

# Regeringens skrivelse

## 1999/2000:24

Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet

Skr.  
1999/2000:24

---

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 28 oktober 1999

*Göran Persson*

*Margareta Winberg*  
(Näringsdepartementet)

### Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I skrivelsen lämnar regeringen en redovisning av hur jämställdhetspolitiken har utvecklats sedan år 1996 då den förra regeringsskrivelsen lades fram (skr. 1996/97:41). Regeringen redovisar också huvuddragen i den fortsatta inriktningen av jämställdhetspolitiken. Vidare ges en beskrivning av Sveriges deltagande i det internationella samarbetet på jämställdhetsområdet.

I	INLEDNING.....	5
1	Förord.....	5
2	Sammanfattning.....	6
3	Arbetsformer i jämställdhetsarbetet.....	8
II	UTVECKLINGEN INOM VISSA OMRÅDEN.....	12
1	Makt och inflytande.....	12
1.1	Könsfördelning i beslutande organ.....	12
1.2	Kvinnor och män i ledande ställning.....	14
2	Makt och ekonomi.....	17
2.1	Inledning.....	17
2.2	Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.....	18
2.3	Fortsatt arbete.....	21
3	Män och jämställdhet.....	21
3.1	Inledning.....	21
3.2	Pappor och föräldraledighet.....	21
3.3	Åtgärder för att öka pappaledigheten.....	22
3.4	Gemensam vårdnad.....	23
3.5	Män och våld.....	24
3.6	Forskning om män.....	25
3.7	Fortsatt arbete.....	25
3.8	Internationellt arbete.....	26
4	Kvinnofrid.....	26
4.1	Inledning.....	26
4.2	Ny och skärpt lagstiftning m.m.....	27
4.3	Andra åtgärder.....	29
4.4	Övrigt pågående arbete.....	33
4.5	Fortsatt arbete.....	34
5	Jämställdhetslagen och JämO.....	35
5.1	Jämställdhetslagen.....	35
5.2	Jämställdhetsombudsmannen (JämO).....	36
6	Löneskillnader på grund av kön.....	39
6.1	Löneskillnader – översikt.....	39
6.2	Lönesättning inom det statliga området.....	40
6.3	Åtgärder.....	40
6.4	Fortsatt arbete.....	42
7	Arbetsmarknads- och arbetslivspolitik.....	42
7.1	Arbetsmarknadsfrågor.....	42
7.2	Europeiska socialfonden.....	45
7.3	Arbetslivsfrågor.....	47
7.4	IT-frågor.....	49

8	Näringspolitik.....	50	Skr. 1999/2000:24
8.1	Inledning .....	50	
8.2	Särskilda insatser för att öka kvinnors företagande.....	50	
8.3	Regional näringspolitik .....	52	
8.4	Fortsatt arbete.....	52	
9	Regionalpolitik .....	53	
9.1	Inledning .....	53	
9.2	Kvoteringsregeln för regionalpolitiskt företagsstöd .....	53	
9.3	Regional projektverksamhet.....	54	
9.4	Resurscentra.....	54	
9.5	Länsexperter för jämställdhet.....	55	
10	Kommunala frågor.....	56	
10.1	JämKom-projektet.....	56	
10.2	Det kommunala statsbidrags- och utjämningsystemet.....	56	
10.3	Fortsatt arbete.....	58	
11	Transportpolitik .....	58	
12	Utbildningspolitik.....	59	
12.1	Förskolan, förskoleklassen, det obligatoriska skolväsendet och gymnasieskolan.....	59	
12.2	Allmän förskola och maxtaxa .....	60	
12.3	Vuxenutbildningen.....	61	
12.4	Högre utbildning och forskning .....	62	
12.5	Könsfördelningen inom högskolans lärarkår .....	62	
12.6	Män inom barnomsorg och skola.....	63	
12.7	Könsbundna studieval .....	64	
12.8	Undervisning med genusperspektiv .....	65	
12.9	Forskning .....	66	
13	Socialpolitik.....	67	
13.1	Inledning .....	67	
13.2	Socialförsäkringssystemet .....	69	
13.3	Socialbidrag .....	72	
13.4	Hälsa .....	73	
13.5	Äldreomsorg .....	74	
13.6	Personer med funktionshinder.....	75	
14	Jämställdhet inom jordbruksområdet.....	78	
15	Kulturpolitik .....	78	
16	Ungdomspolitik .....	80	
17	Idrottspolitik .....	81	
18	Storstadspolitik .....	82	
19	Integrationspolitik.....	83	
20	Migrationspolitik .....	84	
20.1	Anknytningsärenden och våld mot kvinnor.....	84	
20.2	Mottagande av asylsökande kvinnor från Kosovo .....	85	
21	Jämställdhet inom försvaret.....	86	

21.1	Det militära försvaret .....	86	Skr. 1999/2000:24
21.2	Freds räddningstjänsten.....	87	
III	DET INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSARBETET.....	87	
1	Europeiska Unionen (EU) .....	88	
1.1	Samarbete i Ministerrådet .....	88	
1.2	Kommissionens jämställdhetsarbete .....	90	
1.3	Jämställdhetsfrågor inom EU:s ramprogram för forskning och teknisk utveckling.....	91	
1.4	EU-arbetet för lika lön .....	92	
1.5	Våld mot kvinnor och människohandel .....	92	
1.6	Jämställdhet i EU:s utvecklingssamarbete .....	93	
1.7	Prioriteringar framöver.....	94	
1.8	Förberedelser inför Sveriges ordförandeskap i EU:s ministerråd våren 2001 .....	94	
2	Det nordiska jämställdhetssamarbetet.....	95	
2.1	Nordiskt-baltiskt samarbete.....	96	
3	Europarådet.....	96	
4	Internationella arbetsorganisationen (ILO).....	97	
5	Förenta Nationerna (FN) .....	97	
5.1	FN:s kvinnokommission .....	97	
5.2	Mänskliga rättigheter, FN:s konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor .....	98	
5.3	Genomförandet av åtagandena vid FN:s kvinnokonferens .....	99	
6	Jämställdhet i utvecklingssamarbetet.....	99	
6.1	Multilateralt utvecklingssamarbete .....	100	
6.2	Bilateralt utvecklingssamarbete .....	101	
	Bilaga 1 Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män .	101	
	Bilaga 2 Könsfördelningen i statliga bolagsstyrelser .....	109	
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 28 oktober 1999 .....	117	

## 1 Förord

Jämställdhet är i Sverige ett prioriterat område. Det gäller för Sveriges regering vars hela arbete skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Även politiska partier och organisationer i Sverige arbetar mycket aktivt med jämställdhetsfrågor. Denna prioritering har givit resultat, och på tröskeln till ett nytt millennium finns det därför anledning att fästa på pränt hur långt vi kommit i Sverige i detta arbete.

Jämställdhet handlar om rättvisa och fördelning av ekonomisk och politisk makt. Det handlar om demokrati, om att värdera kvinnor och män lika. Det handlar om att bryta den samhällsstruktur som fortfarande råder och som varje dag säger oss att:

- män är norm och kvinnor är undantag
- män är överordnade och kvinnor är underordnade
- män har stor makt, kvinnor liten.

Överallt i vår vardag möter kvinnor denna struktur. Det kan handla om löner, om möjlighet att få ett heltidsjobb, om karriär, om hemarbete och ansvar för barn, om möjlighet att få lån när man har en affärsidé, om misshandel och i dess grövsta form kvinnor som dödas av män som står dem nära.

Strukturen är synlig och osynlig. Inte sällan bidrar både kvinnor och män till att upprätthålla den.

Detta ger anledning att ställa frågan om vad som skulle ske om denna rådande samhällsstruktur raserades. Hur skulle samhället se ut? Vilka andra prioriteringar skulle ske? Vilka andra politiska frågor skulle hamna på dagordningen när makten inom alla livets områden skulle fördelas jämnt mellan kvinnor och män?

Detta annorlunda samhälle ter sig skrämmande för en del. Många män är rädda för att bara ge ifrån sig det de anser sig äga, utan att få något i stället. Många kvinnor vill inte släppa greppet om hem och barn.

Det ankommer därför på oss alla som vill se en annan samhällsutveckling att beskriva vinsterna för såväl kvinnorna, männen som för barnen.

Hur kan männens roll förändras? Hur kan de sidor som de alltid tvingats hålla tillbaka, utvecklas? Blir inte livet i själva verket bättre och får en ny dimension om de utvecklar sin relation till sina barn? Kanske utför de sina jobb på ett annat vis efter en delad föräldradighet? Är lycka egentligen att vara den starke, den som bestämmer, tjänar pengar och arbetar jämt?

Hur tas kvinnors kompetens tillvara? Är det inte ett slöseri att halva begåvningsresursen inte används fullt ut? Vore det inte utvecklande för kvinnorollen att i lika mått som männen ta ansvar för samhällets utveckling och för familjens försörjning? Behöver inte kvinnor/mammor ett eget livsrum, en plats där de får vara sig själva, ensamma eller tillsammans med den de själva vill – utan små eller stora barn?

Skulle våra barn bli tryggare, utvecklas annorlunda om de fick en starkare relation till sina pappor? Behöver barn i själva verket många vuxenkontakter för att förbereda sig för det komplicerade vuxenlivet? Mår inte barn i själva verket bra av att se sina mammors och pappors engagemang sträcka sig vidare än till familjen? Uppskattar barn att mammor och pappor i lika stor del tar ansvar för familjens försörjning?

Frågorna är många, svaren inte givna. Men vi bör söka svaren, ty osäkerhet och rädsla är ingen bra grund för förändring. Samtidigt kan vi inte finna svaren någon annanstans. Vi kan inte peka på något annat land och säga:

- Se där, så blir det.

Något sådant annat land finns nämligen inte. Därför måste vi själva våga formulera svaren.

Vi har i Sverige kommit långt i en internationell jämförelse, ja faktiskt längst i världen. Vi delar gärna med oss av våra erfarenheter, vi exporterar gärna vår svenska modell för jämställdhet. Men denna vår första plats får inte förleda oss att tro att vi är färdiga. Ännu återstår mycket att göra på en mängd områden.

Denna skrivelse ger en bra bild av vad som åstadkommit, var vi står. Men den är också en uppmaning att gå vidare. Att besvara de återstående frågorna. Att utveckla den metod, mainstreaming, som antogs i Peking år 1995, men också fortsätta med särskilda insatser för kvinnor och män som fortfarande behövs.

Vi har alla ett ansvar för att jämställdheten går framåt. Alla ministrar, alla riksdagsledamöter liksom Sveriges medborgare i övrigt måste känna sig som Sveriges jämställdhetsministrar.

## 2 Sammanfattning

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar ifråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

I denna skrivelse redovisas vilka framsteg som gjorts i förhållande till de uppsatta målen. Redovisningen bygger på underlag som lämnats från respektive departement.

Framsteg har gjorts när det gäller att uppnå de uppsatta målen för jämställdhetspolitiken. Sverige har fortfarande en världsledande ställning när det gäller kvinnors representation i politiska beslutande organ med mer än hälften kvinnor i regeringen, 43 procent kvinnor i riksdagen, 48 procent i landstingsfullmäktige och 41 procent i kommunfullmäktige. Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män har synliggjorts genom Kvinnomaktutredningens arbete som gett ökad kunskap om kvinnors och

mäns skilda villkor i vårt samhälle. Denna kunskap har lett till att åtgärder nu vidtas på många områden för att motverka rådande ojämställdhet.

Kvinnors ställning på arbetsmarknaden har ytterligare befästs och deras inkomster och lönearbetstid har närmat sig männens. Kvinnornas andel i arbetskraften är nästan lika hög som männens medan arbetslöshetstalen är lägre för kvinnor än för män. Arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden och de könsbundna utbildningsvalen liksom insatser för att stimulera kvinnors företagande är områden som prioriteras men där resultat kan uppnås först på lång sikt.

Kvinnor har i genomsnitt längre utbildning än män. De könsbundna studievalen består även om vissa positiva förändringar skett när det gäller andelen kvinnor inom naturvetenskaplig utbildning. Inom den högre utbildningen har viktiga initiativ tagits både för att nå en jämnare fördelning av kvinnor och män inom lärarkåren och för att stärka genusforskningen.

Genom propositionen Kvinnofrid (prop. 1997/98:55) har en mängd åtgärder vidtagits för att motverka det könsspecifika våldet mot kvinnor. Propositionen ledde också till förbud mot köp av sexuella tjänster. Dessa åtgärder har varit föremål för ett ovanligt stort internationellt intresse.

Möjligheterna att kombinera förvärsarbete med föräldraskap för både kvinnor och män har förbättrats. Allt fler män tar nu ett större praktiskt ansvar för hem och barn. Det betyder att förutsättningarna ökar för kvinnor att etablera sig och utvecklas i arbetslivet och för män att etablera sig i familjelivet. Det har skett en successiv förändring av fördelningen av det obetalda arbetet mellan kvinnor och män.

Som framgår av redovisningen i det följande pågår ett metodutvecklings- och analysarbete inom de flesta politikområden som ökar både medvetenhet och kunskap om skillnader i flickors och pojkars, kvinnors och mäns olika villkor i vårt samhälle. Det har bidragit till nya förslag och åtgärder som på sikt kan leda till målet ett jämställt samhälle.

Trots många framsteg återstår mycket att göra inom alla politikområden innan de uppsatta jämställdhetsmålen har nåtts. Åtgärder för att få bort löneskillnader på grund av kön kommer att vidtas. En proposition om vissa ändringar i jämställdhetslagen kommer att lämnas under våren 2000. Det arbete som påbörjats för att motverka våld mot kvinnor kommer att följas noga för att snabbt uppmärksamma behov av ytterligare åtgärder från regeringens sida.

För att öka möjligheterna för både kvinnor och män att kombinera förvärsarbete och föräldraskap kommer fortsatt stöd att ges för att underlätta för män att ta praktiskt ansvar för hem och barn. Fortsatta ansträngningar kommer att göras för att lyfta fram männens roll i jämställdhetsarbetet.

Arbetet med att utveckla metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden kommer att intensifieras.

Ökade satsningar på information och opinionsbildning kring aktuella jämställdhetsfrågor kommer att göras.

När det gäller det internationella jämställdhetsarbetet har mycket gjorts sedan FN:s kvinnokonferens i Peking år 1995. Men det kommer också att krävas stora insatser de närmaste åren. Det handlar i första hand om

förberedelser inför och arbetet under Sveriges ordförandeskap i EU under våren 2001. Det gäller också FN:s högnivåmöte om uppföljning av Pekingkonferensen i juni 2000. Skr. 1999/2000:24

### 3 Arbetsformer i jämställdhetsarbetet

I arbetet med att stärka och påskynda förändringar i samhället för att undanröja brister i jämställdhet mellan kvinnor och män har under de senaste åren, såväl i Sverige som internationellt, allt större uppmärksamhet ägnats åt formerna för jämställdhetsarbetet. I regeringens skrivelse om Jämställdhetspolitiken (skr. 1996/97:49) lämnades en redogörelse för hur formerna för jämställdhetsarbetet förändrats fram till år 1996. Där redovisas också Sveriges åtagande från kvinnokonferensen i Peking att införliva ett jämställdhetsperspektiv i de politikområden som berörs i handlingsplanen. I skrivelsen betonas särskilt betydelsen av att köns- perspektivet tydliggörs och beaktas inom alla delar av regeringens politik och i statliga verks och myndigheters arbete och att den högsta ledningen tar ansvar för jämställdhetsarbetet. Vidare beskrivs regeringens strategi för att befästa och utveckla arbetsformer som skall säkerställa att jämställdhetsaspekten förs in i huvudfåran av politiska och administrativa beslutsprocesser.

Arbetet enligt den beskrivna strategin har pågått och utvecklats sedan år 1996 på såväl central som regional och lokal nivå.

På central nivå drivs detta arbete framåt av jämställdhetsministern med hjälp av jämställdhetsenheten inom Regeringskansliet. Tillsammans med Jämställdhetsombudsmannen (JämO) utgör dessa stommen i jämställdhetsorganisationen. På regional nivå har de 21 länsexperterna för jämställdhet samordnande uppgifter. Inom landsting och kommuner finns ingen enhetlig organisation av jämställdhetsarbetet. Under senare år har dock såväl kommunernas som landstingens jämställdhetsarbete breddats och omfattar numera förutom personalpolitiska frågor även innehållet i verksamheten.

Formaliseringen av jämställdhetsarbetet och uppbyggnaden av en administrativ organisation har inneburit ökade möjligheter att långsiktigt planera och genomföra viktiga förändringar för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Det har också medfört att särskilda resurser avsätts för arbetet.

Regeringsförklaringen är det grundläggande dokumentet för regeringens uppgift att beakta jämställdhet mellan kvinnor och män i allt beslutsfattande. Där anges varje år sedan år 1994 att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla politikområden. Inom departementen pågår arbetet med att utveckla metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla sakfrågor. Det arbetet redovisas under respektive politikområde. Här redogörs för det övergripande arbetet med att utveckla metoderna för jämställdhetsarbetet.



Att synliggöra kön är en grundförutsättning i jämställdhetsarbetet. Enligt förordningen (1992:1668) om den officiella statistiken skall individbaserad officiell statistik vara uppdelad på kön såvida inte särskilda skäl talar emot detta.

Utredningen om utvärdering av statistikreformen har i sitt betänkande Statistikreformens utvärdering och förslag till utveckling (SOU 1999:96), redovisat en utvärdering av bestämmelsen. Den visar att merparten av den individbaserade statistiken är uppdelad på kön, men att de fortfarande finns vissa brister. Utredningens betänkande har remitterats.

## Utbildning i jämställdhetskunskap

För att kravet på att införliva ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamhet skall uppfyllas behövs en ökad kunskap om jämställdhetsfrågor hos såväl chefer som medarbetare.

Sedan hösten 1994 anordnar regeringen därför basutbildning i jämställdhetskunskap för statsråd, statssekreterare, pressekreterare och politiskt sakkunniga, chefer och medarbetare i departement och övrig statsförvaltning samt utredare och sekreterare i statliga kommittéer och utredningar. Syftet är att öka kunskapen om kvinnors och mäns villkor i samhället, informera om de jämställdhetspolitiska målen och öka förståelsen för det egna ansvaret i arbetet med att genomsyra verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv.

För att få fler utbildare i jämställdhetskunskap anordnas sedan våren 1998 även utbildning för utbildare.

Under våren 2000 kommer även fördjupningsseminarier att genomföras för respektive politikområde. Syftet är att förmedla kunskaper om metoder, konkretisera hur olika metoder kan användas i aktuella sakfrågor och redovisa goda exempel på genomfört utvecklingsarbete.

Utöver detta erbjuds sakenheter, projekt och arbetsgrupper skraddarsydd utbildning som stöd i sitt arbete med att beakta könsaspekterna i sakfrågorna.

## Jämställdhetsparagraf i kommittéförordningen

För att synliggöra förhållanden för kvinnor respektive män i det utredningsmaterial som ligger till grund för regeringens förslag på olika områden beslutade regeringen i november 1994 om allmänna direktiv (dir. 1994:124) till samtliga kommittéer och särskilda utredare att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser. Sådana konsekvensbeskrivningar och analyser är en förutsättning för att regeringen skall kunna bedöma effekterna av reformförslag och andra förändringar ur ett jämställdhetsperspektiv. Under våren 1997 gjordes en uppföljning av hur jämställdhetsdirektivet beaktats. Resultatet av uppföljningen visade att av de 193 utredningar som följts upp hade en tredjedel ett jämställdhetsperspektiv, en tredjedel hade angett skäl till varför jämställdhetsperspek-

tivet inte beaktats medan de övriga utan kommentar hade underlåtit att ta hänsyn till jämställdhetsperspektivet. En ny uppföljning kommer att göras under hösten 1999.

Det generella direktivets krav på att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser har ersatts av en motsvarande bestämmelse i 15 § kommittéförordningen (1998:1474). Paragrafen innebär att om förslagen i ett betänkande har betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män skall konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet. Närmare riktlinjer för sådana konsekvensanalyser kommer att tas in i en ny upplaga av kommittéhandboken.

Innan beslut fattas granskar jämställdhetsenheten inom Regeringskansliet departementens texter till propositioner, skrivelser, utredningsdirektiv m.m. till riksdagen för att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv har beaktats i regeringens förslag.

### **Jämställdhetsperspektiv i budgetprocessen**

Som ett led i arbetet har jämställdhetsenheten under åren 1997 och 1998 följt upp hur jämställdhetsperspektivet beaktats i myndigheternas regleringsbrev och årsredovisningar. I september 1999 beslutade regeringen att ge Riksrevisionsverket (RRV) i uppdrag att granska hur jämställdhetsperspektivet återspeglas i regeringens styrning genom regleringsbrev och i myndigheternas återrapporering. RRV skall vidare analysera den utveckling som skett mellan åren 1997 och 1999 och lägga förslag till möjliga förändringar. Uppdraget skall redovisas till regeringen senast den 1 juni 2000.

### **Metodutvecklingsgrupp**

År 1997 tillsattes en metodutvecklingsgrupp för jämställdhetsarbetet inom Regeringskansliet. Gruppen, som leds av statssekreteraren för jämställdhetsfrågor, är sammansatt av representanter från såväl offentlig som privat sektor. Uppdraget är att utveckla metoder för arbetet med att genomgå alla politikområden med ett jämställdhetsperspektiv. Gruppen skall bl.a. finna nya metoder för jämställdhetsanalyser, utveckla och bredda utbildningen om jämställdhetsfrågor, initiera uppföljning och utvärdering samt föreslå informationssatsningar.

Gruppens arbete skall avslutas senast i december 2000.

### **Särskilda jämställdhetsåtgärder**

Regeringen har sedan mitten av 1980-talet ett anslag för särskilda jämställdhetsåtgärder. Medlen används huvudsakligen för utvecklingsinsatser och projekt som bidrar till att stärka och underlätta jämställdhetsarbetet. Även med ändrade arbetsformer som innebär att jämställdhetsinsatser skall göras inom ramen för ordinarie arbetsinstruktion och budget, kommer det att finnas behov av medel för utvecklingsarbete. Metod-

utveckling är ett av de områden som prioriteras för sådana särskilda Skr. 1999/2000:24  
jämställdhetsåtgärder. Andra områden är att motverka våld mot kvinnor  
och att stödja utvecklingen när det gäller mäns engagemang och ansvar i  
jämställdhetsarbete.

### 1 Makt och inflytande

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. En kvinnorepresentation i beslutande organ, som står i proportion till kvinnornas andel av befolkningen, är en viktig demokratifråga. Båda könen måste vara representerade inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer för att de skall kunna påverka samhällsutvecklingen på lika villkor. Med en jämn fördelning mellan kvinnor och män ökar också förutsättningarna för ett bättre och bredare beslutsunderlag i olika samhällsfrågor.

#### 1.1 Könsfördelning i beslutande organ

##### **Könsfördelning i politiska församlingar**

Ett målmedvetet arbete för att öka kvinnors inflytande på olika nivåer i samhället har lett till att Sverige är världsledande när det gäller andelen kvinnor i direktvalda politiska organ. Vi har en jämn könsfördelning i regeringen sedan år 1994 och för närvarande (hösten 1999) består den av 11 kvinnliga och 9 manliga statsråd. De kvinnliga statsråden har också ansvarat för områden som traditionellt inte ansetts som kvinnliga: Utrikes-, Justitie-, Kommunikations- och Jordbruksdepartementen för att nämna några exempel.

I riksdagen är andelen kvinnor 43 procent vilket är en ökning med tre procentenheter jämfört med valet år 1994. En viktig del av riksdagens arbete sker i utskotten. Nio av utskotten har en manlig ordförande medan sju har en kvinnlig (september 1999). Fördelningen av ordförandeplatserna följer däremot i stort en uppdelning i traditionellt ”manliga” respektive ”kvinnliga” sfärer. De manliga ordförandena återfinns t.ex. i Finansutskottet, Näringsutskottet, Konstitutionsutskottet och Skatteutskottet medan kvinnorna är ordförande i t.ex. Socialutskottet, Socialförsäkringsutskottet och Kulturutskottet.

Även regionalt och lokalt är andelen kvinnor hög med 48 procent i landstingsfullmäktige och 41 procent i kommunfullmäktige.

##### **Könsfördelning i statliga styrelser och kommittéer**

När det gäller fördelningen av kvinnor respektive män i statliga centrala och regionala styrelser antogs en handlingsplan år 1988 med konkreta mål för könsfördelningen.

Målet 30 procent kvinnor i centrala och regionala styrelser sammantaget uppnåddes år 1992. Målet 40 procent kvinnor år 1995 uppnåddes på central nivå. År 1998 var andelen kvinnor sammantaget 42 procent, vilket innebär att slutmålet 50 procent inte uppnåtts fullt ut.

Andelen kvinnliga ordförande var 34 procent i de centrala styrelserna år 1998, samma andel som året innan.

I bilaga 2 redovisas könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser för- Skr. 1999/2000:24 delad på departement och myndigheter samt andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser. Tabellerna visar stora variationer mellan departementen. Vad gäller de regionala styrelserna återfinns de flesta kvinnorna (47 procent) i försäkringskassornas och kronofogdemyndigheternas styrelser.

Fördelningen mellan kvinnor och män i kommittéerna redovisas årligen i kommittéberättelsen. År 1995 var andelen kvinnliga ledamöter i kommittéerna 38 procent och år 1998 var siffran 42 procent.

De mål som gäller för kvinnorepresentationen i statliga styrelser och kommittéer gäller också när Sverige nominerar ledamöter för uppdrag i EU-institutionernas styrelser, kommittéer, styrgrupper osv. Se vidare avsnitt III 1.2.

### **Könsfördelning i bolagsstyrelser**

I statliga bolagsstyrelser uppgår andelen kvinnliga ledamöter år 1999 till 28 procent. Regeringen kommer att intensifiera ansträngningarna för att öka andelen kvinnor vid tillsättningar i statliga bolagsstyrelser. Målet är jämn könsfördelning och ett delmål att andelen kvinnor skall vara minst 40 procent år 2003.

I de 328 svenska börsnoterade bolagen uppgick den kvinnliga andelen ledamöter under år 1998 till endast 4,5 procent. Andelen kvinnor har legat runt 5 procent de senaste fem åren.

När det gäller styrelser i börsnoterade bolag kommer regeringen att uppmärksamt följa utvecklingen de närmaste åren.

### **Insatser för att öka kvinnorepresentationen**

De åtgärder som hittills vidtagits för att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning i statliga styrelser kan indelas i tre kategorier: stramare interna rutiner när regeringen utser styrelser, olika stimulansåtgärder för att öka andelen kvinnor samt synliggörande av könsfördelning genom att sprida statistik.

När det gäller kvinnorepresentationen i statliga styrelser och kommittéer finns klara direktiv om hur beredningen skall gå till och där har arbetet också givit bäst resultat. Kraven på dem som nominerar ledamöter är tydliga: både namn på kvinnor och män skall lämnas.

De stimulansåtgärder som varit aktuella för att öka andelen kvinnor i de statliga styrelserna m.m. har främst rört stöd till myndigheter, organisationer m.fl. för projekt och andra insatser. Dessa projekt har finansierats via statsbudgeten.

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

År 1996 beviljade regeringen medel till Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet för att stimulera ett mer aktivt jämställdhetsarbete för bl.a. ökad kvinnorepresentation. Projektet Jämställda kommuner och styrelser syftade till att stödja kvinnorna i deras roll som politiker, belysa

männens syn på jämställdhet och att utveckla arbetsformerna för nämnd- och styrelsearbetet mot ökad jämställdhet. En viktig del i detta arbete har varit att förbättra möjligheterna att kombinera politikerrollen med familje- och arbetsliv. I projektet har de förtroendevalda aktivt medverkat. Ett metodmaterial och en video har utarbetats, vilka presenteras på ett antal seminarier hösten 1999. Skr. 1999/2000:24

Regeringen anser att slutmålet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser och kommittéer skall ligga fast och vara uppnått senast år 2001.

## 1.2 Kvinnor och män i ledande ställning

Att uppnå en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på beslutsfattande poster inom den offentliga sektorn, liksom i det privata näringslivet, är en viktig makt- och resursfråga. Regeringen ser det som en fortlöpande och angelägen uppgift att ta till vara den kompetens och erfarenhet som kvinnor representerar, inte minst genom tillsättningar på chefsnivå. Regeringens möjligheter att detaljstyra och direkt påverka utvecklingen på detta område är begränsade, utom i de fall där regeringen själv beslutar om anställning

För att kunna följa utvecklingen gav regeringen Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att kartlägga antal kvinnor och män i ledande ställning och deras löner. Utredningen som presenterades år 1997 och bygger på 1995 års siffror, visar att könsfördelningen bland chefer totalt sett är 22 procent kvinnor och 78 procent män. Inom privat sektor är andelen kvinnor 16 procent och andelen män 84 procent. Inom den offentliga sektorn fanns 50 procent kvinnliga chefer och 50 procent manliga. Tidningen Veckans Affärer gjorde hösten 1999 en undersökning av de 500 största företagen i Sverige (privata och statliga). Siffrorna baseras på förhållandena 1998 och visar att andelen kvinnor på VD-nivå är 10 av 500, dvs. 2 procent. I undersökningen har befattningshavare på nio olika chefspositioner undersökts. Den totala andelen kvinnor på storföretagens chefsposter var enligt undersökningen 12 procent.

### **Statlig sektor**

Som SCB:s utredning visar är andelen kvinnor på chefsnivå högre i offentlig än i privat sektor. Regeringen har i propositionen Statlig förvaltning i medborgarnas tjänst (prop. 1997/98:136) behandlat frågan om chefsförsörjning i statsförvaltningen. Här konstaterar regeringen bl. a. att chefsförsörjningen är av vital betydelse för statsförvaltningen och bör i ökad grad uppmärksammas på alla nivåer inom förvaltningen. Stor omsorg bör ägnas åt en kvalificerad beredningsprocess inför utnämningar och åt balans i rekryteringarna.

Regeringen har mot bakgrund av utnämningmaktens ökade betydelse i dagens statsförvaltning sett över sin chefpolicy och utvecklat riktlinjer för beredningsprocessen inom Regeringskansliet. Särskild uppmärksamhet skall ägnas åt att bredda rekryteringsbasen. I propositionen Statlig förvaltning i medborgarnas tjänst (prop. 1997/98:136) informerade regeringen att

arbetet med att öka antalet kvinnliga myndighetschefer skall intensifieras Skr. 1999/2000:24 ytterligare.

Regeringens chefspolicy bör, enligt regeringens uppfattning, prägla chefsförsörjningen inom hela statsförvaltningen. Denna policy är utformad för att också främja ett arbete för ökad jämställdhet på chefsnivå. Här understryks att kvalitet i chefsförsörjningen bl.a. innebär att:

- Rekrytering av myndighetschefer skall ske utifrån preciserade krav, ett brett sökförfarande och ett omsorgsfullt urvalsförfarande. Hit hör också att så långt möjligt alltid ha en kandidat av vardera könet med i det slutliga urvalet.
- Nyutnämnda myndighetschefer skall ges både en individuellt anpassad och en allmän introduktion.
- Chefsutveckling i olika former skall erbjudas såväl nya som etablerade myndighetschefer.
- Kontakterna mellan departementsledning och myndighetschef bör utvecklas genom regelbundna mål- och resultatdialoger. I dialogen bör alltid behandlas myndighetens arbetsgivarpolitiska ansvar och hur myndigheten har uppnått målen för sin kompetensförsörjning. Även frågan om chefsrörligheten på myndigheten tas då upp.
- Rörlighet bland myndighetschefer bör eftersträvas.
- Regeringen utnämner myndighetscheferna och beslutar om deras lön mot bakgrund av de krav som ställs på befattningarna samt chefernas kvalifikationer och erfarenheter. Lönesättningen skall göras så att det inte uppstår löneskillnader på grund av kön.

Myndighetscheferna förväntas tillämpa regeringens policy på underlydande chefer.

Regeringens aktiva insatser under 1990-talet för att uppnå målet att minst hälften av de nya myndighetscheferna inom den civila statsförvaltningen skall vara kvinnor har givit resultat, även om målet, som nämnts, ännu inte är uppfyllt. Idag är nästan var fjärde verkschef kvinna mot bara 3 procent år 1990. År 1997 uppnåddes regeringens mål nästan helt när andelen kvinnor bland de nyutnämnda myndighetscheferna uppgick till 43 procent. År 1998 minskade andelen till 27 procent. Regeringens arbete att uppnå en bättre balans mellan kvinnor och män på den högsta chefsnivån i statlig förvaltning kommer att fortsätta.

I linje med regeringens policy genomförde Statens förnyelsefond med början 1995 ett utvecklingsprogram för kvinnliga chefer inom statsförvaltningen – Chefsakademien. Den tredje omgången av Chefsakademien avslutades våren 1999. Sammanlagt har ca 70 kvinnliga chefer deltagit i programmen. Syftet med Chefsakademien är att stimulera och stödja myndigheterna i deras ansträngningar att föra fram fler kvinnliga chefer och uppmuntra kvinnor att söka anställningar som chef på högre nivå. De utvärderingar av programmet som genomförts visar att målet att minst hälften av deltagarna skall ha avancerat eller vara på väg att avancera till en högre chefstjänst inom ett år efter programmet har uppfyllts.

Statens förnyelsefond inledde 1995–1996 ett samarbete med tre andra länder (Danmark, Norge och Irland), där erfarenheterna av Chefsakade-

mien vidareutvecklades till ett gemensamt ledarskapsprogram för kvinnliga chefer i offentlig tjänst i Europa – Crossing the Boundaries. Syftet är att medverka till att fler kvinnor tar en aktiv del i det framtida samarbetet i Europa. Crossing the Boundaries stödjer kvinnliga chefer som har eller är på väg att få ett ökat internationellt ansvar i arbetet. Programmet har fått ett mycket stort gensvar. Idag deltar kvinnliga chefer från 8 olika länder i programmet. Många av de svenska deltagarna har efter programmet tagit ansvar för helt nya internationella uppgifter inom sin myndighet. Skr. 1999/2000:24

### **Övriga insatser inom den statliga sektorn**

Parallellt med införandet av mål- och resultatstyrning och ramanslag under de senaste tio åren har en omfattande delegering skett från regeringen till myndigheterna av befogenheter inom det arbetsgivarpolitiska området. Genom denna förändring har regeringen i stort överlåtit till myndigheterna att enskilt och tillsammans utforma personal- och arbetsgivarpolitiken efter egna behov och ta ansvar för dess kostnader. Ett syfte med delegeringen har varit att myndigheterna skall nå resultatmålen med högre effektivitet. Denna förändring ställer stora krav på uppföljning.

Under år 1997 införde regeringen ett nytt uppföljningssystem för arbetsgivarpolitiken. Uppföljningen omfattar alla myndigheter som lyder omedelbart under regeringen. Inom ramen för denna uppföljning begär regeringen årligen in uppgifter från myndigheterna om deras arbetsgivarpolitik, i vilken omfattning målen för föregående års kompetensförsörjning uppnåtts och vilka mål som gäller för kommande budgetår. Varje myndighet skall bl.a. redovisa personalens åldersstruktur, könsfördelning, rörlighet, lönenivåer och löneutveckling. Redovisningen sker i tre kompetens kategorier: ledningskompetens, kärnkompetens och stödkompetens. Myndigheterna skall särskilt redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att ge kvinnor och män lika möjligheter till utveckling och befordran.

I skrivelsen till riksdagen Årsredovisning för staten (skr. 1998/99:150) framgår att 1998 års uppföljning av arbetsgivarpolitiken visar att drygt 60 procent av myndigheterna fortlöpande säkerställer att män och kvinnor har lika möjlighet till utveckling och befordran.

I propositionen Statlig förvaltning i medborgarnas tjänst (prop. 1997/98:136) behandlas en fortsatt utveckling av resultatstyrningen som redskap för att få en effektiv förvaltning som arbetar i enlighet med de politiska målen och prioriteringarna. En angelägen åtgärd för att förbättra resultatstyrningen är att regeringens arbete med att utveckla de mål- och resultatstyrningsdialoger som genomförs mellan departementsledningar och myndighetschefer fortsätter. I detta sammanhang är uppföljningen av myndighetens arbetsgivarpolitiska ansvar och arbetet att åstadkomma chefsrörlighet och en jämn könsfördelning på chefsnivå viktiga frågor.

Regeringen kommer att överväga ytterligare initiativ som leder till att staten blir föregångare för andra sektorer av arbetsmarknaden när det gäller en jämn fördelning av kvinnor och män i arbetsledande ställning.



För att stimulera utvecklingen mot en jämn könsfördelning bland chefer inom den privata sektorn bildades år 1995 Stiftelsen Näringslivets Ledarskapsakademi. Stiftelsen bildades efter samråd mellan regeringen och företrädare för näringslivet och med bidrag till uppbyggnaden av statliga medel. Huvudsyftet med akademien är att bidra till utvecklingen av ett ledarskap i svenskt näringsliv som kännetecknas av att identifiera, utveckla och ta till vara den samlade kompetensen hos såväl kvinnor som män. Detta sker genom ledarfora, temaseminarier samt projektarbeten.

Under år 1997 har Ledarskapsakademien med stöd från Rådet för arbetslivsforskning utvecklat och genomfört ett forsknings- och ledarutvecklingsprojekt, 2000-talets ledare. Projektet är dokumenterat i rapporten Arbetsglädje i livet – om ledarskap på 2000-talet

För att få bättre kunskap om hur företag tar till vara kvinnors kompetens inbjöd dåvarande jämställdhetsministern höga chefer från såväl offentlig som privat verksamhet till ett seminarium våren 1998. Senare samma år inbjöds det privata näringslivets högsta chefer till en hearing på samma tema.

Vidare beslutade regeringen hösten 1998 att anslå medel till Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) för ett projekt för att utveckla metoder för att mäta om lönsamheten och effektiviteten i företag påverkas av graden av jämställdhet i dessa företag. Projektet Jämställdhet och lönsamhet redovisades hösten 1999 i NUTEK:s rapportserie R 1999:19.

I september 1999 inbjöd jämställdhetsministern tillsammans med näringsministern och statsrådet i Näringsdepartementet företagens verkställande direktörer och en medarbetare av motsatt kön till en konferens på temat Jämställdhet – för ökad lönsamhet. 200 ledande personer inom svenskt näringsliv fick ta del av ett tiotal exempel på det positiva jämställdhetsarbete som pågår inom näringslivet på många håll i landet. Som ett resultat av konferensen kommer regeringen att tillsammans med näringslivet skapa en referensgrupp som skall bidra till att utveckla metoder som påskyndar och underlättar jämställdhet mellan kvinnor och män i näringslivet. För att följa utvecklingen har regeringen för avsikt att anordna en liknande jämställdhetskonferens årligen med början hösten 2000.

## 2 Makt och ekonomi

### 2.1 Inledning

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende. Frågor om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser måste uppmärksammas mer. Sedan år 1988 redovisas årligen till riksdagen vissa uppgifter om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Se bilaga 1. Kunskapen på området är dock i många avseenden fortfarande bristfällig.

För att få fram mer kunskap om skillnader i kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser tillsatte regeringen sommaren 1995 en särskild utredare med uppgift att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, den s.k. Kvinno-maktutredningen (dir. 1994:102). Fem forskare knöts till utredningen som vetenskapliga experter och hundratalet forskare från olika discipliner knöts till utredningen. I januari 1998 presenterades slutbetänkandet *Ty makten är din... myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* (SOU 1998:6). Slutbetänkandet föregicks av tretton delrapporter i SOU-serien. Betänkandet remitterades till ett antal statliga myndigheter, universitet, högskolor och privata organisationer. Remissvaren finns sammanställda i Ds 1998:59. Rapporterna och betänkandet har fått stor spridning och därmed givit ökad kunskap till en bredare krets personer.

Utredningen visade att fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser fortfarande är mycket ojämn mellan könen.

När det gäller *det obetalda arbetet inom familjen* gör kvinnor 82 procent av allt hushållsarbete. I endast 10 procent av barnfamiljerna delar kvinnan och mannen jämnt på det obetalda arbetet och i 69 procent av barnfamiljerna tar pappan inte ut någon föräldraledighet alls. Vem som skall göra vad i hemmet är en förhandling om tid och pengar. Ju mer ekonomiskt oberoende kvinnor är av män desto mer ökar förhandlandet och desto fler arbetsuppgifter förhandlar man om. Den skeva fördelningen av betalt och obetalt arbete innebär att männen ägnar mindre tid åt familjen och att kvinnor kan ägna mindre tid åt eller helt gå miste om yrkeskarriären.

*I arbetslivet* har kvinnors och mäns inkomster närmast sig varann, och arbetslösheten har inte drabbat kvinnor hårdare än män. En kvinnas timlön är i dock genomsnitt endast 80 procent av en mans. På 58 procent av de privata arbetsplatserna saknas kvinnliga chefer helt och 99,6 procent av börsföretagens vd:ar är män. Den svenska arbetsmarknaden är, enligt utredningen, en konstruktion med glasväggar och glastak. Glasväggarna hindrar kvinnor att komma in i vissa sektorer och yrken och hindrar män när det gäller andra. Glastaken hindrar kvinnor från att avancera uppåt i hierarkierna.

Inom *utbildningen* väljer fler kvinnor än män långa gymnasieprogram och fler kvinnor än män tar högskoleexamen. Trots det når endast 5 procent av de kvinnliga civilekonomerna toppositioner mot 24 procent för männen, och endast 3 procent av kvinnorna med humanistisk examen når toppositioner mot 13 procent för männen. Kvinnor får sämre ekonomisk återbäring på sin utbildning än män. I kvinnodominerade yrken är avkastningen 2,2 procent per utbildningsår, i mansdominerade yrken drygt 4 procent. Arbetsmarknaden styrs av manliga värderingar, visar utredningen. Trots att kvinnor är mer välutbildade än män har de mindre chans att göra karriär, därför att chefsjobben förknippas med män – det uppfattas som manligt att leda – och utformas efter traditionellt manliga mönster dvs. mycket tid på jobbet och lite tid i hemmet.

*Inkomster* är mer ojämnt fördelade mellan kvinnor och män än förmögenheter. Kvinnan står idag för 40 procent av familjeinkomsten och 47 procent av den privata nettoförmögenheten. Skr. 1999/2000:24

*Välfärdssystemet* premierar livslångt arbete på heltid. Därför får män – visar utredningen – mer av de lönerelaterade bidragen, till exempel arbetsmarknadsstöd och ATP. Kvinnor får större andel av de försörjningsrelaterade bidragen som barnbidrag och bidragsförskott. Framväxten av välfärdsstaten har inneburit stora fördelar för kvinnor. Kvinnors ekonomiska beroende av män har minskat och deras möjligheter att försörja sig själva har ökat.

Idag är både kvinnor och män familjeförsörjare och den *politiska och fackliga makten* är jämnare fördelad mellan kvinnor och män. På dessa arenor har kvinnor sålunda ekonomisk makt, konstaterar utredningen.

## Förslag och åtgärder

Utredningen föreslog:

- att regeringen tar initiativ till en *ökad granskning* av hur politiska beslut påverkar kvinnor och män. Denna konsekvensanalys bör göras på alla nivåer i samhället, från förändringar inom kommunal omsorg till beslut om statsbudgetens fördelning.

Detta arbete beskrivs närmare under avsnitt I:3 Arbetsformer i jämställdhetsarbetet.

- att *jämställdhetsmärkning* av företag och organisationer införs i Sverige. Försöksverksamheten och förstudien Jämställdhetsmärkning – konsumentmakt för ett jämställt samhälle (Ds 1998:49), som presenterades hösten 1998, kunde enligt utredaren ge underlag för beslutet.

Regeringen har tillsatt en särskild utredare som skall undersöka möjligheterna till ett eventuellt införande av frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster i Sverige (dir. 1999:13). Utredningen skall vara färdig senast den 30 juni 2001.

- att *jämställdhetslagen förtydligas* på fyra punkter. Förslagen gällde jämförelser mellan mäns och kvinnors löner, fackliga företrädares rätt att få del av löneuppgifter, redovisning av uppföljningen av den årliga kartläggningen av ev. löneskillnader samt att jämställdhetslagen kompletteras med redovisning av andelen kvinnliga arbetsledare.

Regeringen tillsatte i juli 1998 en utredare med uppgift att se över delar av jämställdhetslagen. Direktiven (dir. 1998:60) innefattar i stort de förslag till ändringar i lagen som Kvinnomaktutredningen föreslog. Se vidare under avsnitt 5 Jämställdhetslagen och JämO.

- att en *parlamentarisk utredning* tillsätts som ges gott om tid att diskutera och föreslå de samhällsförändringar som behövs för att skapa ett samhälle som präglas av balans mellan å ena sidan produktionens krav och möjligheter och å den andra individernas välfärd och livskvalitet. I

utredningens arbete bör olika modeller för arbetsliv och välfärd kunna Skr. 1999/2000:24  
prövas i mindre skala, för att sedan utvärderas och utvecklas.

Regeringen beslutade i februari 1999 att tillsätta en kommitté med uppdrag att genomföra ett välfärdsbokslut över 1990-talet (dir. 1999:7). En grupp forskare skall sammanställa den kunskap som finns och identifiera de områden där behovet av ökad kunskap kring välfärdsutvecklingen är angeläget. De områden som aktualiseras genom Kvinnomaktutredningens förslag kommer att inrymmas i denna välfärdsutredning.

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

Det tilläggsdirektiv (dir. 1998:98) som beslutades i december 1998 till utredningen om översyn av vissa delar av jämställdhetslagen tar fasta på detta förslag. Se vidare avsnitt 5 Jämställdhetslagen och JämO. Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut överlämnade sitt betänkande i november 1998. Utredningens förslag redovisas närmare i avsnittet Löneskillnader på grund av kön.

- att *skolan* förändras i jämställd riktning.

Dessa förslag och regeringens åtgärder beskrivs under avsnitt 12 Utbildningspolitik.

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

En del av dessa förslag behandlas i Välfärdsutredningen (se ovan). Andra innefattas i avsnitt 12 Utbildningspolitik.

- att regeringen skulle göra en *kommunikationsplan* för spridning av forskningen från Kvinnomaktutredningen och att den skulle påbörja en aktiv spridning av kunskap i frågan om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser.

Regeringskansliet har bl.a. tagit fram en sammanfattande broschyr på svenska och engelska och landshövdingarna har fått ett särskilt uppdrag vad gäller kunskapsspridningen och fått dela på 1,5 miljoner kronor för att anordna ett antal konferenser runt om i landet på temat makt, ekonomi och kön. Vidare har forskarna i utredningen deltagit i konferenser och seminarier både i Sverige och utomlands och flera högskolor har arrangerat distansseminarier.

Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet anordnade under våren 1999 två seminarier. Ett var riktat till forskare medan syftet med det andra främst var att presentera centrala delar av utredningen för berörda myndigheter, forskningspolitiker och forsknings-

finansiärer. Sekretariatet har även hjälpt Kvinnofolkhögskolan i Göteborg Skr. 1999/2000:24 med en distanskurs kring utredningen.

Kvinnomaktutredningens förslag har sålunda följts upp av regeringen och lett till ett antal insatser och åtgärder på olika områden.

## 2.3 Fortsatt arbete

Regeringen kommer att fortsätta arbetet med att sprida den kunskap som Kvinnomaktutredningens rapporter och betänkande ger samt uppmärksamt följa forskning och utveckling på området.

Ytterligare kunskap om förhållandet mellan betalt och obetalt arbete kommer att erhållas genom den andra tidsanvändningsstudie som regeringen givit SCB i uppdrag att göra under år 2000 med redovisning under år 2001.

För att få underlag för ett s.k. jämställdhetsbokslut har SCB tillförts en miljon kronor för år 1999 med uppdrag att ta fram nödvändigt statistiskt underlag.

Utvecklingsarbetet framöver kommer att inriktas på metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla delar av budgetprocessen. För detta arbete har en arbetsgrupp tillsatts med representanter från Finans-, Utbildnings- och Näringsdepartementen samt experter från Arbetslivsinstitutet, SCB och Linköpings universitet. Gruppen kommer att vara verksam under hela år 2000.

## 3 Män och jämställdhet

### 3.1 Inledning

Traditionellt har jämställdhetsfrågor engagerat kvinnor. Män har ofta saknats i jämställdhetsarbetet. Men för att jämställdhet skall bli verklighet på alla områden i samhället, krävs en vilja till förändring och en aktiv medverkan från både kvinnor och män.

Därför har mäns roll i jämställdhetsarbetet under ett flertal år varit en prioriterad fråga i svensk jämställdhetspolitik. Förutom att lyfta frågan politiskt har regeringen beviljat medel till insatser i syfte att öka pappors uttag av föräldraledighet, för att öka andelen män inom skola och barnomsorg, och för att stödja män som arbetar mot våld. Sverige är också aktivt i det internationella arbetet vad gäller män och jämställdhet.

### 3.2 Pappor och föräldraledighet

Föräldraförsäkringen är ett betydelsefullt medel för att göra det möjligt för föräldrar att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap och för att kvinnor och män skall ha samma möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap. För att nå detta mål är det viktigt att män tar ett större ansvar för det obetalda arbetet med hem och barn. Först då skapas förutsättningar

för kvinnor att kunna etablera sig och utvecklas i arbetslivet på samma villkor som män, och för män att kunna etablera sig i familjelivet och få en tillfredsställande relation till sina barn på samma villkor som kvinnor. Skr. 1999/2000:24

Föräldraförsäkringen, dvs. föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning, har byggts ut steg för steg under en följd av år.

År 1995 infördes den s.k. pappa- och mammamånaden i syfte att främja männens nyttjande av föräldrapenningen. Reformen innebär att 30 dagar för vardera föräldern av föräldrapenningen inte kan överlåtas till den andra föräldern. Dessutom introducerades en likadelning av föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna med möjlighet att överlåta dagar, som inte omfattas av den s.k. pappa- eller mammamånaden, till den andra föräldern.

Eftersom föräldrapenning kan tas ut till dess att barnet fyllt åtta år, är det ännu för tidigt att fullt ut avgöra hur pappamånaden inverkat på pappors uttag. För barn födda fr.o.m. den 1 januari 1995 kan Riksförsäkringsverket (RFV) dock visa färsk statistik: cirka 70 procent av papporna har utnyttjat föräldrapenningen under barnets två första år. Motsvarande siffra för barn födda åren 1993 och 1994 var cirka 60 procent.

I samband med ett barns födelse har pappor rätt till tio s.k. pappadagar vilket innebär tio lediga dagar med tillfällig föräldrapenning. Denna möjlighet utnyttjas flitigt. År 1998 gällde att omkring 80 procent av papporna använde denna möjlighet och i genomsnitt tog ut nio av de tio dagarna. När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn har männens uttag av den tillfälliga föräldrapenningen ökat successivt sedan denna möjlighet infördes. Männerna tog år 1997 ut 31 dagar och år 1998 32 dagar.

### 3.3 Åtgärder för att öka pappaledigheten

De offentliga finanserna har förbättrats efter saneringen av statens finanser, vilket skapat förutsättningar för vissa fördelningspolitiskt prioriterade insatser. Den 1 januari 1998 kunde därför ersättningen inom föräldraförsäkringen höjas från 75 procent till 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Höjningen av ersättningsnivån inom föräldraförsäkringen förbättrar möjligheterna för föräldrar att kombinera yrkesarbete med familj.

Föräldraförsäkringen utgör en tydlig politisk viljeyttring när det gäller jämställdhet. I regleringsbrev till Riksförsäkringsverket (RFV) för åren 1997 och 1998 angavs att antalet föräldrapenningdagar som tas ut av män skall öka. För år 1997 steg dock inte männens andel av uttagna föräldrapenningdagar jämfört med år 1996, men andelen var något högre jämfört med år 1995. År 1998 tog fler män ut fler föräldrapenningdagar än år 1997.

Enligt RFV:s bedömning kan förklaringar till utfallet år 1997 bl.a. vara familjernas då ekonomiskt ansträngda läge. Detta kan innebära att männen, som i regel har högre inkomst, avvaktade med att ta ut föräldrapenning. År 1995 infördes mer restriktiva regler för uttag av föräldrapenning under arbetsfri tid och regler om att föräldrapenning inte kan tas ut under semestertid. Dessutom sänktes ersättningsnivån för den s.k. pappa- och

mammamånaden från 85 procent till 75 procent av den sjukpenning- Skr. 1999/2000:24 grundande inkomsten under perioden januari 1997 till januari 1998.

Förklaring till ökningen av uttagna föräldrapenningdagar år 1998 kan enligt RFV bero på flera faktorer. Den åter höjda ersättningsnivån inom föräldraförsäkringen kan möjligen ha inneburit att män har valt att skjuta upp sitt uttag till år 1998. RFV menar även att det i flera fall går att påvisa att försäkringskassornas satsningar på information riktad till pappor har givit ett bra resultat.

För att underlätta pappors uttag av föräldraledighet beviljade regeringen år 1996 medel till RFV för en landsomfattande tvåårig informationskampanj om pappaledighet. Kampanjen har fått ett mycket positivt mottagande av såväl försäkringskassor som föräldrar, arbetsgivare m.fl. De insatser som RFV och försäkringskassorna har genomfört har varit personlig rådgivning, informationsträffar i samarbete med mödravårdscentraler, information med det s.k. pappapaketet, direktinformation till nyblivna pappor, reklaminslag i television och videoinspelningar som visats hos försäkringskassorna. Några försäkringskassor har deltagit i samverkansprojekt med t.ex. landsting och kommuner.

Under år 1997 tillsattes en utredning med uppdrag att föreslå hur föräldrautbildning och andra former av föräldrastöd kan utvecklas och stimuleras. Utredningen, som bl.a. tog upp frågan om föräldrastöd för pappor, föreslog i betänkandet Stöd i föräldrautbildningen (SOU 1997:161) att regeringen skulle tillsätta en referensgrupp för frågor om mäns roll som föräldrar och fostrare. Denna referensgrupp bör följa upp och utvärdera projekt som särskilt vänder sig till pappor. Betänkandet bygger på en kartläggning av föräldrautbildningen som en arbetsgrupp inom Socialdepartementet genomförde under år 1996 och som redovisades i departementspromemorian Stöd i föräldraskapet – Kartläggning av föräldrautbildningen (Ds 1997:6). Betänkandet har varit ute på remiss och regeringen överväger nu bl.a. vilka åtgärder som bör vidtas för att pappautbildning skall bli en naturlig del av föräldrautbildningen.

I många län finns redan planer på att utvidga föräldrautbildningen med pappautbildning. Västernorrlands län har arbetat länge med sådan utbildning och Sundsvalls och Örnsköldsviks kommuner har fått med sig i stort sett alla blivande och nyblivna föräldrar i denna verksamhet. Även Dalarna har bred verksamhet och tillhör de län som har flest föräldralediga pappor.

### 3.4 Gemensam vårdnad

En annan fråga av stor betydelse för männens nära kontakt med sina barn är föräldrabalkens regler om vårdnad och umgänge. Föräldrabalkens regler bygger på uppfattningen att barn behöver nära och goda relationer till båda föräldrarna även om dessa valt att bo isär. Bestämmelserna innebär också att ingen av föräldrarna på grund av sitt kön är mer lämpad som vårdnadshavare än den andre.

Det är viktigt att regelsystemet är så utformat att det inte försvårar för föräldrar att lösa frågor som rör barnet på det sätt som är bäst för barnet

och att regelsystemet inte cementerar eller understöder ett föräldrat köns- Skr. 1999/2000:24 rollstänkande.

När det gäller vårdnad om barn, barns boende och umgänge med barn är det klart att barnets behov och vad barnets bästa kräver går hand i hand med en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Gemensam vårdnad är ett viktigt inslag i den utveckling som har skett mot en starkare betoning av barnets intressen. Det råder numera stor enighet om att gemensam vårdnad i de flesta fall är att föredra framför ensam vårdnad och möjligheterna till gemensam vårdnad har successivt utvidgats.

Den 1 oktober 1998 ändrades föräldrabalkens bestämmelser om vårdnad m.m. (prop. 1997/98:7, bet. 1997/98:LU12). Ändringarna syftar till att bereda vägen för en ökad användning av gemensam vårdnad och betona principen om barnets bästa.

Det är numera möjligt för domstol att döma till gemensam vårdnad eller vägra att upplösa en gemensam vårdnad även om en av föräldrarna motsätter sig det. En förutsättning är dock att gemensam vårdnad är bäst för barnet. Vidare kan domstol numera besluta om umgänge även i de fall där föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet och vid gemensam vårdnad kan domstol avgöra vem av föräldrarna barnet skall bo tillsammans med.

Även för ogifta föräldrar är ett gemensamt rättsligt ansvar för barnet en naturlig utgångspunkt. Inom Justitiedepartementet övervägs för närvarande frågan om det är möjligt att göra automatisk gemensam vårdnad till huvudprincip även för ogifta föräldrar. Förslag till nya regler redovisas i rapporten Gemensam vårdnad för ogifta föräldrar (Ds 1999:57).

### 3.5 Män och våld

De flesta våldsbrotten begås av män. När våldet riktas mot kvinnor sker det oftast i nära relationer och är i stor utsträckning ett uttryck för den obalans som råder i maktförhållandet mellan kvinnor och män. Att komma till rätta med våld mot kvinnor är därför ett av de viktiga delmålen för jämställdhetsarbetet.

Regeringen har på flera sätt gett sitt stöd till de mansrörelser som arbetar för att motverka våld mot kvinnor. År 1996 beviljades Manliga Nätverket – för manlighet, mot mäns övergrepp – medel för att sprida information kring frågor om män och våld. För närvarande pågår en informatörsutbildning för 20 män från olika delar av landet. Målet är att dessa män i sin tur skall sprida sina nya kunskaper vidare över landet. Manliga Nätverket bildades 1993 på initiativ av männen i Rädda Barnens styrelse och var en reaktion mot mäns övergrepp mot kvinnor och barn. Nätverket omfattar ca 2 000 män och är numera en fristående stiftelse.

I samband med propositionen Kvinnofrid (prop. 1997/98:55) avsattes en engångssumma på en och en halv miljon kronor till projekt som stödjer mansrörelsens arbete för att motverka våld mot kvinnor. Se avsnitt 4 Kvinnofrid.

För att stimulera till ökad kunskap och debatt anordnade Regeringskansliet i januari 1997 en konferens om män och våld i samarbete med bl.a. Manliga Nätverket. Ämnet för konferensen var Är våld manligt?.



Konferensen samlade omkring 250 deltagare från olika delar av samhälls- Skr. 1999/2000:24 livet.

Svenska White Ribbon-rörelsen bildades hösten 1998 och lokalavdelningar finns på flera håll i landet, bl.a. i Göteborg, Växjö, Örebro och Östersund. Syftet med White Ribbon är att få män att manifesteras sitt ställningstagande mot mäns våld mot kvinnor. Regeringen beviljande hösten 1999 White Ribbon-kampanjen medel för att organisera en seminarierie för myndigheter och organisationer för att stödja dem i deras arbete med kvinnor som utsatts för våld och med män som utför våldet.

### 3.6 Forskning om män

Genusforskningen, som behandlar relationer mellan manligt och kvinnligt, har hittills i första hand utgått från ett kvinnligt perspektiv. Intresset för att denna forskning också bör bedrivas från ett manligt perspektiv har ökat. I juli 1997 beviljade regeringen Jämställdhetscentrum vid dåvarande Högskolan i Karlstad medel för en kartläggning av nationell och internationell forskning om män. Kartläggningen visar bl.a. hur forskningen om män som kön har ökat de senaste åren, och att forskning om män bedrivs både av kvinnor och män.

En slutrapport kommer att presenteras under hösten 1999. Den kommer att utgöra ett värdefullt underlag för förslag till ökad forskning på området.

Frågan behandlas vidare i den forskningspolitiska proposition som kommer att föreläggas riksdagen våren 2000.

### 3.7 Fortsatt arbete

Regeringen har beviljat medel till länsstyrelserna i Västernorrlands- och Jämtlands län för projekt i syfte att öka mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet. Projektet Man i Västernorrland arbetar med teman som Pappa är viktig, Fler män till barnomsorgen och skolan, Jämställda villkor i politiken och arbetslivet och Man på 2000-talet. Projektet i Jämtland, Mannum, syftar till aktiviteter som gör män delaktiga i ett utvecklingsarbete för ett mer jämställt samhälle.

Mot bakgrund av erfarenheterna från bl.a. dessa två län har regeringen avsatt medel för ett tvåårigt projekt – Män och jämställdhetsarbete. Syftet är att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns deltagande i jämställdhetsarbetet. En projektledare anställdes i juni 1999 för att identifiera hinder och sammanställa vad som hittills gjorts för att komma över hindren, föreslå åtgärder för att underlätta för män att delta i jämställdhetsarbetet samt arbeta med utåtriktad verksamhet i form av konferenser, opinionsbildning m.m. En referensgrupp med representanter för bl.a. politiska partier, arbetsmarknadens parter och forskarvärlden kommer att knytas till projektet, som skall avslutas senast i juni år 2001.

Sverige har under en följd av år i olika sammanhang lyft fram frågor om män och jämställdhetsarbete på nordisk, europeisk och global nivå.

De nordiska jämställdhetsministrarna antog i augusti 1997 en handlingsplan för män och jämställdhet för åren 1997–2000.

På svenskt initiativ anordnade Europarådet en konferens om mäns roll när det gäller att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Konferensen ägde rum i Strasbourg i juni 1997.

Europarådets 4:e jämställdhetsministerkonferens ägde rum i Istanbul i november 1997. Konferensens tema var Demokrati och jämställdhet mellan kvinnor och män. Underteman för konferensen var Jämställdhet mellan kvinnor och män som en självklar del av demokratin samt Mäns roll när det gäller att främja jämställdhet i ett demokratiskt samhälle. Sverige presenterade huvudrapporten under det andra temat. Vidare arrangerade Europarådet i oktober 1999 en konferens om mäns våld mot kvinnor.

I samband med FN:s kvinnokommissions möte i mars 1999 arrangerade Sverige i samarbete med EU-ordförandeskapet ett lunchseminarium om manlig identitet, jämställdhet och manligt våld. Seminariet var mycket välbesökt och rönste stor uppskattning och uppmärksamhet.

Insikten om att även män engagerar sig i jämställdhetsarbetet har ökat internationellt under senare år. Sverige kommer även fortsättningsvis att aktivt driva frågor om män och jämställdhetsarbete i internationella sammanhang.

## 4 Kvinnofrid

### 4.1 Inledning

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är frihet från könsrelaterat våld.

Varje år utsätts tiotusentals kvinnor i Sverige för misshandel och sexualbrott. I många fall handlar det om brott som begås av en man som är eller har varit närstående till kvinnan. Under den senaste tioårsperioden har antalet anmälda misshandels- och sexualbrott ökat kraftigt.

Våldsbrott mot kvinnor utgör ett allvarligt samhällsproblem och är uttryck för bristande jämställdhet och därmed ett hinder för den fortsatta utvecklingen mot jämställdhet mellan kvinnor och män. Att bekämpa denna brottslighet är en prioriterad uppgift för rättsväsendet.

Regeringen lade i februari 1998 fram propositionen Kvinnofrid (prop. 1997/98:55). Riksdagen fattade beslut om reformen i maj 1998.

Kvinnofridsreformen berör ett brett fält av områden för att bekämpa våld mot kvinnor och prostitution samt sexuella trakasserier i arbetslivet. Den har följande centrala utgångspunkter:

- Lagstiftningen förbättras och skärps.
- Förebyggande åtgärder vidtas.
- Utsatta kvinnor skall få ett bättre bemötande.

Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 1998. Förbudet mot köp av Skr. 1999/2000:24 sexuella tjänster trädde dock i kraft den 1 januari 1999.

Sammanlagt avsatte regeringen 41 miljoner kronor för de åtgärder som vidtogs för att bekämpa våldet mot kvinnor.

Genom förslagen har Sverige i denna del uppfyllt sina åtaganden vid FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995.

## 4.2 Ny och skärpt lagstiftning m.m.

I det följande redogörs kortfattat för några av de lagändringar som har genomförts genom kvinnofridsreformen eller föreslagits därefter.

- Ett nytt brott har införts i brottsbalken. Det tar sikte på upprepade straffbara gärningar som riktas mot närstående kvinnor (*grov kvinnofridskränkning*), men omfattar även barn och andra närstående personer (*grov fridskränkning*).

Det nya brottet gör det möjligt för domstolarna att ta hänsyn till den kränkta kvinnans hela situation vid bedömningen av straffvärdet och att därmed skärpa straffet för sådant systematiskt våld, som kvinnor kan vara utsatta för av män som de har eller har haft en nära relation till. Det nya brottet utesluter inte att gärningsmannen samtidigt kan dömas även för t.ex. grov misshandel eller våldtäkt. Införandet av ett särskilt kvinnofridsbrott i lagstiftningen innebär också att våldet mot kvinnor blir mer synligt. Därmed ökar förutsättningarna för att det skall kunna bekämpas på ett bättre sätt än tidigare.

Under det första halvåret med den nya kvinnofridslagen dömdes sammanlagt 37 personer. Av dessa hade 24 kvinnofridsbrott som huvudbrott. De andra hade ett allvarigare brott, till exempel grov misshandel, som huvudbrott. Majoriteten av dem som dömdes för brott mot kvinnofridslagen fick fängelse.

En ändring av fridskränkningens brott föreslogs i en proposition i juni 1999 (prop. 1998/99:145). Förslaget innebär att lagstiftningen förtydligas vad gäller straffansvaret för grov fridskränkning och grov kvinnofridskränkning.

- *Våldtäktsbrottet* har utvidgats så att med samlag jämställs annat sexuellt umgänge om gärningen med hänsyn till kränkningens art och omständigheterna i övrigt är jämförlig med påtvingat samlag. Det innebär att vissa av de gärningar som med den tidigare lagstiftningen bedömdes som sexuellt tvång nu kan bedömas som våldtäkt.
- *Språket i centrala bestämmelser i 3–6 kap. brottsbalken har gjorts könsneutralt.* Det är enligt regeringens mening angeläget att språket utformas könsneutralt. Detta arbete bör så långt möjligt fortsätta vid den fortsatta reformeringen av brottsbalken.

- *En ny lag som innebär att det är förbjudet att köpa sexuella tjänster* Skr. 1999/2000:24 trädde i kraft den 1 januari 1999. Påföljden för brottet är böter eller fängelse i högst sex månader. Även försök är straffbart.

Prostitutionsutredningen hade i sitt betänkande *Könshandeln* (SOU 1995:15) föreslagit ett förbud mot all könshandel, eftersom ett förbud skulle fylla en normbildande funktion och göra klart att prostitution inte är socialt acceptabelt. I propositionen *Kvinnofrid* föreslog regeringen att endast köp av sexuella tjänster skulle kriminaliseras. Genom det nya förbudet markeras samhällets inställning i denna fråga. Prostitutionen är inte önskvärd som samhällsföreteelse.

Regeringen gjorde dock bedömningen att det inte är rimligt att även kriminalisera den som säljer sexuella tjänster.

Genom ett förbud mot köp av sexuella tjänster kan prostitutionen och dess skadeverkningar bekämpas på ett effektivare sätt än hittills. En kriminalisering kan dock aldrig utgöra annat än ett komplement i arbetet med att minska prostitutionen och kan inte ersätta de sociala insatserna.

Den nya lagen har rönt stor uppmärksamhet, särskilt internationellt. Sverige har genom lagen markerat en annan syn på prostitution än många andra länder och har därmed ytterligare markerat vikten av att minska de skador som prostitutionen innebär för både enskilda och för samhället i stort.

Regeringen följer uppmärksamt tillämpningen av den nya lagen med förbud mot köp av sexuella tjänster.

- Den 1 juli 1998 *kompletterades socialtjänstlagen* med en ny bestämmelse om att socialnämnden bör verka för att kvinnor som är utsatta för våld eller andra övergrepp i hemmet får stöd och hjälp för att förändra sin situation.

Med anledning av den nya bestämmelsen i socialtjänstlagen har Socialstyrelsen fått i uppdrag att utarbeta allmänna råd för socialtjänstens arbete med våldsutsatta kvinnor. Socialstyrelsen skall även följa upp och redovisa konsekvenserna av den nya bestämmelsen senast den 31 december 1999.

- Begreppet *könsstympling* har ersatt begreppet *omskärelse* i lagen. Straffskalan har skärpts.

Även förberedelse och stämpling till brott liksom underlåtenhet att avslöja könsstympling är nu straffbart. Genom en ändring i lagen som trädde i kraft den 1 juli 1999 kan den som begått brottet utomlands dömas enligt svensk lag och vid svensk domstol även om gärningen inte var straffbar i det land där den begicks.

I september 1998 uppdrog regeringen åt Socialstyrelsen att vidareutveckla och sprida metoder för att förebygga könsstympling av flickor och kvinnor och därvid initiera projekt i detta syfte. Uppdraget skall redovisas senast den 1 september år 2001. Arbetet med att förhindra könsstympling handlar i stor utsträckning om att förändra inställningen till denna sedvänja. Uppdraget till Socialstyrelsen är ett led i det arbetet.

- *Jämställdhetslagen* har skärpts vad gäller sexuella trakasserier. En definition av begreppet sexuella trakasserier har införts i lagen. Med

sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Skr. 1999/2000:24

- *Jämställdhetslagen har förtydligats* så att det av lagen klart framgår att varje arbetsgivare är skyldig att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren skall i sin allmänna personalpolitik klargöra att sexuella trakasserier mellan anställda inte i något avseende accepteras. Denna policy skall göras känd för arbetstagarna. Det är också viktigt att det finns rutiner för hur sexuella trakasserier och påståenden om dessa skall handläggas.

Om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter, när denne fått kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning underlåtenheten att vidta åtgärder innebär.

### 4.3 Andra åtgärder

#### **Stöd till vissa frivilligorganisationer m.fl.**

- Regeringen anser att det är viktigt att stödja *förebyggande verksamhet för män*. Regeringen anslog i september 1998 1,5 miljoner kronor till mansjourer och andra mansorganisationer som syftar till att motverka våld mot kvinnor. En tredjedel av dessa medel gick till Sveriges Mansjourers Riksorganisation för att utbilda män som arbetar aktivt i mansjourerna, samt för att genomföra en konferens tillsammans med Sveriges Kvinnojourers Riksförbund (SKR) om barnens situation i misshandelsförhållanden. Nästan lika mycket beviljades Manliga Nätverket för att utarbeta informationsmaterial om mäns våld mot kvinnor samt för att utbilda 20–30 informatörer.
- En engångssumma på två miljoner kronor avsattes under år 1998 för projekt som vänder sig till eller initieras av *ungdomar i frågor som rör våld mot kvinnor*. Regeringen anser att det är angeläget att nå ungdomar. Ungdomar utgör en viktig resurs i arbetet för att motverka våld mot kvinnor. Pengarna fördelades av Allmänna arvsfonden till ideella organisationer som vill arbeta med särskilda åtgärder riktade till unga flickor och pojkar.
- För att stimulera projekt och andra insatser inom *invandrar- och handikapporganisationer* avsattes under år 1998 en engångssumma om en miljon kronor. Medlen fördelades av regeringen efter ansökan.
- Regeringen avsatte tre miljoner kronor i ett engångsbelopp för att ge *Rikskvinnocentrum* förutsättningar att befästa sin verksamhet och för att sprida erfarenheter från verksamheten. Ett gott omhändertagande med ett insiktsfullt bemötande från hälso- och sjukvårdens sida kan vara avgörande för många kvinnors möjligheter att förändra sin situation.

Riksdagen beslutade hösten 1998 att det fanns skäl att även för år 1999 Skr. 1999/2000:24 stödja Rikskvinnocentrum ekonomiskt med 1 miljon kronor. Samtidigt uttalade riksdagen att finansieringsfrågan för framtiden bör lösas i annan ordning.

- Stödet till *kvinnjourerna* och deras riksorganisationer har höjts. Regeringen anser att de bedriver ett betydelsefullt ideellt arbete för att skydda och hjälpa kvinnor som utsätts för våld. Riksorganisationerna har en viktig roll när det gäller information, utbildning och stöd till de lokala jourerna. Utöver tidigare årligt stöd om 5 miljoner kronor får kvinnojourerna nu ytterligare 6 miljoner kronor årligen.
- *Brottsofferjourernas* möjligheter att få bidrag har ökat. Från och med juli 1999 höjdes avgiften till Brottsofferfonden från 300 kronor till 500 kronor. Syftet med höjningen var att öka utrymmet för bidrag från fonden till de ideella organisationerna.
- Regeringen har angett att projekt om våld mot kvinnor skall prioriteras när beslut tas om fördelning av *medel ur Brottsofferfonden*. Under år 1998 beviljades 32 projekt inriktade på våld mot kvinnor bidrag ur fonden med ett sammanlagt belopp om 3 204 620 kr. Den största andelen av dessa projekt – 20 stycken – drivs av kvinnojourer eller kvinno- och brottsofferjourer i samarbete.
- Fem projekt som beviljats medel på sammanlagt drygt en miljon kronor för det förebyggande arbetet presenterades vid konferensen *Motbilder – Dialog mellan unga och vuxna om kärlek och ansvar*. Konferensen arrangerades i februari 1999 av jämställdhetsministern i samråd med justitieministern och skolministern och var ett led i regeringens satsning på förebyggande verksamhet mot våld mot kvinnor. Konferensen syftade till att lyfta fram ungdomars utsatthet och vuxensamhällets ansvar för att skapa positiva bilder för unga när det gäller sex och samlevnad. Den lyfte också fram de insatser som görs och det gavs tillfälle till samtal kring dessa frågor mellan unga och vuxna. Bland de projekt som beviljades medel kan nämnas länsstyrelsen i Stockholms län för kampanjen Operation Kvinnofrid.
- För att fortsätta arbetet och stimulera till en fortsatt dialog mellan unga och vuxna om kärlek och ansvar inbjöds länsstyrelserna att, var för sig eller i samverkan, söka medel till *regionala konferenser* på temat sex och samlevnad bland ungdomar. En miljon kronor avsattes för ändamålet. Tretton länsstyrelser beviljades medel i september 1999.

### **Myndighetsuppdrag**

- I ett särskilt beslut har regeringen gett vissa myndigheter *gemensamma uppdrag* som rör våld mot kvinnor. Syftet med uppdragen är att konkretisera myndigheternas ansvar och skyldigheter att vidta åtgärder.

Uppdragen gäller Riksåklagaren och alla åklagarmyndigheter, Rikspolisstyrelsen och alla polismyndigheter, Brottsförebyggande rådet, Kriminalvårdsstyrelsen, Brottsoffermyndigheten, Socialstyrelsen, länsstyrelserna och i vissa delar Domstolsverket. Samtliga dessa myndigheter har fått i uppdrag att:

- Öka ansträngningarna för att förebygga våldsbrott mot kvinnor.
- Utarbeta åtgärdsprogram eller policydokument för sitt eget arbete med dessa frågor.
- Samverka myndigheterna emellan och med berörda frivilligorganisationer.
- Följa den internationella utvecklingen på området.
- Regelbundet redovisa sina åtgärder till regeringen.

Uppdragen skall redovisas till riksdagen regelbundet.

- *En extra utbildningssatsning* genomförs för yrkesgrupper som utsatta kvinnor på olika sätt kommer i kontakt med. Regeringen har gett Rikspolisstyrelsen i uppdrag att i samråd med Domstolsverket, Riksåklagaren och Socialstyrelsen genomföra en sådan utbildning för personal inom rättsväsendet, socialtjänsten och hälso- och sjukvården. För att få en ordentlig bredd på verksamheten och för att öka antalet deltagare har regeringen avsatt totalt 6,5 miljoner kronor till Rikspolisstyrelsen. Av dessa skall 1,5 miljoner kronor användas för fortbildning av domare och information till nämndemän.

De fyra uppdragsansvariga myndigheterna har bildat en projektgrupp för att arbeta med fortbildningen. Enligt en redovisning i april 1999 från Rikspolisstyrelsen pågår eller planeras fortbildning beträffande våld mot kvinnor i så gott som samtliga polisdistrikt.

Vissa myndigheter har också fått specifika uppdrag.

- *Rikspolisstyrelsen* har fått i uppdrag att inventera och till regeringen rapportera vilka särskilda insatser som görs vid landets samtliga polismyndigheter beträffande frågor om våld mot kvinnor.

Styrelsen har lämnat en delrapport i juni 1999. I rapporten beskrivs det brottsförebyggande arbetet, åtgärdsprogrammen, myndighetssamverkan, fortbildningen och det internationella samarbetet på området. Styrelsen konstaterar att det på många håll i landet pågår ett koncentrerat utvecklingsarbete som syftar till att förändra attityder och förbättra bemötandet och omhändertagandet av kvinnor som utsatts för olika former av våldsbrott. Utvecklingsarbetet har bl.a. bestått i åtgärder som tar sikte på kortare handläggningstider och snabbare beslut, bättre risk- och hotbilsbedömningar samt ett mer samlat lokalt och regionalt åtagande, bl.a. i fråga om rehabiliterande insatser för alla inblandade parter.

- *Socialstyrelsen* har fått i uppdrag att leda ett utvecklingsarbete i frågor om prostitution och våld mot kvinnor. Arbetet skall syfta till att främja kompetensuppbyggnad och metodutveckling inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården. I uppdraget ingår även att initiera och stödja

Samverkansprojekt, sprida information och följa den internationella utvecklingen. För detta uppdrag har Socialstyrelsen fått fem miljoner kronor. Pengarna är ett engångsbelopp för åren 1998 till 2000. Därefter skall dessa frågor införlivas i Socialstyrelsens ordinarie arbete. Skr. 1999/2000:24

Socialstyrelsen har lämnat en lägesrapport sommaren 1999. Vad gäller våld mot kvinnor skall de lokala samverksgrupperna stärkas i sitt arbete och hinder för arbetet skall analyseras liksom det dagliga arbetet inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården. När det gäller prostitutionen kan nämnas att två forskare vid Kriminologiska institutionen vid Stockholms universitet utför en kartläggning.

– *Statistiken skall förbättras* när det gäller våldsbrott mot kvinnor.

Såväl *Brottsförebyggande rådet (BRÅ)* som *Riksåklagaren* har fått uppdrag på detta område. BRÅ arbetar för närvarande med att förbättra den officiella statistiken. Det skall till exempel gå att utläsa såväl gärningsmannens som offrets kön, offrets ålder, nationalitet samt relation till förövaren. Redan från år 1999 redovisas offrets kön och ålder vid anmälan om olaga hot och ofredande. I samband med omläggningen av rättsväsendets informationssystem kommer uppgifter om målsägandens ålder och kön att redovisas. Det nya systemet beräknas vara i drift vid sekelskiftet.

Statistik förs över antalet överträdde besöksförbud. I början av 1999 har åklagarväsendet lagt in nya beslutskoder i sitt ärenderegister Brådis som gör det möjligt att ta fram uppgifter om antalet utfärdade besöksförbud, om det är fråga om utvidgat besöksförbud eller om det upphävts m.m. Riksåklagaren kommer att kontinuerligt kunna redovisa statistik på området. Statistiken kommer dessutom att samordnas med den statistik som förts vid BRÅ för att möjliggöra bearbetning av uppgifterna.

– *Brottsoffermyndigheten* har fått två miljoner kronor av regeringen som ett engångsbelopp för att finansiera *en särskild brottsofferundersökning* avseende våld mot kvinnor. Den officiella statistiken över antalet anmälda brott kan aldrig ge en fullständig bild av omfattningen av våldet mot kvinnor. Den särskilda undersökningen behövs för att närmare bedöma den verkliga brottsligheten och vilka resurser som krävs för att kunna stoppa våld mot kvinnor. Undersökningen skall utföras i samråd med Brottsförebyggande rådet och andra intressenter. Utredningsarbetet har påbörjats.

– *Brottsförebyggande rådet* fick i uppdrag att göra en förstudie över de praktiska och tekniska förutsättningarna för en försöksverksamhet med *elektronisk övervakning* av män som brutit mot besöksförbud.

BRÅ lämnade sommaren 1999 sin rapport till regeringen. BRÅ:s sammanfattande bedömning är att den teknik som idag finns tillgänglig möjliggör en användning av elektronisk övervakning vid besöksförbud. BRÅ framhåller att utrustningen i princip inte kan användas som ett tillförlitligt skydd men att det finns anledning att se positivt på möjligheterna att den skall kunna bidra till att antalet brott mot besöksförbudslagen minskar och att tryggheten därmed kan öka för de kvinnor som blir föremål för detta skydd. Enligt BRÅ måste de rättsliga förutsättningarna prövas



mycket noga innan man slutligt tar ställning till en försöksverksamhet. Skr. 1999/2000:24  
Regeringen delar denna uppfattning. I samband med en sådan prövning måste också de organisatoriska förutsättningarna utredas. Dessa frågor bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

- BRÅ har också fått i uppdrag att *utveckla forskning om våld* mot kvinnor samt att införliva ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens forsknings- och utvecklingsverksamhet.

En utvärdering av tillämpningen av lagen om förbud mot köp av sexuella tjänster har påbörjats. BRÅ planerar också att påbörja en utvärdering av tillämpningen av bestämmelsen om grov kvinnofridskränkning.

- *Behandlingsmetoder för män* skall kartläggas och värderas. Ökad uppmärksamhet måste ägnas åt de män som begår våldsbrott mot kvinnor. Olika män kan behöva olika behandling så att riskerna för återfall i brottslighet minimeras.

*Kriminalvårdsstyrelsen* har därför fått i uppdrag att, i samråd med *Socialstyrelsen*, kartlägga befintliga metoder för behandling av män som dömts för våldsbrott mot kvinnor. De skall också överväga vilka behov som finns av en utbyggnad av behandlingen av dessa män. Kriminalvårdsstyrelsen har initierat en omfattande inventering av klientel och behandlingsmetoder och resultatet av den bearbetas för närvarande. Karolinska Institutet respektive Göteborgs universitet har fått i uppdrag att utföra studier av kriminalvårdens arbete med sexualbrottsdömda. Personalen inom kriminalvården har utbildats i användningen av risk- och behovsinstrument för bedömning av dels sexualbrottsdömda, dels dömda för partnervåld.

- *Utbildningar* som leder till yrken, där man kommer i kontakt med kvinnor som utsatts för könsrelaterat våld, bör belysa frågor om jämställdhet och våld mot kvinnor.

Examensordningen i högskoleförordningen har kompletterats för relevanta yrkesexamina. Dessa kompletteringar trädde i kraft den 1 januari 1999. Se vidare avsnitt 12 Utbildningspolitik.

#### 4.4 Övrigt pågående arbete

Några exempel kan lämnas på annat arbete med anknytning till våld mot kvinnor som pågår inom Regeringskansliet och dess myndigheter samt inom kommittéväsendet:

1998 års *sexualbrottskommitté*. En parlamentarisk kommitté (dir. 1998:48) tillsattes i juni 1998 för att göra en total översyn av bestämmelserna om sexualbrott. Skyddet för den sexuella integriteten skall göras så heltäckande som möjligt. Kommittén skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 september 2000.

*Brottsoffer*. Brottsofferutredningen fick regeringens uppdrag att utvärdera alla åtgärder på brottsofferområdet under den senaste tioårsperioden. Utredningen redovisade sitt uppdrag år 1998 (SOU 1998:40). Betänkandet har remissbehandlats. Avsikten är att en proposition skall lämnas till riks-

dagen under början av år 2000. Propositionen avses behandla bl.a. åtgärder Skr. 1999/2000:24 för att få besöksförbud att fungera bättre när parterna har gemensamma barn.

*Uppehållstillstånd.* Utländska kvinnor som söker sig till Sverige på grund av anknytning till en man som är bosatt här löper betydligt större risk att bli utsatta för våld än vad övriga kvinnor gör.

I anknytningsutredningens betänkande föreslås bl.a. att uppehållstillstånd skall kunna beviljas trots att förhållandet inte varat i två år, om vissa förutsättningar är uppfyllda. Utredningens förslag bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Se även avsnitt 20 Migrationspolitik.

*Rättsintyg.* Rättsmedicinalverket samarbetar med Riksåklagaren och Rikspolisstyrelsen när det gäller att höja kvaliteten på rättsintyg. Sedan några år pågår försöksverksamhet i Karlstad och Kalmar. Där har vissa läkare fått specialutbildning i att utfärda rättsintyg. För närvarande pågår diskussioner mellan myndigheterna om hur verksamheten kan vidareutvecklas. Rättsmedicinalverket avser bl.a. att undersöka om huvuddelen av rättsintygshanteringen kan koncentreras till några kliniker i landet.

*Barn i misshandelsmiljöer.* Det är viktigt att ägna särskild uppmärksamhet åt barn som växer upp i miljöer där det förekommer våld. I december 1998 tillsattes en parlamentarisk kommitté (dir. 1998:105) med uppdrag att utreda frågan om barnmisshandel och därmed sammanhängande frågor (Kommittén mot barnmisshandel). Kommittén skall redovisa huvuddelen av sitt uppdrag senast den 31 mars 2001.

Regeringen kommer att studera resultatet från ett antal utredningar (Barnkommittén, Barnpsykiatrikommittén och Storstadskommittén) med avseende på barn i misshandelsmiljöer. En samlad bedömning skall senare göras av om ytterligare åtgärder behövs för att skydda och hjälpa utsatta barn.

*Förbättrade rutiner i ärenden om besöksförbud.* Regeringen har i regeringsbrevet för år 1999 gett Riksåklagaren i uppdrag att tillsammans med Rikspolisstyrelsen se över och förbättra rutinerna i ärenden om besöksförbud. Myndigheterna skall i arbetet beakta Brottsofferutredningens förslag i dessa delar (SOU 1998:40) och i samband med årsredovisningen för 1999 redovisa de åtgärder som har vidtagits.

#### 4.5 Fortsatt arbete

Regeringen kommer uppmärksamt att följa pågående arbete, inte minst redovisningarna av de olika uppdrag som lämnats till myndigheterna. De myndighetsgemensamma uppdragen skall gälla t.o.m. år 2002 så att långsiktighet i arbetet kan uppnås och för att ge myndigheterna tid att förändra sitt arbete efter de nya kraven. Myndigheternas delredovisningar kommer att användas som underlag för vidare ställningstaganden. Regeringen arbetar även fortsättningsvis över departementsgränserna för att följa upp hur arbetet hos myndigheterna fortskrider så att behov av ytterligare insatser från t.ex. regeringens sida kan uppmärksammas. Arbetet kommer att bedrivas kontinuerligt och med hög prioritet.

### 5.1 Jämställdhetslagen

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha lika villkor och förutsättningar ifråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Jämställdhetslagen (1991:433) är ett viktigt verktyg för att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen trädde i kraft den 1 januari 1992. Flera förhållandevis omfattande och genomgripande förändringar har ägt rum sedan dess, dels den 1 juli 1994 dels den 1 juli 1998. Den senaste ändringen innebar att jämställdhetslagen skärptes när det gäller sexuella trakasserier. Dels infördes i lagen en definition av begreppet sexuella trakasserier, dels förtydligades lagen så att det klart framgår att varje arbetsgivare är skyldig att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. Bestämmelsen är förenad med ett skadeståndsansvar för arbetsgivaren om denne inte fullgör sina skyldigheter enligt lagen.

Behovet av ytterligare förändringar i jämställdhetslagen har diskuterats under de senaste åren. Kvinnomaktutredningen föreslog t.ex. att jämställdhetslagen borde omarbetas på fyra punkter. Den första gällde att kvinnors och mäns löner skall kunna jämföras mellan olika befattningstyper. Den andra var fackliga företrädares rätt att få del av de löneuppgifter som behövs för det lokala kartläggningsarbetet. Den tredje var ett krav på redovisning av uppföljningen, det vill säga att arbetsgivaren vid den årliga kartläggningen berättar vad man har gjort för att åtgärda de eventuella löneskillnader som man har upptäckt. Dessutom föreslogs som fjärde punkt att jämställdhetslagen kompletteras med kravet att företag och organisationer årligen redovisar andelen kvinnliga arbetsledare.

Regeringen beslutade i juli 1998 att tillsätta en särskild utredare (A 1998:03) för att se över vissa delar av jämställdhetslagen (dir. 1998:60 och 1998:98). Enligt ursprungsdirektiven skulle utredaren undersöka om några ändringar i lagen var påkallade med hänsyn till EG-rätten. Därvid skulle de förslag till lagstiftning mot diskriminering beaktas, som riksdagen nyligen beslutat om. Sedan Jämställdhetsombudsmannen bl.a. i en skrivelse till regeringen den 24 augusti 1998 anmält vissa problem med sin handläggning av anmälningar om lönediskriminering, beslöt regeringen i december 1998 om tilläggsdirektiv (dir.1998:98) till utredningen. Dessa innebar att utredaren skulle göra en analys av frågor som hänger samman med arbetsvärdering och bedöma om ytterligare åtgärder behövs för att arbetet med att bestämma lika lön för lika eller likvärdigt arbete skall underlättas i praktiken. Utredningen bedrevs i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.

Utredningen redovisade i betänkandet En översyn av jämställdhetslagen (SOU 1999:91) uppdraget till regeringen den 15 september 1999. Innebörden av utredningens förslag är i huvudsak följande:

- En definition av begreppet indirekt diskriminering införs i jämställdhetslagen med motsvarande innebörd som enligt EG-rätten.
- Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud såvitt gäller dess krav på jämförelseperson och krav på anställningsbeslut vid anställning kan inte anses stämma överens med EG-rätten. Förbudet föreslås därför utformas på det sättet att förbudet omfattar arbetssökande under hela anställningsförfarandet och oberoende av om något anställningsbeslut i saken kommer till stånd samt utan något krav på jämförelseperson. Om exempelvis en platsansökan sorteras bort på grund av sökandens könstillhörighet, kan könsdiskriminering föreligga oberoende av hur det fortsatta anställningsförfarandet utvecklas.
- Reglerna om hur bevisbördan i en rättegång om diskriminering fördelas mellan parterna omarbetas och förtydligas med EG-rätten som förebild. Detta innebär att det är tillräckligt att arbetstagaren lägger fram fakta som ger anledning till antagande att könsdiskriminering förekommit. Klarar arbetstagaren det, är det arbetsgivaren som skall styrka att det inte är fråga om otillåten diskriminering.
- Jämställdhetslagens krav på arbetsgivaren att årligen genomföra en lönekartläggning, d.v.s. att kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män, föreslås innefatta även en skyldighet för arbetsgivaren att analysera löneskillnader som upptäcks vid kartläggningen. Förslaget innebär också en skyldighet för arbetsgivaren att samråda med arbetstagarorganisationerna om hur kartläggningsarbetet skall bedrivas samt informera dessa om arbetet med kartläggningen och om analysen av denna.
- Även fackliga organisationer skall ges talerätt inför Jämställdhetsnämnden om vitesföreläggande mot arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter i det aktiva jämställdhetsarbetet. Enligt nuvarande bestämmelser har endast JämO denna rätt.
- Det allmänna skadestånd till flera som diskrimineras skall inte delas lika mellan dem utan utgå till var och en med hänvisning till den kränkning som denne blivit utsatt för.

Betänkandet remissbehandlas under hösten och en proposition kommer att lämnas till riksdagen under våren år 2000.

## 5.2 Jämställdhetsombudsmannen (JämO)

JämO:s arbetsbelastning har varit fortsatt hög. Från och med budgetåret 1997 tillfördes JämO på grund av hög arbetsbelastning ytterligare medel på 5 miljoner kronor. De ökade medlen har gjort att myndigheten har kunnat intensifiera sin verksamhet, särskilt när det gäller uppföljning av arbetsgivares skyldighet att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Arbetet

med att utöva tillsyn över de delar av lagen som rör löneskillnader mellan kvinnor och män kräver stora resurser för myndigheten. Inför budgetåret 1999 tillfördes JämO ytterligare 2 miljoner kronor för detta ändamål. Skr. 1999/2000:24

JämO:s totala ärendemängd fördelade på s.k. aktiva åtgärder och diskrimineringsärenden ökade något mellan åren 1997 och 1998. De aktiva åtgärdsärendena ökade sålunda från 435 till 531. Av dessa avsåg 372 ärenden granskning av jämställdhetsplaner. Diskrimineringsärendena ökade från 85 till 91. Bland de sistnämnda ärendena noterades en ökning av den andel som avser sexuella trakasserier och diskriminerande arbetsledning. Ökning har skett av anmälningar som avser sexuella trakasserier och diskriminerande arbetsledning. Detta beror på att kunskapen om sexuella trakasserier ökat hos såväl arbetsgivare som arbetstagare och fackliga organisationer, vilket i sin tur är ett resultat av JämO:s informations- och granskningsinsatser på området. Vad beträffar ärenden om lönediskriminering finns det ett antal ärenden med fler än en anmälare, s.k. ”gruppanmälningar”, som kommit in under tidigare år och som fortfarande är under utredning. Skälet till detta är att utredningar om ”likvärdigt arbete” är mycket tidskrävande. JämO mottar varje år ett stort antal anmälningar angående diskriminering, vilka avser diskriminering på grund av kön men där anmälan inte tar sikte på arbetslivet. Dessa anmälningar har ökat kraftigt under senare år, från 50 ärenden år 1995/96 (18 månader) till 58 ärenden år 1997 och 72 ärenden år 1998.

Under 1997 avgjordes ett mål om påstådd diskriminering vid tjänstetillsättning i Arbetsdomstolen (AD). JämO förlorade målet. Under 1998 avgjordes inget jämställdhetsmål i AD. Under 1999 har JämO drivit fyra mål i AD, varav ett väcktes under 1997 och tre 1998. Tre av ärendena avser påstådd lönediskriminering. I ett av målen är frågan om lönejämförelsen föremål för prövning i EG-domstolen och i avvaktan på dom vilar prövningen av målet i AD.

Under 1997 ansökte JämO om vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden mot en arbetsgivare som inte hade uppfyllt jämställdhetslagens krav på lönekartläggning. Tvisten gällde bl.a. vilka grupper av arbetstagare som skall jämföras och vilken rätt de fackliga organisationerna har att i kartlägningsarbetet få del av löneuppgifter för enskilda arbetstagare som ingår i lönejämförelsen och som är medlemmar i andra fack eller är oorganiserade. Nämnden avlog i december 1998 JämO:s begäran om vitesföreläggande och förklarade samtidigt att arbetsgivare inte är skyldiga att lämna individuella löneuppgifter för enskilda arbetstagare till de fackliga organisationer som representerar de anställda i företaget.

När det gäller JämO:s stöd till arbetsplatsernas jämställdhetsarbete har myndigheten gått från strategin att enbart ge rådgivning till kraftfullare insatser med rådgivning och utbildning. Under de senaste åren har, på initiativ från JämO, flera s.k. massgranskningar av jämställdhetsplaner genomförts. Under år 1997 begärdes planer in från företag inom hotell- och restaurangbranschen samt bank- och finansväsendet. Samma år initierades även en massgranskning av försvarsmakten. Dessa granskningar har sträckt sig över flera år. Under år 1998 granskades planer inom bl.a. reklam- och annonsbranschen. Hösten 1999 har JämO tagit initiativ till en granskning av IT-branschen från jämställdhetssynpunkt. Från och med år 1997 har

JämO i samband med massgranskningar också erbjudit en halvdags Skr. 1999/2000:24 utbildning i hur en plan bör utformas. Efter dessa informationsinsatser har krav följt på att redovisa planer inom en viss tidsfrist. Varje arbetsgivare har sedan fått ett synpunktsbrev på planen i efterhand. JämO:s arbete på detta område har, enligt myndighetens egen bedömning, lett till en kvalitativ förbättring av jämställdhetsplanerna från berörda arbetsgivare.

Informations- och opinionsbildningsarbetet har intensifierats, bl.a. genom att informationsmaterial har distribuerats till allt fler målgrupper. Tidskriften Jämsides upplaga har ökat väsentligt och ligger på 30 000–40 000 exemplar. Särskilda temasatsningar har lockat nya grupper av läsare, som t.ex. elever och personal i skolor. Efterfrågan på JämO:s handböcker ligger kvar på en oförändrat hög nivå. Under 1997 publicerades en handbok om sexuella trakasserier. JämO har även tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning färdigställt en handbok om diskrimineringsfri rekrytering, som publicerats under år 1999.

JämO:s särskilda metodprojekt för skolan, Våga bryta mönstret, har rönt stor uppmärksamhet. Syftet med projektet gick ut på att pröva metoder på två skolor för att motverka könsmobbing och sexuella trakasserier och aktivt verka för jämställdhet i skolans värld. Utbildning av personal och elever har kombinerats med utarbetande av jämställdhetsplan och pedagogisk arbetsplan för lärare och elever, samt i vissa fall föräldrar. Erfarenheterna från projektet har omsatts i metodkurser för skolpersonal från hela landet. I ett samarbetsprojekt med Ungdomsstyrelsen, Skolidrottsförbundet och Fritidsforum har en metodvideo för ungdomar om sexuella trakasserier i ungdomsmiljöer givits ut. En handbok är under produktion. En mängd kontakter med myndigheter, organisationer m.m. har tagits för att sprida erfarenheterna från projektet och diskutera vidare insatser.

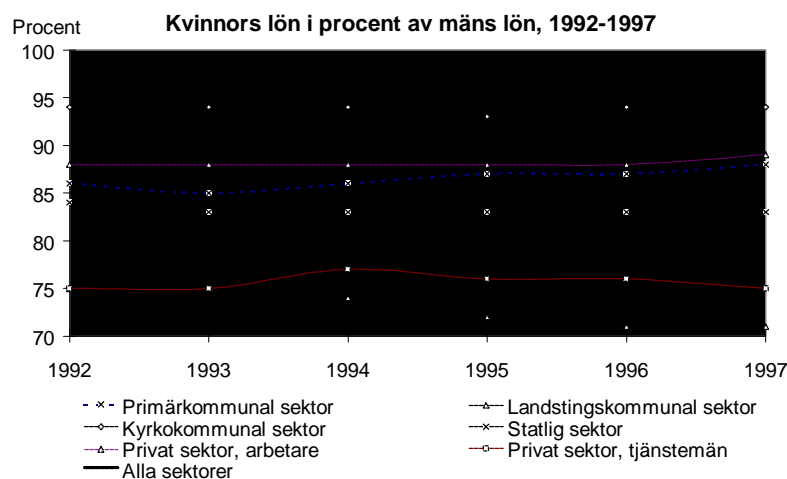
I regleringsbrev för JämO för budgetåren 1998 och 1999 anges som ett prioriterat verksamhetsmål att myndigheten skall utreda och handlägga ärenden som rör jämställdhetslagens förbud mot könsdiskriminering. Ärenden som rör lönediskriminering skall ägnas särskild uppmärksamhet.

JämO fick en budgetförstärkning på 2 miljoner kronor inför budgetåret 1999 för att utveckla metoder för arbetsvärdering och individuell lönesättning. JämO har därför inlett ett tvåårigt projekt med arbetsnamnet Lönelots, som syftar till att erbjuda arbetsgivare och anställda i både privata och offentliga sektorn hjälp med utvecklingsarbete, rådgivning och utbildning vid lokal lönebildning. Två medarbetare med särskild kompetens i lönebildnings- och arbetsvärderingsfrågor har anställts i projektet. Lönelots skall verka inom tre aktivitetsområden: utveckling och utredning (innebär bl.a. metoder och modeller för att förebygga osakliga löneskillnader, t.ex. att utarbeta förenklade system för mindre företag), rådgivning och utbildning (omfattar både kurser och medverkan i arbetsvärderings- och individuella lönesättningsprojekt hos intresserade företag) samt information och nätverk (innefattar bl.a. att företag som använder Lönelots tjänster sprider sina erfarenheter och ingår i ett nätverk).

JämO skall senast den 1 mars år 2000 redovisa hur det utökade anslaget har påverkat myndighetens verksamhet.

## 6.1 Löneskillnader – översikt

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) lönestatistik råder fortfarande skillnader mellan kvinnors och mäns löner och skillnaderna har inte minskat under 1990-talet. År 1997 uppgick kvinnors lön i genomsnitt till 83 procent av männens. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män var större inom den offentliga sektorn än inom den privata. Kvinnornas löner uppgick till 81 respektive 84 procent av männens inom respektive sektor. Störst var löneskillnaden inom landstingen där kvinnornas lön endast uppgick till 71 procent av männens. Inom denna sektor har löneskillnaderna till och med ökat under 1990-talet<sup>1</sup> För tjänstemän inom den privata sektorn uppgick kvinnornas lön endast till 75 procent av männens, medan kvinnliga arbetare i den privata sektorn hade en lön som uppgick till 89 procent av männens.



Källa: Statistiska centralbyrån

Den viktigaste förklaringen till generella löneskillnader mellan kvinnor och män är skillnader i utbildning, yrke och befattning. Löneskillnader inom enskilda sektorer i ekonomin kan också delvis förklaras av att kvinnor och män inom samma sektor ofta har olika yrken. En annan förklaring kan vara att traditionellt kvinnliga yrkesområden inte har värderats lika högt som traditionellt manliga yrkesområden. Inom landstingen är exempelvis majoriteten av sjuksköterskorna kvinnor medan majoriteten av läkarna är män. Att löneskillnaden mellan kvinnor och män är mindre bland arbetare i den privata sektorn kan förklaras med att dessa personer har likartade yrken, och att det därför råder en mycket liten lönespridning generellt inom

<sup>1</sup> Det bör påpekas att de genomsnittliga lönerna eventuellt har påverkats av sektorsförändringar. T.ex. har överflyttningen av personer från landsting till kommuner i samband med Psykiatri- och ÅDEL-reformen påverkat såväl kommunernas som landstingens personalsammansättning.

sektorn. På motsvarande sätt leder den generellt höga lönespridningen Skr. 1999/2000:24 bland tjänstemän inom den privata sektorn till att större löneskillnader mellan kvinnor och män uppkommer. Även bland dessa personer är det kvinnorna som har de lågavlönade yrkena och männen de yrken och befattningar som medför en högre lön. Vid beaktande av utbildning, yrke och ålder uppgick kvinnornas löner enligt SCB i genomsnitt till 93 procent av männens. Löneskillnaden mellan kvinnor och män inom samma yrke varierar emellertid mellan olika yrkesgrupper. Skillnaden är störst bland t.ex. företagsekonomer, säljare eller mäklare, där kvinnornas lön endast uppgår till 78–79 procent av männens. Inom andra yrken som t.ex. förskolelärare, fritidspedagoger eller köks- och restaurangbiträden har kvinnorna i genomsnitt högre lön än männen. Det finns således löneskillnader som måste förklaras av andra faktorer än utbildning, yrke och ålder.

## 6.2 Lönesättning inom det statliga området

Sedan ramanslagssystemet införts 1993/94 har de statliga myndigheterna fullt kostnadsansvar för den lönepolitik de bedriver. Myndigheterna skall dock redovisa det arbete som bedrivs för att kartlägga och eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. De är skyldiga enligt 9a § Jämställdhetslagen att kartlägga och åtgärda osakliga löneskillnader. Den analys regeringen gjort av myndigheternas lönepolitik tyder på att löneutvecklingen inom det statliga avtalsområdet är i paritet med arbetsmarknaden i övrigt. Genomsnittslönen för alla anställda i staten uppgick år 1998 till 19 550 kronor/månad. Statistiken visar samtidigt att kvinnorna genomgående har en lägre snittlön än männen. Skillnaderna kan till viss del förklaras av faktorer som yrkeserfarenhet, befattning och utbildningsnivå. Men det kvarstår en löneskillnad som inte kan förklaras. Arbetsgivarverkets analyser visar att den del av löneskillnaden som kan förklaras har minskat med en procentenhet mellan åren 1997 och 1998. Det är angeläget att myndigheternas arbete med att kartlägga och söka eliminera osakliga löneskillnader fortsätter.

Uppföljningen av förändringar i löneutveckling för kvinnor och män visar att kvinnor genomgående fått lägre löneökning än männen. En bidragande orsak till detta mönster är skillnader i arbetsuppgifter, då anställda med mer kvalificerade arbetsuppgifter, där kvinnorna är underrepresenterade, tenderar att få högre löneökningar. Regeringen kommer att följa myndigheternas arbete med att förändra könssammansättningen inom befattningar och på olika nivåer.

## 6.3 Åtgärder

Lönebildning är en fråga som arbetsmarknadens parter har ansvaret för. Regeringen försöker emellertid aktivt skapa en dialog med och mellan arbetsmarknadens parter i frågor som rör lönebildning och löneskillnader mellan kvinnor och män. Att komma till rätta med osakliga löneskillnader är en av jämställdhetspolitikens viktigaste uppgifter. Regeringen har vidta-



git ett antal åtgärder som syftar till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Skr. 1999/2000:24

*Central lönestatistik* av god kvalitet är en nödvändig förutsättning för att regering och riksdag skall kunna följa löneutvecklingen för kvinnor och män. Under år 1997 påbörjade Arbetslivsinstitutet i samverkan med SCB på regeringens uppdrag ett arbete med att utveckla lönestatistiken för att den skall kunna ligga till grund för djupare analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta arbete fortsätter under år 1999. Regeringen har i proposition Yrkesregister m.m. (prop. 1999/2000:8) föreslagit lagstiftning som gör det möjligt att inrätta ett yrkesregister. Ett yrkesregister kommer att öka jämförbarheten av olika arbeten i samband med analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Som tidigare nämnts har *JämO* både år 1997 och år 1999 fått resursförstärkningar för att bl.a. driva frågor om lönediskriminering. Budgetförstärkningen har gjort det möjligt för *JämO* att medverka mer effektivt i jämställdhetsarbetet på arbetsmarknadsområdet, bl.a. genom informations- och opinionsbildande insatser när det gäller lönediskriminering. Från och med budgetåret 1999 har ytterligare resurser tillförts *JämO*. Syftet är att *JämO* i sin tillsyn över arbetsgivarnas aktiva jämställdhetsarbete skall uppmärksamma ärenden rörande osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Senast den 1 mars år 2000 skall en redovisning ske av hur det utökade anslaget påverkat verksamheten.

*LÖV-programmet*. På regeringens uppdrag har Arbetslivsinstitutet under flera år avsatt medel till forskning, utvecklingsarbete och kunskapsspridning om lönebildning. Uppdraget har genomförts inom ramen för forsknings- och utvecklingsprogrammet Lönebildning och arbetsvärdering (LÖV). Slutrapporten från LÖV-programmet redovisades i september 1999. Över fyrtio projekt har ingått i programmet, de flesta inom området arbetsvärdering. Merparten av projektsatsningarna har gjorts inom det primärkommunala området och genomförts lokalt i samverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter. Den mest banbrytande och betydelsefulla delen av LÖV-programmets verksamhet har gällt utvecklingen och genomförandet av den grundmodell för arbetsvärdering som benämnts HAC-modellen. Utvecklingen av arbetsvärderingsmodellen har under programmets slutskede följts upp av motsvarande arbete för individuell kvalifikationsbedömning.

Inom LÖV-programmet redovisas också att förskjutningen från kollektiva avtal till lokal och individuell lönesättning inom kommunerna har inneburit att kvinnor i högre utsträckning blivit involverade i lönesättningen som arbetsplatsombud, fackliga företrädare eller som arbetsledare. LÖV-programmet har tagit fram erfarenheter, verktyg, metoder och ny och viktig kunskap om attityder och värderingar. Programmet har visat att det går att direkt på arbetsplatsen finna underlag för att arbeta för en icke diskriminerande lönesättning. För att sprida kunskaperna och erfarenheterna från LÖV-programmet har flera konferenser anordnats och rapporter och publikationer givits ut.

Uppföljning av LÖV-programmet bedrivs inom projektet Lönelots hos *JämO*. Se vidare avsnitt 5.2 *JämO*.

Den särskilda utredare som haft i uppdrag att se över delar av jämställdhetslagen fick i december 1998 tilläggsdirektiv att analysera frågor som hänger samman med *arbetsvärdering*. Utredaren lade fram sina förslag i september 1999. Se vidare avsnitt 5.1 och 5.2 Jämställdhetslagen och JämO.

I budgetpropositionen för 1999 (prop: 1998/99:1) gav regeringen i *uppdrag åt sina myndigheter* att mer aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor, inklusive frågor om lika lön för lika och likvärdigt arbete. Myndigheterna har redovisat det arbete som bedrivs för att kartlägga och eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. En sammanställning och analys av resultatet pågår inom Regeringskansliet.

*En proposition angående lönebildningen* skall lämnas under hösten 1999. Den har föregåtts av betänkandet Medling och lönebildning (SOU 1998:141), vilket presenterades i november 1998. Utredningen tillsattes i syfte att förbättra förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning och lämna förslag till ett förstärkt förlikningsmannainstitut. Utredningen har eftersträvat att utforma förslagen om lönebildning och medling så att de kan främja en positiv utveckling av jämställdheten mellan könen. Lönestatistiken bör förbättras i syfte att underlätta uppföljning och analys av löneutvecklingen för kvinnor och män.

*Överläggningar med parterna.* Under våren 1999 har jämställdhetsministern haft överläggningar med arbetsmarknadens parter i syfte att påskynda det arbete som parterna bedriver för att motverka lönediskriminering. Dessa samtal kommer att följas upp.

*EU-ministerkonferens.* I november 1999 anordnas i Sverige på initiativ av statsministern och jämställdhetsministern en konferens för EU:s och ansökarländernas jämställdhetsministrar. Temat är Lika lön och ekonomiskt oberoende – en grund för jämställdhet mellan kvinnor och män.

## 6.4 Fortsatt arbete

En proposition som förstärker reglerna vid lönediskriminering och lönekartläggning kommer att presenteras våren 2000. Se vidare avsnitt 5.2 Jämställdhetslagen. Regeringen kommer också att uppmärksamt följa utvecklingen av de åtgärder som redan vidtagits för att utröna vilka ytterligare åtgärder som kan bli aktuella.

# 7 Arbetsmarknads- och arbetslivspolitik

## 7.1 Arbetsmarknadsfrågor

### **Inledning**

En hörnsten i regeringens jämställdhetspolitik är kvinnors och mäns lika möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. Rättvis fördelning av tillväxt och välfärd bygger i hög grad på en jämn fördelning av löneinkomster. En lång rad insatser har gjorts för att nå dessa

mål. Några beskrivs i detta avsnitt medan andra återfinns under avsnitten Skr. 1999/2000:24 Löneskillnad på grund av kön samt Jämställdhetslagen och JämO.

Utvecklingen på arbetsmarknaden under 1970- och 1980-talen har tillsammans med en aktiv familjepolitik och utbyggnaden av barnomsorgen bidragit till att kvinnor förvärvsarbetar i större utsträckning. I början av 1990-talet fanns i stort sett lika många kvinnor som män i arbetskraften. Under nittiotalet har arbetskraftstalen sjunkit för både kvinnor och män och var år 1998 ca 74 procent för kvinnor och ca 79 procent för män.

Uppgången i sysselsättningen de senaste åren har kommit såväl kvinnor som män till del. Sysselsättningsökningen har varit mycket stark sedan hösten 1998 och legat på en årsförändringstakt kring 100 000 personer, vilket motsvarar ca 2,5 procent av arbetskraften. Uppgången är jämnt fördelad mellan privat och offentlig sektor och även jämnt fördelad mellan kvinnor och män.

Under första halvåret 1999 uppgick den öppna arbetslösheten till 5,5 procent. Den var 5,0 procent för kvinnor och 6,0 procent för män. Det innebär att arbetslösheten har minskat med 1,0 procentenhet för såväl kvinnor som män sedan första halvåret 1998.

Under den stora nedgången av antalet sysselsatta i början av 1990-talet var det främst tillsvidareanställningar som försvann. Istället har antalet tidsbegränsade jobb trendmässigt ökat under hela decenniet. Det är framförallt ungdomar, särskilt unga kvinnor, som har tidsbegränsade anställningar. En förklaring till detta kan vara att det är vanligare med tidsbegränsade anställningar inom kvinnodominerade branscher såsom vård, omsorg och handel. Under första halvåret 1999 har dock tillsvidareanställningarna respektive de tidsbegränsade anställningarna ökat lika mycket.

Det är av stor vikt att könsuppdelningen på arbetsmarknaden bryts och regeringen arbetar på olika sätt för att bredda yrkesvalen för både män och kvinnor. Kvinnors arbetsmarknad är väsentligt smalare än mäns och består oftare av tillfälliga arbeten och deltidsarbeten. Det är mest män som har rekryterats till de nya arbetena som skapats inom de privata tjänstenäringarna. Kvinnor har dock utbildat sig i högre grad, t.ex. inom Kunskapslyftet, vilket sannolikt gynnar dem på sikt. För att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden anser regeringen att åtgärder också fortsättningsvis kommer att vara nödvändiga inom arbetsmarknadspolitiken. Bland annat har utbildning och kompetensutveckling stor betydelse för att bryta könsuppdelningen och minska arbetslösheten. Vid konjunkturförändringar måste både kvinnor och män kunna vara med och konkurrera om de nya arbetstillfällena.

## **De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna**

Enligt förordningen (1987:405) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten skall arbetsmarknadsmyndigheterna verka för kvinnors och mäns rätt till arbete på lika villkor och motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna skall användas så att de tillsammans med anvisningen av lämpliga sökanden till de lediga platserna medverkar till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. För att regeringen

fortlöpande skall kunna följa utvecklingen när det gäller sysselsättningen Skr. 1999/2000:24 för kvinnor respektive män har Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) fr.o.m. år 1996 i uppdrag att redovisa *könsuppdelad statistik*.

Andelen kvinnor i de *konjunkturberoende åtgärderna* var under år 1998 48 procent, dvs. större än deras andel av de arbetslösa. Om man tar hänsyn till de deltidsarbetslösa, vilka till största delen är kvinnor, så blir kvinnors andel av de konjunkturberoende åtgärderna lägre än deras andel av de arbetslösa.

År 1998 var andelen kvinnor respektive män i åtgärderna arbetsplats-introduktion (API), arbetslivsutveckling (ALU), offentligt tillfälligt arbete (OTA) och arbetsmarknadsutbildning ungefär samma som deras andelar av de arbetslösa. (Sedan januari 1999 har åtgärderna API och ALU ersatts av åtgärden arbetspraktik.) Dock fick en större andel av männen än av kvinnorna anställningsstöd under år 1998. Andelen kvinnor med anställningsstöd var endast 37 procent. Resursarbete är ett arbetsmarknads-politiskt program som till stor del bedrivs inom vård och omsorg och som i huvudsak kommer kvinnor till del. Hela 74 procent av deltagarna var kvinnor. Kvinnor är även överrepresenterade i datortek och det kommunala ungdomsprogrammet för 18–19-åringar. Under det första året av den nya utvecklingsgarantin för 20–24-åringar har åtgärden till något större del omfattat män.

Andelen kvinnor i åtgärden *start av näringsverksamhet* har successivt ökat och var under år 1998 ca 41 procent.

Utbildningsinsatser spelar en stor roll i ambitionen att på sikt bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden och öka sysselsättningen. *Den yrkes-inriktade arbetsmarknadsutbildningen* har emellertid endast sporadiskt brutit könsuppdelningen. Fortfarande är kvinnor generellt sett överrepresenterade inom utbildningar till vård- och kontorsarbete och underrepresenterade inom utbildningar till data-, teknik- och tillverkningsyrken.

Även anvisningar till lediga platser följer traditionella mönster. Männen dominerar kraftigt bland dem som blir anvisade till tillverkningsyrken, medan det är väsentligt vanligare att kvinnor anvisas till arbeten inom kundservice, försäljning, vård och omsorg samt till kontorsarbete.

Regeringen gav år 1996 Riksrevisionsverket (RRV) i uppdrag att ur ett jämställdhetsperspektiv göra en översyn av de konjunkturberoende arbetsmarknadspolitiska åtgärder som Arbetsmarknadsverket (AMV) förfogar över. Översynen omfattar i huvudsak åren 1992–1996. I november 1997 lämnade RRV sin redovisning. I budgetpropositionen för år 1999 redovisade regeringen uppdraget.

AMV:s möjligheter att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden är, enligt RRV, begränsade. Detta beror bl.a. på att en stor grupp människor söker arbete utan att vända sig till arbetsförmedlingen. Det är därmed en begränsad del av de arbetssökande som arbetsförmedlingen kommer i kontakt med.

RRV:s rapport visar att kvinnor och män i huvudsak får del av åtgärderna i förhållande till deras respektive andel av arbetslösheten. Det förefaller dock som om kvinnor och män genom åtgärderna får placeringar i, för könet, traditionella yrken och sektorer. Tillgängligt material antyder också att män i högre grad än kvinnor finns i relativt dyra åtgärder.

AMS har avsatt s.k. brytmedel för olika jämställdhetsprojekt. Under Skr. 1999/2000:24 budgetåren 1997 t.o.m. 1999 fick AMV använda högst 30 miljoner kronor varje år för fortsatt projektverksamhet för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden samt för att utbilda den egna personalen i jämställdhetsfrågor. Medlen fördelades av AMS till länsarbetsnämnderna efter ansökan. Fr.o.m. budgetåret 1998 valde AMS att prioritera särskilda utvecklingsområden, mainstreaming, könsperspektiv vid vägledning, teknikan (ett vägledningsprogram i teknik för kvinnor) samt fler män till grundskolläroverutbildningen.

I en jämförelse som AMS gjort mellan deltagarnas sökta yrke före projektstart med sökt yrke sex månader efter projektets slut framgår att 38 procent av deltagarna söker ett annat yrke än de gjorde tidigare. Sju procent har gått från att söka ett för könet traditionellt yrke till att söka ett för könet otraditionellt yrke. Enligt AMS kan en förklaring till att inte fler byter sökt yrke vara att många som läser vidare väljer att stå kvar som sökande till det yrke de redan har utbildning för och erfarenhet av. Vidare är det troligt att de som söker och får arbete direkt efter projektet inte ändrar sitt sökta yrke hos arbetsförmedlingen.

### **Fortsatt arbete**

Regeringen tillsatte år 1998 den s.k. Vård- och omsorgskommissionen. Den hade till uppgift att kartlägga utbildningsbehoven samt föreslå åtgärder för att rekrytera personal till vård- och omsorgssektorn. I slutrapporten *Den ljusnande framtiden är vård* (Ds 1999:44) föreslås att antalet utbildningsplatser för vårdyrken skall öka. Regeringen avser att i enlighet med Vård- och omsorgskommissionens förslag ge AMS i uppdrag att omskola personal från sektorer där övertalighet råder till arbeten inom vård och omsorg. Vidare föreslås att Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet och staten åtar sig att verka för större möjligheter till heltidsanställningar för att deltidsarbetslösheten bland vård- och omsorgspersonal skall minska. Målet är att deltidsarbetslösheten skall minska med 50 procent. Förslagen kan ha stor betydelse för kvinnors arbetsmarknad och för att på sikt få till stånd en jämnare könsfördelning inom vård- och omsorgssektorn.

Näringsdepartementet har också tagit initiativ till ett projekt som ur ett tillväxtperspektiv skall kartlägga och analysera hur kön, klass, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning och funktionshinder påverkar enskildas möjligheter på arbetsmarknaden och till företagande samt hur mångfald i näringslivet kan påverka tillväxten. Regeringen återkommer till riksdagen med förslag och ett samlat program för att bättre utnyttja mångfalden i arbetslivet.

## **7.2 Europeiska socialfonden**

För de europeiska strukturfonderna gäller att jämställdhet skall genomsyra all verksamhet och att alla åtgärder skall utvärderas och granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. För att fördela pengar från EU:s strukturfonder

gällde under perioden 1995 (då Sverige gick med i EU) till 1999 sju olika Skr. 1999/2000:24 mål.

Europeiska Socialfonden har till syfte att dels öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, dels minska horisontell och vertikal könssegregering på arbetsmarknaden. Socialfondens två målprogram mål 3 och mål 4 spänner över hela EU-området. Gemensamt syfte med båda programmen är att de skall ge ett mervärde till den nationella arbetsmarknadspolitiken. Mervärdet kan exempelvis vara nya metoder, arbetssätt, organisatoriska lösningar och nya aktörer/anordnare.

Mål 3 är under innevarande programperiod inriktat på att stödja personer som är arbetslösa. Målgrupper för stödet är långtidsarbetslösa, arbetslösa ungdomar, arbetshandikappade och invandrare. Jämställdhet prioriteras horisontellt i samtliga planerade åtgärder. Under den innevarande perioden har mål 3 inriktats på följande åtgärder: Kompetensutveckling, Vägar till sysselsättning, Vägledning och rådgivning samt Nya arbetstillfällen genom utveckling av små och medelstora företag och egen företagareverksamhet.

Inom ramen för Mål 3 har flera goda projekt (s.k. Best practises) genomförts som haft en positiv inverkan på underrepresenterat kön. Sådana projekt är t.ex. KOMVÄX, målgrupp långtidsarbetslösa kvinnor (Ålsta Folkhögskola), Teknikan Vägledning/rådgivning, Ny metodik när det gäller Kvinnor och Teknik (Arbetsmarknadsinstitutet i Hammarbyhamnen, Stockholm) och Projektet Humlan, ny arbetsmarknad, blandad målgrupp (Medborgarskolan i Kungälv).

Mål 4 har byggt på arbetsplatsen som plattform för lärande och den existerande personalen som gruppaktör. Programmet syftar till att ge erforderlig kompetensutveckling till anställda som hotas av arbetslöshet till följd av strukturella förändringar. Målgrupper är anställda i små och medelstora företag samt offentligt anställda i vård och omsorg. Det svenska mål 4-programmet, även kallat Växtkraft mål 4, är inriktat på att förändra arbetsorganisationen för att därigenom stärka de anställdas och företagets konkurrenskraft. Av dem som omfattas av kompetensutveckling skall hälften vara kvinnor.

Sverige har som enda land fått använda 15 procent av programinsatserna i mål 4 till den offentliga sektorn, vilket på kommunal- och landstingskommunal nivå innebär vård- och omsorgssektorn. En av anledningarna till detta är att denna sektor svarar för en betydande del av de svenska kvinnornas arbetskraftsdeltagande. En annan orsak är att den kvinnliga förvärvsfrekvensen sett ur ett europeiskt perspektiv är relativt hög. Dessutom är denna sektor mycket känslig för strukturförändringar och rationaliseringar.

Mål 4 genomförs i en tydlig tvåstegsmodell. I steg 1 har arbetsplatsen analyserat vilka kompetensutvecklingsbehov man haft och i steg 2 har företaget genomfört den handlingsplan som de anställda kommit fram till. Vem eller vilka som skall delta i kompetensutvecklingen har således bestämts på lokal nivå.

Av erfarenheterna hittills framgår att andelen kvinnor sjunker i de beslutade steg 2-projekten jämfört med steg 1. År 1998 utgjorde kvinnorna 41 procent av deltagarna i steg 2. Andelen kvinnor i de fullföljda projekten

steg år 1999 till 44 procent. De regionala samordnarna arbetar aktivt för att Skr. 1999/2000:24 arbetsgivarna skall fullfölja programmen med en jämn könsfördelning.

I den senaste utvärderingsrapporten konstateras att med den höga förvärvsfrekvens som råder för svenska kvinnor är det inte huvudsakligen en ökning av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden som är angelägen utan möjligheterna till nya arbetstillfällen. Arbetet bör också inriktas på att förbättra de osäkra arbetsförhållanden som råder framför allt inom kvinno-dominerade områden. En erfarenhet som kan nämnas vad gäller mäns arbetsmarknad är att Mål 4-programmet lyckats nå en "svår" målgrupp, nämligen utbildningsrädda medelålders män, som gärna går till jobbet men ogärna till en traditionell utbildningsinstitution.

Inför den nya programperioden 2000 – 2006 har jämställdhetskriteriet fått en betydligt starkare framtoning. Europeiska socialfonden har under perioden fem teman:

- Stödja en aktiv arbetsmarknadspolitik för att främja sysselsättningen.
- Alla skall ha lika möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och särskild uppmärksamhet skall riktas till dem som riskerar social utslagning.
- Utveckla utbildning och fortbildning i samband med ett livslångt lärande.
- Främja en kunnig, välutbildad och flexibel arbetskraft samt förnyelse och anpassningsförmåga inom arbetsorganisationen, utveckla företaganda och göra det lättare att skapa arbetstillfällen.
- Särskilda åtgärder behövs för att förbättra kvinnors tillträde till och ställning på arbetsmarknaden, inklusive deras möjligheter att avancera, deras tillgång till nya arbetsmöjligheter och möjligheter att starta företag.

När det gäller de tre första åtgärderna framhåller EU-kommissionen att jämställdheten skall genomsyra verksamheten i alla dess delar och i tema 4 och 5 måste jämställdhetsaspekten prioriteras. Detta skall beaktas i de samlade programdokument som varje medlemsstat för närvarande arbetar med att ta fram inför det nya mål 3-programmet, som skall gälla fr.o.m. år 2000.

### 7.3 Arbetslivsfrågor

Arbetslivspolitikerna syftar till att främja en god och utvecklande arbetsmiljö och till att stödja det arbete som bedrivs av anställda, skyddsombud och arbetsgivare. En central uppgift för arbetslivspolitikerna är att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Kompetensutveckling, flexibla arbetsorganisationer och ny teknik skall främjas. En viktig uppgift är att motverka att individer förslits, skadas eller slås ut från arbetslivet. Lönebildningen skall ge män och kvinnor samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, och arbetstider och andra anställningsvillkor skall underlätta kvinnors och mäns yrkesarbete.

När arbetslivspolitikerna utformas är det viktigt att kvinnors och mäns olika villkor beaktas och respekteras. Ett jämställt arbetsliv kräver att

normer, värderingar och livsmönster som karaktäriserar kvinnor och män Skr. 1999/2000:24 beaktas medvetet och systematiskt.

Arbetskyddsverket (AV), som består av Arbetskyddsstyrelsen (ASS) och Yrkesinspektionen (YI), har ålagts att särskilt uppmärksamma kvinnors arbetsmiljö. Bland annat har ASS i sitt tillsynsprogram för åren 1997–1999 betonat att kvinnors arbetsmiljö skall beaktas särskilt. Vidare har formerna utvecklas för hur dessa aspekter bättre skall kunna integreras i det löpande tillsynsarbetet utvecklats. ASS har i rapporten ”Erfarenheter beträffande ohälsa och olycksfall betingade av olika stressfaktorer i arbetsmiljön och som kan ha sin grund i kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet” visat att det finns skillnader i kvinnors och mäns arbetsmiljöförhållanden vad gäller risker, ohälsa, olycksfall och andra påfrestningar. Inom tillsynsverksamheten används nu en strategi för arbetet med kvinnors och mäns olika arbetsförhållanden. Strategin innebär bl.a. att de riskfyllda arbeten där kvinnor är överrepresenterade identifieras.

Arbetslivsinstitutet (ALI) och Rådet för arbetslivsforskning (RALF) skall bl.a. främja forskning och utveckling om kvinnors villkor i arbetslivet. RALF skall även främja kvinnors deltagande i forsknings- och utvecklingsarbete.

Inom ALI pågår inom områdena arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö projekt som helt eller delvis har till syfte att särskilt uppmärksamma kvinnors villkor på arbetsmarknaden. I ett längre perspektiv bör dessa projekt kunna bidra till att villkoren i arbetslivet för kvinnor och män blir mer jämbördiga. En viktig del i detta arbete är skapandet av ett nytt stort forsknings- och utvecklingsprogram med namnet Kön och Arbete.

I syfte att öka inslaget av jämställdhetsforskning och förändringsarbete inom rådets alla delar har RALF infört jämställdhet som ett programövergripande område med en extern referensgrupp med generaldirektören som ordförande. Gruppen fungerar som rådgivande organ till RALF när det gäller olika strategiska vägval inom jämställdhetsområdet och kan bl.a. ta initiativ till möten och sammanställningar. RALF stöder för närvarande ett femtiotal forsknings- och utvecklingsprojekt med genusperspektiv. Mycket av den forskning RALF stöder rör området chefer och ledarskap. Ett flertal seminarier har arrangerats och rapporter har publicerats. En forskningsöversikt om kvinnors villkor i arbetsorganisationen, till vilken RALF tagit initiativ, kommer att presenteras under hösten 1999. En ökande andel projekt behandlar forskning om män, framförallt ur aspekten män i kvinnodominerade yrkesområden.

Diskussioner pågår med Stiftelsen Näringslivets Ledarskapsakademi och Handelshögskolan i Stockholm om ökade satsningar på ledarskap och chefsrekryteringsfrågor, inte minst mot bakgrund av den mycket låga andelen kvinnliga chefer inom det privata näringslivet. Även den horisontella segregeringen, dvs. att kvinnor och män återfinns på olika delar av arbetsmarknaden, är ett område där RALF stöder många projekt.

Forskningsprogrammet Genus, Arbete, Teknik vid Linköpings universitet, som avser studera vad de pågående förändringarna på arbetsmarknaden betyder för kvinnor och män, har också stöd från RALF. Fram till ansökningsomgången år 1997 hade RALF en särskild prioriterings-



kommitté placerad inom Arbetsorganisationsprogrammet för bedömning av Skr. 1999/2000:24 forskningsansökningar med genusperspektiv.

Riksdagen antog år 1997 propositionen En arbetsrätt för ökad tillväxt (prop. 1996/97:16). Där föreslogs bl.a. vissa ändringar av anställningskyddslagen som har stor betydelse för kvinnors arbetsliv. Deltidsanställda ges förtur till att få arbeta fler timmar eller heltid om arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft. Eftersom det i huvudsak är kvinnor som deltidsarbetar är denna reform viktig för att öka jämställdheten.

En begränsning av vikariatsanställningar träder i kraft den 1 januari 2000. Bestämmelsen innebär att om en person varit anställd på vikariat längre än tre år under en femårsperiod, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Denna reform kommer att gynna kvinnor eftersom det oftast är de som har haft vikariat långa tider.

### **Fortsatt arbete**

Programmet Kön och Arbete, som Arbetslivsinstitutet startade år 1999, kommer att bedrivas 6-8 år framåt. Inom ramen för detta program kommer ett antal forsknings- och utvecklingsprojekt att drivas och nya att planeras. En central uppgift för programmet är att sprida resultaten till berörda målgrupper. Målet med programmet är att bidra till att minska könssegregationen, öka jämställdheten mellan kvinnor och män samt att minska könsrelaterade hälsorisker. De forskningsprojekt som initieras kommer att noga följas av regeringen.

Arbetstiderna har stor betydelse för att kvinnor och män skall kunna förena yrkesarbete med föräldraskap. En arbetsgrupp har tillsatts inom Regeringskansliet för att fördjupa underlaget i arbetstidsfrågor. Arbetsgruppen skall under våren 2000 presentera bedömningar av konsekvenserna av olika arbetstidsförändringar för kvinnor respektive män samt lämna förslag till hur arbetet med arbetstidsfrågan bör bedrivas vidare.

Arbetslivsdelegationen har i oktober 1999 till regeringen avlämnat sitt betänkande Individerna och Arbetslivet – Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000. Delegationen har haft till uppgift att identifiera betydelsefulla utvecklingstendenser i arbetslivet och analysera problemområden. Betänkandet är utformat som en antologi under medverkan av forskare, arbetsmarknadens parter m.fl. Delegationen föreslår bl.a. att samhällets trygghetssystem utvecklas för att man skall uppnå ett uthålligt arbetsliv, att det bör finnas möjlighet till kompetensutveckling genom individuella kompetenskonton, att det bör finnas en ”yrkesutbildning” för ledare, att yttrandefriheten på arbetsplatserna skall förstärkas och att åtgärder vidtas för att motverka mobbing på arbetsplatserna. Förslagen bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

## **7.4 IT-frågor**

I årets regeringsförklaring uttalas att Sverige skall vara en ledande IT-nation. Det innebär att Sverige skall ta till vara tekniken som medel för välfärd och konkurrenskraft. Kunskaper om IT skall föras in på alla nivåer i

utbildningsväsendet och de offentliga myndigheterna skall vara före- Skr. 1999/2000:24  
gångare i användandet av den nya tekniken.

Bland de satsningar som görs på IT-utbildning för kvinnor kan nämnas att dåvarande Kommunikationsdepartementet under åren 1996 och 1997 gav bidrag på sammanlagt 18 miljoner kronor till en rad IT-projekt som handlar om att öka kvinnors användning av IT. Projekten följs upp och utvärderas efter hand.

För att öka tillgången på *yrkesutbildad personal inom IT-området* har ett nationellt program för IT-utbildning införts inom ramen för arbetsmarknadsutbildningen. Regeringens ambition är att bl.a. prioritera kvinnor till utbildningen. Programmet pågår fr.o.m. januari 1998 t.o.m. mars 2000. Av samtliga deltagare beräknas ca 35 procent vara kvinnor.

I oktober 1999 utfärdade regeringen direktiv för ett särskilt råd för jämställdhetsfrågor som rör transport- och IT-tjänster (dir. 1999:83). Rådet skall ha till uppgift att sätta fokus på jämställdhetsfrågor inom hela kommunikationssektorn. Rådet skall lämna förslag till åtgärder som syftar till att stärka jämställdheten på dessa områden samt ge förslag till hur sådana åtgärder skall finansieras. Rådet skall vidare bedriva opinionsbildande verksamhet i form av seminarier och informationsaktiviteter. Uppdraget skall vara avslutat senast den 30 juni 2001. En särskild redovisning av frågor som rör IT-tjänsterna skall lämnas senast den 1 juli 2000.

För att öka flickors intresse för IT-området stöder KK-stiftelsen vissa skolutvecklingsprojekt inom detta område.

Hösten 1999 tog JämO initiativ till en granskning av IT-branschen ur jämställdhetssynpunkt.

## 8 Näringspolitik

### 8.1 Inledning

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken innefattar också lika möjligheter för kvinnor och män vad gäller eget företagande. Den nedgång i det totala nyföretagandet på 9 procent som uppmättes mellan åren 1997 och 1998 har inte skett på kvinnors bekostnad. I genomsnitt för riket drivs verksamheten i de nystartade företagen till 31 procent av kvinnor, vilket är ungefär samma andel som år 1997. Av den branschvisa fördelningen framgår att 16 procent av de nya företagen inom industrinäringarna och 34 procent inom tjänstenäringarna drivs av en kvinnlig företagare. De vanligaste verksamheterna som kvinnor startar är konsultföretag, butik, restaurang eller frisörsalong.

### 8.2 Särskilda insatser för att öka kvinnors företagande

Regeringens arbete med kvinnors företagande är i huvudsak inriktat på finansiering och rådgivning. Företagarlån till kvinnor administreras av ALMI Företagspartner AB och särskild rådgivning till kvinnor genomförs

främst med hjälp av Närings- och teknikutvecklingsverkets (NUTEK) Skr. 1999/2000:24 projekt Affärsrådgivare för kvinnor.

Under åren 1998, 1999 och 2000 är 10 miljoner kronor per år avsatta för åtgärder för kvinnors företagande. Under åren 1998 och 1999 har medlen fördelats till ALMI och NUTEK samt till forskning om kvinnors företagande. ALMI bedriver i huvudsak egna projekt riktade till kvinnliga företagare. NUTEK använder sina medel till affärsrådgivning för kvinnor och till att bevilja ansökningar om projektmedel.

NUTEK:s program att främja kvinnors företagande är inriktat på att synliggöra kvinnor som företagare och utveckla rådgivning och rådgivningsmaterial som svarar mot kvinnors behov. Projektet med kvinnliga affärsrådgivare startade i 62 kommuner år 1994 och finns nu i ca 100 kommuner. En kvinnlig affärsrådgivare är ofta knuten till kommunernas näringslivsorgan eller andra permanenta organ. Hit kan de kvinnor vända sig som har kommit något längre i sitt företagande eller med sin idé att starta eget företag.

Utvärderingar visar att stödet till kvinnliga företagare har lett till mellan 15 och 45 företagsstarter i varje kommun.

Kvinnors företagande är ett prioriterat område inom ALMI Företagspartner AB. Finansiering, t.ex. företagarlån för kvinnor och rådgivning i främst strategiska frågor, kan erhållas från ALMI. Företagarlånet för kvinnor infördes i augusti 1994. Lånet kan ges både till kvinnor som startar företag och kvinnor som redan driver företag. Lånen kan uppgå till högst 150 000 kronor och avse maximalt 50 procent av lånebehovet. Under första budgetåret avsattes 50 miljoner kronor, och för budgetåret 1995/96 anslog regeringen 149 miljoner kronor. ALMI har inklusive dessa tilldelade medel avsatt en medelsram på totalt ca 400 miljoner kronor. Nära 379 miljoner kronor har sedan starten t.o.m. utgången av år 1998 lånats ut till över 5 000 företag. Tidigare uppföljningar har visat att varje lån bidrar till att generera två arbetstillfällen, vilket skulle betyda drygt 10 000 nya jobb. Under år 1999 kommer ytterligare uppföljning och utvärdering av företagarlånet till kvinnor att genomföras.

De flesta av ALMI:s bolag har idag en särskild person med ansvar för kvinnors företagande. De samarbetar med andra instanser som arbetar inom samma område, såsom kommuner, länsstyrelser, resurscentra för kvinnor, lokala kooperativa utvecklingscentra, nyföretagarcentra m.fl. ALMI har också sedan flera år riktade insatser och specifika projekt för att stödja, utveckla och synliggöra kvinnors företagande. Sedan ett par år tillbaka finns dessutom ett Kompetenscentrum för kvinnors företagande placerat hos ALMI Företagspartner i Södermanland.

Regeringen presenterade i slutet av år 1998 ett program med konkreta åtgärder för att underlätta och förenkla för småföretagen. Programmet är ett första steg mot förstärkta insatser för att stimulera både kvinnor och män att starta och driva företag och för att stimulera tillväxten i de mindre företagen. Ytterligare 12 miljoner kronor har satsats på småföretagen under år 1999. Satsningen omfattar bl.a. förstärkt information om att driva företag samt en kundundersökning om hur företagen upplever myndigheternas information och service. Ett system för effektivare problem- och konsekvensanalyser av reglers effekter för små företags villkor har intro-

ducerats och inom Näringsdepartementet har bildats en särskild grupp Skr. 1999/2000:24 (SimpLex) med uppgift att driva frågor om färre, mer rättvisa och mer begripliga regler för företagande.

### 8.3 Regional näringspolitik

I propositionen Regional tillväxt – för arbete och välfärd (prop. 1997/98:62) introducerades den regionala näringspolitiken. Den bärande idén och målsättningen med politiken är att alla regioner skall kunna utvecklas på egna villkor och därigenom bidra till tillväxt och sysselsättning. Inom ramen för den regionala näringspolitiken skall resurser och åtgärder för regional tillväxt och sysselsättning inom ett flertal politikområden samordnas.

Instrumentet för att genomföra politiken är de regionala tillväxtavtalen vilka utgörs av ett regionalt program för tillväxt och överenskommelser mellan parter för att gemensamt genomföra och finansiera avtalet. De regionala tillväxtavtalen är betydelsefulla för jämställdhetsarbetet. I arbetet med tillväxtavtalen är det viktigt att synliggöra båda könen förutsättningar, behov och intressen och att omsätta den kunskap som erhålls i konkreta åtgärder som främjar jämställdheten mellan könen. Det är ett långsiktigt, strategiskt och systematiskt arbete på lokal och regional nivå, som handlar om såväl strukturella frågor som förhållningssätt.

I april 1999 lämnade alla län utkast till regionala tillväxtavtal till regeringen. Utvärderingen visar bl.a. att arbetet med att införliva jämställdhetsperspektivet i tillväxtavtalen måste utvecklas. Kvinnorepresentationen i partnerskapen har genomgående varit låg. Könsperspektivet är också bristfälligt beaktat i de flesta analyser och följdaktligen också i insatsområden och åtgärder.

Regeringen betonar vikten av att uppmärksamma formella och informella strukturer som hindrar jämställdheten mellan könen. Att genomsyra tillväxtavtalen med ett jämställdhetsperspektiv är både en pedagogisk fråga och en fråga om kunskap. I detta arbete bör de expertfunktioner för jämställdhetsfrågor som finns på alla länsstyrelser tas bättre tillvara. I regeringens uppdrag till NUTEK att medverka i överläggningar kring de regionala tillväxtavtalen inbegrips också att medverka i länens arbete med frågor på jämställdhetsområdet.

I november 1999 skall färdiga tillväxtavtal för åren 2000–2002 lämnas till regeringen. Inför höstens förhandlingar om avtalens genomförande har regeringen beslutat om villkor för statlig medverkan i finansiering och genomförande av regionala tillväxtavtal. Ett av kriterierna för medverkan är att könsperspektivet beaktas i avtalets olika delar.

### 8.4 Fortsatt arbete

För att göra en översyn av behoven av statliga insatser och en utvärdering av olika åtgärder för de mindre företagens utveckling tillsatte regeringen i april 1999 en utredning, SimpLex-kommissionen. Syftet är bl.a. att pröva

de insatser som staten gör för att främja företagande samt att ge förslag till Skr. 1999/2000:24 framtida statliga insatser för att främja tillväxt bland främst småföretag och hur insatserna kan samordnas för att förenkla för företagen. I utredningens uppdrag ingår också att överväga särskilt stöd för företagande till vissa grupper, däribland kvinnor. Utredningen skall lämna sina förslag senast den 30 november 1999.

Många kvinnor startar och driver kooperativa företag. Regeringen ökar stödet till information och rådgivning för att starta kooperativa företag genom landets 24 Lokala Kooperativa Utvecklingscentra (LKU) med 3,5 miljoner kronor till 20 miljoner kronor årligen under perioden 2000–2002. En nationell informationssatsning genomförs under hösten 1999 t.o.m. våren 2000 för att öka kunskapen om den kooperativa företagsformen.

En ökad kunskap om kvinnors företagande är betydelsefull för en fortsatt utveckling inom området och för att säkerställa att rätt insatser görs. Regeringen stöder därför det fyraåriga forskningsprogram om kvinnors företagande som drivs av Stiftelsen Forum för Småföretagsforskning.

Regeringen kommer att fortsätta arbetet med att skapa goda förutsättningar för att starta och driva företag. I detta arbete kommer kvinnors företagande att uppmärksammas särskilt.

## 9 Regionalpolitik

### 9.1 Inledning

Regionalpolitiken är ett viktigt instrument för att förverkliga regeringens mål om lika möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män samt målet om lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande och arbete. Länsstyrelsernas insatser och insatserna i försökslänens självstyrelseorgan samt andra regionalpolitiska insatser riktade till kvinnor bidrar till en utveckling där kvinnors kompetens och kapacitet tas till vara.

### 9.2 Kvoteringsregeln för regionalpolitiskt företagsstöd

Regionalpolitiskt företagsstöd är ett viktigt instrument för att främja nyetableringar och expansion av företag i regionalpolitiskt prioriterade områden. För regionalt utvecklingsbidrag och sysselsättningsbidrag finns sedan länge ett kvoteringsvillkor. För att ett företag skall kunna beviljas något av dessa stöd gäller som huvudregel att minst 40 procent av det antal arbetsplatser som tillkommer till följd av stöden skall förbehållas det ena könet. Villkoret skall uppfyllas i varje enskilt fall.

Under en följd av år har kvoteringsregeln varit svår att efterleva och undantag från huvudregeln har krävts i relativt stor utsträckning. NUTEK publicerade under år 1999 en rapport som visar att kvoteringsregeln haft positiva effekter när det gäller att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Den har stimulerat arbetsgivare att anställa fler av det kön som tidigare varit underrepresenterat på området i fråga. Under år 1997 var

utfallet i genomsnitt 37 procent, med vissa regionala och branschmässiga skillnader. För år 1998 uppgår motsvarande siffra till 39 procent. Skr. 1999/2000:24

### 9.3 Regional projektverksamhet

Länsstyrelserna och självstyrelseorganen har möjlighet att bevilja medel till projekt som skall gynna den regionala utvecklingen. Syftet med medlen är att länsstyrelserna skall kunna genomföra och vidareutveckla de förslag som kommit fram inom länsplaneringen. Efter Sveriges inträde i EU har också betydande medel kommit att fördelas till strukturfondsprojekt.

Under år 1998 fattade länsstyrelserna beslut om drygt 1,4 miljarder kronor, varav ca 260 miljoner till regional projektverksamhet och ca 435 miljoner kronor till medfinansiering av EG:s strukturfondsprojekt.

Skillnaden mellan regional projektverksamhet och medfinansiering av EU:s strukturfondsprojekt är att projekt inom det senare skall följa de samlade programdokumenten (s.k. SPD) och får del av finansieringen från EU. Den regionala projektverksamheten däremot skall utgå från länsstrategin. Till skillnad från strukturfondsprojekt kan den regionala projektverksamheten bedrivas i hela landet och inte bara inom strukturfondsområdena.

Det är svårt att få en samlad bild av alla de olika projekt som bedrivs runt om i landet. De vänder sig till olika målgrupper, är av olika omfattning och de kan bedrivas av både privata och offentliga aktörer. Syfte och metoder varierar också kraftigt, naturligtvis med beaktande av vissa grundregler. I förordning (1998:1634) om regionalt projektarbete anges att länsstyrelsen skall beakta om det behövs särskilda insatser för jämställdheten i länet när programmen utformas.

NUTEK publicerade nyligen en utvärdering av länens regionala projektverksamhet under perioden 1990–1997 varav framgår att cirka fem procent av projekten placerats i kategorin Jämställdhet. Projekten innehöll exempelvis insatser som stimulerar kvinnligt företagande och utbildningar för kvinnor.

Under år 1998 var det sex procent som föll inom kategorin jämställdhetsprojekt. Samtidigt utgjorde jämställdhetsprojekten knappt 2 procent av beslutsvolymen i kronor för medfinansiering av EU:s strukturfondsprojekt.

Sedan den 1 januari 1997 registrerar samtliga länsstyrelser sina projekt i en databas hos NUTEK, som sedan en tid bedriver ett utvecklingsarbete för att det skall bli möjligt att avläsa hur de regionala projektmedlen fördelas per kön.

### 9.4 Resurscentra

Resurscentra för kvinnor finns på ca 120 platser i Sverige på lokal och regional nivå med syfte att bl.a. stimulera kvinnors företagande och ta initiativ till lokala utvecklingsprojekt. NUTEK och Glesbygdverket samordnar verksamheten genom ett Nationellt Resurscentrum, NRC. År 1998

uppgick den totala medelssumman till 76 miljoner kronor, vilket var en Skr. 1999/2000:24 ökning med ca 33 procent jämfört med året innan.

Enligt en utvärdering uppger ca hälften av landets resurscentra att verksamheten fokuseras på kvinnor som vill starta eget.

Ett samarbete mellan Ungdomsstyrelsen och landets resurscentra har startats för att tillsammans med unga kvinnor diskutera vad som kan göras för att förbättra deras villkor i arbets- och samhällslivet. Flera resurscentra i landet har som en följd av detta startat särskilda projekt för unga kvinnor.

I budgetpropositionen (prop. 1999/2000:1) föreslår regeringen att medel avsätts för att integrera projektet Nationellt resurscentrum för kvinnor i NUTEK:s ordinarie verksamhet.

Arbetet med resurscentra i hela landet, deras speciella organisation och arbetssätt samt partnerskapets uppbyggnad har väckt intresse utomlands. Sveriges sätt att arbeta med jämställdhetsfrågor på regional nivå genom att med statliga medel stödja tillväxtprojekt speciellt riktade till kvinnor är inte vanligt i andra länder.

## 9.5 Länsexperter för jämställdhet

Sedan år 1995 finns en länsexpert för jämställdhetsfrågor i varje län. Jämställdhetsexperten skall vara ett stöd för länsstyrelsens ledning i dess ansvar att bedriva ett initierande, kunskapsuppbyggande, stödjande och uppföljande jämställdhetsarbete. Jämställdhetsexperten skall bl. a. stödja de som arbetar inom de olika verksamhetsgrenarna i arbetet med att genomföra verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv.

Samtliga länsstyrelser har utarbetat strategier för respektive läns utåtriktade jämställdhetsarbete under perioden 1997–2000. Strategierna är viktiga styrmedel för jämställdhetsarbetet och kommer att vara en grund för kommande analyser och bedömningar av de insatser som görs på jämställdhetsområdet. Länsstyrelserna arbetar aktivt med att införliva jämställdhetsaspekterna i det dagliga arbetet. Chefer och medarbetare har deltagit i seminarier och konferenser för att öka kunskapen om jämställdhet och få nya idéer till jämställdhetsåtgärder i det egna utvecklingsarbetet. Olika arbetsmetoder och verktyg i form av könsuppdelad statistik, analysfrågor och checklistor har utvecklats för att underlätta jämställdhetsarbetet. Förändringsarbetet fortsätter bl.a. med att utveckla nyckeltal för jämställdhetsaspekterna inom olika verksamhetsgrenar inom länsstyrelsen.

Det regionala jämställdhetsarbetet har t.ex. omfattat trafikplaner, tillväxtavtal, kommunala översiktsplaner, olika vårdformer och företagande. Särskilda insatser har gjorts för att motverka våld mot kvinnor och för att sprida kunskapen från Kvinnomaktutredningen. Länsexperterna samarbetar också med JämO i arbetet med att granska arbetsgivares verksamhet i länen för att främja jämställdhet. Frågan om ett eventuellt tillsynsansvar enligt jämställdhetslagen för länsexperterna utreds för närvarande inom Regeringskansliet.

### 10.1 JämKom-projektet

Regeringen beviljade hösten 1995 Svenska Kommunförbundet 2 miljoner kronor för ett projekt med syfte att få fram ny kunskap, att utveckla nya metoder för jämställdhetsarbetet och att genomsyra den kommunala verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv. Projektet, som kallas JämKom-projektet, har bl.a. resulterat i den s.k. 3R-metoden. Svenska Kommunförbundet redovisar utvecklingsarbetet i sju rapporter. Huvudrapporten Häriifrån till jämställdheten presenterades i juni 1998.

3R-metoden har utvecklats i syfte att underlätta arbetet med att analysera en kommunal verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. 3R står för Representation, Resurser och Realia, vilket skall göra det möjligt att svara på frågor om hur maktfördelningen ser ut könsmässigt, hur kön påverkar fördelningen av resurser, hur kön påverkar uppbyggnaden av strukturer och organisatoriska lösningar och hur normeringen ser ut könsmässigt inom de kommunala verksamhetsgrenarna.

För att stödja utvecklingsarbetet har regeringen i juni 1998 beviljat ytterligare medel till Svenska Kommunförbundet för en projektledarutbildning med syfte att föra ut erfarenheterna från JämKom-projektet och metoden för jämställdhetsanalys, 3R-metoden. Utbildningen omfattade fyra seminarietillfällen mellan vilka deltagarna arbetade med egna projekt i sina respektive kommuner. Utbildningen genomfördes under hösten 1998 och våren 1999.

Verksamheten kommer att redovisas till regeringen i november 1999. Erfarenheterna hittills har varit mycket positiva, vilket har lett till att en ny utbildning påbörjas under hösten 1999.

### 10.2 Det kommunala statsbidrags- och utjämningsystemet

Riksdagen antog i juni 1999 propositionen Förändringar i utjämningsystemet för kommuner och landsting (prop. 1998/99:89). Utfallet av inkomst- och kostnadsutjämnningen påverkar naturligtvis det ekonomiska utrymmet för enskilda kommuner, och utfallet kan bli sådant att kommuner/landsting med skilda förhållanden vad gäller arbetstillfällen för kvinnor påverkas positivt eller negativt av utjämningsystemet.

Utbudet av kommunal- och landstingskommunal service har stor betydelse för individers och hushålls levnadsförhållanden. Kvinnor och män är i olika utsträckning beroende av den kommunala servicen, men det kommunala utjämningsystemet är utformat så att det skall vara neutralt i dessa avseenden. Utjämningsystemet syftar till att skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar för kommuner och landsting att upprätthålla och utveckla de skilda verksamheterna, t.ex. barnomsorg, grundskola och äldreomsorg.

Behov av stöd från kommunerna i detta sammanhang inom ramen för individ- och familjeomsorgen beror främst på den ekonomiska situationen, där inkomster och arbetslöshet väger tungt. Ensamstående kvinnor med



barn är en särskilt utsatt grupp och kommuner med en jämförelsevis hög andel ensamstående mödrar får kompensation genom utjämningsystemet. Skr. 1999/2000:24

De studier om den äldre befolkningens hälsa och vårdbehov som ligger till grund för kostnadsutjämningsen för äldreomsorgen visar tydligt på skillnader i behov mellan kvinnor och män. Kvinnor har dessutom högre medellivslängd än män, vilket innebär att andelen kvinnor är väsentligt högre än andelen män i de äldsta åldersgrupperna. Det finns inga större skillnader i kommunernas kostnader för äldreomsorg bland ogifta män jämfört med ogifta kvinnor. Däremot är vårdkostnaderna för gifta män markant lägre jämfört med kostnaderna för gifta kvinnor, vilket främst beror på att männen vårdas hemma av hustrun i betydligt större utsträckning än tvärtom. Förutom att kvinnor har längre medellivslängd är mannen ofta äldre än hustrun och drabbas genomsnittligt sett tidigare av ohälsa. Troligen betyder emellertid det traditionella könsrollsmönstret mycket för att förklara dessa skillnader.

Utjämningsen för grundskolan beräknas efter antal barn i grundskoleåldrarna. Utredningen har inte funnit grund för att bedöma att det skulle föreligga några skillnader i kostnader för pojkar respektive flickor. Inom gymnasieskolan finns det dock skillnader i linjeval mellan flickor och pojkar. De genomsnittliga kostnaderna för skilda gymnasieprogram beaktas i systemet.

Högskoleutbildningen avser de tidigare vårdhögskolorna med mycket hög andel kvinnor bland eleverna. Vårdutbildning på högskolenivå har anordnats av alla landsting och det är väsentligt att bibehålla incitamenten för att anordna sådan vårdutbildning.

Inom hälso- och sjukvården beräknas systematiskt vårdkostnaderna separat för kvinnor och män och de skillnader som finns beaktas i modellen.

Sammanfattningsvis beaktas i utjämningsystemet genomgående både kvinnors och mäns behov av service som kan innebära strukturella kostnadsskillnader mellan kommuner respektive landsting. Där så varit befogat bygger kostnadsutjämningsen på separata behovsberäkningar för kvinnor och män.

## **Ökade generella statsbidrag**

Under 1990-talet har antalet anställda i kommuner och landsting sjunkit med ca 150 000 personer. Minskningarna av antalet sysselsatta har drabbat främst kvinnor. Av de ca 1 002 000 anställda år 1998 var ca 80 procent kvinnor och ca 20 procent män, vilket är i stort sett oförändrat sedan året innan. År 1998 har emellertid det sammanlagda antalet anställda ökat jämfört med året innan, vilket är det första året under hela 1990-talet. Ökningen uppgår till ca 9 000 anställda, 7 000 kvinnor och 2 000 män. En viktig orsak till den sysselsättningsökning som kan noteras för år 1998 och som förstärkts för de inledande månaderna år 1999 är de ökade generella statsbidrag riksdagen beslutat om för åren 1997–1999 om totalt 16 miljarder kronor till kommuner och landsting.

Regeringens klart uttalade mål med de ökade generella statsbidragen har varit att bidra till en positiv sysselsättningseffekt och att upprätthålla och

vidareutveckla en god kvalitet i skolan, vården och omsorgen. Uppfölj- ningar som gjorts av bl.a. SCB på uppdrag av dåvarande Inrikesdeparte- mentet visar att kommuner och landsting följer de intentioner regering och riksdag har angett för de ökade bidragen, vilket haft positiva effekter för särskilt de kvinnor som anställts inom dessa verksamheter.

### 10.3 Fortsatt arbete

Regeringen har tillsatt en delegation (dir. 1999:57) och en expertgrupp (dir. 1999:58) för att följa upp utjämningsystemet. Delegationen skall bl.a. göra fördjupade jämställdhetsanalyser i vissa delar av kostnadsutjämnings- systemet. Det gäller i första hand modellerna för individ- och familjeomsorg, äldreomsorg samt hälso- och sjukvård.

## 11 Transportpolitik

Att utforma transportsystemet så att det svarar mot de behov som människor har kräver kunskap om olika gruppers erfarenheter, behov och värderingar. Flera undersökningar har visat att det finns tydliga skillnader mellan kvinnor och män vad gäller t.ex. färdmedelsval och attityder i transportpolitiska frågor. Undersökningar visar också att män är kraftigt överrepresenterade i de sammanhang där transportpolitiska åtgärder beslutas och prioriteras. Regeringen anser att det är viktigt att synliggöra de skillnader som finns mellan kvinnors och mäns värderingar och attityder till transportsystemet.

I propositionen Transportpolitik för en hållbar utveckling (prop. 1997/98:56), som riksdagen antog i juni 1998, föreslogs därför att ett råd för jämställdhetsfrågor i transport- och kommunikationspolitiken skulle inrättas. I oktober 1999 utfärdade regeringen direktiv för rådet (dir. 1999:83). Av dessa framgår att Rådet för jämställdhetsfrågor som rör transport- och IT-frågor skall följa såväl transport- som IT-området på kort och lång sikt. Rådet skall ha till uppgift att sätta fokus på jämställdhets- frågor inom hela kommunikationssektorn och lämna förslag till åtgärder som syftar till att stärka jämställdheten på dessa områden samt förslag till hur sådana åtgärder skall finansieras. Vidare skall rådet bedriva opinions- bildande verksamhet i form av seminarier och informationsaktiviteter. En särskild redovisning skall lämnas i frågor som rör IT-tjänsterna senast den 1 juli 2000. Uppdraget skall vara avslutat senast den 30 juni 2001.

I oktober 1999 uppdrog regeringen åt Banverket, Kommunikations- forskningsberedningen, Luftfartsverket, Rikstrafiken, Sjöfartsverket, Statens institut för kommunikationsanalys, Statens väg- och transport- forskningsinstitut och Vägverket att särskilt redovisa vilka åtgärder som vidtas för att utveckla jämställdheten mellan kvinnor och män inom respektive myndighets verksamhetsområde samt lämna en bedömning av hur genomförda åtgärder påverkar jämställdheten. Uppdraget skall redovisas till regeringen senast den 1 maj 2000.

### 12.1 Förskolan, förskoleklassen, det obligatoriska skolväsendet och gymnasieskolan

Ett viktigt delmål för jämställdhetspolitiken vilket också står fast i skollagen, är att ge män och kvinnor lika tillgång till utbildning och lika möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger.

Jämställdhet betonas i samtliga läroplaner. I förskolans läroplan (Lpfö 98) framhålls t.ex. att förskolan skall motverka traditionella könsroller och könsroller. I läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet (Lpo 94) respektive läroplanen för de frivilliga skolformerna (Lpf 94) framhålls under avsnittet skolans värdegrund och uppgifter bl.a. att skolan aktivt och medvetet skall främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter.

Flickors och pojkars villkor i skolan är emellertid inte lika. I olika studier framhålls att det finns skillnader mellan flickor och pojkar i fråga om studieresultat, inflytande, tid och uppmärksamhet från lärare, val av gymnasieprogram etc. Därför är det viktigt att vara uppmärksam på och arbeta med hur flickor och pojkar bemöts. Verksamheten måste anpassas så att den tillgodoser både flickors och pojkars intressen och socialisation.

I grundskolan har flickorna betydligt bättre betyg än pojkarna (enligt både det tidigare och det nuvarande betygssystemet). Pojkarna hade våren 1998 i större utsträckning betyget Godkänd i alla ämnen utom i idrott och hälsa medan flickorna i större utsträckning hade betygen Väl godkänd eller Mycket väl godkänd.

Även resultaten på de nationella proven i årskurs 9 utfaller till flickornas fördel. Detta gäller särskilt i ämnet svenska där 61 procent av flickorna fick något av betygen Väl godkänd eller Mycket väl godkänd våren 1999. Motsvarande siffra för pojkarna var 33 procent. Tidigare nationella prov och standardprov liksom internationella undersökningar visar på samma mönster, dvs. att flickorna lyckas förhållandevis bättre. Höja kvaliteten i skolan och möjliggöra för fler att förbättra sina resultat. Detta är särskilt viktigt när det gäller pojkar. Kvalitetsfrågan inom skolan prioriteras av regeringen.

Skolverket har i regleringsbrevet för år 1999 fått i uppdrag att redovisa sina erfarenheter av hur det övergripande kunskapsområdet jämställdhet förs in i undervisningen samt vilka åtgärder som vidtas för att undervisningen skall tillgodose både flickors/kvinnors och pojkars/mäns likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande. Av Skolverkets utvärdering Skolan och värdegrunden och det s.k. JÄMSAM-projektet framgår att många lärare inte uppfattar jämställdhet som angeläget att arbeta med på något särskilt sätt. Många tycker att skolan redan är jämställd eller att det allmänna arbetet med värdefrågor automatiskt inbegriper jämställdhet och att man därför inte behöver lägga ned extra resurser på det. Man saknar också konkreta metoder för att arbeta med jämställdhet. Skolverket redovisar att arbetet med jämställdhet verkar ha kommit helt i skymundan. Det är därför viktigt att kommunerna uppmärksammar jämställdhetsarbetet i sin

uppföljning och utvärdering och att frågorna tas upp i samband med annat Skr. 1999/2000:24 värdegrundsarbete.

Jämställdhet är både en pedagogisk fråga och en fråga om kunskap. Det handlar om undervisningen, om hur flickor och pojkar bemöts och bedöms och hur lärarna agerar. Detta kunskapsområde har därför en plats både i lärarnas grundutbildning och i deras kompetensutveckling. Jämställdhet kan inte beordras fram utan förverkligas genom att de som arbetar i verksamheten identifierar sig med de mål och värderingar som finns i läroplanerna.

För att stödja och stimulera det lokala arbetet med värdegrunden i förskola, skola och vuxenutbildning har Utbildningsdepartementet startat ett Värdegrundsprojekt. Jämställdhet är en viktig värdegrundsfråga som handlar om förhållningssätt.

Skolverket har fått i uppdrag att utarbeta ett referensmaterial om hur man lokalt, i kommuner och skolor, kan arbeta med värdegrundsfrågor, t.ex. mobbning och trakasserier på grund av kön. Materialet kommer att presenteras i slutet av november 1999.

Regeringen ställde av anslaget Särskilda jämställdhetsåtgärder två miljoner kronor till Socialstyrelsens förfogande för en projektverksamhet – Får pojkar och flickor samma chans?. Verksamheten syftade till att öka intresset för och medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos personal inom barnomsorgen. Den har också ökat kunskapen om jämställdhet i den pedagogiska verksamheten och om vuxnas betydelse som förebilder för barn. Ansvar för projektverksamheten övertogs av Skolverket. Projektet har resulterat i ett fortbildningsmaterial för personal inom förskolan.

I Gävleborgs län pågick under åren 1996–1999 ett samarbetsprojekt mellan länets tio kommuner med namnet Flickor och pojkar i förskolan. Målet var att vidga flickors och pojkars könsroller för att de senare i livet skall ha större valmöjligheter, inte minst i skolan och yrkeslivet. Pojkar fick t.ex. träna närhet, konversation och relationer med en i taget och flickor fick chansen att t.ex. prova styrka, aktiviteter och tävlan.

## 12.2 Allmän förskola och maxtaxa

En viktig faktor för att både kvinnor och män skall kunna yrkesarbeta är tillgången till barnomsorg. I budgetpropositionen 1999 konstaterar regeringen att full behovstäckning enligt gällande lagstiftning råder inom förskoleverksamheten och skolbarnsomsorgen. Detta innebär dock inte att alla barn har tillgång till förskola. I och med 1999 års ekonomiska vårproposition har ett utrymme skapats för att fr.o.m. år 2001 stegvis genomföra en allmän förskola och maxtaxa inom förskoleverksamheten och skolbarnsomsorgen. En arbetsgrupp inom Regeringskansliet har utarbetat förslag på hur en allmän förskola, förskoleverksamhet för arbetslösa barn samt en maxtaxa kan införas. Förslagen redovisas i rapporten Maxtaxa och allmän förskola (Ds 1999:53) som överlämnades till regeringen i september 1999. Rapporten pekar på att förutom fördelar i form av pedagogiskt stöd och stimulans till barnen skulle föräldrarna genom dessa åtgärder få bättre möjligheter att vara aktivt arbetssökande

och öka sina möjligheter till arbete. Enligt rapporten kan maxtaxan leda till ökad jämställdhet och ge familjerna större frihet att lägga upp arbetsliv och familjeliv efter egna behov. En maxtaxa skulle kraftigt reducera de marginaleffekter som dagens inkomst- och tidsrelaterade barnomsorgsavgifter skapar. Höga marginaleffekter drabbar särskilt kvinnor, låginkomsttagare och ensamföräldrar och innebär därför ett hot mot social rättvisa och jämställdhet mellan kvinnor och män. I nuvarande arbetsmarknadsläge, med en stigande efterfrågan på arbetskraft på många håll, inte minst inom vård- och omsorgssektorn, skulle maxtaxan kunna bidra till att sysselsättningen kan fortsätta att öka och arbetslösheten minska. Rapporten är nu föremål för remissbehandling och en proposition skall läggas fram under våren 2000.

### 12.3 Vuxenutbildningen

De mål som anges i Lpf 94 gäller även för vuxenutbildningen. Ett viktigt mål inom vuxenutbildningen är dessutom att bidra till att bryta den köns-segregerade arbetsmarknaden, vilket innebär att utbildningsvalen bör bli mindre könsbundna. Ytterligare ett mål är att höja utbildningsnivån i landet, vilket ur ett jämställdhetsperspektiv innebär att både män och kvinnor deltar i vuxenutbildning.

Andelen kvinnor i kommunal vuxenutbildning har under lång tid varit dubbelt så stor som andelen män. Trots att många kommuner genomför riktade insatser för att nå fler män, minskade andelen män mellan våren 1998 och hösten 1998 med 1,5 procent till 32 procentenheter. Störst är minskningen i glesbygdskommuner, där andelen män i vuxenutbildning minskade med nära 4 procentenheter. Störst andel män i vuxenutbildningen finns i storstäder, 39 procent, och minst i mindre kommuner och glesbygdskommuner där andelen män är 28 procent.

Kvinnor och män söker sig till olika ämnen. Jämfört med tidigare år har inte några större förändringar inträffat, men trenden är dock att de könsbundna valen minskar något för både kvinnor och män.

Vad gäller försöksverksamheten med kvalificerad yrkesutbildning (KY) var år 1998 andelen män av dem som började studera 51 procent och andelen kvinnor var 49 procent, vilket var en ökning av andelen kvinnor med 3 procentenheter jämfört med föregående år. Könsfördelningen mellan olika utbildningsområden följer dock även för KY-utbildningen de traditionella könsmönstren. Trenden under treårsperioden 1996–1998 är dock att utbildningsvalen blivit allt mindre könsbundna.

Inom vuxenutbildningen för utvecklingsstörda (särvux) var läsåret 1997/98 andelen kvinnor 48 procent. Andelen kvinnor i svenskundervisning för invandrare (sfi) har varit relativt oförändrad under den senaste treårsperioden. Hösten 1998 var 39 procent av de studerande män. Inom distansutbildning som anordnas av Statens skolor för vuxna var andelen män av de studerande 44 procent under år 1998.

Inom regeringens särskilda satsning på utvecklingsprojekt för vuxenlärare, den s.k. vuxenlärarsatsningen, var insatser för att nå lågutbildade

män ett av de prioriterade områdena. Ett fåtal projektansökningar med Skr. 1999/2000:24 denna inriktning kom in.

Regeringen finner det bekymmersamt att andelen män inom kommunal vuxenutbildning är fortsatt låg och att den minskade under år 1998, trots satsningar från kommunerna för att öka männens deltagande. Regeringen anser det angeläget att Skolverket i det fortsatta utvecklingsarbetet inom kunskapslyftet och i kontakterna med kommunerna även i fortsättningen prioriterar insatser som kan bidra till att bryta de könsbundna utbildningsvalen i vuxenutbildningen och öka rekryteringen av lågutbildade arbetslösa män. Det är dock glädjande att andelen kvinnor ökat inom KY-utbildningarna och att könsfördelningen nu är jämn totalt sett.

## 12.4 Högre utbildning och forskning

Jämställdhet inom den högre utbildningen är inte bara en rättvisefråga utan även en demokratisk fråga och en kvalitetsfråga. När både kvinnors och mäns begåvning, erfarenheter, perspektiv och synsätt kan påverka utformning och resultat av undervisningen och forskningen ökar såväl undervisningens som forskningens mångfald och därmed kvaliteten.

Huvudansvaret för jämställdhetsarbetet vilar på universiteten och högskolorna. Regeringens arbete med att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i högskolan har inriktats på att verka för en jämnare könsfördelning inom lärarkåren, att försöka bryta de könsbundna studievalen, att integrera ett genusperspektiv i undervisningen samt att öka genusforskningen.

För att ytterligare markera vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete inom högskolans verksamhet infördes år 1997 en ändring i högskolelagen (1992:1434) om att jämställdhet mellan kvinnor och män inte bara alltid skall iakttas utan också skall främjas i högskolans verksamhet. Bestämmelsen trädde i kraft den 1 januari 1999. Vidare har en bestämmelse om högskolornas skyldighet att verka för att studenter inte utsätts för sexuella trakasserier införts i högskoleförordningen (1993:100), liksom en definition av sexuella trakasserier och en möjlighet för lärosätet att vidta disciplinära åtgärder mot studenter som utsätter andra studenter eller lärare för sexuella trakasserier.

Enligt förordning (1995:945) med instruktion för Högskoleverket skall verket inom sitt verksamhetsområde främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Högskoleverket har tillsatt ett jämställdhetsråd vars uppdrag inbegriper att vara idégivare samt referens- och förslagsgrupp åt verket.

## 12.5 Könsfördelningen inom högskolans lärarkår

I budgetpropositionen för år 1998 (prop. 1997/98:1, utg. omr. 16, bet. 1997/98: UbU:1, rskr. 1997/98:108) sattes preliminära mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer för samtliga universitet och för dåvarande Högskolan i Karlstad, Högskolan i Växjö och Högskolan i Örebro samt för Mitthögskolan för treårsperioden 1997–99. Regeringen

kommer att noga följa lärosätenas redovisningar efter treårsperiodens slut Skr. 1999/2000:24 inför beräkningen av nya mål för nästa period. Regeringen har i propositionen Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet (prop. 1994/95:164) bedömt att andelen kvinnor i Sveriges professorskår kan tredubblas under en tioårsperiod, vilket innebär att den bör kunna uppgå till ca 25 procent år 2008.

Regeringen har beslutat om ändring av högskoleförordningens (1993:100) bestämmelser om anställning och befordran av lärare inom högskolan (prop. 1996/97:141, bet. 1997/98: UbU3, rskr. 1997/98:12). De nya reglerna trädde i kraft den 1 januari 1999. Enligt regeringens mening innebär de nya bestämmelserna om befordran av lektor till professor att lärosätenas möjligheter att uppnå rekryteringsmålen bör öka.

Resurser har anvisats för 32 professurer för underrepresenterat kön och 10 gästprofessurer för kvinnor. Av de 32 professurerna har hittills 29 tillsatts, samtliga med kvinnor. För att ge ökade möjligheter för kvinnor att få anställning som forskarassistent har resurser motsvarande 73 anställningar som forskarassistent för underrepresenterat kön anvisats under sjuårsperioden från budgetåret 1995/96 till år 2002. I syfte att öka antalet doktorandanställningar som innehas av kvinnor har 30 miljoner kronor avsatts årligen under perioden 1995/96 till år 1999.

Åtterrappporteringskrav rörande lärosätenas åtgärder för jämställdhet i regleringsbrevet avser bl.a. egna mål för anställningskategorier (utom professorskategorin) samt kommentarer till avvikelser från målen och redovisning av pedagogisk utbildning av lärare i jämställdhet. Vad gäller forskning och forskarutbildning skall lärosätena redovisa statistik samt åtgärder som syftar till en jämn könsfördelning vid rekrytering till forskarutbildning, vid anställning som doktorand eller erhållande av utbildningsbidrag för doktorander, vid rekrytering av lärare och forskare samt åtgärder under forskarutbildningen som stöder underrepresenterat kön.

## 12.6 Män inom barnomsorg och skola

Bland alla anställda inom förskolor och fritidshem utgör männen endast omkring fem procent. Kvinnodominansen är också stor i lärarutbildningen och läraryrket. En ökning av antalet män inom dessa områden är viktig för att barn och ungdomar skall ha möjlighet att möta både kvinnliga och manliga förebilder i sin vardag.

Under en följd av år har regeringen beviljat medel för projekt i syfte att öka andelen män inom barnomsorgen, samt inom förskolläraryrket och fritidspedagogutbildningarna. Dessutom stöder Socialstyrelsen fortlöpande kommunala utvecklings-, försöks- och utvärderingsprojekt inom barnomsorgen. Regeringen har också satt upp som mål för högskolorna och universiteten att öka andelen män inom lärarutbildningen.

Därutöver har många enskilda kommuner bedrivit projekt och kampanjer för att behålla och rekrytera män till förskolan, ibland med stöd av fackliga organisationer och andra intressenter. Deras aktiviteter har ofta haft formen av nätverk för män anställda inom barnomsorgen och i en del fall studerande på förskolläraryrket.

I budgetpropositionen för 1999 beskrivs några projekt som syftar till att öka andelen män inom lärarutbildningarna. Ett exempel är Lärarhögskolan i Stockholm som har medgivits undantag från högskoleförordningens urvalsbestämmelser för antagning för att kunna rekrytera män till lärarutbildningen via ett förberedande utbildningsår. Erfarenheterna av denna försöksverksamhet är hittills goda och en utökning av verksamheten planeras. Riktade insatser mot officerare och andra grupper med eftergymnasial utbildning eller högskoleutbildning görs också i syfte att intressera fler män för lärarutbildning.

Lärarutbildningskommittén som avlämnade sitt betänkande våren 1999, Att lära och leda – en lärarutbildning för samverkan och utveckling (SOU 1999:63), föreslog att särskilda rekryteringsstjänster skall införas bl.a. för män som vill arbeta i förskola, skola och fritidsverksamhet och att högskolor, kommuner och arbetsförmedlingar tillsammans bör vidta åtgärder för att öka mäns intresse för lärarutbildning. Rekryteringskampanjer bör riktas till föreningar och organisationer som verkar inom fritidsområdet och till manliga fritidsledare. Kommitténs förslag bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

”Klassmorfar” är ett projekt som stöds bl.a. av länsstyrelsen och länsarbetsnämnden i Stockholms län samt av Skolverket, och som i första hand riktar sig till arbetslösa män som är 50 år eller äldre, för att få in fler män i skolan.

## 12.7 Könsbundna studieval

Regeringen har markerat vikten av en jämnare könsfördelning inom grundutbildningen genom att införa ett nytt moment i utbildningsuppdraget för perioden 1997–1999. Samtliga lärosäten som har naturvetenskapliga och tekniska utbildningar skall vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor inom de utbildningar där kvinnor är underrepresenterade. Motsvarande uppdrag har givits till lärosäten med vård- respektive lärarutbildningar. Dessa skall öka andelen män inom de vård- och lärarutbildningar där män är underrepresenterade. Detta skall redovisas i högskolornas årsredovisningar.

Som exempel på åtgärder för att rekrytera kvinnor till tekniska utbildningar kan nämnas ett nyligen avslutat treårigt uppdrag till Linköpings universitet att i samverkan med andra universitet och högskolor förnya högskole- och civilingenjörsutbildningarna. En central del i projektet var att föreslå åtgärder för att öka såväl andelen kvinnliga studenter som andelen kvinnliga yrkesverksamma högskoleingenjörer och civilingenjörer.

I detta sammanhang bör nämnas det nya teknikprogram som införs i gymnasieskolan från år 2000 och där kursinnehållet valts ut i syfte att i större utsträckning attrahera både flickor och pojkar. Sverige behöver fler personer med teknisk kompetens på olika nivåer. Eftersom det fortfarande är få flickor som läser tekniska ämnen är en av regeringens utgångspunkter för utformningen av det nya teknikprogrammet att det skall skapas ett ökat intresse för teknik och teknisk utbildning hos både flickor och pojkar.



Inom den utbildning som bedrivs vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) finns målet om en jämnare könsfördelning i utbildningar med kraftig underrepresentation av det ena könet under perioden 1997–1999 i förhållande till perioden 1993/94–1995/96.

Könsfördelningen i SLU:s utbildningar sedd som helhet är jämn. Variationerna är dock stora mellan de olika programmen. Andelen kvinnliga sökande till samtliga utbildningsprogram fortsätter att öka och uppgick år 1998 till 74 procent medan andelen kvinnliga antagna var oförändrat 59 procent av alla antagna. Den främsta anledningen till den mindre andelen kvinnliga antagna är framför allt det mycket stora antalet kvinnor som söker till veterinärprogrammets 65 platser (1 046 kvinnliga sökande av totalt 1 229 i den senaste antagningen).

Styrelsen för SLU beslöt vid sitt möte i september 1999 att under en försöksperiod tillämpa ett alternativt ansökningsförfarande till veterinärprogrammet. Syftet är bl.a. att få fler manliga studenter.

I praktiskt taget alla JLT-fakultetens (fakulteten för jordbruk, landskapsplanering och trädgårdsbruk) långa utbildningar är män under-representerade. En tänkbar åtgärd är att förändra inriktningen på utbildningarna så att de i högre utsträckning kan tänkas tilltala män, t.ex. en mer tekniskt inriktad landskapsarkitektur och en mer ekonomi- och informationsteknologiskt inriktad hortonomutbildning.

Av antalet elever från grundskolan går 22 procent av en årskull nu till det naturvetenskapliga programmet i gymnasieskolan. År 1993 var det drygt 18 procent. Andelen flickor på naturvetenskapsprogrammet är nu 40 procent, medan andelen var 34 procent år 1993.

Fördelningen av flickor och pojkar på de nationella och specialutformade och individuella programmen i gymnasieskolan är praktiskt taget oförändrad mellan åren 1997 och 1998 med ett par undantag. På medieprogrammet har andelen flickor minskat från drygt 54 procent år 1997 till 52 procent år 1998. På naturbruksprogrammet har andelen flickor ökat från drygt 54 procent till drygt 55 procent mellan dessa år.

## 12.8 Undervisning med genusperspektiv

Högskoleverket har fått regeringens uppdrag att utveckla undervisningen om genus och jämställdhet i jurist- och ekonomutbildningarna. Syftet är att studenterna i sin framtida yrkesutövning skall kunna identifiera och analysera olika frågeställningar ur ett genusperspektiv. Information om den del av projektet som avser ekonomutbildningen finns nu tillgänglig på Högskoleverkets hemsida. Det är viktigt att denna utveckling av undervisningen till form och innehåll även vidgas till andra utbildningar. Samtliga ämnesområden skulle kunna innehålla genusperspektiv på grundutbildningsnivån. Detta är ett viktigt inslag i arbetet med att få till stånd en jämnare rekrytering av kvinnor och män till samtliga utbildningar och på sikt bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

I syfte att säkerställa att jämställdhetsfrågor och frågor om våld mot kvinnor blir belysta i relevanta yrkesutbildningar har examensordningen i högskoleförordningen kompletterats för vissa yrkesexamina. Dessa

kompletteringar om kvinnors och mäns livsbetingelser trädde i kraft den Skr. 1999/2000:24 1 januari 1999.

## 12.9 Forskning

### Genusforskning

Genusforskningen har inte bara inomvetenskaplig betydelse, utan ger också nya värdefulla infallsvinklar på annan forskning och främjar på sikt jämställdheten.

Centra/fora för kvinnliga forskare och kvinnoforskning finns vid nio lärosäten i landet: universiteten i Uppsala, Lund, Göteborg, Stockholm, Umeå, Linköping, Karlstad och Örebro samt Luleå tekniska universitet. Vid flera av dessa universitet pågår också forskning om män. Vid Karlstads universitet pågår ett arbete med att bygga upp ett centrum för forskning om män. Dessa centra/fora är inte enbart viktiga för utvecklingen av genus- och kvinnoforskning utan det är också viktigt att sådan forskning får möjlighet att förgrena sig i olika riktningar. Verksamheten har även bidragit till att rekrytera kvinnliga forskare och doktorander och att förbättra villkoren för dessa.

Under perioden 1997–1999 har bl.a. nedanstående åtgärder vidtagits som en följd av propositionen Forskning och samhälle (prop. 1996/97:5, bet. 1996/97:UbU3, rskr. 1996/97:99).

- 18 tjänster, varav 6 professurer, med inriktning på genusforskning (är under tillsättning).
- Ett nytt tvärvetenskapligt forskningstema med inriktning på genusforskning, Tema Genus, har inrättats vid Linköpings universitet.
- Nationella sekretariatet för genusforskning inrättades år 1997.
- Kvinnohistoriska samlingarna i Göteborg är sedan år 1997 ett nationellt ansvarsbibliotek för kvinno-, mans-, och genusforskning.

### Forskningsrådets arbete med jämställdhetsfrågor och genusforskning

Samtliga forskningsråd under Utbildningsdepartementet skall främja jämställdhet mellan kvinnor och män såväl vid bedömning av ansökningar som i rådets olika arbetsgrupper och prioriteringskommittéer. Regeringen gör bedömningen att råden arbetar långsiktigt och medvetet med jämställdhetsfrågorna. Nya former för forskningsstöd prövas kontinuerligt. Forskningsrådsnämnden, FRN, har på regeringens uppdrag byggt upp ett väl utvecklat genusforskningsprogram som har vuxit från 3 miljoner kronor 1990/91 till 10 miljoner kronor år 1998. Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet, HSFR, finansierar särskilda tjänster i jämställdhetsforskning. HSFR har också givit direktiv till sina beredningsgrupper att genusperspektiv alltid skall beaktas vid bedömningen av ansökningar.

Hos samtliga forskningsråd har andelen ansökningar från kvinnliga forskare successivt ökat och beviljandegraden följer i de flesta fall denna

trend. I regel ges underrepresenterat kön företräde i de fall ansökningarna Skr. 1999/2000:24 är av likvärdig kvalitet. Det råder dock fortfarande en mycket skev könsfördelning inom många forskningsområden. Det är därför viktigt att råden arbetar för att det tillkommer fler kvinnliga forskare som kan vara goda förebilder för kvinnliga forskarstuderande och även locka fler kvinnor till grundutbildningarna.

Regeringen gav i juli 1999 i uppdrag åt Jordbruksverket, Livsmedelsverket, Fiskeriverket och Statens veterinärmedicinska anstalt att utarbeta kunskapsstrategier för sina respektive verksamhetsområden inför nästa forskningspolitiska proposition. Särskild uppmärksamhet skall ägnas jämställdhetsperspektivet. Uppdraget skall redovisas senast den 15 december 1999.

### **Samverkansgruppen**

År 1997 tillsatte regeringen en grupp för samverkan mellan vissa forskningsfinansierande myndigheter. I gruppen ingår forskningsråden inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde samt Forskningsrådsnämnden, Rymdstyrelsen, Skogs- och jordbrukets forskningsråd och Socialvetenskapliga forskningsrådet.

Samverkansgruppen har till uppgift att främja och samordna myndigheternas forskningsstödande verksamhet vad gäller tvärvetenskaplig forskning samt att öka medvetandet om genusperspektiv i forskningen och insatserna för jämställdhet.

Samverkansgruppen har varit pådrivande i arbetet med att identifiera och synliggöra jämställdhets- och genusfrågorna. Under år 1998 tillsatte gruppen en expertgrupp för genusforskningens integrering i vilken det även ingår representanter från norska och danska forskningsråd. På förslag av expertgruppen kommer råden att gå igenom inkomna ansökningar om forskningsmedel i syfte att identifiera relevanta genusforskningsaspekter som hittills inte uppmärksammats.

En utvärdering av samverkansgruppens arbete kommer att utföras inför regeringens forskningspolitiska proposition, som enligt planerna skall lämnas till riksdagen år 2000.

## **13 Socialpolitik**

### **13.1 Inledning**

En mängd olika lagar och förordningar inom det socialpolitiska området samverkar för att uppnå regeringens olika delmål för jämställdhetspolitiken. Här nedan behandlas ur denna aspekt socialförsäkringssystemet, socialbidrag, hälsa, äldreomsorg och personer med funktionshinder. Föräldraförsäkringen behandlas under avsnitt 3 Män och jämställdhet medan socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor samt utvecklingsarbete inom detta område behandlas under avsnitt 4 Kvinnofrid.

Målen för familjepolitiken är att utjämna levnadsvillkoren mellan Skr. 1999/2000:24 familjer med och utan barn samt över livscykeln, att stödja båda föräldrarnas möjlighet att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap samt att ge särskilt stöd till familjer i utsatta situationer. Samhällets insatser inriktas på att skapa jämlika uppväxtvillkor för barn, dels genom att stödja föräldrarna att klara de ekonomiska åtaganden som är väsentliga för barnens välfärd under deras uppväxttid, dels genom att skapa möjligheter att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete eller studier.

### **Genderprogram för social välfärd**

Socialdepartementet startade hösten 1997 ett utvecklingsprogram kallat Genderprogram för social välfärd. Målet för Genderprogrammet är att medborgarna skall ha tillgång till god vård och service på lika villkor oavsett kön. Programmet skall bedrivas etappvis. Etapp 1 startade i september 1997 och avslutas i oktober 1999. Samtliga enheter inom departementet och dess myndigheter skall då ha en plan för hur jämställdhetsarbetet skall bedrivas, och de skall också ha startat ett aktivt utvecklingsarbete.

En idégrupp och en projektledare tillsattes på halvtid. Departementet erbjuder hjälp och stöd, men det konkreta programarbetet sker ute på myndigheterna.

Under den första etappen av arbetet har idégruppens viktigaste arbete varit att introducera tankarna i Genderprogrammet och göra dem användbara i praktiken. En viktig uppgift har därför varit utbildning för departementet, verken, kommittéerna och bolagen. Idégruppens uppgifter har även varit att utveckla metoder och analysinstrument.

Kontinuerlig uppföljning av myndigheternas arbete med Genderprogram för social välfärd har skett med flera instrument:

- åiterrapporteringskrav i årsredovisningen
- krav på handlingsplan för alla myndigheter den 1 juli 1999
- den politiska ledningens dialog med myndigheterna
- sammanställning av myndigheternas åiterrapportering i årsredovisningarna, som distribueras som exempelsamling till myndigheternas och bolagens gendersamordnare
- uppföljning av handlingsplanerna genom utbildning av departementets myndighetshandläggare
- uppföljning av handlingsplanerna genom särskilda utvecklingssamtal mellan samtliga myndighetschefer och resp. statssekreterare.

Idégruppen bedömer i sin första lägesrapport att flertalet myndighetshandläggare på departementet nu har kännedom om Genderprogrammets innebörd och många har också självständigt börjat integrera frågorna i budgetarbete, myndighetsanalyser m.m. Alla enheter har tagit fram en handlingsplan för sitt genderarbete.

Målet för det första verksamhetsåret var att alla myndigheter skulle ha kännedom om syfte och uppläggning av Genderprogram för social välfärd

samt förstå hur programmet kan tillämpas på den egna verksamheten. Cirka Skr. 1999/2000:24 två tredjedelar av de 15 myndigheter som omfattas av programmet har uppnått det målet. Samtliga myndigheter hade vid halvårsskiftet 1999 skrivit en handlingsplan.

Sammanfattningsvis är erfarenheterna från den första etappen att satsningen på tydliga mål och uppdrag, tydligt ledningsansvar, krav på återrapportering, uppföljningar och satsningen på kompetensutveckling har varit mycket lyckad. När det gäller metodfrågorna fortsätter arbetet i nästa etapp.

Inom ramen för Genderprogram för social välfärd publicerades under våren 1999 rapporten Utan spaning ingen aning (Ds 1999:33). I rapporten diskuteras 4R-metoden som verktyg för könskonsekvensanalys samt studier av riksgymnasieverksamheten för döva och hörselskadade, utvecklingen av handikappersättning och vårdbidrag och handikappombudsmannens rapport Att trampa vatten. De tre studierna är utförda ur ett könskonsekvensperspektiv.

Genderprogrammets andra etapp kommer genomföras under perioden oktober 1999 – september 2001. Målet för programmet är att varje förslag som läggs och beslut som fattas i departementet och dess myndigheter skall föregås av en könskonsekvensanalys. Detta skall nås genom erfarenhetsutbyte mellan departement och myndigheter, metodutveckling och kompetensutveckling.

## 13.2 Socialförsäkringssystemet

### **Socialförsäkringen**

Ersättningarna från socialförsäkringssystemen bygger till stor del på principen att inkomstbortfall ska kompenseras i samband med t.ex. sjukdom eller föräldraledighet. Ersättningarna grundas på den individuella inkomsten och var och en är självständigt försäkrad. Socialförsäkringens utgifter utgör ca 300 miljarder kronor per år.

Socialförsäkringen administreras av Riksförsäkringsverket (RFV) och försäkringskassorna. Sedan år 1997 har RFV regeringens uppdrag att samtliga förslag och verksamheter skall granskas och analyseras utifrån båda könen utgångspunkter. RFV tillsatte en särskild arbetsgrupp med syfte att utföra uppdraget.

Under år 1997 genomförde arbetsgruppen en kartläggning ur köns- perspektiv av alla förmåner och bidrag inom socialförsäkring som hanteras av försäkringskassorna och RFV. Arbetet redovisas i rapporten RFV redovisar 1998:1 En socialförsäkring för kvinnor och män – en kartläggning ur ett genderperspektiv.

I rapporten konstateras att reglerna är lika för kvinnor och män inom de allra flesta delarna av socialförsäkringen. Man konstaterar också att beslut om rätten till flertalet förmåner eller bidrag fattas med begränsade inslag av bedömningar, vilket minimerar risken för olika behandling av kvinnor och män. När det gäller beslut om förmåner inom området ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp är dock bedömningsunderlaget betydande.

Som en följd av slutsatserna i rapporten genomförde RFV under hösten 1998 studien "Lika inför kassan". Studien genomfördes som en undersökning där handläggare från olika försäkringskassor fick ta ställning till olika typfall inom ärendeslagen rehabilitering, handikappersättning och vårdbidrag. Typfallen varierades utifrån kön, etnisk bakgrund och utbildning.

Resultatet i rapporten visar att kön spelade stor roll vid olika handläggares bedömning av olika typfall. Rapporten används nu som studiematerial och diskussionsunderlag vid försäkringskassorna i syfte att belysa hur viktigt det är att vara medveten om sina egna värderingar då man fattar beslut i olika typer av ärenden.

## **Arbetsskadeförsäkringen**

Arbetsskadeförsäkringen har de senaste åren debatterats utifrån ett könsperspektiv. Kritikerna anser att 1993 års regelförändringar, som innebar att bevisreglerna skärptes, har medfört att kvinnor inte får sina arbetsskador godkända i samma omfattning som männen. Problemet är accentuerat i fråga om belastningsskador eftersom dessa är mer svårbedömda än rena olycksfall. Anledningen till skärpningen av bevisreglerna år 1993 var bl.a. att arbetsskadeförsäkringen hade kritiserats för att beslut enligt reglerna ofta grundats på ett osäkert vetenskapligt underlag. Överensstämmelsen mellan besluten och den medicinska vetenskapens bedömningar ansågs inte vara tillfredsställande. Det bedömdes vara angeläget att försäkringen upprätthöll en vetenskapligt väl underbyggd gräns för vad som skall kunna anses som arbetsskada.

Ett problem inom arbetsskadeområdet är att statistiken är bristfällig. Arbetarskyddsstyrelsens (ASS) statistik bygger på de fall som rapporteras från försäkringskassorna. ASS uppger att försäkringskassorna inte skickar in uppgift om samtliga bedömningar som görs på kassorna. Underrapporteringens storlek är dock okänd. Det material som finns tillgängligt hos ASS – med de brister som det kan vara behäftat med – visar att det är en större andel män än kvinnor som fått sin arbetsskada godkänd som arbetsjukdom. RFV är den myndighet som har information om antalet bifall och avslag i de arbetsskadeärenden där det har varit aktuellt med ekonomisk ersättning. RFV:s statistik över bifall och avslag har dock inte delats upp på kön förrän år 1998. Det är därför svårt att finna den empiriska grund som vore önskvärd för att bedöma vilken inverkan de ändrade bevisreglerna haft och hur försäkringen fungerat för kvinnor respektive män. Antalet livräntor i december 1998 var 46 928 för kvinnor och 48 804 för män. Av RFV:s årsredovisning för socialförsäkringen budgetåret 1998 framgår att avslagsfrekvensen var 39 procent för kvinnor och 31 procent för män.

RFV är medvetet om behovet av att dels förbättra statistiken, dels höja kvalitén på handläggningen av arbetsskadeärenden. RFV avser att skärpa sin tillsyn över försäkringskassornas handläggning för att tillse att tillämpningen sker på avsett sätt. Vidare avser RFV att anordna konsensusseminarier för att öka den samlade kompetensen vid bedömning av arbetsskador. Vid seminarierna skall försäkringskassorna tillsammans med forskare och läkare samt representanter för domstolarna diskutera mer komplicerade

medicinska och försäkringsjuridiska frågor kring tillämpningen av arbets- Skr. 1999/2000:24 skadeförsäkringen.

Regeringen anser att det finns skäl att närmare studera arbetsskade- försäkringen ur ett könsperspektiv. Regeringen avser att anordna ett kunskapsseminarium i syfte att få en överblick över vilka kunskaper samhället har inom arbetsskadeområdet bl.a. vad avser könsskillnader vid bedömning av rätten till arbetsskadeersättning. På så sätt kan eventuella kunskapsbrister eller andra brister identifieras och därmed blir det möjligt att bedöma behovet av förändringar. Regeringen har även för avsikt att analysera regelsystemet för bestämmande av livränta för försäkrad som är partiellt ledig för vård av barn.

## Pensionssystemet

Det nuvarande ålderspensionssystemet kan delas upp i en inkomstrelaterad del (ATP) och i ett grundskydd.

Den brist på jämställdhet som har karaktäriserat arbetsmarknaden återspeglas i ålderspensionssystemet. Således har män i regel högre pension än kvinnor. Se bilaga 1. Vidare består mäns pensionsinkomster huvudsakligen av ATP medan kvinnors pension i relativt hög utsträckning kan hänföras till grundskyddet. En tredjedel av kvinnors samlade pensionsinkomster kan hänföras till ATP.

Tabell 1 Ålderspensionsutgifter år 1999 med fördelning efter kön  
Miljarder kronor

	Kvinnor	Män	Samtliga
Grundförmåner	16,8	2,0	18,8
Tilläggs pension	31,5	61,8	93,3
Summa	48,3	63,8	112,1

En inriktning i regeringens ekonomiska politik under åren 1998 och 1999 har varit att ge pensionärerna kompensation för de standardsänkningar som skedde under budgetsaneringen. En ändring i denna riktning har varit att det prisbasbelopp som pensionsberäkningarna baseras på inte längre minskas när pensionsförmånerna beräknas. Genom denna ändring höjdes pensionen, såväl ATP som grundförmånerna, med ca 2 procent fr.o.m. den 1 januari år 1999. Den ekonomiska situationen har förbättrats för både män och kvinnor.

Grundskyddet förbättrades ytterligare genom vissa förbättringar av bostadstillägget till pensionärer både år 1998 och år 1999. Dessutom höjdes pensionstillskottet den 1 juni 1999 med 1,4 procentenheter.

I juni 1998 fattade riksdagen beslut om att införa ett nytt system för ålderspensionering. Bestämmelserna trädde kraft den 1 januari 1999. Pension enligt de reformerade reglerna betalas ut fr.o.m. år 2001.

Ålderspensionen enligt de reformerade reglerna baseras på hela livsinkomsten och inte som nu på de 15 bästa åren. Livsinkomstprincipen kompletteras med vissa fördelningspolitiska inslag, varav barnårsrätten är ett. Barnårsrätten innebär att en förälder tilldelas viss pensionsrätt under barnets första fyra år. Barnårsrätten är ett tillskott till den framtida ålderspensionen utöver vad föräldern själv kan ha tjänat in genom förvärvsarbete under de fyra åren.

Storleken för den reformerade ålderspensionen påverkas av en uppskattad genomsnittlig återstående livslängd för den nyblivna pensionärens åldersgrupp. Kvinnor lever i genomsnitt längre än män vilket i princip skulle kunna innebära en lägre ålderspension. Dock beaktas inte detta förhållande när pensionen beräknas, utan beräkningsfaktorn för återstående livslängd är densamma för kvinnor och män i en viss åldersgrupp.

Eftersom kvinnor i genomsnitt har lägre löner än män kan grundskyddet antas ha stor betydelse för kvinnor även fortsättningsvis. Den reformerade inkomstpensionen kompletteras med en garantipension som är på en högre nivå än dagens grundskydd.

### 13.3 Socialbidrag

Utgifterna för socialbidrag har ökat under 1990-talet. Under år 1998 kom en vändning då utgifterna sjönk. Sedan mitten av 1990-talet har fler kvinnor än män fått socialbidrag.

Av rapporten Kommunerna och jämställdheten – Åt var och en efter behov (Svenska Kommunförbundet 1998) framgår bl.a. att under åren 1992–1995 fick ensamstående kvinnor mindre socialbidrag än män. Kvinnorna dominerar i de yngre och i de äldsta åldersgrupperna medan männen dominerar i åldersgruppen 30–49 år. De åldersmässiga skillnaderna förklaras delvis med att det förekommer strukturella skillnader på arbetsmarknaden med mycket låga inkomster i en del kvinnodominerade sysselsättningar och de äldsta kvinnornas lägre pensionsinkomster. För männens del förekommer i betydligt större utsträckning sociala och/eller medicinska problem som kräver rehabilitering.

När det gäller bidragstidens längd, har män upp till 50-årsåldern i genomsnitt längre bidragstider än kvinnor. Från och med 60-årsåldern har kvinnor de längsta bidragstiderna.

Förklaringar till att kvinnor och män bedöms ha olika behov av socialbidrag kan sökas på flera håll, dels hur villkoren för kvinnor och män i samhället i stort påverkar livsbetingelserna, dels hur socialtjänsten bedömer de kvinnor och män som söker socialbidrag.



Ett antal statliga utredningar och rapporter på hälsoområdet har under senare år anlagt ett jämställdhetsperspektiv: Jämställd vård – Olika vård på lika villkor (SOU 1996:133), Folkhälsorapporten 1997, Nationella folkhälsokommitténs underlagsrapporter (HSU 2000). I betänkandet Jämställd vård presenteras ett antal förslag som vilar på synsättet att hälso- och sjukvården skulle förbättras från patientsynpunkt om de könsspecifika kunskaperna om behov, efterfrågan och vårdåtgärder ökades och om dessa kunskaper integrerades i vårdarbetet. Utredningen presenterar ett antal åtgärdsförslag, som berör patientens ställning, forskning, utbildning, tillsyn, uppföljning och utvärdering samt sjukvårdshuvudmännens ansvarsområde. Utredningen anser att särskilda insatser behövs för att utveckla innehållet i utbildningen av olika grupper av hälso- och sjukvårdspersonal, så att de könsspecifika kunskaper som genereras inom klinisk forskning, hälso- och sjukvårdsforskning, omvårdnadsforskning m.m. får ett snabbt genomslag i kursplanerna. Ett förslag som riktar sig till sjukvårdshuvudmännen är att övergripande policier och målformuleringar bör innehålla uttalanden om vikten av att uppmärksamma jämställdhet mellan könen. Dessutom bör en konkret handlingsplan utformas med strategier för att förbättra jämställdheten mellan patientgrupper.

Den löpande statistiken på hälsoområdet är i allt större utsträckning könsuppdelad. Trots ett mycket omfattande faktaunderlag är det dock svårt att säga något entydigt om hälsa och hälso- och sjukvård ur ett jämställdhetsperspektiv. Stora skillnader i medellivslängd existerar fortfarande. Män har högre dödlighet i sjukdomar i alla åldrar. Samtidigt visar undersökningar att män i högre utsträckning än kvinnor upplever sig som fullt friska. Kvinnor har också ett högre vårdutnyttjande än män i såväl öppen som sluten vård och är också större konsumenter av läkemedel. Folkhälsoinstitutet har under år 1999 anordnat flera seminarier kring kvinnors läkemedelsberoende.

Skillnader i dödlighet och sjuklighet mellan män och kvinnor förklaras av en kombination av genetiska faktorer och livsstilsfaktorer. En svensk studie av skillnaderna i vårdutnyttjande mellan kvinnor och män visar att dessa inte förklaras av åldersstruktur, utbildningsnivå eller självrapporterad hälsa utan av kön och skillnader i livsvillkor.

Ändå är det förhastat att dra slutsatsen att män entydigt skulle vara missgynnade på hälsoområdet. I mångt och mycket är mannen fortfarande norm och gynnad; män föreskrivs dyrare läkemedel än kvinnor, män har lättare att få tillgång till dyr rehabilitering, män dominerar starkt i läkemedelsundersökningar på friska försökspersoner, även i s.k. dosfinnande studier, osv. Men genom den intensifierade uppmärksamhet som under senare år ägnats jämställdhetsperspektivet har skillnader som dessa kunnat påvisas och insatser görs nu för att avhjälpa dem.

De framsteg som gjorts under de senaste åren består framför allt i att frågan nu är uppmärksammat och finns i allas medvetande. Genom att ett jämställdhetsperspektiv anläggs i såväl verksamheter, offentlig statistik, utvärderingar och utredningar skapas förutsättningar att identifiera problem och göra någonting åt dem.

En ny stor kostundersökning Riksmaten 1997–1998 har gjorts av Livs- Skr. 1999/2000:24 medelsverket och SCB. Undersökningen kommer, tillsammans med den riksomfattande kostvaneundersökningen 1989 (HULK), att ligga till grund för en bedömning av matvanornas utveckling och för analyser av kostmönster i relation till olika livsstils- och socioekonomiska faktorer.

### **Fortsatt arbete**

Regeringen avser att tillsätta en utredning som skall göra en samlad översyn av hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Syftet är att åstadkomma en patientfokuserad och tydlig reglering av patientens ställning. Betänkandet Jämställd vård – Olika vård på lika villkor kommer att utgöra ett underlag vid utarbetandet av direktiven till utredningen.

Förslagen om forskning i betänkandet kommer att beaktas i samband med utarbetandet av nästa forskningspolitiska proposition år 2000.

## 13.5 Äldreomsorg

Medellivslängden förväntas även i framtiden öka något snabbare för män än för kvinnor. Skillnaden i medellivslängd mellan könen förväntas därmed minska på lång sikt.

Människors livslängd påverkar behovet av hjälp på ålderns höst, även om den stigande livslängden inte självklart innebär att det är sjuka år som läggs till livet. Studier har visat att antalet år med svår ohälsa bland äldre har minskat något under de senaste 20 åren, medan däremot antalet år med lätt ohälsa ökat något.

Skillnaderna i medellivslängd mellan kvinnor och män påverkar ändå behoven av hjälpinsatser. Ungefär dubbelt så många kvinnor som män får offentlig hjälp i någon form. Även då hjälpbehovet relateras till antalet äldre kvinnor respektive män i befolkningen visar tillgängliga uppgifter att kvinnor i högre utsträckning än män får del av den offentliga äldreomsorgen.

En viktig förklaring till att kvinnor får större del av äldreomsorgsresurserna är dels att det finns betydligt fler ensamboende kvinnor än män i höga åldrar, dels att andelen med informell hjälp från anhöriga och vänner är mindre bland ensamboende kvinnor än män. Men även bland sammanboende äldre med behov av hjälp får dubbelt så stor andel av kvinnor som män omsorg från hemtjänsten. Hjälpen från man till sammanboende kvinna är i det närmaste 20 procentandelar lägre än från kvinna till sammanboende man. Dessa förhållanden är bl.a. ett resultat av gamla könsroller där hustrun ofta på ett självklart sätt förväntas vårda sin make, medan detta inte anses lika självklart för män. Även om det är betydligt fler kvinnor än män som får hjälp av hemtjänsten så är det fler män som får någon hjälp överhuvudtaget.

Nedskärningarna inom äldreomsorgen och i synnerhet inom hemtjänsten under 1990-talet har inte drabbat gamla hjälpbehövande kvinnor mer än män, men minskningen har ändå påtagliga konsekvenser för kvinnors vardag och välbefinnande. De gamla kvinnorna och deras döttrar förväntas

nämligen i högre utsträckning än männen och deras söner täcka bortfallet av insatser för make/maka eller förälder. Socialstyrelsen har regeringens uppdrag att följa utvecklingen inom äldreområdet till år 2000. Av Socialstyrelsens rapport för 1998 framgår att utvecklingen mot en alltmera restriktiv hjälptilldelning medför att en ökad andel vårduppgifter förs över på anhöriga.

I juni 1998 antog riksdagen regeringens proposition Nationell handlingsplan för äldrepolitiken (prop. 1997/98:13). I prioriteringarna i budgetpropositionen för 2000 betonas särskilt att ett könsperspektiv skall genomgå alla verksamheter inom det sociala omsorgsområdet. Regeringen har beslutat om medel till ett stort antal projekt inom prioriterade områden. Genomförandet har påbörjats. En parlamentarisk äldreberedning har tillsatts med uppgift att skapa förutsättningar för en långsiktig utveckling av äldrepolitiken. Den skall redovisa resultatet av sitt arbete senast den 1 maj 2003.

### 13.6 Personer med funktionshinder

Det finns fortfarande stora skillnader mellan kvinnors och mäns livsvillkor. Finns det dessutom ett funktionshinder med i bilden blir skillnaderna än större. Kvinnor med funktionshinder har på många sätt sämre livsvillkor än män med funktionshinder. Jämfört med män utan funktionshinder blir avståndet till funktionshindrade kvinnors livssituation mycket stort. Det gäller t.ex. ekonomi, hälsa, förankring på arbetsmarknaden, politiskt inflytande och tillgång till välfärden.

Regeringen har tagit olika initiativ för att förbättra jämställdhetsarbetet på handikappområdet.

Handikappombudsmannen har haft regeringens uppdrag att bevaka situationen för kvinnor med funktionshinder och rapporterat sina resultat till regeringen. Könsperspektivet har beaktats i de olika verksamhetsgrenarna och i den statistik som myndigheten presenterar. Ombudsmannen har också, under de fem år myndigheten funnits, regelbundet uppmanat en rad myndigheter att redovisa könsfördelad statistik på handikappområdet, vilket de också har gjort. Denna statistik har tillsammans med Handikappombudsmannens egna undersökningar använts för att väcka opinion och visa på brister i jämställdhetsarbetet. Den kartläggning som t.ex. gjordes år 1995 av förhållandena för kvinnor med funktionshinder visade bl.a. att de i flera fall fick sämre stöd av samhället än män med funktionshinder. Kvinnor förtidspensionerades i större utsträckning än män. Fler arbetshandikappade män får arbete, går till Samhall eller till anställning med lönebidrag medan kvinnorna går till utbildning.

Handikappombudsmannen har också i två delrapporter till regeringen år 1999 studerat tillämpningen av färdtjänstlagen ur ett könsperspektiv samt undersökt hur länsstyrelserna arbetar med handikappaspekter på jämställdhetsområdet. I den förstnämnda rapporten har Handikappombudsmannen gjort en analys av länsrätternas domar i färdtjänstmål och konstaterar att flera av resultaten tyder på att kvinnor missgynnas i förhållande till män när det gäller rätten till färdtjänst. I den senare rapporten har länsstyrelsernas

policydokument och samarbete med handikapporganisationerna granskats Skr. 1999/2000:24 ur ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet visar att människor med funktionshinder nästan aldrig omnämns i dessa dokument.

Statens institut för särskilt utbildningsstöd (Sisus) har i samband med Socialdepartementets genderprojekt undersökt riksgymnasieverksamheten för ungdomar med rörelsehinder. Under år 1997 har kön använts som indelningsgrund vid de uppföljningar som Sisus gjort av sin verksamhet. Resultaten av studierna visar att det är en sned könsfördelning bland eleverna i riksgymnasierna. Läsåret 1996/97 var könsfördelningen bland samtliga gymnasieelever med rörelsehinder 57 procent pojkar och 43 procent flickor. Motsvarande fördelning i riksgymnasierna för samma läsår var 66 procent pojkar och 34 procent flickor.

Resultaten visar också att en större andel pojkar än flickor väljer riksgymnasium i Skåne och Göteborg/Bohus län. I Stockholms och framförallt Västerbottens län är det flickorna och inte pojkarna som i högre grad väljer riksgymnasium framför att gå i gymnasieskola på hemorten. Orsakerna till detta bör analyseras.

I en rapport från Socialdepartementets genderprojekt Utan spaning ingen aning (Ds 1999:33) redovisas bl.a. Riksförsäkringsverkets (RFV) utveckling och analys av handikappersättning och vårdbidrag sedda ur ett könsperspektiv under 1990-talet.

Handikappersättning betalas ut dels som självständig förmån, dels som tilläggsförmån till ålderspension eller förtidspension/sjukbidrag. Verket konstaterar bl.a. att antalet kvinnor med handikappersättning ökat något mer under 1990-talet än antalet män. Det kan enligt RFV förklaras av att det antalsmässigt finns flera kvinnor. Kvinnor dominerar bland personer som har handikappersättning som tilläggsförmån medan fler män har självständig förmån.

Tittar man på ansökningar och avslag som gäller handikappersättningen under en viss period (Hetzler, A 1994) sökte fler kvinnor handikappersättning, men fler män fick sin ansökan beviljad. Dessutom fick fler män den högsta nivån. Det beror inte på slumpen eller på att männens funktionshinder är mer omfattande än kvinnornas, säger Hetzler. Den enda rimliga förklaringen är att det är fråga om en systematisk, men omedveten, könsdiskriminering, menar hon.

Vårdbidrag beviljas för fler pojkar än flickor. År 1996 var antalet nybeviljade vårdbidrag 4 500 och relationen mellan pojkar och flickor 63 respektive 37 procent. Den största delen av ökningen under 1990-talet sett till antal barn i olika åldersgrupper har skett bland barn som är 5 år och äldre. Ökningen beror på att antalet pojkar som fått diagnoserna autism och DAMP ökat. Kunskapen om dessa sjukdomar och hur de yttrar sig på pojkar har ökat under senare år. Däremot är det fortfarande få flickor som får diagnosen, bl.a. på grund av att vi ännu vet ganska lite om hur dessa sjukdomar yttrar sig på flickor. Aktuell kunskap om DAMP-symptom är grundad på forskning som nästan bara har undersökt pojkar. Sedan 1960-talet finns 5 000 internationella studier om pojkar och 25 om flickor.

När det gäller bilstödet har könsfördelningen blivit jämnare med åren. Av andragångssökande är majoriteten män. Däremot var det år 1997 nästan lika många kvinnor som män som sökte bilstöd för första gången (RRV år

1998). Fortfarande är det dock en större andel kvinnor än män som får Skr. 1999/2000:24 avslag.

Fler män än kvinnor har beviljats assistansersättning, 53 procent respektive 47 procent i april 1999. Men jämfört med 1996 och tidigare har dock andelen män minskat något. Männerna har i genomsnitt beviljats fler timmar per vecka och högre timersättning. Skillnaderna som är mycket små, ca 2 timmar per vecka, har ökat något sedan reformen genomfördes. Skillnaderna skulle kunna bero på olika behov, dvs. att det kan finnas fler pojkar/män i de yngre åldrarna med svåra funktionshinder, eftersom det ju också finns fler pojkar/män i totalbefolkningen i dessa åldrar. Men det kan också bero på att män är benägna att söka ett mer omfattande stöd. Det är dock inte uteslutet att försäkringskassan gör olika bedömningar beroende på om det är en man eller en kvinna som söker assistansersättning.

Utredningen om bemötande av personer med funktionshinder har i en särskild rapport med titeln Kvinnor, män och funktionshinder (SOU 1998:138) visat på ett antal faktorer som kan göra att funktionshindrade kvinnor och män bemöts olika och att kvinnor i många avseenden har sämre livsvillkor än män i samma situation. Enligt utredningen bemöts funktionshindrade kvinnor sämre än män med funktionshinder då de söker hjälp hos myndigheter och andra offentliga organ. ”Det handlar säkert inte om någon medveten, aktiv diskriminering annat än i undantagsfall”, skriver utredaren. ”Det har i stället med könsroller att göra, och en djupt rotad syn på kvinnligt och manligt hos både beslutsfattare, personal och de kvinnor och män som behöver hjälp. En syn som befäster inställningen att kvinnor tar huvudansvaret i hemmet, att kvinnor därför tjänar mindre på sitt yrkesarbete och att kvinnor begär mindre än män av den hjälp som finns.

Utifrån de undersökningar och resultat som redovisats om jämställdheten mellan funktionshindrade kvinnor och män drar regeringen den slutsatsen att frågan om kön och jämställdhet fortfarande har en undanskymd plats när det gäller personer med funktionshinder. Synen på funktionshinder kan vara en förklaring till detta. Både kvinnor och män med funktionshinder har av tradition blivit sedda enbart utifrån funktionshindret, inte som enbart kvinna eller man. Därför har funktionshindrade kvinnors och mäns livsvillkor sedda ur ett könsperspektiv inte fått någon framträdande roll varken i forsknings-sammanhang eller i studier och litteratur i övrigt.

Utvecklingen går framåt men inte i den takt som är önskvärd. Visserligen finns numera könsaspekten med i studier som görs på handikappområdet, om än ganska sparsamt, och statistiken på området börjar bli könsuppdelad. Men oftast består statistiken endast av en enkel uppdelning mellan kvinnor och män, vilket inte är tillräckligt klargörande med tanke på att den naturliga fördelningen mellan kvinnor och män i den totala befolkningen är olika vid olika åldrar. Det saknas också en jämförande bild av levnadsförhållandena mellan funktionshindrade kvinnor och män.

Regeringen avser att senare i år för riksdagen lägga fram en nationell plan för handikappområdet. Planen kommer att innehålla åtgärder på kort och lång sikt för att förbättra förhållandena för kvinnor och män med funktionshinder.

## 14 Jämställdhet inom jordbruksområdet

Jordbruksnäringen beräknas sysselsätta ca 82 000 personer räknat i årsarbetskrafter, varav ca 25 procent kvinnor.

Av samtliga inom jordbruket sysselsatta oavsett arbetstid utgör 33 procent kvinnor. Andelen kvinnliga företagare inom sektorn har ökat från 8,5 procent till 10 procent under perioden 1995–1997.

En ny förordning (EU) nr 1257/99 om stöd till utvecklingen av landsbygden har antagits inom EU. Ett förslag till tillämpning av förordningen i Sverige kommer inom kort att presenteras för EU-kommissionen. De åtgärder som regeringen avser att tillämpa har som syfte att underlätta landsbygdens anpassning till de nya förutsättningarna och att förstärka konkurrenskraft och sysselsättning för kvinnor och män i den jordbruksanknutna delen av landsbygdens näringsliv.

Kvinnornas roll i jordbruket tas ofta för given. Deras ekonomiska betydelse för näringens tillväxt underskattas ofta. Betydelsen av en näring som ger arbetsmöjligheter åt både kvinnor och män är viktig att uppmärksamma vid utformning och tillämpning av åtgärderna inom landsbygdsprogrammet. Det finns goda exempel på hur kvinnor omsatt sina kunskaper och erfarenheter i framgångsrik företagsamhet inom jordbruk och livsmedelsindustrin, inte minst i glesbygder. De kvinnliga nätverk och arbetsgrupper som vuxit fram under de senaste åren, inte minst inom ramen för gemenskapsinitiativ som LEADER, arbetar med annorlunda och intressanta metoder i landsbygdsutvecklingen. Åtgärderna för landsbygdsutveckling kan bidra till att ytterligare stödja en sådan utveckling.

## 15 Kulturpolitik

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet och att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger.

Stora delar av kulturområdet har under senare år varit föremål för ett omfattande utredningsarbete. Genom 1996 års kulturpolitiska beslut lades grunden för den långsiktiga kulturpolitiken. Under åren 1998 och 1999 har regeringen tagit fram propositioner om bl.a. konstnärspolitiken, filmpolitiken och litteraturpolitiken.

I propositionen Konstnärernas villkor (prop. 1997/98:87) pekar regeringen på vikten av att föreslagna åtgärder nyttjas för att undanröja rådande skillnader i villkor mellan kvinnor och män inom konstnärsyrket. De

sammanlagda bruttoinkomsterna för konstnärerna är 80 procent av Skr. 1999/2000:24  
genomsnittet för befolkningen totalt sett. De kvinnliga konstnärernas  
inkomster är 85 procent av de manliga konstnärernas. De åtgärder som  
vidtagits genom förslagen i propositionen kommer att utvärderas under år  
2000.

Konstnärsnämnden har under år 1998 tagit initiativ till flera studier av de  
kvinnliga konstnärernas situation. En rapport har sammanställts som  
bygger på resultatet av en seminarierie för kvinnliga bild- och form-  
konstnärer. Underlaget har givit uppslag som kommer att studeras närmare  
i kommande undersökningar. En annan rapport tar bl.a. upp de mekanismer  
som leder till att kvinnliga konstnärer av tradition har en svagare ställning  
än manliga inom de flesta konstnärsyrken och belyser detta med empiriskt  
material. Rapporten är att betrakta som en förstudie och ett underlag för  
fördjupade undersökningar som görs under år 1999.

Den individuella visningsersättningen fördelades av föreningen  
Bildkonst Upphovsrätt i Sverige (BUS) för första gången år 1997. År 1998  
var 53 procent av de sökande kvinnor medan fler män – 51 procent – fick  
bidrag. Förklaringen ligger i att systemet gynnar konstnärer med lång  
yrkesverksamhet. Jämfört med år 1997 har emellertid andelen kvinnor ökat.  
Vid en översyn av ålders- och könsfördelningen finner man att kvinnor  
dominerar i åldersgrupperna födda på 1940-talet och framåt, vilket tyder på  
att den manliga dominansen inom området snart kommer att brytas.

I propositionen Ny svensk filmpolitik (1998/99:131) framhåller rege-  
ringen att en viktig uppgift för den nya *filmpolitiken* är att förbättra kvinn-  
liga filmskapares villkor. Bakgrunden är att den manliga dominansen bland  
de filmskapare som erhållit stöd under nuvarande avtalsperiod varit mycket  
stor.

Enligt Svenska Filminstitutet redovisar de flesta regionala resurscentra  
någon form av riktade insatser för att uppnå en bättre könsfördelning inom  
verksamheten. Exempel på riktade insatser är samarbete med teaterpeda-  
goger och särskilda filmläger med en mer social prägel än den vanliga  
verksamheten. Filminstitutet anser att denna uppmärksamhet på jämställd-  
hetsaspekterna i verksamheten är viktig och bör fortsätta.

För *kulturarvssektorn* är frågor om vilka gruppers kulturarv som bevaras  
och förmedlas mycket angelägna. Regeringen underströk i den kulturpoli-  
tiska propositionen vikten av att arbetet med kulturarvet kopplas till en  
analys där bl.a. könsperspektivet lyfts fram. Regeringen har givit kultur-  
arvsmyndigheterna i uppdrag att redovisa en strategi för att arbeta vidare  
med och utveckla kulturarvets demokratiska funktioner, i vilket ligger att i  
högre grad uppmärksamma olika perspektiv på kulturarvet, t.ex. kön, klass,  
kulturell bakgrund och generation. I regleringsbrevet för år 1999 har  
museimyndigheterna ålagts att inkomma med en särskild redogörelse för  
hur kvinnoperspektivet behandlas på respektive museum. Ett verksam-  
hetsmål för de centrala museerna är att samlingarnas sammansättning bättre  
skall spegla skilda perspektiv på kulturarvet, t.ex. kön. Könsfördelningen  
bland museibesökarna varierar mellan myndigheterna. Sammantaget är  
fördelningen ganska jämn, ca 55 procent av besökarna är kvinnor.

Inom *medieområdet* visar Nordicom-Sveriges Mediebarometer 1998 att  
kvinnor och män ägnar ungefär lika mycket bruttotid åt medier. Förhållan-

det mellan olika medier – t.ex. TV, radio och tidningar – skiljer sig inte i Skr. 1999/2000:24 detta avseende i nämnvärd grad mellan könen. Vad gäller statliga insatser kan nämnas att Våldsskildringsrådet håller på att ta fram en skrift om hur flickor på gymnasienivå ser på våld i media, samt hur detta våld påverkar dem. Skriften beräknas vara klar i början av år 2000.

Inom *kyrkoområdet* har regeringen åren 1997 och 1998 utnämnt Sveriges två första kvinnliga biskopar. Vidare har regeringen förtydligat kravet för att få bli domprost eller kyrkoherde i Svenska kyrkan. Den sökande måste vara beredd att fullt ut tjänstgöra i gudtjänsterna tillsammans med andra präster oavsett kön.

Inom det *internationella kultursamarbetet* stod den svenska regeringen våren 1998 värd för Unesco:s mellanstatliga konferens i Stockholm om kultur för utveckling – *The Power of Culture*. I den handlingsplan som antogs vid konferensen, efter förberedelsearbete inom Kulturdepartementet, betonas kvinnors och mäns lika betydelse för utvecklingen samt deras lika rätt att delta i kulturlivet.

Konferensen framhåller bl.a. att kulturpolitik bör syfta till att nationen upplevs som ett mångfasetterat samhälle inom ramen för en nationell enhet – ett samhälle grundat på värderingar som kan omfattas av alla kvinnor och män och som ger alla grupper i samhället en framtid, en plats och en röst. Vidare framhålls att kulturpolitik skall tillgodose kravet på jämställdhet mellan könen på alla områden, erkänna kvinnors lika rättigheter och yttrandefrihet samt garantera att de får lika tillträde till ledande befattningar. Konferensen uppmanade medlemsstaterna att anta fem mål för kulturpolitiken. Under målet Att främja skapande och deltagande i kulturlivet anförs under p. 7: Erkänna kvinnors insatser för kultur och utveckling och garantera att kvinnor kan delta vid utformningen och genomförande av kulturpolitik på alla nivåer.

## 16 Ungdomspolitik

I propositionen På ungdomars villkor (prop. 1998/99:115) lägger regeringen fram mål för en nationell ungdomspolitik.

I propositionen slås fast att all ungdomspolitik skall analyseras ur ett könsperspektiv. Myndigheten för ungdomsfrågor, Ungdomsstyrelsen, har här fått ett särskilt ansvar gentemot övriga myndigheter.

Förutom att ett medvetet jämställdhetsperspektiv skall genomsyra hela ungdomspolitiken föreslås ett antal åtgärder av specifik jämställdhetskaraktär.

- IT-projekt för ungdomsgrupper som inte har tillgång till modern informationsteknik i sin hemmiljö skall ges stöd. Särskilt uppmuntras projekt för flickor.
- Regeringen avser att ta initiativ till överläggningar med restaurangbranschen i syfte att avskaffa de differentierade åldersgränserna för kvinnor och män.
- Kunskapen om villkoren för flickor med annan etnisk och kulturell bakgrund skall öka och metoder för att stärka deras ställning i samhället



skall utvecklas. Integrationsverket i samarbete med Ungdomsstyrelsen Skr. 1999/2000:24 har getts ett särskilt uppdrag.

- Flickors initiativ inom upplevelseindustrin skall särskilt uppmärksammas.

Ungdomsstyrelsen publicerade i oktober 1998 rapporten Flickorna och frigörelsen – Forskning om flickor och arbete med tjejprojekt. Rapporten är en genomgång av forskning om flickor samt en analys av de särskilda tjejprojektens mål, metoder och resultat. En frågeställning är: Kan man arbeta för att stärka flickor och samtidigt undvika att stereotypa könsskillnader behålls? Rapporten visar att det finns fördelar med tjejprojekt men också risker.

Ungdomsstyrelsens forskningsrapport Fritid i skilda världar, som också publicerades i oktober 1998, är den första presentationen av ett stort forskningsprojekt om ungdomar och fritid, som tar upp frågor som ”Hur ser den fria tiden ut? Vilken betydelse har fritiden i ungdomars liv?” Skriften belyser flickors och pojkars fritid, deras framtidsdrömmar och livsprojekt och vad det innebär att leva i skilda världar (socialt och kulturellt) men också i en gemensam tid.

Ungdomsstyrelsen driver kontinuerligt sitt arbete med utvecklingsinsatser gentemot kommunerna. Detta sker bl.a. genom utmärkelser för framstående insatser på ungdomsområdet samt genom insatser för flickor, särskilt för flickor med annan etnisk och kulturell bakgrund.

Allmänna arvsfondens satsningar Våld mot unga kvinnor och Kvinnofrid, samt Ungdomsstyrelsens uppdrag att fördela stöd för att synliggöra och stärka flickors fritidsverksamhet har pågått under år 1998. Även under åren 1999 och 2000 prioriteras projekt inom ramen för de riktlinjer som drogs upp i Kvinnofridspropositionen samt allmänt sådana projekt som stärker jämställdheten mellan flickor och pojkar.

## 17 Idrottspolitik

Ett av målen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha lika möjligheter att utveckla sina intressen och talanger. Denna ambition avspeglas också i regeringens insatser på idrottsområdet.

I propositionen En idrottspolitik för 2000-talet (prop. 1998/99:107) anger regeringen att den nationella idrottspolitik på 2000-talet bör bygga på ett aktivt stöd till en fri och självständig idrottsrörelse som är byggd på ideellt engagemang och som bedriver en bred verksamhet, som värnar om god etik, som ger lika förutsättningar för flickor och pojkar, kvinnor och män, som arbetar aktivt för integration samt som värnar om demokratisk fostran.

För att uppnå detta skall stödet till idrotten följas upp och utvärderas regelbundet så att dess effekter för bl.a. jämställdheten kan bedömas.

En mycket angelägen uppgift för idrottsrörelsen är att uppmuntra kvinnor att ta ledaruppgifter och förtroendeposter efter avslutad idrottskarriär. Regeringen vill särskilt peka på idrottsrörelsens eget projekt Tjejer på arenan som syftar till att stärka unga flickor i deras roll inom idrotten. Projektet riktar sig till flickor i åldern 13–20 år.

Andelen kvinnor i styrelserna för specialidrottsförbunden och distriktsförbunden ökar och uppgick år 1998 till 27 respektive 43 procent. Idrottens egen målsättning att inget kön skall vara representerat med mindre än 40 procent i rådgivande och beslutande organ på alla nivåer har således ännu inte uppnåtts.

För att uppnå målet en jämställd idrott föreslog regeringen i den idrottspolitiska propositionen att det lokala aktivitetsstödet genom bidrag från Svenska Spel långsiktigt skall ökas med cirka 200 miljoner kronor. Det innebär närmare en fördubbling av stödet till lokal idrottsverksamhet. För att detta stöd skall främja jämställdheten krävs att statistiken för det lokala aktivitetsstödet skall vara könsuppdelad.

I den idrottspolitiska propositionen tydliggörs även att kommunerna är en viktiga aktörer i idrottspolitiken, inte minst för att främja en jämställd idrott. När det gäller det kommunala stödet till idrotten är det viktigt att ge kvinnor och män lika tillgång till lokaler, utrustning och ekonomiskt stöd för att utöva sin idrott.

I propositionen föreslås även att staten och idrotten skall inleda en nära dialog om idrottens framtidsfrågor. En viktig trovärdighetsfråga i den diskussionen är en jämställd idrott.

I regeringens stora satsning med medel ur Allmänna arvsfonden på lokal idrottsverksamhet för barn, ungdomar och personer med funktionshinder är det jämställdhetspolitiska perspektivet tydligt i riktlinjerna för fördelningen av stödet.

Regeringen anser att det finns behov av att ytterligare kartlägga hur resurser utnyttjas ur ett jämställdhetsperspektiv samt sprida kunskap om metoder och modeller som har bidragit till ökad jämställdhet på fritiden. Regeringen överväger att tillsammans med främst Svenska Kommunförbundet och Riksidrottsförbundet (RF) bilda ett gemensamt råd som skall verka för en rättvis fördelning av fritidsresurser.

År 1989 antogs en tioårsplan för jämställdhet inom idrottsrörelsen. Regeringen beslöt i december 1998 att RF i årsredovisningen för år 1999 skall redovisa i vilken utsträckning idrottsrörelsen uppnått uppsatta mål.

Stödet till såväl friluftssom kvinnoorganisationer är för närvarande under utredning och regeringen kommer att under år 2000 förelägga riksdagen förslag i dessa frågor.

## 18 Storstadspolitik

Regeringens nya storstadspolitik, som antogs av riksdagen i december 1998, innehåller två mål. Ett mål är att ge storstadsregionerna goda förutsättningar för tillväxt för att de därmed skall kunna bidra till att nya jobb skapas såväl inom regionerna som i övriga delar av landet. Det andra målet är att bryta den sociala, etniska och diskriminerande segregationen i storstadsregionerna och verka för jämlika och jämställda levnadsvillkor för storstädernas invånare. Därmed sammanfaller storstadspolitikens mål med dem som gäller för jämställdhetspolitiken.

I propositionen Utveckling och rättvisa – en politik för storstaden på 2000-talet (prop. 1997/98:165) redovisas att arbetslösheten i storstads-

regionen generellt är högre för män än för kvinnor. Sysselsättningsgraden Skr. 1999/2000:24 generellt är dock ett par procent högre för män än för kvinnor såväl i storstadsregionerna som för riket som helhet. Kvinnorna i de utsatta stadsdelarna har genomgående en något lägre förvärvsfrekvens än männen. Den låga sysselsättningsgraden inom dessa grupper medför att graden av försörjning via olika statliga transfereringssystem respektive kommunala socialbidrag är hög. Den helt övervägande delen av de ensamstående föräldrarna i utsatta bostadsområden är kvinnor.

Storstadspolitikens mål fullföljs genom att regeringen i den s.k. Storstadspropositionen (se ovan) erbjöd sju kommuner i de tre storstadsregionerna att träffa lokala utvecklingsavtal. Regeringen fattar beslut med anledning av avtalen med respektive kommun med början hösten 1999. De lokala utvecklingsavtalen förutsätts kunna sträcka sig över flera år.

I de nedbrutna målformuleringarna betonar regeringen att sysselsättningsgraden bör höjas för både kvinnor och män och att det svenska språkets ställning bör stärkas såväl bland barn och ungdomar som hos den vuxna befolkningen. Inom varje delområde skall ett jämställdhetsperspektiv beaktas.

Detta kommer bl.a. till uttryck genom en omfattande satsning på s.k. språkförskolor för alla barn från tre års ålder. Språkförskolorna kombineras ofta med aktiviteter för föräldrarna, som därigenom erhåller både undervisning i svenska språket och i det svenska samhället, liksom en kontaktskapande verksamhet som ett steg mot jämställdhet och arbete. I den storstadspolitiska propositionen föreslås även att det inom ramen för utvecklingsavtalen bör kunna ges stöd till pilotprojekt i skolan som främst engagerar flickor och unga kvinnor i föreningar och annan fritidsverksamhet.

Integrationsverket har fått i uppdrag att ha huvudansvaret för den nationella utvärderingen av de lokala utvecklingsavtalen. Integrationsverket kommer att bygga upp en databas som gör det möjligt att följa utvecklingen i dessa kommuner när det gäller inkomst, utbildning, sysselsättning och födelse-land, liksom könsfördelning och ålder. Materialet kommer att ge underlag till årliga revideringar av de lokala utvecklingsavtalen om det visar sig att insatserna inte ger det eftersträvade resultatet för bl.a. jämställdheten. Integrationsverkets nationella utvärdering kommer att fokuseras på de av regeringen angivna målen samt jämställdhetsperspektivet.

Storstadspolitiken utgår från erfarenheter som vunnits under åren 1996–1998, då en lång rad projekt genomförts i kommunernas utsatta stadsdelar med hjälp av statliga medel. I stort sett alla lokala insatser som genomförts med hjälp av dessa medel har ett jämställdhetsperspektiv.

## 19 Integrationspolitik

Av propositionen Sverige, framtiden och mångfalden - från invandrapolitik till integrationspolitik (prop. 1997/98:16), som antogs av riksdagen år 1997, framgår att det integrationspolitiska arbetet särskilt skall inriktas på att värna grundläggande demokratiska värden och verka för kvinnors och

mäns lika rättigheter och möjligheter. Vikten av att verka för kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter genomsyrar allt arbete på integrationsområdet. Skr. 1999/2000:24

Den etniska och sociala segregationen i Sverige är fortfarande stor. I flera avseenden har kvinnor med utländsk bakgrund en svårare situation än andra. För att vända utvecklingen sker insatser inom en mängd områden. I budgetpropositionen för 2000 framhåller regeringen att ett jämställdhetsperspektiv i integrationsarbetet skall lyftas fram och situationen för unga flickor särskilt uppmärksammas. Vidare anger Integrationsverkets Riktlinjer för integrationsstöd budgetåret 1999 att verket under året särskilt skall uppmärksamma unga invandrade kvinnors situation.

Regeringen inledde under året en dialog med företrädare för organisationer, myndigheter och trossamfund om vilka insatser som skulle kunna underlätta situationen för utsatta flickor med annan etnisk och kulturell bakgrund än majoritetsbefolkningens. Dialogen ledde till ett uppdrag till Integrationsverket att tillsammans med Barnombudsmannen, Skolverket och Socialstyrelsen närmare studera villkoren för dessa flickor samt redovisa åtgärder och metoder som kan användas för att stärka deras ställning i samhället. Regeringens avsikt är att fortsätta dialogen om utsatta flickor under år 2000.

Regeringen har beviljat medel till stiftelsen Kvinnor Kan för att synliggöra kvinnor som har invandrat till Sverige. Stiftelsen skall bl.a. lägga upp en databas med uppgifter om namn på kvinnliga föreläsare och utbildare som har utländsk bakgrund. Stiftelsen skall också publicera en bok som lyfter fram kvinnor som har integrerats i det svenska samhället som förebilder. Vidare har Riksförbundet för Internationella Föreningar för Invandrarkvinnor (RIFFI) fått bidrag till att bygga upp och utveckla en stödverksamhet för misshandlade kvinnor.

Romska arbetsgruppen vid dåvarande Inrikesdepartementet anordnade år 1998 konferensen Med Romer i förändring. Ett av konferensens delseminarier hade titeln Att vara kvinna i de romska grupperna. Det var första gången i svensk historia som ett kvinnoseminarium med representanter från samtliga romska grupper anordnades. Seminariet blev mycket uppskattat. Under hösten 1999 kommer ett liknande seminarium att anordnas.

## 20 Migrationspolitik

### 20.1 Anknytningsärenden och våld mot kvinnor

Asylsökande kvinnor eller kvinnor som kommer till Sverige på grund av anknytning till en här boende man kan drabbas av särskilda svårigheter. Likaså kan en kvinna som kommer hit för att sammanbo med en man på olika sätt hamna i en svår situation. Den s.k. tvåårsregeln innebär att den utländska parten kan utvisas, om hon (eller han) har vistats i landet med uppehållstillstånd mindre än två år när förhållandet upphör. Upphållstillstånd kan emellertid undantagsvis beviljas av humanitära skäl trots att kvinnan (eller mannen) inte vistats i landet de föreskrivna två åren.

Olika åtgärder har vidtagits för att uppmärksamma utsatta kvinnor. Skr. 1999/2000:24 Regeringen kommer att ge Statens invandrarverk i uppdrag att ta fram riktlinjer för hur kvinnors asylskäl skall bedömas samt att sprida kunskaper om dessa riktlinjer bland berörd personal. Ett uppdrag har lämnats till Invandrarverket att utforma ett informationsmaterial om svenska regler i fråga om våld mot närstående. Materialet skall spridas till utländska medborgare som ansöker om uppehållstillstånd i Sverige.

Den parlamentariska kommittén om ny instans- och processordning i utlänningsärenden (NIPU) har i sitt betänkande Ökad rättssäkerhet i asylärenden (SOU 1999:16) bl.a. tagit hänsyn till Anknytningsutredningens förslag för att begränsa den s.k. kvinnoimporten. Kommittén föreslår att en ansökan om uppehållstillstånd skall avslås om särskilda skäl talar mot att uppehållstillstånd ges trots att förhållandet i sig framstår som seriöst. Som exempel på särskilda skäl anges att det finns en påtaglig risk för att sökanden kommer att utsättas för våld eller allvarlig kränkning i förhållandet. För att en riskbedömning skall kunna göras, krävs det att kontrollen av framför allt männen ökar.

Förslagen i NIPU:s betänkande som härrör från Anknytningsutredningens betänkande (SOU 1997:152) och gäller uppehållstillstånd på grund av anknytning bör enligt utredningens uppfattning på sikt kunna bidra till en attitydförändring vad gäller synen på kvinnor och kvinnors rättigheter genom att det tydliggörs att vissa beteenden inte accepteras. NIPU gör därför bedömningen att förslagen är av betydelse från jämställdhetssynpunkt och bör bidra till att kvinnors situation förbättras. Regeringen har remitterat NIPU:s betänkande. Remisstiden gick ut den 1 september 1999 och ärendet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Regeringen kommer i början av år 2000 att förelägga riksdagen en proposition om den s.k. tvåårsregeln vid uppehållstillstånd på grund av anknytning.

## 20.2 Mottagande av asylsökande kvinnor från Kosovo

En särskild arbetsgrupp har tillsatts med företrädare från Utrikesdepartementet, Utlänningsnämnden, Statens invandrarverk, Sida, Socialstyrelsen och olika frivilligorganisationer samt läkare med specialistutbildning för torterade flyktingar. Målet är att kvinnorna redan vid det första mottagandet i Sverige skall uppmärksammas och få den vård och det fortsatta stöd som de kan tänkas behöva. Det första mottagandet inkluderar hälsosamtal, hälsoundersökning och fortsatt stöd samt de åtgärder som kan vidtas inför ett eventuellt återvändande till hemlandet.

Vid en konferens i Wien i juni 1999 utarbetades rekommendationer för stöd till familjer från provinsen Kosovo som varit utsatta för kränkande behandling eller sexuell tortyr. Rekommendationerna kommer nu att spridas i syfte att förbättra det framtida mottagandet av dessa familjer. Konferensen erhöll ekonomiskt stöd av EU-kommissionen samt av regeringarna i Österrike och Sverige. Vid konferensen deltog en delegation från Sverige som bestod av såväl professionella vårdgivare som frivilligorganisationer.

Sedan flera år pågår ett aktivt jämställdhetsarbete inom totalförsvaret och freds räddningstjänsten. Detta arbete är huvudsakligen inriktat på att genom olika åtgärder underlätta för kvinnor att delta på samma villkor som män, samt att öka antalet kvinnor i försvaret. En viktig utgångspunkt för arbetet är de riktlinjer som Försvarsmakten redovisade i Försvarsmaktsplan 97. Regeringen kommer även framdeles att betona vikten av att myndigheterna inom totalförsvaret fortsätter sitt aktiva jämställdhetsarbete.

### 21.1 Det militära försvaret

Regeringen har tidigare redovisat vilka åtgärder som, med utgångspunkt från totalförsvarspropositionen 1996, vidtagits respektive kommer att vidtas för att öka antalet kvinnor i försvaret. Regeringen har t.ex. gett Försvarsmakten i uppgift att dels arbeta för att öka rekryteringen av kvinnliga officerare, dels vidta åtgärder för att behålla kvinnliga officerare. Försvarsmakten har mot denna bakgrund bl.a. uppdragit åt samtliga militära förband och skolor att stödja uppbyggnaden och vidmakthållandet av nätverk för kvinnliga officerare. En viktig del har härvidlag varit att kvinnliga officerare skall ges möjlighet att utbyta erfarenheter beträffande sin yrkesroll.

Försvarsmakten har härutöver gett Försvarshögskolan i uppdrag att ta fram en studie beträffande kvinnliga officerare. Studien skall skapa ett bredare underlag för diskussion och utbildning om frågor rörande kvinnliga officerare och den framtida officersrollen inom Försvarsmakten. Parallellt med denna studie har Försvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk fått i uppgift att under 1999 utreda orsaker till förtida avgångar bland kvinnliga officerare. Undersökningen kommer även att omfatta män som slutat i förtid. I september 1999 offentliggjordes resultaten av en enkätundersökning som Statistiska centralbyrån genomförde under våren 1999 på beställning av Försvarsmakten. Undersökningen vände sig till alla kvinnliga officerare, värnpliktiga och 40 procent av de kvinnliga civilanställda i Försvarsmakten. Drygt hälften av de kvinnliga officerarna anser sig ha blivit trakasserade på grund av sitt kön någon gång under de tre senaste åren. Förutom de åtgärder som redan beslutats i form av t.ex. utbildning för personer som skall fungera som rådgivare och resurs på förbanden, om problem med könstrakasserier uppstår, skall en probleminventering genomföras före årsskiftet på alla förband, vilken skall leda till lokala handlingsplaner. Regeringen avvaktar tills vidare resultatet av dessa arbeten innan eventuella ytterligare åtgärder kan komma att vidtas.

Beträffande de kvinnor som genomgår pliktjänstgöring har regeringen framhållit betydelsen av att berörda myndigheter verkar för att dessa i större utsträckning skrivs in även för andra befattningar än de som nu är vanligast. Regeringen avser att följa upp myndigheternas åtgärder i denna fråga.

Statens räddningsverk har regeringens uppdrag att i samråd med berörda myndigheter och organisationer verka för att underlätta rekryteringen av kvinnor till den kommunala räddningstjänsten. Räddningsverket har mot denna bakgrund genomfört två studier, vilka skall ligga till grund för utformningen av fysiologiska tester vid rekryteringen av brandmän. Härutöver har en förstudie genomförts som skall ligga till grund för kommande uppdrag om att utveckla materiel, metoder och teknik.

Räddningsverket har vidare informerat räddningschefer och andra berörda om arbetet med att öka rekryteringen av kvinnlig personal till räddningstjänsten. Ett antal seminarier för att orientera om det pågående arbetet genomförs under år 1999.

Under år 1998 genomfördes en introduktionsutbildning för kvinnor vid Räddningsverkets skola i Rosersberg. 124 kvinnor sökte utbildningen och 25 antogs. Utbildningen koncentrerades till de praktiska moment som krävs för att bli brandman. Av utvärderingen framgår att det finns ett stort intresse bland eleverna för att fortsätta träna för att klara de fysiska tester som krävs för att kunna anställas som brandman. Mot bakgrund av det stora intresset för introduktionsutbildningen och att resultatet från utbildningen är positivt kommer en liknande kurs att anordnas under år 1999.

### III DET INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Skr. 1999/2000:24

Det internationella intresset för Sveriges jämställdhetspolitik är stort. Kunskapen om värdet av jämställdhet i familje-, arbets- och samhällsliv växer internationellt. I följande avsnitt redogörs för jämställdhetsarbetet inom Europeiska Unionen, Norden, Europarådet, ILO samt inom FN.

#### 1 Europeiska Unionen (EU)

Genom Amsterdamfördraget har jämställdhetsfrågorna fått en väsentligt starkare ställning i EU-samarbetet. Jämställdhet mellan kvinnor och män ingår nu i EU-fördraget som ett av de grundläggande målen, något som Sverige i hög grad bidragit till. Även den s.k. mainstreamingstrategin, dvs. att ett jämställdhetsperspektiv skall beaktas och främjas i gemenskapens alla aktiviteter, har skrivits in i fördraget. Lönediskrimineringsförbudet i den tidigare artikel 119 i Romfördraget har skärpts och omfattar nu också lönediskriminering vid likvärdigt arbete. Vidare har den tidigare fördrags-texten byggts ut så att det uttryckligen anges att EU skall fatta beslut för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden och säkra att likalöneprincipen iakttas. Det klargörs även att det är tillåtet att använda s.k. positiv särbehandling av underrepresenterat kön i syfte att åstadkomma jämställdhet i praktiken på arbetsmarknaden.

Att den sistnämnda frågan, i vilken Sverige särskilt engagerat sig, nu fördragsfästs, innebär att det framöver blir tillåtet för medlemsländerna att använda positiv särbehandling om de så önskar.

##### 1.1 Samarbete i Ministerrådet

Ministerrådet (arbetsmarknads- och socialrådet) har behandlat flera olika ärenden sedan den senaste redovisningen till riksdagen (skr. 1996/97:41).

Efter den av EG-domstolen den 17 oktober 1995 meddelade domen i målet C-450/93 Eckard Kalanke mot Frei Hansestadt, Bremen, har frågor om positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid bl.a. rekrytering diskuterats. Vid rådmötet den 2 december 1996 beslutade ministrarna att inte genomföra den av kommissionen föreslagna ändringen i det s.k. lika-behandlingsdirektivet (76/207/EEG). Kommissionens förslag hade för-anletts av utslaget i Kalanke-fallet och syftade till att klargöra att vissa former av positiv särbehandling kunde, trots domen, förenas med EG-rätten. Skälet till att rådet inte ville genomföra den föreslagna ändringen var bl.a. att man i första hand ville avvakta resultatet av EU:s regeringskonferens.

Ministerrådet har också behandlat frågan om bevisbördans fördelning i mål om könsdiskriminering. År 1997 antogs ett direktiv där de två viktigaste artiklarna gäller dels en definition av begreppet indirekt diskriminering, dels fördelningen av bevisbördan i könsdiskrimineringsmål.



Jämställdhet mellan kvinnor och män sattes som mål i EU:s sysselsättningsriktlinjer redan vid Europeiska rådets extraordinarie möte om sysselsättning i Luxemburg år 1997. Vid det brittiska ordförandeskapets informella möte för jämställdhetsministrar i Belfast i maj 1998 togs ytterligare ett steg genom att följande frågor särskilt lyftes fram:

- tillgång till god barnomsorg, föräldraledighet och annan ledighet är förutsättningar för att både kvinnor och män skall kunna kombinera arbete med familjeansvar,
- ett jämställdhetsperspektiv måste införlivas i all sysselsättningspolitik på såväl europeisk som nationell nivå, så att åtgärder för att förbättra anställningsbarhet och minska arbetslöshet tar hänsyn till både kvinnors och mäns rättigheter och behov. Vid toppmötet i Cardiff, en månad senare, uttalade Europeiska rådet att jämställdhetsperspektivet skall integreras i alla politiska riktlinjer för sysselsättningen.

Österrike som övertog ordförandeskapet efter Storbritannien inledde med ett informellt ministerrådsmöte för såväl arbetsmarknads- som social- och jämställdhetsministrar i Innsbruck i juli 1998. Där förstärktes och förtydligades jämställdhetsmålen i sysselsättningsdiskussionen. Mötet följde också upp den andra frågan som behandlats vid det informella mötet i Belfast om åtgärder för att kunna förena förvärvsarbete med familjeansvar.

Genom Europeiska rådets beslut i Wien hösten 1998 gavs mainstreamingstrategin och jämställdhetsmålen en alltmer central ställning. Sysselsättningsriktlinjerna för år 1999 förutsätter för första gången både integrering av ett jämställdhetsperspektiv och särskilda insatser för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Vid ett informellt ministerrådsmöte för jämställdhetsministrarna i Berlin våren 1999 behandlades Amsterdamfördragets betydelse för jämställdhetsarbetet och åtgärder för att motverka våld mot kvinnor.

Ministerrådet gör årligen en uppföljning av FN:s kvinnokonferens i Peking 1995. Hittills har uppföljningen bestått i en allmän diskussion om vilka åtgärder medlemsländerna vidtagit för att genomföra de beslut som fattades i Peking. Vid rådsmötet den 2 december 1998 presenterade det österrikiska ordförandeskapet ett förslag om att man på EU-nivå borde införa ett system med indikatorer och konkreta mål (benchmarking) för att bättre kunna jämföra hur medlemsstaterna genomför de beslut som fattades vid Pekingkonferensen. Principen om indikatorer och benchmarking fick starkt stöd från medlemsländerna och ordförandens slutsats var att rådet var enigt om att denna fråga måste leva vidare.

I september 1999 presenterade det finska ordförandeskapet ett förslag till indikatorer för benchmarking inom området Kvinnor i beslutsfattande positioner. Under hösten 1999 planerar rådet att anta slutsatser om behovet av att fortlopande följa upp handlingsplanen i Peking och att fortsätta utveckla indikatorer för fler områden i handlingsplanen.

Det handlingsprogram för lika möjligheter för kvinnor och män (1996–2000) som beslutades om år 1995 håller nu på att avslutas. Ministerrådet kommer under hösten 1999 att behandla en halvtidsrapport. Programmet

syftar främst till erfarenhetsutbyte, spridande av goda exempel i jämställdhetsarbetet och stöd till projekt. Prioriterade områden är bl.a. jämställdhet på arbetsmarknaden och i ekonomin, könsfördelningen i beslutande församlingar, förenande av yrkes- och familjeliv samt metoder och modeller för att genomsyra alla politikområden med ett jämställdhetsperspektiv. Skr. 1999/2000:24

En styrkommitté följer tillämpningen av handlingsprogrammet. I denna ingår representanter från medlems- och EES-ländernas regeringar och kommissionen är ordförande. Kommittén har bl.a. till uppgift att fatta beslut om vilka samarbetsprojekt mellan medlemsländerna som skall beviljas medel med anledning av programmet.

Tre svenska projekt har fått stöd från programmet under år 1997, tre under år 1998 och lika många år 1999. Flera myndigheter och organisationer har också samverkat i partnerskap med projekt i andra länder. Under hösten 1999 planerar rådet att anta slutsatser om behovet av att kommissionen lägger förslag om ett femte jämställdhetsprogram.

## 1.2 Kommissionens jämställdhetsarbete

Under kommissionens generaldirektorat för sysselsättning och socialpolitik finns en enhet för jämställdhetsfrågor. Enheten förbereder kommissionens beslut på området. En huvuduppgift är genomförandet och uppföljningen av Jämställdhetsprogrammet för åren 1996–2000. Enheten svarar också för det administrativa arbetet med nätverk och kommittéer, ger ut rapporter, anordnar konferenser och sprider information om EU:s jämställdhetsarbete. Sverige deltar i kommissionens rådgivande kommitté för jämställdhetsfrågor som är ett värdefullt forum för idé- och informationsutbyte.

Kommissionens meddelande Att genomsyra gemenskapens hela politik och samtliga insatser med jämställdhet mellan kvinnor och män (KOM 67) antogs år 1996. Därefter har en ny struktur införts inom ramen för den jämställdhetsgrupp som leddes av förra kommissionens ordförande Jaques Santer. Varje generaldirektör ansvarar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i respektive generaldirektorats politikområde. Mellan avdelningarna finns en samarbetsstruktur med nyckelpersoner som stöder processen. I februari 1997 godkändes ett strategidokument (SEK 692) som bl.a. föreskriver regelbunden rapportering om de framsteg som gjorts vid kommissionens alla avdelningar. Den första lägesrapporten (KOM 122) lämnades i mars 1998. Av rapporten framgår att de mest påtagliga politiska resultaten har uppnåtts inom EU:s internationella utvecklingssamarbete och kvinnors mänskliga rättigheter, inom sysselsättningspolitiken och strukturfonderna, utbildnings- och ungdomspolitik samt kommissionens personal- och informationspolitik.

### **Kvinnor och män i EU:s institutioner**

Sverige har gjort särskilda ansträngningar för att främja en jämn könsfördelning bland de svenskar som sedan medlemskapet fått tjänster inom EU:s institutioner. Sveriges inflytande över tjänstetillsättningarna

inskränker sig dock till de allra högsta nivåerna, dvs. topptjänsterna (A 1) Skr. 1999/2000:24 och i någon mån även direktörstjänsterna (A 2). En närmare redovisning av organisation m.m. av det svenska EU-rekryteringsarbetet finns i regeringens skrivelse 1995/96:190 Berättelse om verksamheten i Europeiska Unionen under 1995.

I februari 1999 fanns totalt 870 svenskar anställda i EU:s institutioner, varav 777 var fast anställda och 93 temporärt anställda. Av de totalt anställda var 558 kvinnor och 312 män, av de fast anställda var 506 kvinnor och 271 män och av de temporärt anställda var 52 kvinnor och 41 män. Sverige har således fler kvinnor än män anställda i EU:s institutioner.

På A-nivå, dvs. chefer och handläggare, fanns vid samma tid 97 kvinnor och 158 män i institutionerna. Av dessa var en majoritet anställda i kommissionen, 65 kvinnor och 96 män. Värt att notera är att per den 1 februari 1999 utgjordes 8 av 15 svenskar på enhetschefstjänster i kommissionen av kvinnor.

Andelen kvinnor totalt dock fortfarande mycket låg även om vissa förbättringar har skett under de senaste två åren. Per den 1 januari 1999 uppgick andelen kvinnor på A-nivå (chefer och handläggare) i kommissionen till 18,7 procent, jämfört med 15,5 procent samma tid år 1996.

En närmare redovisning av tillgängliga uppgifter om kvinnor och män i EU:s institutioner återfinns i betänkandet Jämställdheten i EU (SOU 1996:43). Sverige driver i EU bl.a. att könsuppdelad statistik i dessa frågor skall redovisas årligen.

### 1.3 Jämställdhetsfrågor inom EU:s ramprogram för forskning och teknisk utveckling

I februari 1999 presenterade Kommissionen en studie med namnet Women in Science: Mobilising Women to Enrich European Research. Studien belyser det kända faktum att kvinnor är underrepresenterade i forskningen. Kommissionen önskar diskutera situationen med unionens medlemsländer och dra nytta av det arbete och de erfarenheter som gjorts i respektive medlemsland. Kommissionens mål är att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnliga forskare i det nu pågående femte ramprogrammet som löper fram till år 2002. Sverige och Österrike har yrkat på mer ambitiösa och konkreta förslag än de som Kommissionen har presenterat för att öka andelen kvinnliga forskare.

Kommissionen kommer under hösten 1999 att tillsätta en grupp som skall arbeta med jämställdhetsfrågorna inom EU-finansierad forskning. Gruppen kommer att bestå av representanter på departements- och myndighetsnivå från respektive medlemsland. Gruppen skall rapportera uppdraget inom två år. Detta innebär att frågan kan bli aktuell under Sveriges ordförandeskap i EU under första halvåret av 2001.

Sverige har inom EU drivit frågan om att jämställdhet skall vara ett centralt mål för hela EU och att bl.a. reglerna om lika lön skall utvidgas och förstärkas. Siffror som redovisats från EU:s statistikbyrå Eurostat år 1999 visar att kvinnor inom EU tjänar i genomsnitt 25 procent mindre än män. Enligt denna statistik ligger Sverige på tredje plats bland länderna när det gäller skillnader i lön mellan män och kvinnor. Mindre löneskillnader har endast det forna Östtyskland och Danmark. I Amsterdamfördraget, som trädde i kraft i maj 1999, genomförs förstärkningar av reglerna på detta område. Förändringarna motsvarar i stort sett de förslag som Sverige lade fram och inkluderar bl.a. ett förtydligat lönediskrimineringsförbud. Inom ramen för den samordnade sysselsättningspolitiken som Amsterdamfördraget lägger fast, utarbetas gemensamma riktlinjer för sysselsättning. Bland dessa riktlinjer ingår att medlemsländerna kommer att införa positiva åtgärder för att främja lika lön för lika eller likvärdigt arbete och för att minska inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Medlemsländerna skall i en årlig nationell handlingsplan för sysselsättning ta ställning till samtliga riktlinjer.

## 1.5 Våld mot kvinnor och människohandel

Frågor om våld mot kvinnor och sådan handel med människor som syftar till sexuell exploatering har i hög grad uppmärksammats inom EU under de senaste åren. En redogörelse för arbetet med dess frågor inom EU finns intagen i regeringen proposition 1997/98:55, Kvinnofrid (s. 27–29).

Efter det att den nämnda redogörelsen lämnades, har ytterligare åtgärder vidtagits på dessa områden. Som ett exempel kan nämnas att kommissionen i maj 1998 presenterade ett meddelande – Kom (1998) 335 slutlig – samt ett förslag till rådsbeslut i syfte att anta ett gemenskapsprogram för perioden 2000–2004 om våld mot barn, ungdomar och kvinnor, kallat Daphneprogrammet. Programmet är en vidareutveckling av det tidigare s.k. Daphne-initiativet och skall utgöra ett komplement till det arbete som pågår inom ramen för samarbetet för rättsliga och inrikes frågor.

Som ytterligare ett exempel kan nämnas att kommissionen i december 1998 i ett meddelande till rådet och Europaparlamentet – KOM (198) 726 slutlig – har inventerat pågående och föreslagit vidare åtgärder i kampen mot handel med kvinnor. I meddelandet föreslås bl.a. att EU och kommissionen tillsammans med USA skall anordna och stödja ytterligare förebyggande kampanjer i sådana icke medlemsländer som fungerar som ursprungs- och transitländer, att kommissionen under år 1999 skall lägga fram ett förslag till lagstiftning om tillfälligt uppehållstillstånd för offer som är beredda att ställa upp som vittnen samt att EU, rådet och kommissionen skall främja utbyte av information om kvinnohandel inom ramen för den dialog som håller på att inledas med de nya oberoende staterna, särskilt Ryssland och Ukraina.

Kommissionen har uppmanat medlemsstaterna att redogöra för nyligen genomförda förändringar av nationell lagstiftning för att bekämpa våld mot

och handel med kvinnor. Sverige har i mars 1999 skickat en sådan Skr. 1999/2000:24 redogörelse.

En expertkonferens om främst polisens insatser för att bekämpa våld mot kvinnor anordnades i Wien under det österrikiska ordförandeskapet. Det tyska ordförandeskapet anordnade därefter tillsammans med kommissionen en konferens om våld mot kvinnor i Köln i mars 1999. Konferensen avsåg att markera starten på det inofficiella Europaåret mot kvinnovåld. Målet var att presentera de aktiviteter och åtgärder som planeras av länderna under året och att stimulera länder och frivilligorganisationer att ta egna initiativ. Vid konferensen i Köln rönt de nyligen genomförda svenska insatserna för att bekämpa våld mot kvinnor stor uppmärksamhet. Vid såväl Wienkonferensen som Kölnkonferensen antog de medverkande experterna och frivilligorganisationerna standarder och rekommendationer på olika områden. Europaåret 1999 mot kvinnovåld skall avslutas med ett expertmöte under det finska ordförandeskapet.

Europols mandat omfattar handel med människor. Arbetet med sådan handel är en högt prioriterad fråga för Europol. Europol har också varit värd för expertmöten om människohandel med deltagare från medlemsstaterna, företrädare för kandidatländerna och icke-statliga organisationer.

Europeiska rådet höll i oktober 1999 ett särskilt möte i Tammerfors om skapandet av ett område med frihet, säkerhet och rättvisa i Europeiska unionen. Av slutsatserna från mötet framgår att handel med människor även fortsättningsvis kommer att vara en prioriterad fråga för unionen.

## 1.6 Jämställdhet i EU:s utvecklingssamarbete

En heltäckande policy har utvecklats för jämställdhet i EU:s utvecklingssamarbete, bl.a. genom den resolution som antogs av ministerrådet 1995 (12847/95) Integrating Gender Issues in Development Cooperation. Sverige har aktivt verkat för att strategier utarbetas och att uppföljning och utvärdering genomförs av hur rådsbeslut tillämpas. Under hösten 1997 behandlade ministerrådet en första uppföljning av resolutionen och i rådsslutsatserna uppmanas kommissionen att bedriva internutbildning, utveckla indikatorer och fastställa tidsbestämda handlingsplaner på jämställdhetsområdet. Våren 1999 rapporterade Sverige till EU om uppföljningen av hur EU:s jämställdhetsresolution från 1995 genomförts i det svenska utvecklingssamarbetet.

Kommissionen arbetar både med att integrera jämställdhetsperspektivet i allt bistånd och att göra särskilda insatser för kvinnor.

Genom Sida arbetar Sverige i verkställighetskommittéerna för att jämställdhetsperspektivet skall integreras i EU:s biståndsarbete, både när det gäller landsstrategier och i enskilda projekt.

I de interna EU-förhandlingarna om förhandlingsmandatet för de framtida förbindelserna mellan EU och ansökarländerna har Sverige, tillsammans med flera andra medlemsländer, drivit jämställdhetsfrågorna. Dessa finns nu med i det inledande kapitlet om övergripande principer och mål för samarbetet, där det anges att kvinnans situation särskilt skall

uppmärksammas och att jämställdhetsfrågorna systematiskt skall beaktas Skr. 1999/2000:24 inom alla områden: politiska, ekonomiska såväl som sociala.

Sverige har också inför toppmötet mellan EU och Karibien/Sydamerika fört fram jämställdhet, särskilt behovet av insatser mot våld mot kvinnor.

## 1.7 Prioriteringar framöver

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en av de prioriterade frågor som Sverige framöver skall driva aktivt inom EU. Sverige söker med sina erfarenheter sätta jämställdhetsfrågan högt på den europeiska dagordningen inför det svenska ordförandeskapet i EU år 2001.

En diskussion om behovet av ett jämställdhetsinstitut – European Gender Institute – har initierats av Sverige. Syftet med ett sådant institut är att intensivt samarbetet på jämställdhetsområdet mellan medlemsländerna och komplettera kommissionens insatser på området. Institutet skulle vara en mötesplats för forskare, politiker och dem som praktiskt arbetar med jämställdhetsfrågor. I juni 1999 inbjöds medlemsländerna och representanter för kommissionen till en diskussion om behov och eventuell utformning av ett institut. Förslaget mottogs mycket positivt och behandlades senare av jämställdhetsministrarna vid det informella ministerrådsmötet i Berlin i juni 1999. Av ordförandens slutsatser framgår att det svenska förslaget väckt stort intresse och att en förstudie bör genomföras.

Sverige har inbjudit EU:s medlemsländer och ansökarländer till en ministerkonferens om jämställdhetsfrågor i november 1999 med temat Lika lön och ekonomiskt oberoende – en grund för jämställdhet mellan kvinnor och män. Konferensen genomförs i samarbete med det finska ordförandeskapet och som en uppföljning av en ministerkonferens som anordnades i Helsingfors i oktober 1999 om jämställdhet och sysselsättningspolitik. Syftet är att utbyta erfarenheter främst vad gäller insatser för lika lön och möjligheter och hinder i skatte- och bidragssystem för kvinnors och mäns anställbarhet. I samband med konferensen kommer en ny bok med titeln Jämställda på svenska att presenteras. Boken ges ut av Svenska Institutet på fem språk och är en överblick över de senaste decenniernas svenska jämställdhetspolitik.

Inom EU pågår arbete med en övergripande strategi för migrations- och asylområdet. Stats- och regeringschefer avser att anta strategin hösten 1999. Sverige har i detta arbete bl.a. fört fram vikten av att hänsyn tas till den särskilt utsatta situation som kvinnor i vissa fall kan befinna sig i.

## 1.8 Förberedelser inför Sveriges ordförandeskap i EU:s ministerråd våren 2001

Som sista nya medlemsstat av de tre som inträdde i unionen 1995 innehar Sverige ordförandeskapet i EU:s ministerråd första halvåret 2001. Den viktigaste uppgiften är att föra EU:s gemensamma dagordning framåt. På jämställdhetsområdet pågår en inventering av de frågor som kan vara aktuella under Sveriges ordförandeskap samt planering av mötesverksam-

heten. Ett informellt ministerrådsmöte planeras gemensamt för jämställdhetsministerna och socialministrarna. Skr. 1999/2000:24

## 2 Det nordiska jämställdhetsarbetet

Till grund för samarbetet inom jämställdhetsområdet ligger ett program för det nordiska jämställdhetsarbetet för perioden 1995–2000. Programmet kompletteras med årliga handlingsplaner.

Samarbetet ligger väl i linje med den svenska jämställdhetspolitiken. Arbetet koncentreras till verksamhet som främjar kvinnors och mäns lika tillgång till de politiska och ekonomiska beslutsprocesserna, kvinnors och mäns lika ekonomiska ställning och inflytande, inte minst i fråga om lön samt ett jämställt arbetsliv. Vidare prioriteras verksamhet som dels förbättrar möjligheterna för kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete, dels påverkar den europeiska och övriga internationella utvecklingen på jämställdhetsområdet. För att effektivisera arbetet inom de prioriterade områdena verkar ministerrådet för att jämställdhetsaspekter beaktas inom alla politikområden på lokal, regional, nationell och nordisk nivå.

Ett ministermöte ägde rum under år 1998 i samband med Nordiska rådets session i Oslo. Då beslutades bl.a. att anta handlingsplanen för det nordiska jämställdhetsarbetet för år 1999.

En tjänst som koordinator för mansforskning har inrättats med uppgift att organisera nordiska mansforskare och stödja nya mansforskarnätverk. Koordinatören skall också bidra till genomförandet av den handlingsplan, som antogs av ministerrådet 1997 om män och jämställdhet. Tjänsten placeras inom Nordiska institutet för kvinno- och könsforskning (NIKK) vars verksamhet har pågått sedan år 1995. Institutets uppgifter är att inom ramen för det nordiska samarbetet främja, samordna och stimulera nordisk forskning samt informera om forskningsresultatet på området. Forskningen bidrar till ökade kunskaper och möjliggör effektivare insatser på jämställdhetsområdet. Den bidrar också till att forma en nordisk plattform som är betydelsefull i det internationella samarbetet när det gäller forskning och utveckling.

Nordiska Ministerrådet har beslutat genomföra ett projekt för att utveckla metoder och pröva nya arbetsformer för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla sakfrågor inom arbetsmarknadspolitik och ungdomspolitik. Projektet påbörjades under våren 1997 och skall pågå i tre år, till och med våren 2000. Sverige deltar med två regionala projekt. Fritidsförvaltningen inom Skellefteå kommun genomför ett projekt inom ungdomspolitik med stöd av anslaget Särskilda jämställdhetsåtgärder och Länsarbetsnämnden i Västerbottens län driver ett projekt inom arbetsmarknadspolitik. I detta projekt har ett studiecirkelmateriale tagits fram om hur ett jämställdhetsperspektiv kan införlivas i ordinarie verksamhet. Det skall under åren 1999 och 2000 användas av cirka 400 anställda.

Med medel från Nordiska Ministerrådet har forskare i de nordiska länderna under fyra år samarbetat och analyserat relationen mellan kön,

politik och demokrati i de nordiska länderna. Våren 1999 publicerades Skr. 1999/2000:24 boken Jämställda demokratier? – Kön och politik i Norden. Den har även översatts till engelska.

Det nordiska jämställdhetssamarbetet på EU-nivå är knutet till frågor och områden som är aktuella inom EU/EES. Den nordiska jämställdhetsmodellen är föremål för stort intresse. De satsningar som fastlagts i det nordiska samarbetsprogrammet för perioden 1995–2000 är områden som också behandlas i EU:s jämställdhetsprogram för åren 1996–2000. En gemensam nordisk och europeisk konferens om jämställdhet på arbetsmarknaden hölls i Stockholm i april 1998. I konferensen deltog även representanter från de baltiska länderna. De nordiska jämställdhetsministerna har enats om att hålla en fortsatt hög jämställdhetsprofil inom EU/EES.

## 2.1 Nordiskt-baltiskt samarbete

Ett program har antagits för närområdessamarbete inom jämställdhetsområdet fram till år 2000. En arbetsgrupp med representanter från samtliga nordiska och baltiska länder har tillsatts för att följa upp de olika delarna i programmet. Under år 1998 har konferenser hållits i de tre baltiska länderna med medverkan av politiker och experter från de nordiska länderna och EU. Under år 1999 har arbetet fortsatt med att öka kunskapen på jämställdhetsområdet bl.a. genom att ta fram könsuppdelad statistik på nationell nivå.

## 3 Europarådet

Att främja jämställdhet mellan kvinnor och män fortsätter att vara en viktig del i Europarådets arbete för demokrati och mänskliga rättigheter. Styrkommittén för jämställdhet mellan kvinnor och män sammanträder två gånger om året. Ett arbetssätt som utvecklats inom kommittén på senare år är inrättandet av särskilda expertgrupper med uppgift att belysa och komma med förslag i olika frågor. Under 1997 bildades en expertgrupp om positiv särbehandling inom området jämställdhet mellan kvinnor och män och en annan som behandlar skydd av unga flickor och kvinnor mot våld. Sedan tidigare arbetar en expertgrupp med rätten till fritt val när det gäller reproduktion, en med intolerans, rasism och jämställdhet mellan kvinnor och män och en med framtida prioriteringar, strategier och arbetsmetoder i fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män. År 1995 tillsattes en expertgrupp för att utarbeta en rapport om metoder för att genomsyra alla politikområden med ett jämställdhetsperspektiv. En slutrapport Gender mainstreaming, conceptual framework, methodology and presentation of good practices (EG-S-MS (98)) avlämnades i mars 1998. Sverige deltog mycket aktivt i gruppens arbete. Styrkommittén beslutade att rapporten skulle översättas till flera språk och ges en bred spridning. Den låg också till grund för en konferens i ämnet i Aten i september 1999, då den svenska jämställdhetsministern var en av huvudtalarna.



Som nämnts under avsnitt 3.8 Män och jämställdhet hölls ett två dagars seminarium i Strasbourg i juni 1997 om männens roll i arbetet för att uppnå jämställdhet. Skr. 1999/2000:24

I november 1997 ägde den 4:e jämställdhetsministerkonferensen rum i Istanbul. Sverige var ett av de rapporterade länderna och vårt bidrag gällde männens roll i jämställdhetsarbetet.

Under 1998 hölls ett seminarium i Strasbourg i september om kvinnobilden i media samt ett informationsforum i november i Bukarest om åtgärder och metoder för att motverka våld i hemmen. Detta forum följdes upp med ett seminarium om män och våld mot kvinnor i oktober 1999 i Strasbourg.

## 4 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. ILO har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa. I uppgiften ligger att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt att värna om fackliga fri- och rättigheter.

År 1998 antog Internationella arbetskonferensen en deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt riktlinjer för dess uppföljning. I deklarationen slås fast att alla ILO:s medlemsländer genom sitt medlemskap i ILO och sin anslutning till ILO:s stadga har en förpliktelse att respektera, främja och genomföra de grundläggande rättigheter som är tema för ILO:s grundläggande rättighetskonventioner. Dessa rättigheter omfattar bl.a. diskriminering i arbetslivet.

ILO:s program för fler och bättre arbeten för kvinnor syftar till att undanröja diskriminering i sysselsättning och yrkesutövning på grund av kön. Programmet är ILO:s särskilda bidrag i uppföljningen av FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking. Projektet bedrivs i en rad länder i Afrika, Asien, Latinamerika och Östeuropa samt på Västbanken och i Gaza, huvudsakligen med reguljära budgetmedel.

ILO bedriver en omfattande utrednings- och rapportverksamhet. Ett antal studier, publicerade under de senaste åren, belyser frågor som rör den könsuppdelade arbetsmarknaden, sexuella trakasserier och våld i arbetslivet.

Fr.o.m. den 1 oktober 1999 gäller att posten som Särskild rådgivare för frågor som rör kvinnor och arbete inom ILO:s sekretariat ersatts med en jämställdhetsenhet, vilket markerar den vikt den nye generaldirektören fäster vid jämställdhetsfrågorna.

## 5 Förenta Nationerna (FN)

### 5.1 FN:s kvinnokommission

Vid det 40:e mötet år 1996 i FN:s kvinnokommission diskuterades bl.a. hur kvinnokommissionen skulle följa genomförandet av de åtaganden som gjorts vid FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking i medlemsländerna och i

FN-systemet. Det arbetsprogram som beslutades innebar att olika kapitel i Skr. 1999/2000:24 handlingsplanen togs upp för behandling under åren 1997–1999. 1997 års möte ägnades åt frågor om utbildning, kvinnor och ekonomi samt kvinnors inflytande. År 1998 behandlades frågor om våld mot kvinnor, kvinnor i väpnade konflikter, mänskliga rättigheter och flickebarnets situation. År 1999 behandlades kvinnors hälsa samt institutionella mekanismer i jämställdhetsarbetet. Syftet har varit att vidareutveckla de överenskommelser som gjordes i Peking. För varje område har texter, s.k. agreed conclusions, antagits som i flera fall bekräftat överenskommelserna i Peking. De har också inneburit framsteg på viktiga områden, bl.a. kriminalisering av våld och våldtäkt i hemmet, stärkande av kvinnors mänskliga rättigheter och rätt till utbildning av personal som utför aborter i de länder där abort är legal.

I juni 2000 arrangeras en specialsession i FN:s generalförsamling för att följa upp FN:s kvinnokonferens i Peking. Syftet är att få en samlad bild av vad som åstadkommit i länderna och inom FN-systemet fem år efter överenskommelsen i Peking och analysera vilka åtgärder som behövs nationellt och internationellt för att stärka det fortsatta arbetet att nå målen i handlingsplanen.

Ett första möte för att förbereda specialsessionen hölls vid kvinnokommissionens möte i mars 1998. Kvinnokommissionen som är förberedande kommitté till specialsessionen träffades därefter i mars 1999, då en resolution antogs om det fortsatta förberedelsearbetet. Av resolutionen framgår bl.a. att specialsessionen i första hand skall utvärdera i hur hög grad målen i Pekingplanen uppnåtts och ange vad som ytterligare krävs för att uppfylla åtaganden. Nationella rapporter skall presenteras och tillsammans med rapporter från FN och andra aktörer utgöra underlag för utvärderingen. Regionala och tematiska förberedelsemöten skall anordnas. Frivilligorganisationerna skall ges möjlighet att medverka både i förberedelsearbetet och i specialsessionen. I januari 2000 kommer ett regionalt förberedelsemöte att anordnas i Genève av FN:s ekonomiska kommission för Europa (ECE) och Europarådet.

En huvudfråga vid kvinnokommissionens förberedande möte i mars 2000 blir hur den fortsatta uppföljningen av handlingsplanen i Peking skall utformas efter år 2000.

## 5.2 Mänskliga rättigheter, FN:s konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor

Sverige fortsätter att aktivt verka för att uppmärksamma kvinnors villkor i olika fora som rör mänskliga rättigheter, inte minst inom FN:s kommission för de mänskliga rättigheterna. Frågor om våld mot kvinnor i väpnade konflikter och i andra sammanhang, kulturella och religiösa sedvänjors effekter på kvinnors respektive mäns rättigheter samt regeringars skyldighet att vidta åtgärder för att säkerställa kvinnors och mäns, flickors och pojkars fulla åtnjutande av mänskliga rättigheter är centrala i det arbetet. Sverige lämnade år 1998 ekonomiskt stöd till FN:s center för mänskliga rättigheter i syfte att stärka kunskapsbefrämjande åtgärder och införliva ett jämställdhetsperspektiv i centrets verksamhet.

UD och Sida har ställt medel till förfogande till en skrift för att sprida kunskap om utvecklingen när det gäller kvinnors åtnjutande av mänskliga rättigheter i ett internationellt perspektiv. Den ges ut under hösten 1999 bl.a. med anledning av att det är 20 år sedan FN:s konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) antogs.

CEDAW är en av de sex mest centrala internationella konventionerna om mänskliga rättigheter. Under de 20 år som konventionen funnits har kvinnors åtnjutande av de mänskliga rättigheterna förbättrats i många länder. Mycket återstår dock innan konventionen respekteras fullt ut.

Till CEDAW är en övervakningskommitté knuten. Kommittén granskar de rapporter om tillämpningen av konventionens bestämmelser som stater skall lämna in vart fjärde år. Sverige lämnade i maj 1996 sin fjärde granskningsrapport och förbereder för närvarande sin femte rapport, vilken enligt kommitténs plan kommer att granskas tillsammans med den fjärde i juni 2000.

År 1996 inrättades en arbetsgrupp under FN:s kvinnokommission med uppgift att behandla frågan om ett tilläggsprotokoll till CEDAW för att möjliggöra klagorätt till konventionen för enskilda. I mars 1999 kunde arbetsgruppen i mars lämna ett förslag till tilläggstext som ger individer och grupper rätt att anföra klagomål på staters sätt att leva upp till konventionen. Tilläggsprotokollet medger också ett undersökningsförfarande för CEDAW-kommittén vid allvarliga och systematiska kränkningar. Kvinnokommissionen har antagit tilläggstexten som också har behandlats av Ekonomiska och sociala kommittén (ECOSOC) sommaren 1999. FN:s generalförsamling antog tilläggsprotokollet hösten 1999.

### 5.3 Genomförandet av åtagandena vid FN:s kvinnokonferens

Sverige har under hösten 1999 i en särskild rapport till FN redovisat de åtgärder som genomförts för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män sedan FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking. Rapporten visar att Sverige i hög grad lever upp till åtagandena i den aktionsplattform som beslutades där. Åtgärderna som beskrivs i plattformen utgör också grunden för Sveriges nationella plan för jämställdhet. Vidare kommer Sverige att fortsätta att aktivt integrera ett könsperspektiv i sitt internationella utvecklingssamarbete och kommer att agera på olika sätt för att stärka genomförandet av kvinnors mänskliga rättigheter på det globala planet.

## 6 Jämställdhet i utvecklingssamarbetet

UD har alltsedan FN:s kvinnokonferens i Peking arbetat aktivt med att stärka och utveckla den interna kompetensen inom biståndsförvaltningen när det gäller jämställdhetsfrågor. Under år 1998 och våren 1999 har ett tjugotal seminarier om jämställdhet i biståndet anordnats inom Regeringskansliet, bl.a. för att uppmärksamma kvinnors villkor i strategier för att minska fattigdom och för att främja demokrati och mänskliga rättigheter.

Arbetet fortskrider också vad gäller att verkställa de handlingsplaner som Skr. 1999/2000:24 antagits inom UD:s olika enheter för att integrera jämställdhet i allt utvecklingssamarbete. En rad publikationer har tagits fram, bl.a. en sammanfattning av handlingsplanen från Peking och en metodskrift om att införliva ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet. Metodskriften har översatts till ett flertal språk och distribuerats brett både inom och utom Sverige.

UD har vidare tydliggjort jämställdhetsperspektivet i ramverket för såväl bilateralt som multilateralt utvecklingssamarbete, bl.a. i flera skrivelser till riksdagen om utvecklingssamarbete. Särskilt framhålls nödvändigheten av att stärka kvinnors rättigheter och deltagande i politiska processer, att förbättra kvinnors ekonomiska villkor och att motverka våld mot kvinnor.

Under 1998 har också ett tydligare jämställdhetsperspektiv förts in i region- och landstrategier för utvecklingssamarbetet. Det har bl.a. handlat om att uppmärksamma kvinnors och mäns möjligheter till utbildning, social service, tillgång till krediter och i vad mån satsningar på t.ex. förvaltningsstöd, utbildning, jordbruk och transporter riktas till både kvinnor och män och beaktar deras olika behov och villkor.

Under 1998 har arbete inletts med att operationalisera det omfattande policyarbete inom UD som bedrevs 1997, för att skapa ramverk för såväl det bilaterala som det multilaterala utvecklingssamarbetet. Jämställdhetsperspektivet har i varierande utsträckning integrerats i detta arbete, tydligare rörande t.ex. fattigdomsbekämpning och miljö än vad som gäller mänskliga rättigheter. Det gäller också i strategierna för utvecklingssamarbetet med enskilda länder.

## 6.1 Multilateralt utvecklingssamarbete

Ett av målen för det multilaterala utvecklingssamarbetet är att utveckla metoder och strategier samt att stärka kompetensen vad gäller jämställdhet i biståndssamarbete.

Bland exempel på insatser som särskilt vidtagits för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män kan nämnas att Sverige under våren 1999 i samverkan med styrelsen för FN:s utvecklingsprogram (UNDP) arrangerat ett veckoseminarium med representanter för Estland, Ukraina och Kazakstan för att utbyta erfarenheter när det gäller könsuppdelad statistik och former för rapportering till FN om kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor. Sverige har också lämnat bidrag till FN:s befolkningsfond (UNFPA) för studier om mäns syn på reproduktiva rättigheter samt i samverkan med UNFPA år 1999 anordnat seminarier om män och jämställdhet, reproduktion och sexualitet i Lusaka, Haag och New York. Bidrag har också lämnats till World Water Vision för att uppmärksamma kvinnors aktiva roll när det gäller vattenförsörjning och till Världshälsoorganisationen (WHO) för att uppmärksamma kvinnors hälsa på samma villkor som mäns. UD har vidare i samverkan med institutionen för freds- och konfliktforskning vid Uppsala universitet och FN bidragit till studie om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla faser av fredsbevarande operationer.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av de biståndspolitiska målen. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra hela utvecklingssamarbetet med såväl u-länderna som med länderna i Central- och Östeuropa. Regeringen har i regleringsbrev till Sida tydligt angett att myndigheten skall verka för att stärka kvinnors rättigheter som ett led i att effektivt bekämpa fattigdom, fördjupa demokratin, främja hållbar utveckling och öka respekten för kvinnors rättigheter. Inom ramen för riktade insatser på det sociala området redovisar SIDA bl.a. särskilda satsningar för att stärka kvinnors reproduktiva rättigheter och förbättra hälsan. I samarbetet med enskilda länder redovisas insatser som stöder bl.a. legala reformer som syftar till att stärka kvinnors rättigheter samt insatser mot det omfattande våld som ofta förekommer, särskilt i länder som drabbats av väpnade konflikter.

För samarbetet med Central- och Östeuropa har SIDA tagit fram enkla metoder för både analys och rapportering om jämställdhet mellan kvinnor och män i syfte att underlätta för de parter som genomför utvecklingsprojekt att få i gång en dialog om jämställdhetsaspekten. Arbetet har ibland varit svårt bl.a. på grund av parternas begränsade intresse och olika tolkning av begreppet jämställdhet. Arbetet med riktade insatser för att främja jämställdhet mellan könen inleddes år 1998. I Ryssland, Ukraina och Litauen lämnades stöd för att öka kvinnors politiska engagemang och i Estland inleddes ett samarbete om jämställdhetslagstiftning.

Det är alltså svagt intresse och ibland okunskap hos motparter i samarbetsländerna när det gäller jämställdhetsfrågor. Det råder också brist på kunskap hos många svenska parter om metoder för att genomsyra samarbetet med ett jämställdhetsperspektiv. Därför är det fortfarande främst genom riktade insatser med en klar målsättning att främja jämställdhet som arbetet förs framåt. Drygt 17 miljoner kronor har under år 1998 avsatts till 25 olika insatser direkt inriktade på att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Det är en ökning med ca 60 procent jämfört med år 1997.

## Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 1

I bilagan redovisas vissas uppgifter om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

Utredningen (S 1994:09) om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män presenterade 1998 sitt slutbetänkande. Kunskaperna på detta område har ökat väsentligt genom denna utredning.

Under år 1998 var drygt 69 procent av den kvinnliga befolkningen i åldern 16–64 år, motsvarande 1,9 miljoner personer, sysselsatta enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). Drygt 53 procent av de sysselsatta kvinnorna var anställda på heltid och arbetade 35 timmar eller mer per vecka. Knappt 19 procent arbetade lång deltid, 30 timmar eller mer, medan ca 22 procent av de sysselsatta arbetade kort deltid, mindre än 30 timmar per vecka. Sex procent av de sysselsatta kvinnorna var egna företagare. Arbetslösheten bland kvinnor var sex procent av arbetskraften.

För män var andelen sysselsatta 73,5 procent av befolkningen i åldern 16–64 år, vilket motsvarar nästan 2,1 miljoner personer. Drygt 77 procent av de sysselsatta männen var anställda på heltid och arbetade 35 timmar eller mer. Ca två procent arbetade lång deltid och 5,5 procent kort deltid. Inte fullt 15 procent av de sysselsatta männen var egna företagare. Arbetslösheten uppgick till 6,9 procent av arbetskraften.

Den vanligaste orsaken till att kvinnor arbetar deltid är att de fortfarande bär huvudansvaret för arbetet med barn och hem. En annan orsak är arbetsmarknadsskäl, dvs. att det inte går att få längre arbetstid hos nuvarande arbetsgivare. Män arbetar deltid i huvudsak för att de också studerar eller för att de är sjukskrivna eller delpensionerade. Både andel och antal deltidsarbetande kvinnor minskade något från år 1997 till år 1998 medan antalet deltidsarbetande män var oförändrat och som andel av de sysselsatta minskade något.

Skillnader i lön och inkomst mellan kvinnor och män kan till stor del förklaras med skillnader i arbetad tid, yrke, befattning, arbetslivserfarenhet, kvalifikationsnivå, utbildning och ålder. Det finns emellertid löneskillnader mellan kvinnor och män som inte går att förklara på detta sätt.

I tabell 1 visas sambandet mellan lön och formell utbildningsnivå för kvinnor och män i olika sektorer. Av tabellen går inte att utläsa om det finns ett samband mellan utbildningen och det ansvar och de arbetsuppgifter som individen har. Inom stat, kommuner och landsting avser uppgifterna samtliga anställda, både LO-grupper och tjänstemän. För den privata sektorn redovisas tjänstemän och arbetare var för sig. Redovisningen omfattar såväl heltids- som deltidsanställda. Månadslönen för deltidsanställda har räknats om till heltidslön. För LO-grupperna redovisas en beräknad månadslön där den officella statistikens timförtjänst räknats om.

Uppgift om utbildningskod finns inte tillgänglig för samtliga anställda som redovisas i tabell 1. Detta medför att summan av de personer som

redovisas för olika utbildningsgrupper inte helt överensstämmer med Skr. 1999/2000:24  
uppgiften om samtliga anställda inom sektorn. Bilaga 1

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

**Tabell 1 Månadslön för anställda inom olika sektorer med fördelning på utbildningsnivå år 1998. Kronor per månad**

	KVINNOR		MÄN		KVINNORS LÖN REL. MÄNS, %
	ANTAL	MÅNADSLÖN	ANTAL	MÅNADSLÖN	
<b>Statligt anställda</b>	<b>98 400</b>	<b>17 800</b>	<b>124 400</b>	<b>21 400</b>	<b>83</b>
Förgymnasial utbildning	11 300	15 500	10 000	17 100	91
Gymnasial utbildning	40 600	15 900	35 400	18 300	87
Eftergymn < 3 år	16 700	18 000	30 300	20 300	89
Eftergymn >= 3 år	25 600	20 800	37 400	24 100	86
Forskarutbildning	3 600	25 700	10 300	29 200	88
<b>Kommunalt anställda</b>	<b>581 000</b>	<b>15 900</b>	<b>148 000</b>	<b>17 800</b>	<b>89</b>
Förgymnasial utbildning	85 100	14 200	20 500	15 100	94
Gymnasial utbildning	277 800	14 900	54 100	16 100	93
Eftergymn < 3 år	109 400	16 400	30 600	18 000	91
Eftergymn >= 3 år	106 200	19 100	41 200	21 100	91
Forskarutbildning	500	22 700	900	24 500	93
<b>Kyrkokommunalt anställda</b>	<b>12 800</b>	<b>15 000</b>	<b>7 300</b>	<b>15 900</b>	<b>94</b>
Förgymnasial utbildning	2 700	13 900	2 300	14 700	95
Gymnasial utbildning	5 600	14 500	3 200	15 200	95
Eftergymn < 3 år	2 700	15 800	800	17 200	92
Eftergymn >= 3 år	1 600	17 500	1 000	20 100	87
<b>Landstingsanställda</b>	<b>183 500</b>	<b>17 700</b>	<b>45 300</b>	<b>24 800</b>	<b>71</b>
Förgymnasial utbildning	9 600	14 300	2 800	15 100	95
Gymnasial utbildning	74 900	15 400	13 200	16 700	92
Eftergymn < 3 år	60 800	18 000	8 100	19 000	95
Eftergymn >= 3 år	36 500	22 200	17 500	31 700	70
Forskarutbildning	1 100	34 700	3 300	43 200	80
<b>Tjänstemän privat sektor avser 97</b>	<b>467 000</b>	<b>18 500</b>	<b>650 200</b>	<b>24 600</b>	<b>75</b>
Förgymnasial utbildning	62 000	16 800	75 200	21 200	79
Gymnasial utbildning	252 500	17 200	299 600	22 200	78
Eftergymn < 3 år	87 000	19 600	144 300	24 300	81
Eftergymn >= 3 år	61 300	23 600	116 100	32 300	73
Forskarutbildning	1 600	29 200	7 400	36 300	81
<b>Arbetare privat sektor avser 97</b>	<b>321 100</b>	<b>14 900</b>	<b>749 800</b>	<b>16 900</b>	<b>88</b>
Förgymnasial utbildning	117 200	14 900	249 000	16 800	89
Gymnasial utbildning	180 900	14 800	456 800	16 900	88
Eftergymn < 3 år	18 000	15 500	33 000	17 100	91
Eftergymn >= 3 år	3 000	15 400	5 900	16 500	94

Källa: SCB, Lönestatistiken

Tabell 2 visar kvinnors lön i procent av mäns lön för heltidsanställda åren 1973–1999. Tabellen är illustrativ men samtidigt svårtolkad då närings- Bilaga 1  
grens- och sektorstrukturen har förändrats i hög grad under tidsperioden. Dessa förskjutningar kan påverka lönerelationen mer eller mindre tydligt inom olika områden. Lärarnas övergång från statligt till kommunalt reglerade löner år 1991 är ett exempel på detta. Även överflyttningen av ca 60 000 personer från landsting till kommuner i samband med ÄDEL-reformen har påverkat sektorstrukturen. Därtill har omfattande bolagiseringar av statliga affärsdrivande verk (bl.a. Telia och Posten) medfört att deras personal i statistiken numera räknas till privat sektor.

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

**Tabell 2 Kvinnors lön i procent av mäns lön åren 1973-1996, heltidsanställda**

	PRIVAT SEKTOR INDUSTRI- ARBETARE	INDUSTRI- TJÄNSTEMÄN	OFFENTLIG SEKTOR STATS- ANSTÄLLDA	PRIMÄR- KOMMUNALT ANSTÄLLDA	LANDSTINGS- ANSTÄLLDA
1973	84	63	81	74	..
1977	88	70	86	82	..
1981	91	72	89	85	..
1985	90	73	91	87	75
1989	90	75	89	83	74
1991	90	75	85(90) <sup>1</sup>	87(84) <sup>1</sup>	75
1993	91	77	84	86	73
1995	90	77	84	88	70
1996	90	78	85	88	71
1997	91	77	84	89	71
1998	91	77	85	90	71

1. Lärarpersonal har fr.o.m. 1991 kommunalt reglerade löner och redovisas bland primärkommunalt anställda. Siffrorna inom parentes är fiktiva tal som visar procentsiffran om jämförelsegruppen varit densamma som tidigare år.  
Källa: SCB, lönestatistiken

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

Tabell 3 visar skillnad mellan kvinnors och mäns ekonomiska situation vad gäller arbetsinkomsten. Arbetsinkomsten omfattar förutom lön även de inkomstrelaterade transfereringar (t.ex. sjukpenning och föräldrapenning) som är knutna till arbetet och kompenserar för inkomstbortfall. Retroaktiva utbetalningar av löner faller på det år utbetalning sker. Inkomst av



näringsverksamhet för företagare ingår i arbetsinkomstbegreppet. Uppgifterna är hämtade från SCB:s inkomstfördelningsundersökning. Skr. 1999/2000:24 Bilaga 1

**Tabell 3 Arbetsinkomst för anställda 20-64 år samt företagare efter sysselsättningsnivå och socioekonomisk grupp år 1997, tkr**

	KVINNOR		MÄN		KVINNORS INKOMST REL. MÄNS %
	ANTAL	INKOMST	ANTAL	INKOMST	
<b>Samtliga</b>	<b>1 731 000</b>	<b>165,3</b>	<b>1 711 000</b>	<b>232,5</b>	<b>71</b>
Deltidsarbetande 1 - 49 %	240 000	81,3	153 000	77,2	105
Deltidsarbetande 50 - 90 %	542 000	133,9	152 000	135,2	99
Helårs- o heltids- arbetande	948 000	204,6	1 406 000	259,9	79
därav					
Arbetare o lägre tjänstemän	376 000	181,0	634 000	217,8	83
Tjänstemän på mellannivå	212 000	212,7	314 000	265,8	80
Högre tjänstemän	117 000	272,8	205 000	365,1	75
Övriga löntagare	303 000	207,1	413 000	270,2	77
Företagare/lant- brukare	35 000	94,4	107 000	130,0	73

Arbetsinkomst utgör summan av lön, företagarinkomst, sjukpenning, föräldrapenning och dagpenning vid utbildning eller tjänstgöring inom totalförsvaret. Ägare av fåmansbolag räknas som anställd.  
Källa: SCB If 21 SM 9901

**Tabell 4 Sammanräknad förvärsinkomst för samtliga oavsett ålder år 1997, tkr**

	KVINNOR		MÄN		KVINNORS INKOMST REL. MÄNS %
	ANTAL	INKOMST	ANTAL	INKOMST	
<b>Totalt</b>	<b>3 526 000</b>	<b>129,3</b>	<b>3 380 000</b>	<b>188,4</b>	<b>69</b>
Ensamstående utan barn	1 577 000	114,3	1 661 000	149,6	76
Ensamstående med barn	301 000	139,4	50 000	213,1	65
Sambeskattade utan barn	969 000	132,3	1 077 000	211,7	62
Sambeskattade med barn	679 000	155,1	592 000	252,8	61
-----					
20-64 år	2 435 000	151,2	2 518 000	210,1	72
65-74 år	415 000	105,4	364 000	171,9	61
75 - år	509 000	81,3	323 000	131,6	62

Sammanräknad förvärsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet.  
Källa: SCB If 20 SM 9901.

Fler kvinnor än män har arbetsinkomst även om endast drygt hälften (55 procent) arbetar heltid, vilket ca 82 procent av männen gör. Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män för deltid arbetande påverkas av naturliga skäl av hur stor andel av heltid som arbetet omfattar. Inkomstskillnaden för heltidsarbetande påverkas förutom av arbete i olika yrken och näringsgrenar också av att kvinnor i högre utsträckning än män är föräldralediga och

därvid erhåller en reducerad ersättning och av att företagare i större utsträckning är män. Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 1

Den genomsnittliga arbetsinkomsten för heltids- och helårsarbetande män är ca 8 000 kr högre inom privat sektor än inom offentlig sektor och uppgår till 261 700 kr. För kvinnor uppgår motsvarande arbetsinkomst till 198 900 kr inom offentlig sektor och till 210 600 kr inom privat sektor, vilket innebär en skillnad på ca 12 000 kr.

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

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

I tabell 4 redovisas uppgifter för samtliga personer med sammanräknad förvärvsinkomst större än noll. Vuxna inkomsttagare med barn under 18 år särredovisas som ensamstående eller sambeskattade med barn. Ensamstående/sambeskattade utan barn är således ett fåtal inkomsttagare under 18 år, personer i normal förvärvsaktiv ålder 18–64 år men även ålderspensionärer.

Inkomstrelationerna i tabellen påverkas av att både förvärvsarbetande och pensionärer ingår. Kvinnor arbetar deltid i större omfattning än män och detta medför lägre årliga inkomster, vilket för sambeskattade tycks ha lika stor betydelse för inkomstrelationen mellan könen antingen man har barn eller inte. Att kvinnors inkomster är låga i förhållande till mäns bland pensionärer beror sannolikt på att kvinnor har ATP-pension i lägre omfattning än män.

Som framgår av tabell 5 ökar den sammanräknade förvärvsinkomsten med stigande ålder och når sina högsta genomsnittliga belopp i 50–64 års gruppen. Detta beror både på arbetskraftens sammansättning i form av heltids-/deltidsarbete, utbildning, karriärmöjligheter, lönenivå och på arbetslöshet.

Kommunalskatten är i det nya skattesystemet proportionell mot beskattningsbar förvärvsinkomst upp till skiktgränsen där en statlig skatt på 25 procent inträder. Kapitalskatt, fastighetsskatt och förmögenhetsskatt ingår även i slutlig skatt. Åldersgruppen 50–64 år betalar något mer slutlig skatt än yngre grupper då förvärvsinkomsterna i genomsnitt är högre, kapitalinkomsterna är högre och amortering av fastighetsskulder medför lägre underskottsavdrag och högre förmögenhetsskatt.

Det antal ATP-poäng som inkomsttagarna i genomsnitt uppnått år 1997 är lägre för kvinnor än för män inom varje redovisad åldersgrupp. Poängen har ökat jämfört med föregående år inom alla åldersgrupper utom för de allra yngsta. Detta innebär att de som har arbete har fått en real förbättring av sin pensionsgrundande inkomst till följd av den låga inflationen.

Ökningen av den genomsnittliga pensionspoängen är något större för kvinnor än för män. Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 1

Andelen utan pensionspoäng år 1997 har minskat för kvinnor och män i samtliga åldersgrupper med undantag av åldersgruppen 20–24 år, för vilken andelen ökat. Andelen påverkas av konjunkturen och av hur många som ingår i arbetskraften och en hög andel utan poäng medför att den framtida pensionen riskerar att bli lägre.

Enligt RFV:s statistik för år 1997 ökade andelen personer i åldern 16–64 år med maximal pensionspoäng kraftigt (=6,50 poäng, dvs. inkomster över 7,5 basbelopp). Andelen kvinnor med maximal poäng var 5,3 procent. Det är den största andelen sedan år 1960 när ATP-systemet infördes. Andelen män med maximal poäng var 21,7 procent år 1997, vilket även det är den högsta redovisade andelen sedan 1960. Fortfarande är det drygt fyra gånger så många män som kvinnor som uppnår maximal ATP-poäng.

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

**Tabell 5 Inkomst, skatt, ATP-poäng och veckoarbetstid efter åldersgrupper år 1997**

		1997					1996	
		16-19	20-24	25-34	35-49	50-64	SAMT-LIGA 20-64	SAMT-LIGA 20-64
Sammanräknad förvärvs- inkomst, tkr	kvinnor	16,8	78,0	137,3	167,1	168,0	151,2	145,6
	män	18,7	99,1	187,5	233,3	238,2	210,1	202,9
Slutlig skatt, tkr	kvinnor	5,3	25,8	46,2	58,9	60,5	53,1	49,1
	män	5,7	34,0	69,0	94,3	101,7	84,4	78,0
Genom- snittlig ATP- poäng	kvinnor	0,68	2,03	3,02	3,64	3,79	3,39	3,24
	män	0,87	2,68	4,20	4,75	4,84	4,46	4,34
Andel utan ATP- poäng	kvinnor	93,4	43,0	15,3	9,0	12,2	15,5	15,7
	män	92,1	38,1	12,5	8,4	9,1	13,1	13,3
Medel- arbetstid per vecka, tim	kvinnor	19,8	31,0	33,1	34,2	32,7	33,4	33,4
	män	24,9	37,3	40,2	40,6	38,6	40,4	40,4

Källa: SCB If 20 SM 9901 (Inkomster), RFV (pensioner), SCB AKU grundtabeller (arbetstid).

**Tabell 6 Över- eller underskott av kapital för personer med kapital inkomst år 1997, tkr**Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 1

	KVINNOR ANTAL	ÖVER- SKOTT	ANTAL	UNDER- SKOTT	MÄN ANTAL	ÖVER- SKOTT	ANTAL	UNDER- SKOTT
<b>Totalt</b>	<b>2 068 000</b>	<b>12,1</b>	<b>1 445 000</b>	<b>15,2</b>	<b>1 752 000</b>	<b>31,3</b>	<b>1 734 000</b>	<b>18,6</b>
Ensamst utan barn	1 272 000	9,5	444 000	11,3	1 134 000	16,5	701 000	12,2
Ensamst med barn	56 000	16,5	207 000	15,5	8 000	76,8	38 000	24,2
Sambe- skattade u barn	570 000	16,4	336 000	14,3	500 000	49,4	536 000	19,3
Sambe- skattade m barn	170 000	16,6	458 000	19,1	109 000	98,7	459 000	27,2
-----								
20-64 år	888 000	15,6	1 319 000	15,7	761 000	51,3	1 562 000	19,4
65-74 år	287 000	16,5	83 000	9,3	218 000	37,8	120 000	12,7
75 - år	398 000	14,3	37 000	7,3	247 000	26,2	46 000	9,5

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft kapitalinkomst  
Källa: SCB If 20 SM 9901**Tabell 7 Frivilligt pensionssparande och medelvärdet av avdragsgilla pensionspremier år 1997, andel procent och avdragsbelopp, tkr**

	KVINNOR ANDEL %	AVDRAG TKR	MÄN ANDEL %	AVDRAG TKR
<b>Totalt</b>	<b>24,7</b>	<b>5,9</b>	<b>20,8</b>	<b>7,4</b>
Ensamst utan barn	14,9	5,6	16,0	5,9
Ensamst med barn	31,7	3,7	25,5	5,8
Sambeskattade u barn	26,1	8,4	20,7	9,9
Sambeskattade m barn	42,5	4,8	34,2	6,8

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft avdrag  
Källa: SCB If 20 SM 9901

Det nya skattesystemet skiljer på förvärvsinkomster och kapitalinkomster. I tabell 6 redovisas uppgifter för dem som har överskott resp. underskott av kapital. Medelvärdena avser den grupp som har över- respektive underskott. Det kan noteras att betydligt fler kvinnor än män har ett överskott av kapital även om medelbeloppen är väsentligt lägre och att fler män har underskott av kapital och att underskottsbeloppen är högre.

Av tabell 7 framgår att en något större andel kvinnor än män gör avdrag i sina deklarationer för inbetalda pensionspremier. Andelarna har ökat sedan 1995 för både kvinnor och män. De avdragna beloppen är dock något lägre än föregående år. Den skattemässiga avdragsmöjligheten var dock densamma.

Möjligheten att dra av försäkringspremien som allmänt avdrag i deklarationen halverades 1995 och premien får 1997 dras av med upp till 18 150 kronor (ett halvt basbelopp). Personer med högre inkomster får dessutom dra av 5 procent av den del av tjänsteinkomsten som överstiger 363 000 kr (10 basbelopp) men inte 726 000 kr (20 basbelopp). För företagare gäller särskilda regler.

**Tabell 8 Medelinkomst 1997 för personer 18-64 år. Medelinkomst för personer med förekomst av inkomstslag samt andel personer med inkomstslag. Kronor per år samt procent.**

Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 1

Inkomstslag	Medelinkomst alla			Medelinkomst för personer med värde			Andel med värde på variabeln	
	Kvinnor	Män	Kvinnor i % av män	Kvinnor	Män	Kvinnor i % av män	Kvinnor	Män
<b>Marknaden</b>								
Lön	118 176	174 829	68	144 808	213 360	68	81	82
Näringsinkomst	2 157	6 825	32	28 216	45 679	62	8	15
Ränta, utdelning	3 422	9 371	37	5 713	15 056	38	60	62
Reavinst	6 638	14 996	44	34 817	60 869	57	19	25
<i>Summa faktorinkomst</i>	<i>130 393</i>	<i>206 021</i>	<i>63</i>	<i>143 815</i>	<i>224 651</i>	<i>64</i>	<i>91</i>	<i>92</i>
<b>Skattepliktiga ersättningar</b>								
Sjukersättning	3 041	2 840	107	25 910	35 486	73	12	8
Föräldrapenning	4 007	918	436	18 262	6 719	272	22	14
Arbetsmarknadsstöd	10 104	11 517	88	49 461	66 818	74	20	17
Studiestöd	1 163	661	176	32 788	35 094	93	4	2
Pension	11 244	13 442	84	77 385	102 592	75	15	13
Övrigt	917	401	229	24 599	12 350	199	4	3
<i>Summa skattepliktiga ersättningar</i>	<i>30 475</i>	<i>29 780</i>	<i>102</i>	<i>54 081</i>	<i>64 051</i>	<i>84</i>	<i>56</i>	<i>47</i>
<b>Skattefria individuella bidrag</b>								
Studiestöd	2 815	2 159	130	34 379	36 582	94	8	6
Underhållsstöd	2 030	305	666	20 125	16 421	123	10	
Övrigt	151	223	68	16 678	16 423	102	1	1
<i>Summa skattefria bidrag</i>	<i>4 996</i>	<i>2 687</i>	<i>186</i>	<i>27 471</i>	<i>31 052</i>	<i>88</i>	<i>18</i>	<i>9</i>
<b>Familjestöd</b>								
Bostadsbidrag	2 234	999	224	13 544	9 291	146	16	11
Barnbidrag	2 845	1 917	148	6 992	5 662	123	41	34
Socialbidrag	1 938	1 807	107	24 142	24 334	99	8	7
<i>Summa familjestöd</i>	<i>7 017</i>	<i>4 723</i>	<i>149</i>	<i>14 658</i>	<i>11 097</i>	<i>132</i>	<i>48</i>	<i>43</i>
<b>Negativa transferringar</b>								
Statlig o kommunal inkomstskatt	41 785	66 863	62	44 230	70 475	63	94	95
Annan skatt	10 570	16 152	65	11 070	16 886	66	95	96
Återbetalt studielån	928	727	128	5 572	6 399	87	17	11
Givet underhållsstöd	105	933	11	8 605	12 709	68	1	7
<i>Summa negativa transferringar</i>	<i>53 388</i>	<i>84 675</i>	<i>63</i>	<i>55 301</i>	<i>87 575</i>	<i>63</i>	<i>97</i>	<i>97</i>
<b>Summa disponibel inkomst</b>	<b>119 493</b>	<b>158 535</b>	<b>75</b>	<b>119 996</b>	<b>159 401</b>	<b>75</b>	<b>99</b>	<b>99</b>

Sedan 1988 har könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats varje år för att ge riksdagen möjlighet att kunna följa utvecklingen. Bakgrunden är de mål för kvinno-representationen i statliga organ som föreslogs i propositionen Jämställdhetspolitiken inför 90-talet (prop.1987/88:105, bet. 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364). Det första etappmålet som angavs i propositionen om 30 procent kvinnor år 1992 uppnåddes år 1992 och redovisades i 1992 års budgetproposition (1992/93:100, bil. 12, s. 337 f.). Det andra delmålet om 40 procent kvinnor år 1995 uppnåddes i de centrala styrelserna. De uppgick då till 42 procent. De regionala styrelserna hade samma år 34 procent kvinnor. Redovisningen av det andra delmålet redovisas i Regeringens skrivelse om Jämställdhetspolitiken (1996/97:41, bil. 2, s. 96). Slutmålet om 50 procent kvinnliga ledamöter i de statliga lekmannastyrelserna år 1998 har inte uppnåtts. Arbetet för att öka andelen kvinnliga ledamöter i de centrala och regionala styrelserna beskriver totalt sett ändå en mycket positiv utveckling. År 1988 hade de centrala styrelserna 28 procent och de regionala 15 procent kvinnliga ledamöter. Tio år senare, år 1998, har de centrala styrelserna 44 procent och de regionala 40 procent kvinnor i sina styrelser. Årets redovisning avser förhållanden per den 1 juli 1998.

Andelen kvinnor i statliga kommittéer redovisas årligen i kommittéberättelsen.

### Centrala myndigheters styrelser

Centrala myndighetsstyrelser, nämnder m.m. ingår i redovisningen.

Av tabell 1 och 2 nedan framgår att andelen kvinnor bland de ordinarie ledamöterna ligger på samma nivå som vid 1997 års sammanställning, dvs. 44 procent (med ordinarie ledamöter avses även ordförande). Högst andel kvinnliga ledamöter finns i styrelser under Utbildningsdepartementet med 52 procent, tätt följt av Arbetsmarknadsdepartementet med 51 procent och Kulturdepartementet med 50 procent samt Socialdepartementet med 49 procent kvinnliga ledamöter. Även andelen kvinnliga ordförande ligger på samma nivå som året innan, 34 procent. Tre departement, Social-, Kommunikations- och Arbetsmarknadsdepartementen har fler kvinnliga än manliga ordförande. Ett av departementen saknar helt kvinnor på denna post.

### Regionala myndigheters styrelser

I tabell 3 redovisas andelen kvinnor i sex regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 1 juli 1998.

Kvinnorna utgjorde 40 procent av de ordinarie ledamöterna (inkl. ordförande). Motsvarande andel för år 1997 var även då 40 procent. Av tabell 3 framgår att flest kvinnliga ledamöter återfinns i försäkringskassornas och

kronofogdemyndigheternas styrelser med 47 procent. Lägst ligger läns- Skr. 1999/2000:24  
styrelsernas styrelser med 34 procent kvinnor, en ökning med en procent- Bilaga 2  
enhet jämfört med föregående år.

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

DEP.	ORDFÖRANDE		LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE						SAMTLIGA	
	ANTAL KV	M	KVINNOR ANTAL	% 1998	% 1997	MÄN ANTAL	% 1998	% 1997	ANTAL	% 1998
	1998	1998	1998			1998			1998	
Ju	3	13	55	<b>46</b>	46	65	<b>54</b>	54	120	100
UD	1	4	20	<b>39</b>	39	31	<b>61</b>	61	51	100
Fö	1	10	29	<b>32</b>	32	61	<b>68</b>	68	90	100
S	10	8	76	<b>49</b>	48	79	<b>51</b>	52	155	100
K	6	5	37	<b>42</b>	41	51	<b>58</b>	59	88	100
Fi	5	9	46	<b>40</b>	40	68	<b>60</b>	60	114	100
U	4	4	32	<b>52</b>	49	30	<b>48</b>	51	62	100
Jo	4	7	45	<b>46</b>	42	53	<b>54</b>	58	98	100
A	5	4	35	<b>51</b>	52	33	<b>49</b>	48	68	100
Ku	10	13	91	<b>50</b>	49	91	<b>50</b>	51	182	100
N	5	15	62	<b>38</b>	37	101	<b>62</b>	63	163	100
In	2	14	59	<b>45</b>	45	71	<b>55</b>	55	130	100
M	0	5	18	<b>42</b>	44	23	<b>58</b>	56	41	100
<b>Totalt</b>	<b>56</b>	<b>111</b>	<b>605</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>757</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>1362</b>	<b>100</b>

**Tabell 2 Könsfördelningen år 1998 i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personal-företrädare** Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 2  
(Observera att ordföranden i vissa fall är utsedd i kraft av sitt ämbete)

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
<b>Justitiedepartementet</b>					
Domstolsverket		1	2	5	7
Rikspolisstyrelsen		1	3	5	8
Kriminalvårdsstyrelsen		1	3	4	7
Brottsförebyggande rådet	1		7	3	10
Datainspektionen	1		5	4	9
Registernämnden, Rikspolisstyrelsen		1	2	3	5
Personalansvarsnämnden, vid Rikspolisstyrelsen		1	1	3	4
Tjänsteförslagsnämnden, vid Rikspolisstyrelsen		1	3	6	9
Nämnden vid Brottsoffer- myndigheten		1	6	4	10
Tjänsteförslagsnämnden för Domstolsväsendet		1	3	6	9
Notariernämnden		1	3	3	6
Rådgivande nämnden vid Riksåklagarens kansli		1	5	2	7
Tjänsteförslagsnämnden för åklagarväsendet		1	2	3	5
Gentekniknämnden		1	7	9	16
Rättshjälpsnämnden		1	3	2	5
Fideikommissnämnden	1		1	4	5
<b>Utrikesdepartementet</b>					
Statens invandrarverk	1		4	5	9
SIDA, Forskningsrådsnämnden		1	4	5	9
SIDA		1	4	7	11
Nordiska afrikainstitutet		1	2	8	10
Svenska Institutet		1	6	6	12
<b>Försvarsdepartementet</b>					
Fortifikationsverket		1	1	5	6
Försvarets materielverk		1	3	3	6
Kustbevakningen	1		2	7	9
Överstyrelsen för civil beredskap		1	1	9	10
Statens räddningsverk		1	5	3	8
Styrelsen för psykologiskt försvar		1	1	6	7
FOA		1	2	9	11
Försvarshögskolan		1	5	7	12
Flygtekniska försöksanstalten		1	3	5	8
Överklagandenämnden för totalförsvaret		1	3	4	7
Totalförsvarets pliktverk		1	3	3	6



CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
<b>Socialdepartementet</b>					
Socialstyrelsen	1		6	4	10
Läkemedelsverket		1	3	4	7
Statens institut för psykosocial miljömedicin		1	6	5	11
Rättsmedicinalverket		1	2	5	7
Riksförsäkringsverket	1		5	4	9
Folkhälsoinstitutet	1		3	7	10
Smittskyddsinstitutet		1	1	6	7
Statens institutionsstyrelse		1	6	3	9
Handikappinstitutet		1	5	3	8
Handikappombudsmannen	1		7	6	13
Barnombudsmannen	1		4	3	7
Statens nämnd för internationella adoptioner	1		6	3	9
Arvsfondsdelegationen		1	3	4	7
Statens institut för särskilt utbildningsstöd	1		4	4	8
Alkoholsortimentsnämnden	1		1	4	5
Alkoholinspektionen	1		4	3	7
Fullmäktige för förvaltningen av Riksförsäkringsverkets fonder m.m.	1		3	7	10
Statens beredning för utvärdering av medicinsk metodik		1	5	7	12
Hälsa- och sjukvårdens ansvarsnämnd	1		5	4	9
<b>Kommunikationsdepartementet</b>					
Statens järnvägar	1		2	6	8
Banverket	1		3	5	8
Vägverket	1		5	4	9
Sjöfartsverket	1		5	3	8
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1		3	5	8
SMHI		1	3	4	7
Luftfartsverket		1	3	5	8
Statens väg- och transport- forskningsinstitut		1	3	5	8
Statens geotekniska institut	1		2	4	6
Post- och telestyrelsen		1	4	6	10
Kommunikationsforsknings- beredningen		1	4	4	8
<b>Finansdepartementet</b>					
Riksgäldskontoret		1	2	6	8
Generaltullstyrelsen		1	2	4	6
Statistiska centralbyrån		1	4	5	9

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Finansinspektionen		1	2	6	8
Riksrevisionsverket	1		5	5	10
Riksskatteverket	1		3	7	10
Kammarkollegiet		1	4	4	8
Statens pensionsverk		1	4	5	9
Ekonomistyrningsverket		1	4	4	8
Statens fastighetsverk		1	3	6	9
Lotteriinspektionen	1		3	2	5
Premiepensionsmyndigheten	1		4	6	10
Nämnden för statens förnyelsefonder		1	3	3	6
Nämnden för offentlig upphandling	1		3	5	8
<b>Utbildningsdepartementet</b>					
Kungliga biblioteket	1		5	5	10
Centrala studiestödsnämnden		1	7	3	10
CSN, Delegationen för utländska studerande	1		2	2	4
Institutet för rymdfysik	1		3	4	7
Statens psykologisk-pedagogiska bibliotek	1		3	3	6
Arkivet för ljud och bild		1	3	3	6
Högskoleverket		1	4	6	10
Verket för högskoleservice		1	5	4	9
<b>Jordbruksdepartementet</b>					
Statens jordbruksverk	1		4	3	7
Statens livsmedelsverk		1	5	8	13
Fiskeriverket		1	3	4	7
Statens utsädeskontroll		1	2	4	6
Statens veterinärmedicinska anstalt		1	5	4	9
Sveriges lantbruksuniversitet	1		4	6	10
Centrala försöksdjursnämnden	1		7	8	15
Livsmedelsekonomiska samarbetsnämnden		1	4	4	8
Statens växtsortnämnd		1	5	4	9
Styrelsen för samefonden	1		2	4	6
Veterinära ansvarsnämnden		1	4	4	8
<b>Arbetsmarknadsdepartementet</b>					
Arbetslivsinstitutet	1		6	4	10
Rådet för arbetslivsforskning	1		4	3	7
Arbetarskyddsstyrelsen	1		4	3	7
Arbetsmarknadsstyrelsen		1	5	3	8
Jämställdhetsnämnden	1		4	4	8

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Nämnden för styrelserepresentationsfrågor	1		4	5	9
Institutet för arbetsmarknads- politisk utvärdering	1		3	6	9
Statens förlikningsman- expedition		1	1	2	3
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar		1	4	3	7
<b>Kulturdepartementet</b>					
Statens kulturråd	1		7	6	13
Riksarkivet		1	2	4	6
Riksantikvarieämbetet		1	3	5	8
Livruskammaren, Skokloster slott och Hallwylska museet	1		4	3	7
Naturhistoriska riksmuseet		1	4	4	8
Folkens museum - etnografiska		1	3	4	7
Arkitekturmuseet		1	4	3	7
Statens musiksamlingar	1		3	3	6
Talboks- och punktskrifts- biblioteket	1		6	2	8
Svenskt biografiskt lexikon		1	3	4	7
Statens biografbyrå	1		4	3	7
Granskningsnämnden för Radio och TV		1	3	2	5
Presstödsnämnden	1		5	5	10
Taltidningsnämnden	1		3	4	7
Statens konstmuseer		1	3	5	8
Statens sjöhistoriska museer		1	2	6	8
Konstnärarnämnden		1	5	6	11
Statens konstråd	1		4	3	7
Statens försvarshistoriska museer	1		5	4	9
Nämnden för hemslöjdsfrågor	1		5	3	8
Riksutställningar		1	5	4	9
Statens historiska museer		1	5	4	9
Språk- och folkminnesinstitutet		1	3	4	7
<b>Näringsdepartementet</b>					
Affärsverket svenska kraftnät		1	2	4	6
Delegationen för utländska investeringar i Sverige		1	4	5	9
Elsäkerhetsverket		1	2	8	10
Exportkreditnämnden		1	3	7	10
Glesbygdsverket	1		3	3	6
Kommerskollegium (Handelsprocedurrådet)		1	2	7	9

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Kommerskollegium (Krishandelsrådet)		1	1	6	7
Konkurrensverket		1	3	6	9
Närings- och teknikutvecklings- verket	1		4	5	9
Patent- och registreringsverket		1	4	4	8
Patentbesvärsrätten		1	4	4	8
Revisorsnämnden		1	3	6	9
Rymdstyrelsen		1	2	5	7
Skogsstyrelsen	1		4	5	9
Sprängämnesinspektionen		1	3	5	8
Statens institut för regionalforsk- ning		1	2	3	5
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll		1	5	5	10
Sveriges geologiska undersökning		1	4	4	8
Turistdelegationen	1		3	4	7
Statens energimyndighet	1		4	5	9
<b>Inrikesdepartementet</b>					
Konsumentverket		1	5	4	9
Ungdomsstyrelsen		1	4	6	10
Lantmäteriverket		1	4	4	8
Byggforskningsrådet		1	3	6	9
Stadsmiljörådet		1	6	9	15
Statens bostadskreditnämnd		1	3	2	5
Boverket		1	4	5	9
Allmänna reklamationsnämnden	1		4	3	7
Fastighetsmäklarnämnden		1	4	4	8
Resegarantinämnden	1		4	2	6
Marknadsdomstolen		1	3	3	6
Kooperativa rådet	Vakant		5	7	12
Nämnden mot etnisk diskrimine- ring		1	1	2	3
Stiftelsen Invandratidningen		1	2	2	4
Integrationsverket		1	4	5	9
Delegationen för stöd till vissa kommuner med bostadsåtaganden		1	1	3	4
Statens Va-nämnd		1	2	4	6
<b>Miljödepartementet</b>					
Kemikalieinspektionen		1	4	5	9
Statens kärnkraftinspektion		1	3	6	9
Statens strålskyddsinstitut		1	5	4	9
Statens naturvårdsverk		1	5	5	10
Koncessionsnämnden för miljö- skydd		1	1	3	4

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

Skr. 1999/2000:24  
Bilaga 2

MYNDIGHETSGRUPPER	KVINNOR %		FÖRÄNDRING PROCENTENHETER
	1998	1997	
Försäkringskassor	47	47	±0
Länsskattemyndigheter	35	36	-1
Kronofogdemyndigheter	47	47	±0
Länsarbetsnämnder	46	47	-1
Länsstyrelser	34	33	+1
Skogsvårdsstyrelser	43	43	±0
<b>Samtliga</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>±0</b>

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 28 oktober 1999

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Freivalds, Winberg, Ulvskog, Lindh, Sahlin, von Sydow, Klingvall, Messing, Engqvist, Rosengren, Larsson, Lejon, Lövdén, Ringholm

Föredragande: statsrådet Winberg

---

Regeringen beslutar skrivelse 1999/200:24 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet.