyckelfråga vad beträffar förbättring av jämställdhet. I studien har både vertikal och horisontell representation undersökts. Utgångspunkten tas i den reella arbetsituationen och därmed krävs inte att 50 procent av företagets ingenjörer ska vara kvinnor då antalet utexaminerade kvinnliga ingenjörer endast utgör cirka 15 procent. Dock kan Hallgren se en brist i undersökningen då vi inte har vetskap om hur många som är utbildade för sitt arbete och hur många som arbetar med annat än vad de är utbildade till. Resultaten visar att kvinnor och män, givet deras utbildningsbakgrund, är relativt väl fördelade bland de anställda i företagen. Framst gäller detta storstadsregioner, i stora företag och i den kunskapsintensiva tjänstesektorn.

Den andra indikatorn, Befordran, undersöker hur kvinnor och män är spridda i företagets inkomststruktur på ett representativt sätt. Detta har undersökts med hjälp av lönenivåer för att visa hur befattningsstrukturen ser ut i företaget. Resultaten visar att kvinnor är kraftigt underrepresenterade i toppen, främst i storstadsregioner, i stora företag och i den kunskapsintensiva tjänstesektorn, dvs. på arbetsplatser där det finns många kvinnor.

Den tredje indikatorn, VAB-dagar, är tänkt att fånga realia, dvs. vilket utrymme kvinnliga och manliga normer och värderingar får. Här har de utgått från hypotesen att företag där föräldraledigheten är förhållandevis jämn mellan kvinnor och män också indikerar att ett mer jämställt klimat råder än i företag med en snedfördelning av uttagna VAB-dagar. I realiteten visade sig uttaget av VAB-dagar vara

mycket ojämnt fördelat mellan könen. Männens uttag av VAB-dagar låg konstant kring 3,4 dagar per år. Kvinnor tycks däremot anpassa sitt uttag till bransch och företagsstorlek. I företag med mer jämn fördelning mellan könen av antalet uttagna VAB-dagar visar det sig att det då är kvinnorna som tagit ut färre antal dagar än kvinnor i genomsnitt.

Hallgren avslutar sitt anförande med att diskutera varför det är lönsamt med en mer jämställd hållning. Forskning har visat att arbetets utformning och sammanhang är det som har störst betydelse för individens arbetsmotivation. I en modern arbetsorganisation där personalen har möjlighet till flexibla arbetstider och möjlighet att påverka planeringen av sin arbetsvecka ökar motivationen, vilket i förlängningen också ökar lönsamheten. En arbetsplats som arbetar för ökad jämställdhet ger därmed möjlighet till ett optimalt resursutnyttjande av personalen. Med det menar Hallgren att vid tjänstetillsättningar, såväl nyrekrytering som befordran, bör rekryteringsunderlaget breddas till att omfatta både kvinnor och män för att få fram bästa kandidaten till tjänsten. Om medvetenheten om hur den totala kompetensen ser ut på företaget och vilka utvecklingsmöjligheter det finns och en bild skapas av hur det bör se ut, ökar lönsamheten på sikt i och med att rätt person hamnar på rätt plats och jämställdheten ökar.

Hallgren nämner också synergieffekter, vilket betyder förmåga att se gamla problem med nya ögon och då förhoppningsvis hitta nya och bättre lösningar. Detta kan göras genom att sätta samman grupper så att kreativitet frigörs och tas till vara, vilket sker när människor med olika bakgrunder och erfarenheter sammanförs. Då finns större förutsättningar att se en mångfald av möjligheter i ett problem eller i en viss situation i stället för enbart standardlösningar. Detta ger också större ekonomisk lönsamhet.

Genus och jämställdhet på framtidens arbetsmarknad

Sara Bylund, studerande vid Malmö högskola, talade under rubriken *Genus och jämställdhet på framtidens arbetsmarknad*. Inledningsvis betonades begreppstydlighet vad gäller genus och jämställdhet, vikten av att ha en gemensam förståelse av begreppen för att undvika missförstånd.

Genus kan ses som könstypiska sociala roller, egenskaper och beteenden vilket dock inte betyder att det vi benämner kvinnligt och manligt är biologiskt betingat. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Bylund ser två parallellt pågående debatter idag: dels den inom den (genus)vetenskapliga/feministiska debatten, dels den parlamentariska kring jämställdhet. Den förstnämnda koncentreras kring förståelsen av orsaker och synliggörandet av kön som orsak till orättvisa förhållanden mellan kvinnor och män där också könsmaktordningen/patriarkatet problematiseras.

Jämställdhetsdebatten uppfattar Bylund snarare fokuserad kring effekterna av just könsmaktordningen där mannen är norm för mänskligheten och kvinnan underordnad, vilket konkret resulterar i en vertikalt och horisontellt könssegregerad arbetsmarknad: kvinnor och män konkurrerar därmed inte på samma villkor. Bylunds förhoppning inför framtidens arbetsmarknadssituation är att den genusvetenskapliga debatten kring orsakerna till kvinnors och mäns olika möjligheter på arbetsmarknaden kan integreras i den nuvarande jämställdhetsdebatten som främst fokuserar på att minimera de konkreta orättvisa förhållandena.

Bylund efterlyser en offentlig debatt om just orsakerna till att män i vårt samhälle är privilegierade enbart i egenskap av sitt kön. Det finns en uppenbar risk att biologiska könsskillnader kan legitimera kvinnors sämre ställning om vi inte problematiserar kring sociala konstruktioner av könsens betydelse, menar Bylund. Här poängteras att Sverige inte är ett jämställt land, kvinnor och män behandlas och beskrivs fortfarande på mycket skilda sätt, vilket medför att sysslor, platser och egenskaper är könsmärkta vilket legitimerar en arbetsmarknad där mannen är privilegierad. Bylund knyter här an till sina genusvetenskapliga studier, vilka fokuserar kring att ge sociala i stället för biologiska förklaringar till exempelvis varför kvinnor och män rör sig inom olika sfärer. Hennes övertygelse är att könsskillnader skapas av människor genom samhälleliga processer och därmed är föränderliga över tid, vilket innebär att de också är påverkbara genom exempelvis en offentlig diskussion kring hur vi som konsumenter kan bidra till ökad jämställdhet, som då jämställdhetsmärkningen ger underlag för.

Bylund avslutar sitt anförande med förhoppning och tilltro till att jämställdhetsmärkning, som en metod/redskap i strävan efter ett jämställt samhälle, kan komma att fungera som en förenande länk mellan vetenskap och näringsliv/politik där både orsaker till köns-

hierarkin och verkan av densamma kan komma få utrymme. Bylund hävdar dock att jämställdhetsmärkning måste ses i ett sammanhang där parallella feministiska/jämställdhetssträvande projekt ska bedrivas inom flera sfärer, med syfte att i grunden förändra den könsmaktsordning som idag tyvärr fortfarande är en realitet.

Tankar om jämställdhetsmärkning

Bengt Westerberg, bl.a. ordförande för Arbetslivsinstitutets forskningsprogram "Kön och arbete", inledde med att delge att han i grunden är positiv till idén att vi som konsumenterna ska kunna bidra till ett mer jämställt samhälle, men att han har en del tvivel kring hur ett av alla accepterat system för detta i praktiken ska kunna utformas. Westerberg utgår i sin reflektion kring jämställdhetsmärkning från den rapport, *Jämställdhetsmärkning – konsumentmakt för ett jämställt samhälle* (Ds 1998:49) som Arbetsmarknadsdepartementet genom Eva Amundsdotter gett ut och som är den skrift som nu föreligger som utgångspunkt för det fortsatta utredningsarbetet.

I den rapporten framgår att jämställdhetsaspekten antingen kan gälla den organisation som levererar produkter och tjänster till konsumenterna *eller* de produkter eller tjänster som levereras till kunderna. Westerberg menar att det bland det sistnämnda visst finns producenter som misslyckats eller avstått från att anpassa produkter eller tjänster till kvinnor och män men att det i de flesta fall inte handlar om kvinnor och män som grupp utan om de individuella skillnader som finns inom könen. Westerberg trycker här på den konsumentmakt som redan nu tillämpas när vi konsumerar produkter som passar lika individuella behov.

På tjänstesidan kan det vara mer komplicerat menar Westerberg, eftersom det har varit svårt att finna exempel på diskriminering. Ett exempel är dock att kvinnor vårdas enligt manlig norm, men också exempel på motsatsen. Ett annat påstående är bankers utlåning, att kvinnor tycks få avslag då de vill låna mindre summor än män. Westerberg föreslår här prövning med hjälp av blindtest, där könet på kunden som söker lån döljs alternativt att ansökningar bedöms försedda med olika namn. Westerberg framhåller dock att det centrala med jämställdhetsmärkningen måste vara att främst ta fasta på hur jämställd organisationen som levererar produkterna är.

Westerberg ställer sig kritisk till kriteriefrågan angående märkning av arbetsplatser då rapporten främst inriktat sig på själva jämställd-

hetsarbetet och inte på resultatet. Westerberg föreslår jämställdhetsledningssystemet med miljöledningssystem som förebild, där ett antal kontrollpunkter utgör de garantier som utfärdas om slutproduktens samlade miljöeffekter. Det är inte helt okomplicerat menar Westerberg att dra paralleller till jämställdhetsarbetet, då jämställdhet inte är lika lätt att kvantifiera. Dock finns ett antal kategorier att utgå från: löner, chefer och anställda. Andra indikatorer som kan vara relevanta att studera kan vara att se hur jämställdhetsplanen för att motverka skillnader fungerar, jämställda utvecklingsmöjligheter och förekomsten av blandade arbetslag och grupper. Andra komponenter inom ett företag eller organisation att studera kan vara att se om föräldraledighet uppmuntras, vilket å andra sidan kan vara svårt att definiera, undersöka åtgärder mot sexuella trakasserier, kompetensutveckling i jämställdhet samt klara och mätbara mål för jämställdhetsarbetet samt jämställdhetsplanen i stort.

Westerberg reflekterar därefter kring svårigheter vid utformningen av tydliga mätbara kriterier för jämställdhetsmärkning. Det finns skillnader mellan jämställdhetsarbete, process och resultat. Westerberg återkommer till rapporten, som han menar är alltför koncentrerad kring processen vid kriterieutformning, han hävdar att en process i sig inte kan leda till ett resultat. Westerberg exemplifierar med ett tankeexperiment: konsekvenserna av kriterieutformningen mellan två företag. Det ena har inte arbetat för jämställdhet överhuvudtaget men har under ett år förbättrats och kan därmed erhålla ett jämställdhetsmärke, medan ett mer jämställt företag som under ett år av olika anledningar blir mindre benäget att motarbeta skillnader förlorar sitt jämställdhetsmärke.

Westerberg diskuterar också huruvida kraven för att erhålla märket ska vara relativa eller absoluta, vilket resulterar i en ståndpunkt där han hellre ser absoluta krav för att undvika godtycklighet. Slutligen framhåller Westerberg vikten av att märkningen är väl förankrad hos både producenter och konsumenter. Westerberg menar att systemet för kriterier och rankning inte behöver vara lättförståeligt i den meningen att vi alla ska förstå allting. Miljökontrollen är ett exempel, där förstår vi inte heller alla detaljer. Däremot är det viktigt att producenter känner acceptans inför mätningar för att det ska bli trovärdigt hos konsumenterna.

Deltagarförteckning vid konferensen Gränsöverskridande handel med perspektiv på jämförbarhetsmärkning den 28 september 2000

Eva	Amundsdotter	LO
Malin	Andersson	Länsstyrelsen i Stockholms län
Sofia	Arkelsten	Svensk Handel
Angela	Beausang	ROKS
Annika	Berg	Arbetslivsinstitutet
Ingolf	Berg	Näringsdepartementet
Kristin	Bergersen	Kompetansesenter for likestilling, Oslo
Agneta	Berglin	TCO-tidningen
Inga-Lena	Berm	Lunds Kommun
Janet	Blank	Stockholms universitet
Maria	Bohm	Kommerskollegium
Birgitta	Carlsson	Förbundet Djurens Rätt
Ulrika	Dackeby	Finansdepartementet
Eva	Debels	Konsumentverket
Jan	Demuth	Stockholm
Kerstin	Ehlin	Stockholm
Marie	Ericsson	Ungdomsstyrelsen
Ulf	Esbro	Näringsdepartementet
Maritha	Flink	Länsarbetsnämnden i Stockholms län
Ragnar	Forsén	Svenska Journalistförbundet
Gyrit	Fröhlén	LRF
Fredrik	Gabrielson	Svenska ESF-rådet
Gret-Lis	Grönlund	ST
Marie Thérèse	Gyllhede	Civilekonomerna
Päivi	Gäng	Rica City Hotel Kungsgatan
UllaBritt	Hagström	Kristdemokratiska Kvinnoförbundet
Kristina	Hermansson	Lunds Kommun
Lena	Hokfelt	Regeringskansliet/Förvaltningsavd.
Agneta	Holmberg	Nordbanken AB
Olle	Ingemarsson	Kooperativa Förbundet
Christian	Isaksson	Gender Mainstreaming Consultant

Lena Maud	Jagers Jansson	Regionstyrelsen Vänersborg LO
Gildi	Kajbrink	Nordbanken AB
Elisabeth Anders June Roger Simone Eva	Leitner Lidbeck Lindahl Linde Lindsten Lisper	Internationella Kvinnoförbundet Nordbanken AB Jämit Arbetsförmedlingen Hudiksvall Länsstyrelsen Västra Götaland Nacka Kommun
Annica Kristina Eva-Charlott	Magnusson Molin-Hansson Munkenberg	Vårdförbundet Svenska ESF-rådet i Skåne Högskolan Trollhättan/Uddevalla
Anna Carola Kerstin Christina Marie-Louise	Nilsson Nordbäck Norén Norlin Mistander Norrgård	Riksförbundet Hem och Samhälle Länsarbetsnämnden Gävle Sparbanken Finn Landstingsförbundet Svenska ESF-rådet
Laila	Olsson	Landstinget Kalmar
Anneli Mats O.	Petrini Pettersson	Astra Zeneca Landstinget Jönköpings län
Inger Ann-Katrine	Rosendahl Roth	Borlänge Kommun E(uro) Quality-Jämställdhetskonsult
Mette Tina Gunnel Eberhard Amanda Kent Marianne	Seneca Nielsen Sjöberg Sjöstedt Karlsson Stüber Svensson Svärd Söderberg	Ligestillingsafdelingen, Köpenhamn Stockholm Länsstyrelsen i Stockholms län JämO Länsstyrelsen i Stockholms län Sundbybergs stad Riksidrottsförbundet
Britt-Marie Anita	Thulestedt Trogen	TCO SAF
Anna Bekir	Ulveson Uzunel	Stockholms läns landsting Vänsterpartiet
Anita Anneli Carina Lillemor Elsmarie Katarina Hans	Walther Wennström Westberg-Löfgren Westerberg Widegård Widholm Wretling	Gävle kommun Uppsala universitet Länsarbetsnämnden Gävle Stockholms universitet Svenska ESF-rådet i Skåne Arbetsförmedlingen Hudiksvall City Hotels Holding AB

Åke	Åredal	SkyCab AB
Torbjörn	Öhrnell	Grafiska Fackförbundet

Talare

Sara	Bylund	Malmö högskola
Anna	Hallgren	NUTEK
Sven	Thiberg	SIS Miljömärkning/Svanen
Bengt	Westerberg	Arbetslivsinstitutets forskningsprogram "Kön och arbete"
Gertrud	Åström	Stockholms universitet

FRIJA

Eva	Eriksson	särskild utredare
Eva	Schömer	huvudsekreterare
Kerstin	Sjeldrup	bitr. sekreterare