

Jämställdhet – transporter och IT



Slutbetänkande från Jämte – Jämställdhetsrådet
för transporter och IT



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2001:44

Jämställdhet – transporter och IT

Slutbetänkande från Jämit
– Jämställdhetsrådet för transporter och IT
Stockholm 2001



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2001:44

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remiss-
utsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga
Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltnings-
avdelning.

BESTÄLLNINGSDRESS:

Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm

ORDERFAX: 08-690 91 91

ORDERTEL: 08-690 91 90

E-POST: fritzes.order@liber.se

INTERNET: www.fritzes.se

SVARA PÅ REMISS: Hur och varför. Statsrådsberedningen, 1993.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska
svara på remiss.

BROSCHYREN KAN BESTÄLLAS HOS:

Information Rosenbad
Regeringskansliet

103 33 Stockholm

FAX: 08-405 42 95

TEL: 08-405 47 29

www.regeringen.se/propositioner/sou/pdf/remiss.pdf

FORMGIVNING OCH PRODUKTION: Jupiter Reklam

TRYCK: Elanders Gotab AB
Stockholm 2001

FOTO: Malcom Hanes, Pressens Bild
Bengt Olof Olsson, Bildhuset

Nils-Johan Norenlin, Chad Ehlers, Tiofoto

TECKNINGAR: Maja Modén

ISBN 91-38-21466-0

ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Näringsdepartementet

Regeringen beslutade vid sammanträde den 21 oktober 1999 att inrätta ett särskilt råd för jämställdhetsfrågor som rör transport- och IT-tjänster (dir. 1999:83). Rådets arbete skall vara avslutat senast den 30 juni 2001. Rådets huvuduppgifter är:

- att följa och analysera olika jämställdhetsfrågor inom IT- och transportområdet på kort och lång sikt,
- att sammanställa jämställdhetsinriktad kunskap om dessa områden,
- att initiera studier på angelägna områden,
- att stimulera utvecklingen av metoder för könsrolls- och jämställdhetsanalyser,
- att belysa områdena rättvis tillgänglighet, utbildning, regional balans, ett hållbart samhälle, säkerhet och trygghet samt livskvalitet i arbets- och privatlivet,
- att analysera besluts- och planeringsprocesser inom staten, kommunerna, landstingen och det privata näringslivet,
- att behandla frågor om kompetens och rekrytering inom de angivna tjänsteområdena,
- att lämna förslag till hur jämställdheten inom områdena kan stärkas och hur förslagen skall finansieras,
- att skapa opinion och sprida kunskap i form av bl.a. seminarier och informationsaktiviteter,
- att vara remissinstans och bistå vid utredningsarbete inom de angivna områdena.

Regeringen förordnade i oktober 1999 Görel Thurdin, ordförande i Rädda Barnen och f.d. vice talman, till ordförande i Rådet.

Övriga ledamöter är Olov Agné, kompetenschef, Ericsson Business Consulting Sverige AB, Christina Mörtberg, teknologie doktor vid Luleå tekniska universitet till den 15 januari 2001, Magnus Persson, direktör transportpolitik, SJ, Elvy Söderström, kommunstyrelsens ordförande i Örnsköldsvik till den 11 april 2000 och Lisa Warsén, konsult, Futura Humana CN från den 23 maj 2000.

Sakkunniga i Rådet är Tom Andersson, departementssekreterare, Näringsdepartementet, enheten för transportpolitik från den 23 maj 2000, Mona Danielson, departementsråd, Näringsdepartementet, jämställdhetsenheten till den 17 oktober 2000, Lars Wittenmark, kansliråd, Näringsdepartementet, jämställdhetsenheten från den 17 oktober 2000 och Ingolf Berg, departementssekreterare, Näringsdepartementet, enheten för IT, forskning och utveckling från den 23 maj 2000.

Experter i Rådet är Christina Bergström, opinionsbildare, Svenska Lokaltrafikföreningen, Jan-Peter Elf, personaldirektör, Sjöfartsverket, Anders Elmevik, utredare, Landstingsförbundet, Marika Engström, informationsansvarig, Statens institut för kommunikationsanalys, Susanne Fahlgren, sociolog, Banverket, Arne Fasth, planerare, Vägverket, Göran Friberg, enhetschef, Verket för innovationssystem, Berit Inge, personalkonsult, Luftfartsverket, Charlotta Hemgren, utredare, Svenska Kommunförbundet till den 20 mars 2001, Stefan Holm, projektledare, Närings- och teknikutvecklingsverket, från den 2 oktober 2000, Charlotte Ingvar-Nilsson, verksjurist, Post- och Telestyrelsen, Christin Norberg handläggare, Svenska Kommunförbundet från den 20 mars 2001, Mikael Iselow, undervisningsråd, Skolverket, Anders Larsson, chefsjurist, Boverket, Helen Lundahl, utredare, Rikstrafiken, Christer Marking, kanslichef, IT-kommissionen, Ewa Thorslund, enhetschef, Närings- och teknikutvecklingsverket till den 1 oktober 2000, Lena Trojer, professor, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, Jean-Pierre Zune, utredare, Högskoleverket. Utredningens sekreterare är June Lindahl.

Rådet har antagit namnet Jämit – Jämställdhetsrådet för transporter och IT.

Rådet överlämnade delbetänkandet Jämställdhet och IT i juni 2000. Jämit – Jämställdhetsrådet för transporter och IT överlämnar härmed slutbetänkandet Jämställdhet – transporter och IT SOU 2001:44.

Stockholm i juni 2001

Görel Thurdin

Olov Agné

Magnus Persson

Lisa Warsén

/June Lindahl

Sammanfattning

Jämställdhet är ett prioriterat område i Sverige skriver regeringen i förordet till *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet*. Jämställdhet handlar om rättvisa och om 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, att män är överordnade och kvinnor är underordnade, att män har stor makt och kvinnor liten makt.

Idén om mainstreaming är att alla politikområden ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och medföra att könsperspektivet tydliggörs och beaktas inom alla delar av regeringens arbete och inom statliga verk och myndigheter. Regeringen har varje år sedan 1994 angett denna viljeinriktning i sin regeringsförklaring.

För att jämställdhet ska komma att integreras såväl i näringsliv som i myndigheternas interna och externa verksamhet behövs bl.a. metodutveckling, goda exempel, utbildning och praktisk handledning. Jämit konstaterar att det behövs ett särskilt resurscentra som kan vidareutveckla Jämits ansvar att opinionsbilda, samla kunskap, initiera studier och stimulera utveckling av metoder m.m.

Jämit pekar också på det utvecklingskapital som finns i de europeiska strukturfonderna och som kan användas för att öka kunskapen om jämställdhet och bidra till metodutveckling inom områden som transporter och IT.

Gamla strukturer måste förändras

Diskussioner om jämställdhet landar ibland i att eventuell ojämställdhet nog är en generationsfråga och frågan blir därmed ett "övergångsproblem". En historisk tillbakablick – bara 150 år – visar emellertid att maktstrukturerna visserligen tar sig nya uttryck då och då men att de är förvånansvärt seglivade.

Ibland landar diskussionen om eventuell ojämställdhet i att det är en fråga om individens eget val. Då blir fortsättningen ofta att "så har vi det inte i vår familj" eller att "därför är detta inte en fråga som rör vår verksamhet". Men att se de strukturer som allt-

jämt råder i vårt samhälle, strukturer som återspeglas i familjen, i arbetet och i skolan är nödvändigt för att kunna åstadkomma ett jämställt samhälle.

I delbetänkandet *Jämställdhet och IT* (SOU 2000:58) pekade Jämit på behovet av att visa på de kulturella, tekniska, organisatoriska, ekonomiska, sociala och juridiska strukturer, synliga och osynliga, som alla på ett eller annat sätt bidrar till hålla kvar ett ojämställt samhälle.

För att kunna förändra gamla mönster måste vi visa hur dessa tar sig uttryck i vårt vardagsliv, i skolan och på arbetet. Om man undersöker hur mycket tid kvinnor och män lägger på olika saker, hur löner och löneförmåner liksom hur chefs- och andra maktpositioner fördelas mellan kvinnor och män i yrkeslivet, upptäcker man att det finns markanta skillnader mellan mäns och kvinnors förutsättningar och villkor.

Även kvinnors och mäns resmönster skiljer sig åt. Det gäller såväl i antal resor, reslängd, tid för resor och i val av färdmedel som i fråga om syftet med resan.

Resmönster kan ses som resultat av kvinnors och mäns olika vardagsliv, normer och värderingar men också utifrån hur den fysiska strukturen har kommit att utformas.

Transportsektorn är idag en klart mansdominerad sektor. I Vägverkets ledning finns inte någon kvinna, i Banverkets ledning finns 92% män och 8% kvinnor. I Sjöfartsverkets ledning finns 73% män och 27% kvinnor. I Luftfartsverkets ledning finns 93% män och 7% kvinnor. Av samtliga 55 verkställande direktörer inom länstrafikhuvudmän, primärkommunala trafikhuvudmän och trafikhuvudmännens dotterbolag finns fem kvinnor.

Även bransch- och intresseorganisationerna företräds i princip bara av män. Av de 21 största branschorganisationerna finns inte en enda kvinna som ordförande och endast två kvinnor som verkställande direktörer. Jämit ställer sig frågan vem som företräder kvinnors perspektiv i transportfrågor.

Mainstreaming i transportpolitiken

Idén om mainstreaming är att alla politikområden ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, så även transportpolitiken. Att genomsyra är inte detsamma som att lägga till något annat, det innebär att det

ursprungliga målet genom jämställdhetspolitiken blir något nytt, något mer. Målet för jämställdhetspolitiken måste integreras i transportpolitiken och Jämit föreslår ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem.

Mainstreaming innebär vidare att jämställdhet ska genomsyra myndigheternas interna och externa verksamhet. Riksdag och regering måste ta ansvar för att driva på utvecklingen vilket kan ske på olika sätt. Regeringens styrning av statliga verksamheter utövas med hjälp av flera medel, via instruktion för myndigheten, genom årliga regleringsbrev eller genom särskilda uppdrag och avtal.

Styrning kan också ske genom regler, vid upphandling och genom val av de prognosmodeller som ligger till grund för olika beslut.

Jämit pekar i rapporten på de möjligheter som finns att lägga ett jämställdhetsperspektiv vid tillämpningen av gällande regler. Jämit föreslår att regeringen i propositionen ser till att jämställdhetsperspektivet förs in i lagstiftningen.

Offentlig upphandling både kan och bör enligt Jämits mening vara ett instrument för att också främja miljö-, jämställdhets- och övriga socialpolitiska målsättningar. Regeringen bör reglera offentlig upphandling med avseende på jämställdhet. Den politiska viljan om mainstreaming måste konkretiseras och regeringen bör därför tydliggöra att detta även gäller betydelsefulla styrmedel som offentlig upphandling.

Jämställdhet och IT

Jämit konstaterade i sitt delbetänkande *Jämställdhet och IT* att IT-sektorn i allt väsentligt leds och domineras av män.

Jämit har låtit WiTEC Sweden göra en fallstudie i ett antal teknikintensiva företag; ABB, AstraZeneca, Autoliv, Electrolux, Ericson, Sandvik, Scania, Telia AB, WM-data och Volvo lastvagnar. Företagen har fått besvara ett antal frågor via e-mail, därefter har besök genomförts på tre företag som ingår i koncernerna; ABB, WM-data och Electrolux.

Avsikten var att få en överblick över andelen kvinnor och män som var sysselsatta inom dessa teknikintensiva företag, särskilt inom företagens avdelningar för forskning och marknad. Jämit har kunnat konstatera att få företag kunnat redovisa en könsfördelning inom forsknings- och marknadsavdelningarna. Företagen har angett att någon könsuppdelad information inte fanns att tillgå.

En könsuppdelad statistik är enligt Jämit en förutsättning för att företagen aktivt ska kunna arbeta med jämställdhetsfrågor.

Det behövs goda exempel som visar på möjligheter att bryta könssegregeringen inom de tekniska områdena. Jämits sammanställning av svenska och europeiska utvecklingsprojekt inom genus och teknik visar hur man via samverkan nationellt men även transnationellt kan verka för jämställdhet inom skola och arbetsliv.

Jämit har också sammanställt aktuell forskning inom genus och teknik med tonvikt på könsmärkning i arbetslivet. Sammanställningen visar dels på behovet av att de kunskaper som finns idag och som rör genus, pedagogik och teknik måste omsättas i praktisk handling dels på behovet av aktionsinriktad forskning.

Jämits förslag

En ny myndighet

Jämit föreslår att regeringen inrättar en myndighet som ges i uppdrag att verka som ett nationellt pådrivande kunskaps- och resurscentra för samhälle och näringsliv. Myndighetens uppgift bör vara att:

- Samla befintlig kunskap inom området.
- Ansvara för kunskapsförmedling om jämställdhet genom seminarier och annan opinionsbildande verksamhet.
- Utveckla metoder för jämställdhetsanalyser.
- Samordna jämställdhetsarbetet.
- Bistå vid införandet av kunskap från genus- och jämställdhetsforskning i näringsliv, i utbildningar och i övrig berörd verksamhet.
- Bygga upp en databas med goda exempel på jämställdhetsprojekt och metodutveckling.
- Etablera samarbete med näringslivet och med arbetsmarknadens parter.

Regeringen bör skyndsamt utreda hur en sådan myndighet ska utformas och finansieras. Sid. 19.

Ett nytt transportpolitiskt delmål

Ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem

Regeringen bör snarast föreslå att riksdagen fastställer ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem med följande formulering.

Målet är ett jämställt transportsystem, där transportsystemet utformas så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Där både kvinnor och män ges samma möjligheter att påverka dess tillkomst, utformning och förvaltning och där både kvinnors och mäns värderingar tillmäts samma vikt. Sid. 54.

Styrning av berörda myndigheter

Etappmål för ett jämställt transportsystem

Regeringen bör i regleringsbrev till myndigheterna införa ett nytt etappmål för ett jämställt transportsystem. Etappmålet för ett jämställt transportsystem bör vara;

- Att all relevant information redovisas utifrån kön.
- Att eventuella skillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras.

- Att berörda myndigheter i sina beslut beaktar dessa skillnader. Sid. 58.

Uppdrag att utveckla etappmål för trygghet och säkerhet

Regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utveckla etappmål med betoning på trygghet och säkerhet. Sid. 58.

Uppdrag att utveckla handlingsplan för transportmyndigheternas externa och interna jämställdhetsarbete

Regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att presentera en handlingsplan för hur arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i den ordinarie verksamheten ska bedrivas.

Som exempel vill Jämit hänvisa till det jämställdhetsarbete som utvecklats mellan socialdepartementet och berörda myndigheter. Socialdepartementets Genderprogram för social välfärd finns redovisat i en lägesrapport Ds 1999:64. Sid. 56.

Uppdrag till Statens institut för kommunikationsanalys (SIKA)

Regeringen bör ge Statens institut för kommunikationsanalys i uppdrag att i samarbete med trafikverken analysera och redovisa hur väl planeringsmodellerna beskriver fördelningseffekter för män och kvinnor i olika ålders- och inkomstgrupper samt redovisar hur eventuella brister kan åtgärdas. Sid. 70.

Uppdrag till Rikstrafiken

Regeringen bör ge Rikstrafiken i uppdrag att ta initiativ till en löpande dialog med trafikhuvudmän, andra trafikutövare och entreprenörer för att systematiskt uppmärksamma jämställdhetsperspektivet i all planering av trafik. Sid. 51.

Uppdrag till Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)

Regeringen bör ge Arbetsmarknadsstyrelsen i uppdrag att presentera en handlingsplan för hur arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i arbetsmarknadsutbildningarna, med inriktning på IT och teknik, ska bedrivas. Sid. 95.

Jämställdhet i lagstiftningen

Jämställdhetsperspektivet i kommunikationslagarna, plan- och bygglagen och miljöbalken

Regeringen bör i proposition se till att jämställdhetsperspektivet förs in i lagstiftningen. Sid. 64.

Jämställdhet vid offentlig upphandling

Offentlig upphandling

Jämställdhet bör föras in som ett viktigt styrmedel vid all offentlig upphandling. Sid. 67.

Jämställda organisationer

Jämställda organisationer

Regeringen bör som sin policy deklarerat att remisspunkter från organisationer som inte har en rimligt lika fördelning av kvinnor och män i sin ledning och styrelse tillmäts väsentligt mindre vikt än jämställda organisationers synpunkter. Sid. 79.

Offentlig service på nätet

Offentlig service på nätet

Regeringen bör snarast vidta åtgärder för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i utformandet av webbaserade tjänster inom myndigheterna och inom myndigheternas verksamhetsområden. Sid. 98.

Jämställdhet vid fördelning av riskkapital

Jämställdhet vid fördelning av riskkapital

Regeringen och dess myndigheter inom området bör såväl i kontakter med riskkapitalmarknaden som genom riktlinjer till de statliga institutioner och företag som är verksamma på riskkapitalmarknaden, klargöra vikten av en könsneutral prövning vid fördelning av riskkapital. Sid. 100.

Jämställdhet i strukturfonderna

Tematiska (ämnesvisa) studier med fokus på jämställdhet och transporter samt jämställdhet och IT

Regeringen bör som företrädare i övervakningskommittéerna för strukturfonderna ta initiativ till en fördjupad analys genom tematiska studier med fokus på jämställdhet och transporter samt jämställdhet och IT. Sid. 36.

Uppdrag om basutbildning i jämställdhet

För att stärka jämställdhetsperspektivet i frågor som rör transporter och IT bör regeringen ge Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) och Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet) i uppdrag att ansvara för en basutbildning i jämställdhet för berörda handläggare samt ledamöter i partnerskap och strukturfondsdelegationerna. Sid. 36.

Forskning

Uppdrag till Verket för innovationssystem (VINNOVA)

Regeringen bör ge Verket för innovationssystem i uppdrag att skyndsamt utforma ett programområde för aktionsinriktad forskning som tar upp genus, pedagogik och teknik samt könsmärkning i arbetslivet. Sid. 121.

VINNOVA bör vidare få i uppdrag att som ett prioriterat område initiera forskning som rör kvinnors och mäns värderingar i frågor som rör tid, miljö och hälsa, säkerhet och trygghet i förhållande till transporter. Sid. 70.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5	Verktyg för analyser	37
Förslag	7	3R-metoden – ett generellt analysverktyg.....	38
		Nyckeltal för jämställdhet	38
		Checklista för jämställd planering	38
		Balanserade styrkort	38
		<i>Källor</i>	39
Jämställdhet		Jämställdhet och transporter	
Vision	11	Ett hållbart transportsystem	42
Jämställdhetspolitiken	14	Resmönster	44
Jämlikhet och jämställdhet.....	15	Kvinnor och män har olika resmönster.....	45
Nödvändigheten av att synliggöra ett könsperspektiv	15	<i>Kvinnor och män färdas på olika sätt</i>	45
Gender mainstreaming	17	<i>Kvinnor och män har olika resmål</i>	46
Mainstreaming inom EU	18	<i>Hur har resmönstren förändrats?</i>	46
Ledarskapets betydelse för mainstreaming	18	Kvinnor och mäns syn på resor.....	46
Mainstreaming – i praktiken.....	19	Normer och värderingar inom kollektivtrafiken	48
<i>Jämits förslag</i>	19	Kvinnor och mäns syn på kollektivtrafiken – SLTF:s kundbarometer.....	49
På väg mot ett jämställt samhälle	20	Ett huvudmannaperspektiv på jämställdhet	50
Vardagsliv	23	<i>Jämits förslag</i>	51
Betalt och obetalt arbete	24	Den nyinrättade kollektivtrafikdelegationen.....	51
Arbete.....	24	Jämställdhet i transportpolitiken	53
<i>Löner</i>	25	Jämits förslag.....	54
<i>Anställningsförmåner</i>	25	Myndigheternas ansvar för jämställdhet	55
<i>Distansarbete med stöd av IT – en drivkraft till ökad jämställdhet?</i>	26	Mainstreaming i den interna verksamheten.....	55
Utbildning.....	28	Mainstreaming i den externa verksamheten	56
<i>Jämställdhet måste börja tidigare än så</i>	29	Jämits förslag.....	56
<i>Kommunala Teknikskolor</i>	29	Styrning	57
Strukturfonder	31	Riksrevisionsverkets granskning.....	57
EU:s strukturfonder – medel för ökad jämställdhet inom IT och transporter	32	Mål- och resultatstyrning	58
Strukturfonderna för perioden 2000–2006	32	<i>Jämits förslag</i>	58
Organisation och ansvar för strukturfonderna	33	Exempel på mainstreaming.....	59
Jämställdhetsperspektivet i strukturfonderna	34	Regler	60
Jämits förslag.....	36	Jämställdhetsperspektivet i befintliga lagar.....	60
		<i>Mainstreaming i kommunikationslagarna</i>	62

<i>Mainstreaming i plan- och bygglagen</i>	62	Kvinnor på nätet	97
<i>Mainstreaming i miljöbalken</i>	63	Offentlig service på nätet.....	98
Jämits förslag.....	64	<i>Jämits förslag</i>	98
Upphandling	65	Tillgänglighet till riskkapital	99
Jämits förslag.....	67	Jämits förslag.....	100
Samhällsekonomiska prognosmodeller	68	EU-statistik	101
Jämits förslag.....	70	En europeisk jämförelse av könsuppdelad statistik.....	101
Samhällsplanering – en demokratisk process	71	<i>Kvinnor och män i tekniska utbildningar</i>	102
Kvinnors och mäns delaktighet i kommunal översiktsplanering.....	72	<i>Kvinnor och män verksamma inom IT-sektorn</i>	103
Kvinnors och mäns delaktighet vid planering för vägar och järnvägar.....	73	Näringsliv	106
Kvinnors och mäns delaktighet vid planering av kollektivtrafik.....	73	Kvinnor och män inom teknikintensiva företag ...	107
Transportsektorn	75	<i>Frageställningar till företagen</i>	107
Transportsektorns aktörer.....	75	Rekryterings- och jämställdhetspolicies.....	108
Lobbyism.....	77	Företagsbesök.....	109
Jämits förslag.....	79	<i>Det traditionella verkstadsföretaget</i>	109
<i>Källor</i>	80	<i>IT företag med bas i verkstadsindustrin</i>	109
Jämställdhet och IT		<i>Ett IT-företag</i>	110
Jämställdhet och IT	84	Jämits slutsatser.....	111
Sammandrag av Jämits delbetänkande (SOU 2000:58).....	84	Aktuell forskning	112
Kvinnors och mäns användning av IT	87	Forskning kring könsmärkning och könssekregering i arbetslivet.....	115
Utbildning	89	Forskning kring genus, pedagogik och teknik.....	118
Analys av IT-basutbildning i Skåne.....	89	Exempel på pågående forskning.....	119
Målsättning om jämställdhet inom AMS.....	90	Jämits slutsatser.....	120
Närmare om IT-bas i Skåne.....	91	Jämits förslag.....	121
<i>Resultat av analysen</i>	92	Goda exempel på utvecklingsprojekt	122
<i>Studiens slutsatser och åtgärdsförslag</i>	94	Exempel från Sverige.....	123
<i>Jämits förslag</i>	95	Exempel från andra europeiska länder.....	125
Analys av Datateknisk Utbildning för Kvinnor.....	95	<i>Resurscentra</i>	125
<i>Resultat av analysen</i>	96	<i>Projekt</i>	126
		<i>Projekt inom NOW</i> – <i>New Opportunities for Women</i>	126
		Jämits slutsatser.....	127
		<i>Källor</i>	128
		<i>Bilaga 1</i> Direktiven.....	130
		<i>Bilaga 2</i> Opinionsbildande verksamhet.....	133
		Summary.....	134

Min Vision

Det jämställda samhället är inte lätt att beskriva eftersom vi inte kan säga vilka behov och önskemål som skulle komma till uttryck fysiskt och psykiskt i det samhället. Dock kan vi ha visioner och förväntningar på ett sådant samhälle.

Jag förväntar mig att i det jämställda samhället påverkas samhällsutvecklingen av både kvinnors och mäns visioner. Demokratiska processer är väl utvecklade så att både kvinnor och män kan och framför allt vill delta för att påverka samhällets utformning. Här delar kvinnor och män på makten och inflytandet från kapitalmarknad till omsorg. Kvinnligt företagande är lika vanligt förekommande som det manliga. Riskkapitalet finns tillgängligt på samma villkor. Värderingarna hos riskkapitalisterna har ändrats så att man investerar lika gärna i t.ex. kvinnors IT-företag som i mäns.

Det jämställda samhället innebär inte nödvändigtvis att allt i samhället sköts av 50% kvinnor respektive män. Dock anses det vara viktigt att varken kvinnor eller män känner sig underrepresenterade. Enkönade arbetsplatser förekommer inte längre. 40% är en undre gräns.

Ledarskapet i samhället är hela tiden uppmärksamt på att kvinnor och män respekteras och behandlas på ett jämställt sätt. På arbetsmarknaden efterfrågas kvinnor och män i samma utsträckning eftersom man anser att bådas kompetens behövs. Kompetensen bedöms inte längre utifrån kön. Arbetsorganisation, värderingar och attityder, utvärderingar m.m. tar numera hänsyn till både kvinnors och mäns synpunkter liksom sätt att fungera. Respekten för varandras kompetens har ökat liksom viljan att arbeta tillsammans på lika villkor. Sexuella trakasserier har därmed minskat påtagligt.

All statistik är könsuppdelad och lättillgänglig. Bägge könen ges lika uppmärksamhet, inget kön framstår som norm och inget som problemgrupp. Med automatik genomförs konsekvensbeskrivningar med avseende på båda grupperna.

Lärarytbildningarna ger skolan en beredskap att möta flickor och pojkar utifrån deras respektive behov.

Utbildningarna har utvecklats pedagogiskt så att de har ett genusperspektiv. Flickor och pojkar möter teknik och omsorg redan i förskolan på ett

sådant sätt att de ges så likvärdiga förutsättningar som möjligt vad gäller kunskap och förståelse för både teknik och omsorg. Flickor och pojkar är lika intresserade av teknik liksom av omsorg. På det viset blir också teknik liksom omsorg gemensamma områden att känna ansvar för. Den kommunala teknikskolan har gjort det möjligt att snabbt få in teknikfrågorna i undervisningsmiljöerna. Detta har lett till att kvinnor och män också har lättare att dela på arbetsuppgifterna i hemmet. Fortfarande finns skillnader i synsätt vad gäller tekniken och dess användning även om dessa har minskat.

Det jämställda näringslivet har inga stängda dörrar för kvinnor. Efter en kort period av kvotering delar kvinnor och män på makten, d.v.s. styrelserna i de flesta företag har alltid ungefär lika många män som kvinnor. Här finner vi lika många kvinnor som män i styrelserummen även i IT-företagen. Företagen har en positiv attityd till de anställdas familjeliv och stöttar de anställdas vilja att också ha tid med barn och familj. Män och kvinnor tors vara lediga för vård av barn utan att riskera sina karriärer. Förutom lön för lika arbete är anställningsförmåner lika för kvinnor och män. Omsorgsarbete värderas lika högt som arbete med teknik. Livskvalitet diskuteras även i styrelserummen liksom på verkstadsgolvet. Livskvalitet kopplas till produktkvalitet och människan står i fokus även i produktionen. Kvinnors sätt att arbeta och prioritera är lika viktigt som männens sätt att arbeta och prioritera. I det jämställda IT-samhället sammanvägs båda könen kvaliteter i beslutsprocesserna. På det sättet kan IT användas på ett betydligt effektivare och mer berikande sätt än tidigare.

Genom skolans gedigna undervisning om IT som ett verktyg och inte som ett ämne för sig har kvinnors och mäns användning av IT närmat sig varann. Alla är lika vana att hantera e-handel liksom att sätta in och ta ut pengar på bank, via internet eller placera sina pengar med hjälp av internet, eller att surfa på internet. Ingen i det jämställda IT-samhället känner sig främmande inför användandet av IT. Diskussionsportalerna är utformade så att kvinnor och män deltar i lika hög grad i diskussioner på Internet. Därmed innebär internet inte något demokratiskt gap vad gäller kvinnor och män. Pornografin på Internet har dessutom minskat kraftigt.

Vid planeringen av samhällets infrastruktur har kvinnor och män lika stort inflytande. Fokus har förändrats från att tidigare enbart vara teknikorienterat till att nu också vara socialt orienterat. Ett helhetsperspektiv har skapats. I styrelserna för länstrafik och branschorganisationer har situationen ändrats så att kvinnor och män är representerade i ungefär lika stor utsträckning.

Trafikplanerare har insett att det är viktigt att ställa sig frågan hur man ska tillgodose både kvinnor och män vad gäller kollektivresandet. Därmed är det flera som åker kollektivt än tidigare, framför allt fler män. Resultatet har blivit ökad lönsamhet för kollektivtrafiken. Den förbättrade kollektivtrafiken har lett till en kraftigt minskad bilanvändning i storstäderna vilket har minskat miljöbelastningen.

Parkeringshusen har blivit trevligare och tryggare, d.v.s. utformade för alla trafikanter. Informationen har förbättrats. Där finns hjälptelefoner och speglar. Det är städat och snyggt. Det är ljusst. Därmed har tillgängligheten ökat. Busshållplatser har utformats med tanke på kvinnors och barns säkerhet liksom gång- och cykelvägar. I trafikplaneringen har också ett tydligt barnfokus infunnit sig och det ger också ökad säkerhet för övriga trafikanter.

Tryggare städer har uppstått genom att vägstrukturer med valmöjligheter byggts upp, överskådlig planering använts så att man ser vart vägarna leder, god belysning och ökad funktionsblandning. Man har undvikit att bygga in dolda nischer och andra siktbarriärer samt tunnlar och svåröverskådliga platser.

3R-metoden är allmänt använd. Metoderna har utvecklats och även det demokratiska förfarandet. Kvinnor och män kommer i lika hög utsträckning till rådslag för att diskutera infrastruktur och transporter. Kommunerna erbjuder barnpassning för att möjliggöra för småbarnsföräldrar att vara delaktiga.

Tjänstemän och politiker i samtliga kommuner liksom på regional och central nivå bevakar ständigt jämställdhetsfrågorna. Alla vet att detta är ett viktigt område och ingen tjänsteman eller politiker tvekar med svaret vid förfrågan om vad jämställdhet egentligen innebär.

Kvinnor och män är trygga i sin identitet och törs bejaka sin kvinnlighet och sin manlighet. Kvinnor och män styrs dock inte av föreställningar om kvinnligt och manligt i sina avgörande livsval. I det jämställda samhället lever kvinnor och män sida vid sida på alla nivåer och i alla samhällets sektorer och livsmiljöer. Här är de gamla strukturerna nedmonterade och istället finns förståelse för flexibilitet, förändring och anpassning till kvinnor respektive män, där så krävs.

Det går nu att se att det jämställda samhället lett till
Ökad demokrati
Ökad livskvalitet
Ett hållbarare samhälle

Görel Thurdin
Ordförande i Jämit

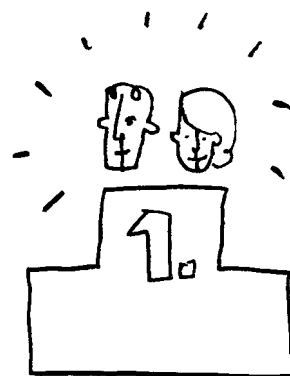
Jämställdhetspolitiken

Jämställdhet är ett prioriterat område i Sverige skriver regeringen i förordet till **Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet**¹.

Jämställdhet handlar om rättvisa och om 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 och kvinnor liten makt.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Detta 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,
- lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger,
- delat ansvar för hem och barn,
- frihet från könsrelaterat våld.



Traditionellt har jämställdhetsfrågor engagerat kvinnor. Män har ofta saknats i jämställdhetsarbetet. För att jämställdhet ska bli verklighet på alla områden i samhället krävs en vilja till förändring och en aktiv medverkan från både kvinnor och män. Därför har männens roll i jämställdhetsarbetet under flera år varit en viktig del i svensk jämställdhetspolitik.

Allt fler män tar också aktiv del i vården av sina barn. Män vill umgås med sina barn för att få en bra relation till dem, men också för sin egen personliga utvecklings skull. Via pappornas vilja till ett aktivt föräldraskap öppnar sig en väg till delat ansvar och ökad jämställdhet.

Regeringens arbete med att öka mäns engagemang i jämställdhetsfrågor har inriktats på att:

- öka pappors uttag av föräldraledighet,
- öka andelen män inom skola och barnomsorg,
- stödja män som arbetar mot våld.

Regeringen har startat ett tvåårigt projekt om män och jämställdhetsarbete och tillsatt en särskild projektledare. Syftet med projektet är att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns deltagande i jämställdhetsarbetet. En referensgrupp med representanter för bl.a. politiska partier, arbetsmarknadens parter och forskarvärlden har knutits till projektet. Projektet ska avslutas 2001.

Jämlikhet och jämställdhet

Både jämställdhet och jämlikhet är begrepp som rör obalanser mellan människor och handlar om att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexuell läggning m.m. Jämlikhet handlar om obalanser mellan grupper. Jämställdhet handlar om obalanser mellan kvinnor och män.

Nödvändigheten av att synliggöra ett könsperspektiv

Jämte har under arbetets gång uppmärksamats på att skrivningar om vad som är kvinnligt och manligt i sig kan bidra till att nuvarande könsordning bibehålls och därmed underförstått kan göra mer skada än nytta. Frågan aktualiserades även i det särskilda yttrandet av

ledamöterna Christina Mörtberg och Olov Agné i Jämtes delbetänkande *Jämställdhet och IT* (SOU 2000:58).

Genom att visa på hur kvinnor och män fördelar sin tid och genom att visa på vad kvinnor och män värderar och vill kan vi få en bild av hur vardagslivet (idag och i vår tid) ter sig för kvinnor och män. Genom att synliggöra denna bild och agera utifrån den finns en risk att vi därmed bidrar till att vidmakthålla rådande uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt.

Poängen med att ansvariga myndigheter inom område efter område systematiskt synliggör kvinnors och mäns förutsättningar och villkor, är att de skillnader som finns i samhället kan förstås och elimineras. Att synliggöra utgör en förändringsstrategi i sig skriver Anna Wahl i en artikel *Fast i strukturerna, några tankar om IT och kön i organisationen*. Det behövs ett systematiskt arbetssätt för att politiker, myndighetsrepresentanter, gemene kvinna och man ska bli varse den rådande samhällsstrukturen. Det kan handla om att visa på exempel som:

Att den medicinska forskningen i princip bedrivs med fokus på män. Det gäller såväl inom läkemedelsindustrin som inom den kliniska medicinska forskningen. Risken är då att kvinnor som drabbas av sjukdomar inte får adekvat vård eftersom deras symptom inte alltid överensstämmer med de medicinska beskrivningarna av sjukdomen².

Att kvinnor får lägre pensionsersättning än män trots att de erlagt lika hög avgift är en annan fråga som nyligen aktualiserats av massmedia. "Nio försäkringsbolag av tio diskriminerar kvinnor som sparar i privata pensionsförsäkringar" skrev tre fackförbundsordförande på DN Debatt den 30 oktober 2000.

Att könsrollerna utvecklas tidigt. "Redan på ett-åringar ser vi hur de blir infösta i flick- och pojkroller" är ett citat ur DN:s artikel den 13 februari 2001 om förskolan Björntomten utanför Gävle. På Björntomten pågår ett medvetet arbete för att uppmuntra flickor och pojkar att utveckla nya sidor. Arbetet har lett till att även personalens egna attityder och värderingar blivit synliggjorda. "Vi samtalade med flickor och gav pojkar kommandon" är ett annat citat ur artikeln.

Men det handlar också om att synliggöra hur vardagslivets strukturer ser ut för kvinnor och män i frågor som betalt och obetalt arbete, resmönster, normer och värderingar etc. Nödvändigheten av att synliggöra både kvinnors och mäns villkor och värderingar i samhällsutvecklingen är enligt Jämits mening större och mer betydelsefulla än riskerna att rådande könsmönster cementeras.

Det är lätt att tro att ett ojämnt samhälle enbart drabbar kvinnor. Det har emellertid visat sig att även män ser ökade möjligheter till utveckling och engagemang genom ändrade arbetsätt i projekt som främst är riktade till kvinnor. Ett bra exempel på detta är kommunens arbete med en översiktsplan för Ryssby i Ljungby kommun, som återges på sid. 72. Särskilda insatser gjordes för att få kvinnor intresserade av arbetet med översiktsplanen. Resultatet blev att många fler kvinnor deltog men också betydligt fler män. Även i Marta Gagliardos analys av en arbetsmarknadsutbildning IT-bas i Skåne, se sid. 91, framskymtar att om utbildningarna bättre tillgodoser kvinnors behov av förkunskaper så gynnar det också män med samma bristande förkunskaper. Det behövs fler projekt som också belyser mäns situation i det ojämnta samhället.

Förslag, reformer och utbildning måste syfta till att ta bort hinder, formella eller informella, mentala eller

strukturella, för att kvinnor och män ska kunna delta i samhället på lika villkor. Att visa på konkreta förändringar, som ger människor lika möjligheter och ansvar oavsett kön, är den utmaning som alla som vill bidra till ett jämställt samhälle måste anta.

Diskussionen om manligt och kvinnligt, kön och genus, sker ofta med motsägelser. Generaliseringar och statistik säger en sak, individuella exempel kan ofta visa en motsatt verklighet.

Förekomsten av generaliserade skillnader mellan kvinnors och mäns situation och värderingar bygger på statistik och sammanställning som har till syfte att just generalisera vissa företeelser. Det är i detta sammanhang som olikheter kan synliggöras och därmed diskuteras. Det är också utifrån dessa generaliserade slutsatser som övergripande resonemang om vilka åtgärder som behöver vidtas kan föras.

Anna Wahl har även uttryckt det som att det inte går att utgå ifrån individnivå då man försöker att se mönster i hur kön är ordnat i vårt samhälle utan att könsordningen är strukturellt betingad³.

Jämits resonemang utgår i huvudsak från de generella strukturer som iakttagits. Individuella exempel används för att visa på förebilder eller motsatsen.

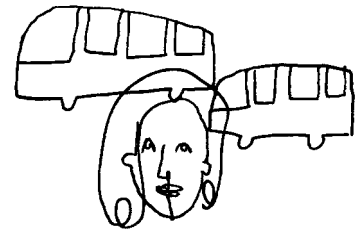
Gender mainstreaming

Idén om mainstreaming är att alla politikområden i Sverige ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och medföra att könsperspektivet tydliggörs och beaktas inom alla delar av regeringens arbete och inom statliga verk och myndigheter. Syftet är att detta integrerade arbetssätt ska påskynda utvecklingen mot jämställdhet. Regeringen har varje år sedan 1994 angivit denna viljeinriktning i sin regeringsförklaring⁴.

Det finns inget etablerat svenskt ord för gender mainstreaming. I detta betänkande har vi valt att fortsättningsvis använda ordet mainstreaming i betydelsen av att integrera ett köns- och jämställdhetsperspektiv i all verksamhet.

Mainstreaming får enligt Jämits mening inte innebära att kvinnors perspektiv och önskemål trycks in i gamla strukturer och resulterar i ett "jämställt" samhälle på mäns villkor. Mainstreaming måste innebära att också den gamla huvudfåran ändras i sina strukturer för att passa både kvinnor och män.

En annan risk är att mainstreaming långsamt övergår i ett allmänt prioriterande av mångfald. Detta framkommer i diskussioner på konferenser, arbetsplatser, i politiken och inte minst i regeringens egna regleringsbrev till myndigheterna. En studie av Wera Grahn om politikers och tjänstemäns syn på kopplingen jämställdhet – kollektivtrafik visar på ett exempel där sammanblandning görs⁵.





”Ja, vad det gäller kollektivtrafiken så tänker jag väl kanske inte i första hand jämställdhet mellan män och kvinnor. Utan det är väl kanske mera jämställdhet mellan olika grupper av människor och.../.../Det kan ju vara så att säga, handikappade, det kan vara äldre, det kan vara yngre människor. Det är väl det som man tänker på i första hand vad det gäller jämställdhet och kollektivtrafik.”

Jämit anser att om jämställdhet flyter bort som eget begrepp och blir synonymt med jämlikhet kommer detta i allra högsta grad att försvåra jämställdhetsarbetet. Om t.ex. funktionshindrade inte ses som kvinnor och män kommer samhället att gå miste om betydelsefull information.

Mainstreaming inom EU

Under 90-talet har jämställdhetspolitiken förstärkts inom EU. I och med att Amsterdamfördraget som är EU:s nya grundlag, godkändes och trädde i kraft 1 maj 1999 är jämställdhet ett av de övergripande målen för unionen.

”Gemenskapen skall ha till uppgift att [...] främja [...] jämställdhet mellan kvinnor och män [...].” (Utdrag ur artikel 2, Amsterdamfördraget).

”I all verksamhet som avses i denna artikel skall gemenskapen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdheten dem emellan” (Artikel 3:2, Amsterdamfördraget)⁶.

I det femte handlingsprogrammet, som omfattar perioden 2001–2005, betonas vikten av att kombinera mainstreaming med positiva åtgärder till förmån för kvinnor. ”Integreringen av jämställdhetsperspektivet skall ske på ett effektivt sätt inom alla politikområden som kan påverka kvinnors dagliga liv, såsom transporter, folkhälsa och bekämpande av diskriminering på andra grunder”⁷.

Jämit kan konstatera att det femte handlingsprogrammet endast talar om kvinnor medan Amsterdamfördraget talar om kvinnor och män. I programmet anges att integrering av jämställdhetsperspektivet ska ske på de politikområden som påverkar kvinnors dag-

liga liv som transporter, folkhälsa m.m. Det är naturligtvis viktigt att förbättra situationen för kvinnor, men det är också viktigt att fokusera på män och deras möjligheter att delta i t.ex. föräldraskapet.

Skrivningen kan också tolkas som om jämställdhet endast rör vissa politikområden. Detta gör att man kan bortse från maktförhållandet mellan kvinnor och män och därmed också beslutsstrukturerna. Jämit anser det därför viktigt att Sverige driver jämställdhetsarbetet också utifrån att förändra beslutsstrukturerna inom både EU-byråkratin och EU-länderna så att kvinnor och män kan delta på lika villkor när det gäller att påverka samhället.

Ledarskapets betydelse för mainstreaming

Jämit anser att jämställdhetsarbetet i allra högsta grad är en ledarskapsfråga. Policydokument är en sak men idén om mainstreaming måste också omsättas i verkligheten. Det handlar inte enbart om representation eller om lagstiftning. Det handlar framför allt om tillämpning av lagar och om fastcementerade strukturer. Regeringen måste på ett mycket tydligare sätt än hittills driva jämställdhetsfrågorna och visa att dessa frågor är viktiga inom samtliga politikområden.

Regeringen måste agera som en stark pådrivande kraft och inom varje politikområde visa på ett tydligare ledarskap. Myndigheter och samhället i stort måste känna ett mycket starkare krav än hittills på att förändra strukturerna. Idén om mainstreaming riskerar i annat fall att helt stanna upp eller i bästa fall resultera i spridda, kortsiktiga lösningar. Det handlar om organisationsmodeller, arbetssätt och metoder, arbetstider, utvärderingsinstrument, kalkylmetoder, pedagogik, värderingar m.m.

Riksrevisionsverket lyfter i sin rapport *Jämställdhet – hur styr regeringen*⁸ fram behovet av bättre styrning från regeringen vad gäller just jämställdhetspolitiken. En otydlig målformulering bidrar till att hålla kvar gamla strukturer.

Riksdagen och dess ledamöter har ett stort ansvar för att bearbeta jämställdhetspolitiken och bli tydligare i styrningen av vad regeringen sedan ska genomföra.

Ledarskapet är viktigt på alla nivåer. Länsstyrelser, landsting och kommuner måste också gå i bräsch för ett bra jämställdhetsarbete. Inom varje myndighet måste organisationens ledning ta ansvar för att driva frågan om ökad jämställdhet.

I Jämits studie av tre teknikintensiva företag (sid. 109) framkommer att de intervjuade anser att en förutsättning för en jämställd arbetsplats var ett ledarskap, d.v.s. en VD som tydligt visade vikten av jämställdhet i hela företaget. Det finns ett behov av fler kvinnliga och manliga förebilder inom ledande befattningar och styrelser som driver frågan om jämställdhet. Såväl studenter på högskolor, tjänstemän på transportmyndigheter, kvinnor i jämställdhetsprojekt som kvinnor och män ute på arbetsmarknaden har gett uttryck för detta. Näringslivets ledare har också ett stort ansvar i jämställdhetsarbetet, liksom fackliga ledare.

Mainstreaming – i praktiken

Jämit har kunnat konstatera att regeringens ställningstaganden är kraftfullt uttryckta i olika policydokument men Jämit kan likafullt konstatera att jämställdhet inte genomsyrar alla verksamheter i tillämpningen. Det behövs metodutveckling, goda exempel, utbildning och praktisk handledning för att jämställdhet ska komma att integreras i såväl näringslivet som i myndigheternas externa verksamhet. Det behövs stöd för att visa på:

- Vad /vilka frågor är det som måste ställas för att en eventuell ojämställdhet ska bli synlig?
- Var i organisationen/verksamheten ska dessa frågor ställas?
- Vilka metoder och verktyg finns att använda för att integrera ett könsperspektiv?
- Hur kan arbetet organiseras så att jämställdhetsarbetet blir en naturlig del av den ordinarie verksamheten?
- Hur kan jämställdhetsperspektivet inarbetas i styrdokument, i befintliga rutiner etc.?

Det behövs ett särskilt resurscentra som kan vidareutveckla Jämits ansvar att opinionsbilda, samla kunskap, initiera studier och stimulera utveckling av metoder m.m.

Det saknas ett institutionellt stöd för myndigheternas arbete med att integrera ett jämställdhetsperspek-

tiv i verksamheten. Jämit har funnit att under den tid rådet har arbetat har det uppstått en stark efterfrågan på att Jämit ska medverka i en rad olika sammanhang – som samtalspartner, som kunskapsförmedlare, som mötesplats, som kunskapsframtagare, som ifrågasättare etc.

Rådet har självklart endast i ringa utsträckning kunnat svara upp till denna efterfrågan men det är uppenbart att det finns ett stort behov av en sådan aktör och frågan har väckts om hur denna verksamhet kan utvecklas på ett mera permanent och gediget sätt sedan Jämit avslutat sitt arbete. Det finns således ett stort behov av ett Jämställdhetsråd e.dyl. som kan verka inom transport- och IT-sektorn. Samma behov av institutionellt stöd har emellertid även andra politikområden varför det är mera naturligt att skapa en myndighet med ett bredare ansvar.

Det behövs också en projektdatabas för genomförda och pågående jämställdhetsprojekt. Både näringsliv och myndigheter har gett uttryck för behov av goda exempel som stöd för fortsatt utveckling. Det behövs medel för uppbyggnad, drift och underhåll av en databas och det behövs en ansvarig organisation som svarar för uppdatering och informationsspridning.

JÄMITS FÖRSLAG

En ny myndighet

Jämit föreslår att regeringen inrättar en myndighet som ges i uppdrag att verka som ett nationellt pådrivande kunskaps- och resurscentra för samhälle och näringsliv. Myndighetens uppgift bör vara att:

- Samla befintlig kunskap inom området.
- Ansvara för kunskapsförmedling om jämställdhet genom seminarier och annan opinionsbildande verksamhet.
- Utveckla metoder för jämställdhetsanalyser.
- Samordna jämställdhetsarbetet.
- Bistå vid införandet av kunskap från genus- och jämställdhetsforskning i näringsliv, i utbildningar och i övrig berörd verksamhet.
- Bygga upp en databas med goda exempel på jämställdhetsprojekt och metodutveckling.
- Etablera samarbete med näringslivet och med arbetsmarknadens parter.

Regeringen bör skyndsamt utreda hur en sådan myndighet ska utformas och finansieras.

På väg mot ett jämställt samhälle

Diskussioner om jämställdhet landar ibland i att eventuell ojämställdhet nog är en generationsfråga och därmed blir frågan ett "övergångsproblem". En historisk tillbakablick – bara 150 år – visar att maktstrukturerna visserligen tar sig nya uttryck då och då. Men att de är förvånansvärt seglivade.

Kvinnomaktutredningen handlade om att visa på de maktstrukturer som råder mellan kvinnor och män i samhället idag beträffande ekonomisk makt och ekonomiska resurser, se utredningens slutbetänkande *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*⁹.

Jordbrukarsamhällets könsordning

1850 var alla kvinnor omyndiga och samhället var patriarkalt. Mannen hade den formella makten över resurserna. Han representerade hushållet utåt och hade ensam bestämmanderätt över barnen. Den gifta kvinnan stod under mannens målsmanskap och husbondevälde. Den ogifta kvinnan hade förmyndare, oftast fadern. Hon fick inte förvalta egendom, välja yrke eller make själv. Män blev myndiga vid 21 års ålder men fick bestämma över sin inkomst redan vid 15 års ålder¹⁰.

Under motstånd tilläts kvinnorna komma in på arbetsmarknaden

I utredningen *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad* beskriver Mats Greiff hur en könsuppdelad arbetsmarknad växer fram¹¹.

Vid industrialismens början hade många av fabriksarbetena inte någon bestämd könskaraktär men mycket snart började tydliga kvinno- och mansyrken att utmejslas liksom olika branscher för kvinnor och män. I denna process spelade hantverkstraditionerna en viktig roll. Hantverksutbildade män såg till att kvinnor stängdes ute från vissa yrken och branscher, bl.a. med hjälp av de tidiga fackföreningarna. Inom typografyrket och verkstadsindustrin finns tydliga exempel på hur kvinnor medvetet förhindrades att få tillträde under senare delen av 1800-talet. Inom andra yrken och branscher, där hantverkstraditionen inte existerade eller var svag, var det däremot lättare för kvinnor att få anställning¹².

Det avlönade kvinnoarbetet expanderar

Det var inte bara inom industrin det avlönade kvinnoarbetet expanderade. Under andra hälften av 1800-talet började riksdagsmän resa krav i riksdagen på att den framväxande offentliga sektorn skulle öppnas för kvinnor¹³.

Reformer

- | | |
|------|---|
| 1845 | Lika arvsrätt för kvinnor och män införs. |
| 1858 | Ogift kvinna över 25 år kan få bli myndig efter domstolsbeslut. Gifter hon sig blir hon åter omyndig. |
| 1864 | Mannen förlorar sin lagstadgade rätt att aga sin hustru. |
| 1921 | Kvinnor får allmän rösträtt och blir valbara till riksdagen. |
| 1925 | Kvinnor får, med vissa undantag, samma rätt som män till statliga tjänster. |
| 1971 | Särbeskattning ersätter sambeskattning. |
| 1974 | Föräldraförsäkring införs som ger föräldrar rätt att dela ledigheten vid barns födelse. |

Utdrag ur SCBs Lathund om jämställdhet 2000

Allt fler formella hinder kom successivt att avlägnas för kvinnors utbildnings- och yrkesverksamhet. På 1850-talet öppnades små- och folkskolläraryrkena för kvinnorna. Under 1800-talets senare del började även posten, telegrafan och järnvägen att anställa kvinnor. Inom vissa yrken ledde utvecklingen till kvinnlig majoritet redan under 1800-talet, först bland privatskolornas lärare, sedan bland folk- och småskollärarna, telegrafisterna samt sjuk- och socialvårdstjänstemännen¹⁴.

För kvinnliga och manliga lärare gällde samma löneplan fram till 1906, då riksdagen beslöt att införa högre lön för manliga lärare. Argumenten var att män hade dyrare vanor än kvinnor. Män måste anlita mer hjälp i hushållsarbetet och sist men inte minst, de måste kunna försörja en familj. I 1919 års lönereglering bibehölls löneskillnader mellan kvinnor och män men den innebar samtidigt en höjning av lärarlönerna generellt. En kvinnlig folkskollärares lön var därmed betydligt högre än genomsnittslönen för manliga tjänstemän i industrin och ungefär dubbelt så hög som den genomsnittliga manliga industriarbetarlönen. De ekonomiska incitamenten för kvinnor att bryta mot rådande könsordning var således starka¹⁵.

Drömmen om hemmafrun uppstår

Depressionen på 1930-talet och den höga arbetslösheten bland män medförde att motståndet mot gifta kvinnor på arbetsmarknaden skärptes. Diskriminering av gifta kvinnor försvarades och stöddes av flera LO-förbund. Järnvägsmannaförbundet begärde t.ex. på 1931 års LO-kongress att LO skulle verka för att gifta kvinnor inte skulle få anställas i statlig tjänst. Postmannaförbundet arbetade vid samma tid konsekvent mot "dubbelanställningar", d.v.s. att båda parter i ett äktenskap hade anställning¹⁶.

Vid samma tid som gifta kvinnor blev myndiga (1921) växte också en idealbild fram om den manlige familjeförsörjaren och den ekonomiskt beroende husfrun. Hemmafruideologin nådde jordbrukar- och arbetarklasskvinnorna under mellankrigstiden. Mäns reallöner steg, vilket underlättade verkställandet av denna ideologi. Många arbetarhustrur slutade förvärvsarbeta om familjens ekonomi tillät det¹⁷.

En aktiv familjepolitik tar sin början

Med lågkonjunkturen i början på trettioåret följde hög arbetslöshet och svåra ekonomiska förhållanden, särskilt för de stora fattiga befolkningsgrupper som kommit till städerna för arbete. Fattigdom, svårigheter att få arbete och bostad ledde till extremt låga födelsetal och krisen i befolkningsfrågan blev föremål för utredningar, reformförslag och beslut i riksdag och regering. För att uppmuntra familjebildning inledde staten under fyrtioåret en aktiv familjepolitik. Genom att höja levnadsstandarden skulle barnafödandet påverkas. Familjer fick fördelaktiga lån och bidrag till bostäder och det allmänna barnbidraget infördes. Den aktiva familjepolitiken fick avsedd verkan. Giftermålsfrekvensen steg och med den födelsetalen. Under fyrtioåret var födelsetalen höga. Många kvinnor gifte sig och blev mödrar¹⁸.

Under sextioåret expanderar arbetsmarknaden återigen

Näringslivet och arbetsmarknaden expanderade under efterkrigstiden. Efterfrågan på arbetskraft ökade och de ogifta kvinnorna kunde inte längre täcka behovet av arbetskraft till kvinnojobben. Nu gick även kvinnor

med små barn ut i förvärvsarbete. Den statliga jämställdhetspolitiken gick in för att underlätta för föräldrar att förena yrkesarbete med föräldraskap¹⁹.

Eftersom kvinnorna fortfarande hade huvudansvaret för hem och familj, skapades en arbetsmarknad med hög grad av deltidsarbeten och tidsbegränsade anställningar. Genom att man i den kommunala sektorn och i vård- och omsorgssektorn kunde konstruera sådana lösningar kunde kvinnor med småbarn kombinera betalt och obetalt arbete²⁰.

Tre viktiga reformer som främjat jämställdheten

Det är i första hand tre reformer som särskilt kommit att främja jämställdheten under de senaste 30 åren. Dessa har genomförts inom arbetsmarknads-, familje- och socialpolitikens område. Det handlar om särbeskattningen, som infördes år 1971 och som innebar att makarna beskattades var för sig och inte tillsammans. Det handlar om föräldraförsäkringen, som infördes år 1974 och som innebar att moderskapspenningen gjordes om till en föräldrapenning, att makarna likställdes i rätten till föräldraledighet. Och det handlar om beslutet om utbyggnad av barnomsorgen år 1974²¹.

Vardagsliv

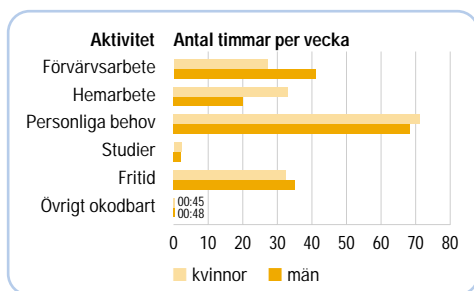
Ibland landar diskussionen om eventuell ojämställdhet i att det är en fråga om individens eget val. Då blir fortsättningen ofta att "så har vi det inte i vår familj" eller att "därför är detta är inte en fråga som rör vår verksamhet". Men att se de strukturer som alltjämt råder i vårt samhälle och som innebär att mannen är norm och kvinnan undantag, är nödvändigt för att kunna åstadkomma ett jämställt samhälle.

Ett sätt att visa på de rådande strukturerna i vardagslivet är att belysa kvinnors och mäns tidsanvändning, hur kvinnor och män organiserar sin vardag. Åren 1990-91 genomförde Statistiska centralbyrån (SCB) den första officiella tidsanvändningsstudien i Sverige. Undersökningen har redovisats i rapporten *I tid och otid. En undersökning om kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/91*. SCB genomför nu en ny omfattande tidsanvändningsstudie som kommer att avslutas under år 2002.

Betalt och obetalt arbete

Om man undersöker hur mycket tid kvinnor och män lägger på olika saker upptäcker man att det finns markanta skillnader mellan kvinnors och mäns tidsanvändning.

Kvinnor utför mer obetalt hemarbete än män, d.v.s. kvinnor tvättar, städar, lagar mat, handlar och har omsorg om barnen i högre utsträckning än män. Hemarbete ger ingen lön eller social status. Kvinnor använder i genomsnitt drygt 33 timmar i veckan till obetalt hemarbete och män drygt 20 timmar.



Källa: SCB Tidningsanvändningsundersökningen 1990/91
Rapport 80, Tabell 1

Statistiken visar också att när barnen kommer ökar kvinnors hemarbete samtidigt som mäns förvärvsarbete ökar. Att bli förälder betyder med andra ord skilda saker för kvinnor och män. Det är framför allt kvinnorna som under en lång period anpassar sina liv till föräldraskapet.

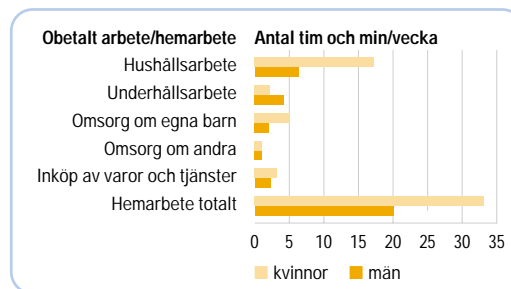
Män förvärvsarbetar mer än kvinnor. Män utför mer av sådant betalt arbete som är pensions- och semestergrundande, som ger försörjning, större ekonomiskt oberoende och social status än kvinnor. Män använder i genomsnitt ca 41 timmar i veckan på avlönat arbete och kvinnor drygt 27 timmar.

Det är fortfarande få män som tar ut sin föräldraledighet. Enligt statistik från SCB utnyttjade 12% av männen och 88% av kvinnorna under år 1999 sin rätt till föräldrapenning²².

Vem gör vad av det obetalda arbetet?

Både kvinnor och män utför obetalt hemarbete men kvinnor och män utför olika uppgifter.

Av de totalt 33 timmar i veckan som kvinnor utför hemarbete, använder kvinnor drygt 17 timmar för att laga mat, diska, tvätta och stryka medan män använder drygt sex av totalt 20 timmar för att utföra dessa uppgifter.



Källa: SCB Tidningsanvändningsundersökningen 1990/91
Rapport 80 Tabell 30

Män använder däremot mer tid för underhållsarbete än kvinnor. Män använder drygt fyra av totalt 20 timmar per vecka medan kvinnor använder drygt två av totalt 33 timmar. För män innebär detta enligt SCB:s undersökning att sköta trädgården, att reparera bilen och laga taket etc. För kvinnor innebär arbetet främst att sköta trädgården, att rasta hunden och att sköta om övriga sällskapsdjur²³.

Lars Gunnar Krantz pekar i sin avhandling *Rörlighetens mångfald och förändring* på en studie från USA (Hanson och Pratt) som visar en väsentlig skillnad mellan kvinnors och mäns svar på frågan varför de valt att arbeta nära hemmet. Kvinnor nämner i första hand behovet av att snabbt komma hem och ta hand om barnen eller annat som rör hushållet. Män anger däremot som det vanligaste skälet att de inte tycker om att lägga tid på att pendla. Mycket få män nämner hushållets behov som orsak²⁴.

Arbete

För att öka förståelsen för behovet av ett jämställdhetsperspektiv inom områden som transporter och IT är det viktigt att belysa hur arbetsmarknaden ser ut idag för kvinnor och män.

Sedan 1970-talet har det skett stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Bl.a. har kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökat kraftigt. Jämfört med omvärlden är arbetskraftsdeltagandet för de svenska kvinnorna bland de högsta inom OECD-länderna. Andra länder med ett högt arbetskraftstal är Danmark, Finland, Norge och USA²⁵.

Kvinnor och män kan anses leva ganska lika liv utifrån att nästan lika många kvinnor som män återfinns på arbetsmarknaden men det finns fortfarande avse-

värda skillnader i förutsättningar och villkor som gör att vi ännu inte har en jämställd arbetsmarknad.

- Kvinnor arbetar mer deltid än män.
- Kvinnor och män finns koncentrerade inom olika sektorer och yrken.
- Kvinnor finns ofta på de lägre nivåerna inom olika yrken.
- Kvinnor är underrepresenterade som chefer.
- Kvinnors löner är lägre än mäns löner

I Kvinnomaktutredningen talas om att den svenska arbetsmarknaden är segregerad såväl horisontellt som vertikalt²⁶.

Horisontell segregering innebär att det finns områden inom arbetsmarknaden som domineras av antingen kvinnor eller män. IT- och transportsektorn är t.ex. två områden där män är kraftigt överrepresenterade medan sjukvårdssektorn är ett område där kvinnor är kraftigt överrepresenterade.

Det finns också "kvinnliga" och "manliga" yrken. Kontors- och dataregistrerare, forskollärare och fritidspedagoger, sjuksköterskor och vård- och omsorgspersonal är yrken som enligt SCB är starkt kvinnodominerade. Yrken som är starkt mansdominerade är bl.a. byggnads- och anläggningsarbetare, maskin- och motorreparatörer, maskinförare och militärer²⁷.

Dessutom har de flesta system för klassificering av yrken utvecklats utifrån de strukturer som kännetecknar männens förvärsarbete. Det finns t.ex. betydligt fler yrkeskoder för traditionellt manliga yrken än för kvinnoyrken. Sjuksköterskor kallas i allmänhet just sjuksköterskor oavsett vilken specialisering de har.

De nuvarande yrkesklassificeringarna speglar inte heller dagens arbetsförhållanden fullt ut. Ungdomsstyrelsen har i sitt arbete med ungas delaktighet inom upplevelseindustrin kunnat konstatera brister i statistiken, bl.a. vad gäller uppdelning på yrke²⁸.

Vertikal segregering innebär att det finns en ojämn fördelning av kvinnor och män på olika positioner inom sektorer och yrken. Att kvinnor oftare än män finns på lägre befattningsnivåer och mindre prestigefyllda jobb och att män är chefer i större utsträckning än kvinnor²⁹.

Internationellt framställs Sverige ofta som ett land med en starkt segregerad arbetsmarknad. Att göra rätt-

visande internationella jämförelser av yrkessegregeringen är emellertid svårt dels därför att det saknas jämförbara data, dels därför att länderna befinner sig i olika utvecklingsstadiet vad gäller t.ex. industrialisering och utbyggnad av servicesektorna³⁰.

Löner

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende. Enligt SCB:s lönestatistik råder dock fortfarande skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Den senaste rapporten visar att kvinnors lön i genomsnitt är 82% av mäns lön.

Kvinnornas lön i % av männens lön 1998

Primärkommuner	89% av männens lön
Landsting	71% av männens lön
Staten	84% av männens lön
Privat	83% av männens lön
Alla sektorer	82% av männens lön

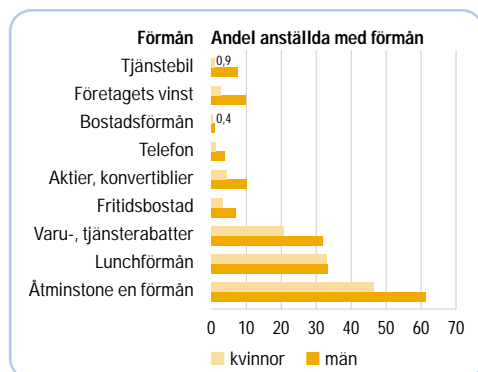
Källa SCBs "Lathund om jämställdhet 2000 sid 72

En del av skillnaderna förklaras av kvinnors och mäns olika fördelning på yrken och befattningar med olika kvalifikationsnivåer, samt av skillnader i utbildning och arbetslivserfarenhet. En del av skillnaden kan emellertid inte förklaras på annat sätt än att det är fråga om direkt eller indirekt könsdiskriminering³¹.

Anställningsförmåner

Kvinnomaktutredningen tar i sitt slutbetänkande upp frågan om anställningsförmåner och anger att i traditionella studier av löneskillnader mellan kvinnor och män tas ingen hänsyn till icke-kontanta anställningsförmåner. I arbetstagarens ersättning för arbete ingår emellertid inte bara penninglönen utan också värdet av olika förmåner, t.ex. naturaförmåner och lönerelaterade försäkringsrätter³².

Tabellen nedan visar att 47% av kvinnorna och 61% av männen erhåller minst en förmån. För varje typ av förmån gäller att en större andel män än kvinnor erhåller den. Störst är skillnaden när det gäller tjänstebil. Lunchförmån är den enda anställningsförmån där andelen kvinnor är ungefär lika hög som andelen män.



Källa: Kvinnomaktutredningen SOU 1998:6 sid 124
(Granqvist SOU 1997:136)

Vid Växjö universitet, institutionen för samhällsvetenskap har Elvi Richard och Betty Rohdin gjort en kartläggning av anställningsförmåner i Växjö kommun år 2000. Där bekräftas vad maktutredningen kommit fram till. Männen har i betydligt större utsträckning tillgång till arbetskläder, tjänstebil, bilpool, garage och fri parkering. Vid en närmare analys kan man se att det är de tekniska förvaltningarna som får förmåner i första hand medan personalen inom skola och omsorgsförvaltning får stå tillbaka. Med tanke på att skola och omsorgsförvaltning har många fler kvinnor och tekniska förvaltningar många fler män så innebär detta en diskriminering av kvinnorna. I kommunen visade det sig också att endast 22% av kvinnorna har tjänsterum mot 45% av männen. Vad gäller hälsokontroll så hade endast 44% av kvinnorna mot 67% av männen sådan. Ser man till deltagande i beslutsfattande och rådgivande organ så anser 38% av männen att de deltagit mot 14% av kvinnorna. Något man ansåg inte enbart kunde förklaras med att fler män var chefer.

I kommunen anser 70% av kvinnorna men också 51% av männen att det inte är lika lön för lika arbete. 83% av kvinnorna men också 65% av männen anser inte heller att kommunen värderar arbete med mäniskor lika mycket som arbete med teknik.

I JUSEKs *Temoundersökning* som omfattade mer än 1500 medlemmar varav 500 chefer fann man att kvinnor oftare ber om utbildning än män. Män får oftare utbildning utan att själva begära den. Män söker och erbjuds oftare befordran. Andelen män som tackade nej till en befordran var större än andelen kvinnor.

Löneskillnader inom familjen slår hårt vid föräldraledighet. Hälften av de manliga cheferna avstår från pappamånaden. Friare arbetstider ansågs viktigast för att kunna kombinera yrkesliv och föräldraskap.

Jämte kan se att det fortfarande pågår diskriminering av kvinnorna ute i arbetslivet. Företag och kommuner har sina jämställdhetsplaner, men de verkar vara passiva instrument för att åstadkomma jämställdhet. Vi kan också se att den segregerade arbetsmarknaden bidrar till diskriminering av sektorer i förhållande till de tekniska sektorerna. Detta visar att det är nödvändigt att öka antalet kvinnor inom de tekniska sektorerna och också att ge dem befordran på lika villkor som männen får befordran. Om män får utbildning och kvinnor måste be om den sker en systematisk diskriminering som måste synliggöras på varje arbetsplats.

Jämte kan också se när det gäller möjligheter till befordran m.m. att man också måste förbättra relationen mellan kvinnor och män vad gäller utnyttjande av föräldraförsäkringen. Regeringen bör mer aktivt än tidigare analysera varje hinder för jämställdhet och se till möjliga lösningar för att eliminera hindren.

Distansarbete med stöd av IT - en drivkraft till ökad jämställdhet?

Ewa Gunnarsson har i en bilaga till *Distansutredningen* pekat på att forskningen om jämställdhet i arbetslivet kommit att bidra till att synliggöra dels att arbetslivet utformats med utgångspunkt från en heltidsarbetande man, dels att synliggöra hur strukturella förhållanden vidmakthåller och återskapar mönster av manlig överordning och kvinnlig underordning³³.

Gunnarsson har analyserat frågan om distansarbete i sig kan vara en drivkraft till ökad jämställdhet eller inte. Gunnarsson menar att även om den moderna informationsteknologin öppnar nya möjligheter till att upplösa gränser såväl i tid som rum, emellan arbets-

liv och fritid, betalt och obetalt arbete, storstad-, glesbygd o.s.v., är det nödvändigt att föra in den kunskap vi har om könsspecifika mönster och strukturer på arbetsmarknaden. Det är därför angeläget att fortsätta nya arbetsorganisationer, som distansarbete, bevakas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det gäller såväl hembaserat distansarbete som t.ex. olika varianter på telekontor (s.k. call-centra).

Kvinnors och mäns syn på distansarbete

Gunnarsson har i sina intervjuer med några hembaserade distansarbetande kvinnliga och manliga översättare funnit skillnader mellan könen som – utan att ses som generellt representativa – kan vara intressanta att notera. Såväl kvinnorna som männen talade om distansarbetets möjligheter till en större frihet och flexibilitet men gav begreppen helt olika innebörd. Män-

nen såg IT som ett medel för att skapa en arbetsform som gjorde dem så geografiskt obundna som möjligt, en individuell frihet och flexibilitet i bemärkelsen obundenhet till en speciell plats. Drivkraften för dem att distansarbete var att få en friare arbetsform och slippa en kontrollerande hierarkisk arbetsorganisation. Männen hade t.ex. visioner om att "segla långt bort" men ändå kunna ta arbetet med sig.

De kvinnliga översättarnas visioner var mer jordnära, de bestod i att skapa en mötesplats – ett gemensamt rum där de kunde få ett professionellt och socialt utbyte kolleger sinsemellan. Innebörden i frihet och flexibilitet kopplades här till möjligheterna att kombinera omsorgsarbetet för barnen med ett yrkesarbete. För männen blev distansarbetet en form för en modern maskulinitet medan kvinnorna upplevde att de löste ett gammalt problem på ett nytt sätt³⁴.

Utbildning

"Den kalla aprilvinden biter i kinderna när jag står och väntar framför portarna till Tekniska museet. Det är ännu några minuter kvar innan de öppnas. Mitt uppdrag är att titta på samlingarna ur genusperspektiv. Jag undrar vad jag kommer att finna. Av någon anledning är detta ett museum jag aldrig tidigare besökt, trots att jag arbetat på museer i många år. Fast jag aldrig varit här förut har jag ändå någon sorts uppfattning om vad som finns innanför väggarna. Teknik, ett begrepp som väcker tankar om komplicerade tekniska konstruktioner gjorda av män och för män i en värld där mannen varit norm. I kombination med museum tänker jag mig att det här är en plats där männens makt över tekniken manifesteras. Men stopp! Vilken generalisering! Vad är det som säger att teknik är något manligt?"

Visserligen har männen haft ett långt försprång framför kvinnor när det gäller teknisk utbildning. Först 1921 fick kvinnor tillträde till tekniska högskolor. Tre år senare grundades Tekniska museet av flera starkt mansdominerade sammanslutningar – Ingenjörsvetenskapsakademien, Svenska Teknologföreningen, Svenska Uppfinnarföreningen och Svenska Industriförbundet. Dess uppgift enligt stadgarna är främst att belysa den svenska utvecklingen inom ingenjörskonsten och dess grundvetenskaper, samt inom industrin. Även om museet i början var en mansdominerad institution, så finns det ingenting i sig som säger att det nödvändigtvis behöver vara så idag – t.ex. i stadgarna – och att den teknik som visas tvunget skulle behöva vara kopplad starkare till det ena eller andra könet. Är inte de tekniska föremål som museet samlat in neutralt könslösa ting? Jag försöker skaka av mig mina fördomar och inta en sakligt neutral inställning till uppdraget. Jag är här för att ta reda på om det går att finna skillnader i förhållande till kön i samlingarna och inte att redan från början anta att det är så.

Flera skol- och förskoleklasser står framför mig och väntar ivrigt på att få komma in. Ju närmare tiolaget kommer desto fler trängs framför trappan. Det råder en spänd förväntan. Då händer plötsligt något som återigen får mig att undra över kopplingen mellan kön, teknik och museet.

Alldeles intill mig står en dagisfröken som håller en liten pojke i ena handen och en flicka i den andra. Plötslig vänder sig en manlig barnskötare i gruppen om. Han klappar pojken på huvudet och säger:

Nu ska det väl bli kul för dej!

Han ler samtidigt bekräftande mot pojken och tittar honom i ögonen. Flickan som håller i frökens andra hand skruvar på sig, slänger lite rastlöst med armen och blir genast tillsagd av fröken att stå stilla. Det är pojken som förväntas få roligt, medan flickan uppmanas att vara passiv och snäll.

Är det en slump att detta inträffar framför Tekniska museet? Och har det i så fall någon betydelse? Hänger det samman med förväntningar på det som döljer sig innanför väggarna till detta museum och att dessa är relaterade till kön? Vad är det jag kommer att finna i samlingarna och vad säger detta om kön?"

Jämställdhet måste börja tidigare än så

Jämit har i sitt delbetänkande *Jämställdhet och IT* (SOU 2000:58) pekat på utbildningens betydelse för en ökad jämställdhet i näringslivet och i samhället i stort. Bristen på kvinnor i de tekniska, främst data-tekniska utbildningarna på universitets- och högskolenivå har aktualiserats både i Sverige och inom EU.

Jämits delbetänkande innehöll förslag om förändrad pedagogik i utbildningen. Bl.a. angavs att pedagogiken bör förändras på alla nivåer, från grundskola till universitet och högskola, så att den generellt byggs på ett jämställdhetsperspektiv

Jämit har noterat att många remissinstanser ställer sig bakom Jämits förslag om ändrad pedagogik. Som Umeå universitet också påpekar så bör detta även omfatta förskola och fritidsverksamhet. Jämställdhet måste med andra ord börja tidigare än så. Redan i förskolan och i fritidsverksamheten är behovet av en förändrad pedagogik stort.

”I ett hem är det familjenormen som styr, och det lär sig alla barn väldigt tidigt liksom att det kan se olika ut i olika familjer. Men i förskolan är det samhällets norm som styr, och därför är det jätteviktigt vad vi gör”, säger förskolläraren Kajsa Svaleryd i DN:s artikel ”Modiga flickor, ömsinta pojkar” den 13 februari 2001. Artikeln handlar om förskolan Björntomten i Gävle. Genom att filma det som hände på förskolan blev personalen medvetna om sin egen roll i hur man själv omedvetet bidrog till att bygga upp flickors och pojkars könsroller.

Vid högskolan i Gävle utbildas förskollärare i naturvetenskap och teknik sedan flera år tillbaka. Målsättningen är att väcka barns intresse för teknik och naturvetenskap redan i förskoleåldern. Men det handlar också om att ge de många kvinnor som söker sig till utbildningen en större kunskapsbredd i naturvetenskap och teknik. Programmets kurser bygger på lärande genom lek, vilket är definierat i läroplanen för förskolan och förskoleklassen.

Utifrån ovannämnda resonemang såg Jämit behovet av att ta fram statistik för analys på lägre nivåer än universitet, högskola och gymnasium. Vi begärde därför statistik om högstadieskolorna med fokus på flickors teknikval till gymnasiet under två år. Skolorna var rangordnade från dem som hade flest sökanden bland flickor till dem som hade noll sökande till teknikutbildning. Man kunde där se en stor skillnad mellan skolorna, men varken tid eller resurser möjliggjorde en ytterligare analys inom ramen för Jämits arbete. Jämit anser det vara en uppgift för Skolverket att fortsätta arbetet med en fördjupad analys av vårt material. Det är viktigt att pedagogiken på alla nivåer i skolan fokuseras för att belysa orsakerna till skillnader mellan flickors och pojkars teknikval. Skolverkets arbete bör ske i form av både utvärderingsinsatser och forskning. Jämit överlämnar därför statistikmaterialet till Skolverket.

Kommunala Teknikskolor

Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) har i ett förslag om nationellt handlingsprogram för kvinnor och innovationer pekat på behovet av ”Kommunala Teknikskolor”. Förslaget överlämnades till regeringen i januari 2001. Idén med kommunala teknikskolor är att bygga en teknikskola som följer barnen från förskolan upp till gymnasiet och där de erbjuds möjligheter att delta på samma sätt som i de kommunala musikskolorna. Den kommunala teknikskolan ska komplettera skolans och arbetslivets teknikundervisning.

Förslaget innebär också att pedagogik- och teknikmaterial ska vara utprovat för att passa båda könen, att praktik och teori ska kunna kombineras. Kommunala teknikskolor ska bidra till att stimulera kreativitet, ge tid för eftertanke/reflexion och ge kunskaper i grundläggande tekniska principer, mekanismer, elektronik

och IT. Det är också tänkt att ett samarbete mellan skola och företag ska kunna etableras där man gemensamt finansierar teknisk utrustning och använder varandras lokaler.

Jämit anser att eftersom det inte finns några specifika behörighetskrav kopplade till teknik för lärare från förskola och upp till gymnasiet, så har skolan naturligtvis inga möjligheter idag att ge flickor och pojkar en gemensam teknikplattform att stå på inför val till gymnasieutbildning. Därför är förslaget om en kommunal tekniskola i allra högsta grad relevant. Här kan skolan kompletteras med personer från arbetslivet som kan teknik och som genom sina erfarenheter också kan bidra till förståelsen för hur tekniken kan användas i olika sammanhang. Här kan varje elev också ges möjlighet att gå in på den svårighetsnivå som motsvarar tidigare kunskaper hos eleven.

Strukturfonder

Sverige får genom sitt medlemskap i Europeiska Unionen tillgång till medel ur de europeiska strukturfonderna (nedan kallade strukturfonderna). Strukturfonderna syftar till att minska regionala obalanser och skillnader i ekonomisk utveckling mellan olika europeiska regioner. I strukturfonderna finns utvecklingskapital som kan användas för att öka kunskapen om jämställdhet och bidra till metodutveckling inom områden som transporter och IT.

Jämit har gett högskolan i Halmstad i uppdrag att genomföra en analys av jämställdhetsperspektivet i strukturfonderna med fokus på jämställdhet inom transporter och IT. Analysen har genomförts av WiTEC Sweden³⁶.

De europeiska strukturfonderna – medel för ökad jämställdhet inom IT och transporter

Under perioden 2000–2006 får Sverige ca 19 miljarder kronor från strukturfonderna för att genomföra olika program och driva utvecklingsprojekt. Den svenska medfinansieringen beräknas uppgå till minst motsvarande summa. IT är ett av de prioriterade områdena i strukturfonderna och i samtliga program där Sverige deltar finns tillgång till medel för IT-utveckling. Medlen kan exempelvis användas för att genomföra projekt som syftar till att utveckla nya tjänster och tillämpningar med stöd av IT-teknik, öka användningen av IT, öka kompetensen inom IT-området eller stimulera distansutbildning. I flera av programmen finns även medel för insatser inom transportområdet, exempelvis transportlösningar för persontrafik eller trafiklösningar som skapar en attraktiv livsmiljö.

Främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av de övergripande målen för strukturfonderna och jämställdhetsprincipen bekräftas i 13 av 56 artiklar i förordningen för fonderna.

”För att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen strävar gemenskapen även efter att främja [...] jämställdhet mellan kvinnor och män [...]. Dessa ansträngningar bör särskilt [...] bidra till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdheten dem emellan. [...]”³⁷.

I linje med tillämpningen av mainstreamingprincipen är jämställdhet ett horisontellt tema i samtliga strukturfondsprogram. Det innebär att jämställdhet ska genomsyra alla insatsområden i ett program och att hänsyn ska tas till jämställdhetsperspektivet i alla faser av programarbetet; planering, genomförande och utvärdering. Genomförandet av programmen ska kännetecknas av ett aktivt jämställdhetsarbete och de projekt som lyfter fram jämställdhetstemat ska prioriteras i urvalsprocessen.

Myndigheter, organisationer och företag, som vill driva utvecklings- och förändringsarbete med inriktning mot jämställdhet, kan ta del av strukturfonderna. Medlen kan exempelvis användas för att genomföra projekt som syftar till att utveckla mainstreamingmetoder som kan tillämpas inom IT- och transport-

områdena eller att utveckla verktyg och tillvägagångssätt för att motverka könssegregering inom dessa områden.

Strukturfonderna för perioden 2000–2006

Målområden

Medlen i strukturfonderna fördelas på målområden inriktade på vissa regioner eller medlemsländer som helhet:

- Mål 1: Utveckling och strukturell anpassning i områden med eftersläpande utveckling.
- Mål 2: Ekonomisk och social omställning i områden med strukturella svårigheter.
- Mål 3: Anpassning och modernisering av politiken och systemen för skolutbildning, yrkesutbildning och sysselsättning.

I Sverige finns två Mål 1-områden (Norra Norrland och Södra Skogslänsregionen) och fyra Mål 2-områden (Södra, Västra, Norra och Öarna). Växtkraft Mål 3 omfattar åtgärder i hela Sverige.

Gemenskapsinitiativ

En del av medlen i strukturfonderna går till s.k. gemenskapsinitiativ, som syftar till att utveckla samarbetet mellan olika regioner samt att lösa problem som är gemensamma för medlemsländerna eller vissa europeiska regioner:

Interreg III: Gränsöverskridande, transnationellt och interregionalt samarbete som syftar till att stimulera en harmonisk och balanserad regional utveckling i hela EU.

Equal: Transnationellt samarbete för att finna nya metoder i kampen mot diskriminering och orättvisor av alla slag när det gäller att komma in på arbetsmarknaden.

Leader +: Landsbygdsutveckling genom integrerade utvecklingsprogram och samarbete med lokala aktionsgrupper.

Urban: Ekonomisk och social upprustning av städer och stadsområden med problem i syfte att främja en hållbar utveckling i städerna.

Interreg består av tre olika delprogram. Interreg III A som avser gränsregionalt samarbete där Sverige varit med och utarbetat förslag till fem olika program; Sverige – Norge, Öresundsregionen, Skårgården, Kvarken – MittSkandia och Sverige – Norge – Finland – Ryssland (Nordkalotten/Kolarctic). Interreg III B som avser transnationellt samarbete där Sverige varit med och utarbetat förslag till tre program; Östersjön, Nordsjön och Norra Periferin. Interreg III C som avser interregionalt samarbete. Leader + avser åtgärder i olika landsbygdsområden i Mellan- och Sydsverige medan Urban avser åtgärder i Göteborgs Stad. Equal projekt kan genomföras i hela Sverige.

Samtliga strukturfondsprogram för perioden 2000–2006 kan ge stöd till jämställdhetsprojekt inom IT-området. Jämställdhet inom transportområdet kan stödjas främst via Mål 1, Mål 2 och Interreg III.

Organisation och ansvar för strukturfonderna

För varje område som omfattas av strukturfonderna finns en utvecklingsplan, ett Samlat Program Dokument (SPD), där regionens starka och svaga sidor analyseras. Programmen styr användningen av medlen från strukturfonderna i varje region och är en överenskommelse mellan Europeiska Kommissionen och nationella organ i respektive medlemsland. I Sverige ansvarar Näringsdepartementet för strukturfonderna. Med utgångspunkt från analysen ges förslag till olika insatsområden för att utveckla regionen. Det finns även ett s.k. programkomplement, som ger en mer detaljerad beskrivning av åtgärderna inom varje insatsområde samt fungerar som vägledning för handläggarna av programmen samt de som vill ansöka om medel.

Förvaltningsmyndigheter

Respektive strukturfondsprogram hanteras av en förvaltningsmyndighet, som ansvarar för genomförandet. I Sverige hanteras Växtkraft, Mål 3 och Equal av Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet). ESF-rådet har en regional organisation med kontor i 17 län och beslutande i de enskilda ärendena är handläggarna vid dessa kontor. I varje län finns ett partnerskap med representanter för offentliga organ, näringslivsorganisa-

tioner och ideell sektor, som tagit fram regionala planer för arbetet inom ramen Växtkraft Mål 3.

Mål 1- respektive Mål 2-programmen hanteras av länsstyrelserna i Norrbotten (Mål 1 Norra Norrland), Jämtland (Mål 1 Södra Skogslänsregionen), Gävleborg (Mål 2 Norra), Örebro (Mål 2 Västra) och Jönköping (Mål 2 Södra samt Mål 2 Öarna). Handläggarna bereder ärendena varefter en strukturfondsdelegation med representanter för kommuner, länsstyrelser, länsarbetsnämnder och landsting fattar beslut om projektmedel.

Övervakningskommittéer

För varje program finns en övervakningskommitté, som följer upp programarbetet och som kan föreslå förändringar i hanteringen av programmet. Kommittéerna, som består av representanter för bl.a. arbetsmarknadens parter, näringslivsorganisationer, kommuner och myndigheter, har det övergripande ansvaret för att bevaka att jämställdhetsperspektivet får genomslag i programarbetet. Ordförande i respektive kommitté är en representant från Näringsdepartementet. Övervakningskommittéerna för Växtkraft Mål 3 och Equal har tillsatt en gemensam beredningsgrupp med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor. JämO finns också representerad i dessa kommittéer. Liknande beredningsgrupper finns dock inte för Mål 1- respektive Mål 2-programmen.

Ansvar för kunskapsöverföring

Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) respektive ESF-Rådet har i uppdrag att sprida resultat och goda exempel från strukturfondsarbetet på nationell nivå. Myndigheterna ansvarar även för halvtidsutvärderingen av programmen. I regleringsbrevet för budgetåret 2001 står att NUTEK ska "Medverka till att genomförandet av de geografiskt avgränsade programmen inom EG:s strukturfonder sker effektivt och i överensstämmelse med nationella regionalpolitiska mål"³⁸.

För att underlätta genomförandet av programmen genomför NUTEK utbildningsprogram för bl.a. handläggare vid förvaltningsmyndigheterna. En del av utbildningen kommer att fokusera på de horisontella målen för strukturfonderna; miljö, jämställdhet, inte-

gration etc. Det finns dock ingen riktad utbildning som berör enbart jämställdhetsmålet.

Jämställdhetsperspektivet i strukturfonderna

Om strukturfonderna ska kunna bidra till jämställdheten inom områden som transporter och IT, måste målen omsättas i praktisk handling i programarbetet. Jämställdhetsperspektivet måste betonas i alla steg i processen, det gäller:

Utarbetande av programdokument (SPD)

Redan i utarbetandet av SPD måste hänsyn tas till jämställdhetsperspektivet, dels i programmet som helhet, dels i varje insatsområde och dels i varje åtgärd.

WiTEC:s analys av jämställdhetsperspektivet bygger på en genomgång av de svenska Mål 1-, Mål 2-, Mål 3- och Equal-programmen, som godkänts av Europeiska Kommissionen. Vidare har förslag till SPD för de Interregprogram där Sverige deltar studerats. Erfarenheter av hur arbetet med strukturfonderna för perioden 2000–2006 kommit igång med avseende på jämställdhetsmålet har inhämtats från handläggare och jämställdhetsexperter vid förvaltningsmyndigheterna. WiTEC har även tagit del av de ansökningshandlingar och det informationsmaterial, som funnits tillgängligt.

I programdokumenten finns ofta generella beskrivningar av jämställdhetssituationen i regionen och allmänt hållna formuleringar exempelvis om behovet av att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Flera program lyfter i sina analyser fram den könssegregerade arbetsmarknaden som en svaghet för den aktuella regionen. I Mål 2 Västra vill man exempelvis ”stimulera samarbetsformer för utveckling av metoder och utbildningar som minskar könssegregeringen på arbetsmarknaden och de kompetensgap som annars leder till att tillväxtföretag hämmas i sin utveckling” (Samlat Program Dokument, Mål 2 Västra, 2000–2006)³⁹.

De flesta programdokumenten saknar dock ett jämställdhetsperspektiv på de insatsområden som berör transporter och IT. Det saknas könsuppdelad statistik och konsekvenserna av olika åtgärder för kvinnor respektive män inom dessa områden har inte ana-

lyserats. Ett undantag är dock Equal programmet som satsat på ett utvecklingsområde benämnt ”Nya branscher med nya arbetsformer och kulturer – kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv”, som tar sin utgångspunkt i förhållanden inom IT-branschen⁴⁰.

Sammanfattningsvis kan sägas att för att säkerställa strukturfondernas effekter med avseende på jämställdhet inom transporter och IT krävs en fördjupad analys av jämställdhetsperspektivet i de berörda programmen. Detta kan ske genom att respektive övervakningskommitté initierar tematiska (ämnesvisa) studier, som kan ligga till grund för strategiska jämställdhetsåtgärder inom dessa områden.

Information om programmet

”Det är viktigt att det av den information som lämnas, tydligt framgår att projektansökningarna redan på planeringsstadiet ska genomsyras av jämställdhetsperspektivet” (Samlat Program Dokument, Mål 1 Norra Norrland, 2000–2006)⁴¹.

För att nå jämställdhetsmålet kan förvaltningsmyndigheterna stimulera projektansökningar med inriktning mot jämställdhet inom exempelvis transporter och IT. Av strukturfondsförordningen⁴² framgår att information speciellt ska riktas till organisationer som arbetar för jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett exempel på hur man arbetar med jämställdhetstemat i Växtkraft Mål 3 är att de regionala kontoren, i bl.a. Skåne och Östergötland samt på Gotland, avsatt extra medel för resurspersoner, som informerar företag och projektägare om programmets mål och/eller bistår företagen med att ta fram jämställdhetsplaner.

Sammanfattningsvis kan sägas att det sannolikt behövs ytterligare informationsresurser för att strukturfonderna ska bli ett medel för jämställdhetsutvecklingen inom områden som transporter och IT. Det krävs att förvaltningsmyndigheterna arbetar aktivt för att stimulera projektansökningar i denna riktning.

Ansökningar och dialog med projektägare

Utformningen av ansökningshandlingarna är ett sätt att betona strukturfondernas jämställdhetsmål. I ansökningshandlingarna för bl.a. Mål 1 och Mål 2, ska

projektägaren beskriva projektets jämställdhetseffekter. Projektägaren ska exempelvis ange om projektet "direkt syftar till att förbättra jämställdheten", "bidrar indirekt till att förbättra jämställdheten", "är jämställdhetsneutralt" eller "riskerar att försämra jämställdheten". I vissa fall ska projektägaren även ge en mer detaljerad beskrivning av effekterna.

Strukturfondsprogrammets jämställdhetsmål säkerställs genom en aktiv dialog mellan handläggarna och projektägarna i samband med ansökan samt vid uppföljning och utvärdering av projekten. För att kunna föra denna dialog krävs jämställdhetskunskap hos handläggarna av respektive program. Länsstyrelsen i Norrbotten är ett exempel på en förvaltningsmyndighet som satsat på jämställdhetsutbildning för handläggarna med gott resultat.

Gävleborgs län, som fungerar som referenslän för jämställdhet i Växkraft Mål 3, har också satsat på olika åtgärder för att stimulera jämställdhetsarbetet. Bl.a. har partnerskapet beslutat att de företag som deltar i programmet och som genomför "extraordinära insatser för att förbättra jämställdheten" kan erhålla ett extra stöd på 15%. Regionkontoret har även satsat på jämställdhetsutbildning för de konsulter, som stödjer företagen i Mål 3 programmet.

Sammanfattningsvis kan sägas att samtliga handläggare som hanterar strukturfondsprogram bör erbjudas basutbildning för att kunna arbeta med jämställdhetsmålet och för att kunna bistå projektägarna. För att nå effekter med avseende på jämställdhet inom transporter och IT föreslås tematiska lärande nätverk med handläggare, som kan fördjupa sina kunskaper inom just dessa områden.

Beslut om projektmedel

För att ett projekt ska få stöd från ett strukturfondsprogram måste det kunna hänföras till något av programmets insatsområden, ett antal generella kriterier (exempelvis nyskapande, långsiktiga effekter och genomförandekapacitet) samt de horisontella kriterierna, däribland jämställdhet. Trots att det horisontella jämställdhetsmålet betonas i programdokumenten är det ofta svårt för handläggarna, partnerskapen och strukturfondsdelegationerna att hantera detta mål vid projektbedömningar.

Bristen på jämställdhetsperspektiv på de insatsområden som berör transporter och IT försvårar bedömningarna av effekterna då varken SPD eller programkomplement ger handläggarna adekvat vägledning. Det saknas även tillämpbara mainstreamingmetoder för strukturfondsarbetet eftersom de metoder som utvecklats sällan tar sin utgångspunkt i projektverksamheter. Vidare kan inte de som arbetar med strukturfonderna på ett enkelt och smidigt sätt hitta goda exempel (best practice) från andra regioner med avseende på mainstreamingmetoder och/eller jämställdhetsprojekt.

För att kunna granska projekten ur ett jämställdhetsperspektiv krävs erforderliga kunskaper hos de som deltar i programarbetet och då också kunskaper om genus samt rutiner för hur de horisontella målen ska hanteras. Några förvaltningsmyndigheter, exempelvis länsstyrelsen i Jönköping, har valt att anlita länets jämställdhetsexpert och/eller andra experter för att granska projekten med jämställdhetsglasögon.

Sammanfattningsvis kan sägas att det för att säkerställa en jämn kvalitet i strukturfonderna som helhet bör jämställdhetsutbildning anordnas, såväl regionalt via förvaltningsmyndigheterna som centralt via NUTEK samt ESF-Rådet, för både partnerskap, strukturfondsdelegationer och handläggare. De rutiner som tas fram för att hantera jämställdhet som horisontellt mål bör kunna samordnas mellan olika förvaltningsmyndigheter även om själva programmen skiljer sig åt.

Uppföljning och utvärdering av programmet

"Stödformerna bör utvärderas med avseende på förberedelsen av dem, granskningen efter halva tiden samt bedömningen av deras effekt, och utvärderingsförfarandet bör integreras i övervakningen av stödformerna. Målet för och innehållet i varje steg av utvärderingen bör därför definieras och när det gäller den sociala och ekonomiska situationen, miljön och jämställdheten mellan kvinnor och män bör utvärderingen förbättras"⁴³.

Uppföljning och utvärdering är centrala aspekter i arbetet för att integrera jämställdhetsperspektivet i alla delar av programprocessen. Övervakningskommittéerna har en viktig roll i uppföljningen av programmen och kan vid behov förändra hanteringen av

respektive program för att säkerställa jämställdhetsmålet. Kommittéerna för Växtkraft Mål 3 och Equal har, som tidigare nämnts, en speciell beredningsgrupp för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet genom-syrar programarbetet.

Beträffande förhandsutvärderingen av struktur-fondsprogrammen för perioden 2000–2006 var det endast några enstaka utvärderingar som belyste jäm-ställdhetsaspekter. NUTEK och ESF-Rådet, som ansva-rar för halvtidsutvärderingarna av programmen, kan vid upphandlingen av utvärderare ställa krav på jämställd-hetskunskaper hos de organisationer som deltar. Detta för att säkerställa att utvärderingen blir ett medel för att nå strukturfondernas jämställdhetsmål.

Sammanfattningsvis kan sägas att det behövs kontinuerlig uppföljning av strukturfondsprogrammen ur ett jämställdhetsperspektiv. För att belysa jäm-ställdhetseffekterna inom transporter och IT föreslås att övervakningskommittéerna initierar tematiska ut-värderingar som fokuserar på dessa områden. Upp-följning av det horisontella jämställdhetsmålet måste också vara en central del i de övergripande utvärde-ringarna av respektive strukturfondsprogram.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Tematiska (ämnesvisa) studier med fokus på jämställdhet och transporter samt jämställdhet och IT

Regeringen bör som företrädare i övervak-ningskommittéerna för strukturfonderna ta initiativ till en fördjupad analys genom tema-tiska studier med fokus på jämställdhet och transporter samt jämställdhet och IT.

Basutbildning i jämställdhet

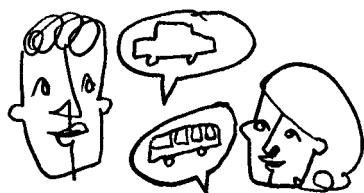
För att stärka jämställdhetsperspektivet i frågor som rör transporter och IT bör regeringen ge Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) och Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet) i uppdrag att ansvara för en basutbildning i jämställdhet för berörda handläggare samt ledamöter i partnerskap och strukturfondsdelegationerna.

Verktyg för analyser

Det finns redan idag metoder och verktyg som stöd för att analysera jämställdheten i den egna verksamheten. 3R-metoden kan vara ett sådant hjälpmedel, checklistor och nyckeltal kan vara andra. Det handlar om att information om dessa verktyg förs ut för att de också ska kunna användas i jämställdhetsarbetet.

Landstingsförbundet har gjort en sammanställning av metoder i skriften *Mainstreaming – en inventering*⁴⁴.

Inom Näringsdepartementet finns en arbetsgrupp för metodutveckling i frågor som rör integrering av jämställdhet i olika verksamheter. Arbetsgruppen initierade under år 2000 ett antal projekt i syfte att pröva redan etablerade modeller för verksamhetsstyrning ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämit anser att det bör vara en naturlig uppgift för den föreslagna myndigheten, se sid. 19 att informera, ställa samman erfarenheter och delta i arbetet med metodutveckling.



3R-metoden

3R-metoden har utvecklats av Svenska Kommunförbundet⁴⁵ för att underlätta arbetet med att analysera en kommunal verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämtegrering är det svenska begreppet för mainstreaming som Gertrud Åström har lanserat. De tre R:en står för Representation, Resurser och Realia, vilket innebär följande:

Representation – Hur är kvinnor och män representerade i samtliga grupper som fattar beslut?

Resurser – Hur fördelas pengar, tid, utrymme mellan flickor/kvinnor och pojkar/män? Hur lokaliseras satsningar och vilka prioriteringar görs?

Realia – Vilka värderingar, normer och kvalitetsmått är det som styr en verksamhet? Vem eller vilka utgör normen i verksamheten? Vems behov tillgodoses i verksamheten?

En 3R-analys ska göra det möjligt att svara på frågor om hur maktfördelningen ser ut könsmässigt, hur kön påverkar uppbyggnaden av strukturer och organisatoriska lösningar och hur normeringen ser ut könsmässigt inom de kommunala verksamhetsgrenarna.

Nyckeltal för jämställdhet

Länsstyrelsen i Östergötland fick 1998 medel från arbetsmarknadsdepartementet för att utveckla nyckeltal för jämställdhet inom Länsstyrelsens olika verksamhetsområden. Nyckeltal är benämningen på ett antal viktiga, relevanta verksamhetsmått som kan användas för att mäta rätt saker och samma saker över tiden.

Metoden består i korthet av att först beskriva en ärendeprocess samt visualisera processen i process-

kartor där arbetsmomenten framställs som rutor med inbördes ordning och beroendeförhållanden. Därefter handlar det om att identifiera insatsmoment samt alternativt lämplig insats som att sätta mål, kodning och checklistor, fastställa verksamhetsmått i form av nyckeltal i syfte att slutligen jämföra dessa tal med egna målvärden.

Checklista för jämställd planering

Simrishamn, Eslöv och Lomma kommuner har i samarbete med Länsstyrelsen i Skåne tagit fram en checklista för översikts- och detaljplanering utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Genom checklistan ställs några frågor som möjliggör att kvinnors och mäns villkor beaktas när det t.ex. handlar om att förflytta sig, bo och arbeta. Syftet med checklistan är att försöka precisera vad man menar med jämställdhetsperspektiv i planering samt att ge grunderna till varför och hur det bör tillämpas.

Balanserade styrkort

Näringsdepartementets arbetsgrupp för metodutveckling prövade i samarbete med Hallandstrafiken AB och Jönköpings länstrafik AB hur ett jämställdhetsperspektiv skulle kunna integreras i verksamhetsstyrning för kollektivtrafiken. Som instrument för verksamhetsstyrningen nyttjades "Balanserade styrkort" ett verktyg för mål- och resultatstyrning som bl.a. beskrivs i en rapport från Ekonomistyrningsverket "Styrkort i praktiken. Så använder myndigheterna Balanced Scorecard"⁴⁶.

Jämställdhetspolitiken

Fotnot

1. Regeringens skrivelse 1999/2000:24 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet
2. SOU 2001:9 sid. 106. Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (FRIJA).
3. Wahl Anna, Handelshögskolan i Stockholm. Fast i strukturerna, några tankar om IT och kön i organisationen

Gender mainstreaming

Fotnot

4. Regeringens skrivelse 1999/2000:24 "Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet"
5. Grahn Wera, Tema Genus, Linköpings universitet. Kön i kön – En studie av politikernas och tjänstemäns tal om jämställdhet och kollektivtrafik i Östergötland. Underlagsrapporter till Jämits slutbetänkande Jämställdhet – transporter och IT SOU 2001:43.
6. Amsterdamfördraget Handledning. Europeiska Kommissionen. Generaldirektoratet för utbildning och kultur, 1999 ISBN 92-828-7588-1
7. Europeiska Rådet (2000) Rådets förordning (EG) nr 2001/51 om inrättande av gemenskapens handlingsprogram avseende gemenskapens strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001-2005)
8. Jämställdhet – hur styr regeringen (RRV 2000:17). Riksrevisionsverket

På väg mot ett jämställt samhälle

Fotnot

9. SOU 1998:6. Kvinnomaktutredningens slutbetänkande Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige
10. SOU 1998:6. sid. 18
11. SOU 1996:56 bil 5 sid. 2 Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad
12. SOU 1996:56 bil 5 sid. 3 och 5
13. SOU 1998:6 sid. 24
14. SOU 1998:6 sid. 24
15. SOU 1998:6 sid. 24
16. SOU 1998:6 sid. 28
17. SOU 1998:6 sid. 28
18. Fürst Gunilla, Jämställda på Svenska. Svenska institutet 1999 sid. 9
19. Fürst Gunilla sid. 10 och 11
20. SOU 1996:56 sid. 146
21. Fürst Gunilla sid. 15

Vardagsliv

Fotnot

22. Statistiska Centralbyrån. På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000 (Örebro 2000)
23. SCB Tidsanvändningsundersökningen 1990/91 Rapport 80 Tabell 30
24. Krantz Lars Gunnar. (1999) Rörlighetens mångfald och förändring. Befolkningens dagliga resande i Sverige 1978 och 1996. Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, sid. 103.
25. SOU 1996:56 Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad sid. 144
26. SOU 1998:6. Kvinnomaktutredningens slutbetänkande Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige sid. 76
27. SCB Lathund om jämställdhet 2000 sid. 68 och 69
28. Ungdomsstyrelsens yttrande över Jämits delbetänkande SOU 2000:58
29. SOU 1998:6 sid. 76
30. Jonung Christina, Arbetsmarknadsdepartementet Ds 1993:8 sid. 79
31. Fürst Gunilla, Jämställda på Svenska. Svenska institutet 1999 sid. 73
32. SOU 1998:6. Kvinnomaktutredningens slutbetänkande Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, sid. 123
33. SOU 1998:115 Distansarbete, Betänkande av distansarbetsutredningen, Bilaga 4. Distansarbete ur ett jämställdhetsperspektiv. Ewa Gunnarsson, Arbetslivsinstitutet.
34. SOU 1998:115 Bilaga 4.

Utbildning

35. Grahn Wera. Inledningen till artikeln Tekniska museet – den manliga teknikens tempel? I: Tekniska museets årsbok Daedalus 2000. Stockholm: Tekniska museet

Strukturfonder

Fotnot

36. WiTEC (Women in Science, Engineering and Technology). WiTEC Sweden, Enheten för arbetsvetenskap, Högskolan i Halmstad.
37. Utdrag ur artikel 5, Rådets förordning (EG) nr 1260/1999 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna.
38. Regleringsbrev för budgetåret 2001 för Verket för näringslivsutveckling, m.m. inom utgiftsområde 19 Regional utjämning och utveckling och 24 Näringsliv (rskr. 1999/2000:258, 2001/01:112).
39. Samlat Program Dokument, Mål 2 Västra, 2000-2006, Länsstyrelsen i Örebro.
40. Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000-2006, Sverige ESF Rådet.
41. Samlat Program Dokument, Mål 1 Norra Norrland, 2000-2006, Länsstyrelsen i Norrbotten.

42. Artikel 46, Information och offentlighet, Rådets förordning (EG) nr 1260/1999 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna.
43. Artikel 54, Rådets förordning (EG) nr 1260/1999 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna.

Verktyg för analyser

Fotnot

44. Mainstreaming – en inventering. Landstingsförbundet Stockholm 2000.
45. Jämställdhetsverkstan. Om jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner. Svenska kommunförbundet 1999.
46. Ekonomistyrningsverket (2000:16) Styrkort i praktiken. Så använder myndigheterna Balanced Scorecard.

Ett hållbart transportsystem

I en planering för ett hållbart transportsystem måste fokus finnas på hela transportsystemet och inkludera alla transportslagen. Ett kretsloppstänkande är starkt sammankopplat med hur människor, produkter och råvaror rör sig och det är i sin tur kopplat till vilka möjligheter som transportsystemet ger. Av flera attitydundersökningar framgår att kvinnors prioriteringar är starkare kopplade till miljöhänsyn än mäns prioriteringar. Det har naturligtvis en stor betydelse huruvida kvinnor deltar eller inte deltar i utformningen av ett hållbart transportsystem, vare sig det gäller gods- eller persontransporter.



Jämit skrev i delbetänkandet *Jämställdhet och IT* (SOU 2000:58) att ett jämställt samhälle, där kvinnors och mäns behov, attityder och värderingar har samma värde, är en förutsättning för att ett land ska kunna åstadkomma en hållbar utveckling, d.v.s. en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.

Jämit hänvisade också till Sveriges nationalrapport till FN 1997 om genomförandet av Agenda 21 där det gavs tydligt uttryck för betydelsen av att stärka kvinnornas roll i arbetet för en hållbar utveckling. Ett hållbart transportsystem förutsätter en samhällsplanering som utgår ifrån en demokratisk process där både kvinnor och män ges möjligheter att delta på lika villkor.

Samhällsplaneringen har ett avgörande inflytande på förutsättningarna för ett jämställt resande. Lokalisering av bostäder, arbetsplatser och service påverkar förutsättningar för val av olika färdmedel. Ur ett jämställdhetsperspektiv kan vi se att i stort sett alla beslut inom denna sfär fattas i församlingar med genuin manlig dominans och därmed med manliga värderingar som förtecken.

Andra mer grundläggande förhållanden i samhället som på ett fundamentalt sätt styr vårt resande är betingat av vårt vardags- och familjeliv. Det gäller också bilens roll i samhället som symbol för framgång men också som en viktig symbol för genusrelaterade skillnader mellan manligt och kvinnligt.

Ett hållbart och jämställt transportsystem förutsätter ett genusperspektiv som inte funnits tidigare.

Det handlar bl.a. om att synliggöra kvinnors och mäns behov av att kunna förflytta sig, om vilka effekter olika beslut och åtgärder har på kvinnors och mäns möjligheter att tillgodose sina respektive behov.

Inom ramen för Jämits arbete har vi inte haft utrymme att närmare analysera i vad mån grundläggande värderingar har för betydelse för det faktiska resandet eller vad som eventuellt krävs för att bryta de rådande mönstren.

Vi har i vårt arbete främst fokuserat på resandet inom ramen för de beslutsstrukturer som råder i dagens transportsverige, i första hand inom persontrafikområdet.

Det finns olika möjligheter att styra mot hållbarhetsmålet bl.a. genom lagstiftning och ekonomiska styrmedel. Fysisk planering är ett annat styrmedel. Kommunförbundet har sedan 1995 arbetat med jämställd planering därför att kommunerna behöver nya verktyg för att kunna skapa system där kvinnor och män får samma möjligheter att påverka. Boverket redovisade 1996, på uppdrag av regeringen, rapporten *Hela Samhället. Jämställdhetsaspekter på fysisk planering och byggd miljö*¹.

Jämit har när det gäller lagstiftning bl.a. visat på befintliga sektorslagar och på upphandling som medel i jämställdhetsarbetet. När det gäller olika ekonomiska styrmedel saknas analyser om hur dessa har påverkat förutsättningarna för ett jämställt samhälle. Behovet av sådana analyser framstår som mer och mer nödvändiga i diskussionen kring det jämställda samhället.

Resmönster

Transportsektorns ansvar är att tillgodose både mäns och kvinnors behov av resor. Transportsystemet har formats utifrån vårt sätt att organisera samhället och vardagslivet och som i stor utsträckning handlar om hur vi väljer att bygga, bo och arbeta. Detta gör oss alla dagligen beroende av resor och transporter. Det kan vara allt från promenaden till daghem till livsmedelskedjornas komplexa nät av infrastruktur och transporter som förser en storstad med varor och tjänster.

Resvaneundersökningar (SCB RiksRVU), som är ett av de kunskapsunderlag som ligger till grund för beslut om utbyggnad av den fysiska infrastrukturen och av kollektivtrafiken, visar att mäns och kvinnors resmönster skiljer sig åt. Det gäller såväl i antal resor, reslängd, tid för resor och i val av färdmedel. Även när det gäller syftet med resan kan man se könsstereotypa mönster.

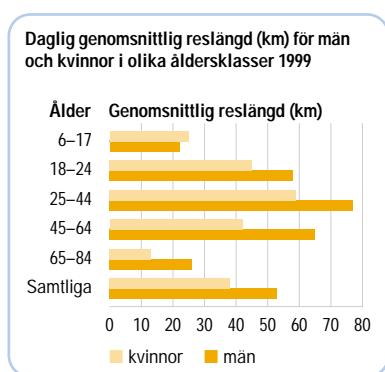
Med resa menas en förflyttning med ett specifikt ärende, oavsett hur förflyttningen sker, d.v.s. oavsett om man går, cyklar eller åker tåg. Kollektivtrafik omfattas av resor med såväl buss, T-bana, spårväg som tåg.

Tora Friberg tar i sin avhandling *Förflyttningar, en sammanhållande länk i vardagens organisation* upp kvinnors förflyttningar som ses som en del av vardagens organisation. Ansatsen är könsteoretisk d.v.s. den bygger på föreställningen att det finns ett system i samhället som inordnar människor efter sysslor, positioner och platser som utgår från kön. En avsikt med studien är också enligt Friberg att visa att även variationerna inom kvinnogrupperna är stora².

Kvinnor och män har olika resmönster

Män gör något fler resor per dag än kvinnor och reser i genomsnitt 2.92 resor per dag och person medan kvinnor reser i genomsnitt 2.81 resor enligt, Statens institut för kommunikationsanalys SIKA³.

Män reser däremot i genomsnitt en längre, sammanlagd sträcka per dag än kvinnor. Män reser 53 km och kvinnor 38 km per dag. Medelålders män reser längst, se figuren nedan.



Källa: SIKA Transporter och kommunikationer. Årsbok 2000/2001 (fig 4.6)

Män använder mer tid för resor än kvinnor och reser i genomsnitt 72.90 minuter per dag och person medan kvinnor i genomsnitt reser 62.87 minuter per dag⁴.

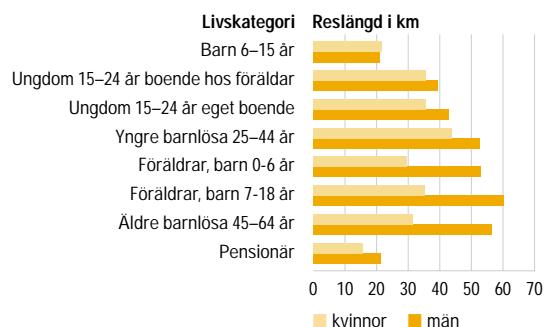
Kvinnor med barn reser markant mindre än män. När barnen kommer minskar kvinnor sitt resande. Däremot ökar männen sitt resande när barnen kommer.



”Uten familien hadde han aldri klart å vaere så mye hjemmefra”

Nils-Fredrik Nielsen ur *Det er aldri for sent å gi opp.*

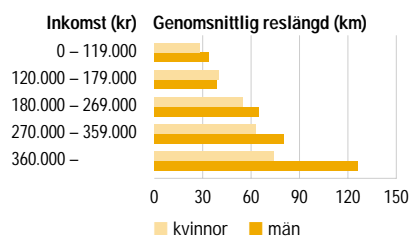
Resande per person, män och kvinnor i olika livskategorier 1994/96. Reslängd/person och dygn



Källa: Lars Gunnar Krantz (1999 fig 6.1)

Hur långt en person genomsnittligt reser under en dag varierar i hög grad med inkomsten. Reslängden ökar med inkomsten, det gäller såväl kvinnor som män.

Daglig genomsnittlig reslängd (km) för kvinnor och män i olika inkomstklasser 1999



Källa: SIKA Transporter och kommunikationer. Årsbok 2000/2001 (fig 4.5)

Kvinnor och män färdas på olika sätt

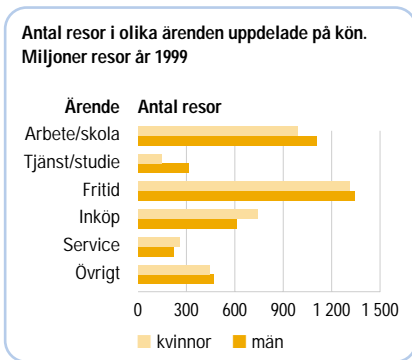
Bilen är det vanligaste transportmedlet både för kvinnor och män och oavsett ärende. Bilen används vid nästan 60% av alla resor. Resor till fots eller med cykel utgör cirka 30% av resorna enligt SIKA⁵.

Lars Gunnar Krantz visar i sin avhandling *Rörlighetens mångfald och förändring* att män reser mest med bil och som bilförare. Kvinnors resor är mer spridda på fler färd sätt än bilen framför allt till att gå och cykla men även att resa med kollektivtrafik. Kvinnor reser även mer med kollektivtrafik än män. Män däremot reser mer med flyg än kvinnor⁶.

Kvinnor och män har olika resmål

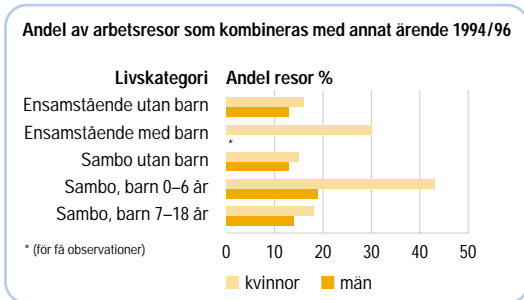
Fritidsresor är de vanligaste resorna. Av samtliga resor, oavsett kön så är fritidsresor de vanligast förekommande resorna, därefter följer resor till arbetet och på tredje plats kommer inköpsresor, figuren nedan.

Män reser mer i och till arbetet än kvinnor och män gör också fler tjänsteresor än kvinnor.



Källa: SIKA Transporter och kommunikationer. Årsbok 2000/2001 (fig 4.3)

Krantz visar i sin avhandling på att kvinnor antas ha ett mer komplext resmönster än män. Det innebär bl.a. att fler ärenden utförs under en och samma resa, exempelvis att hämta barnen på daghemmet eller att handla på vägen hem från arbetet. Av figuren nedan framgår att kvinnors resor till arbetet ofta kombineras med andra ärenden.



Källa: Lars Gunnar Krantz (1999 sid 123)

Hur har resmönstren förändrats?

Krantz har i sin avhandling studerat befolkningens dagliga resande mellan åren 1978 och 1996 och därvid funnit några viktiga utvecklingsdrag. Under de senaste 20 åren har bilinnehavet ökat framför allt bland äldre och bland kvinnor. Bilinnehavet bland ungdomar har

däremot minskat under motsvarande period. Krantz anger vidare att allt fler hushåll har skaffat en andra bil. Bilanvändningen per person är relativt stabil men samåkningen har minskat. Rörligheten har omfördelats från resor som bilpassagerare till resor som bilförare. Utvecklingen bland andra färdssätt är att förflyttningar till fots och med kollektivtrafik minskar⁷.

Kvinnors och mäns syn på resor

Randi Johanne Hjorthol redovisar i sin avhandling *Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo* en analys av kvinnors och mäns dagliga resor i Oslo⁸. Hjorthol ställer sig frågan om kvinnor och män har samma inställning till, uppfattning om eller associationer till bil som till kollektivtransporter eller om det finns olikheter. Undersökningen bygger på intervjuer, genomförda i Oslo 1993. Hjorthol visar i sin undersökning bl.a. på:

Bilden av att bilen sparar tid och ger frihet...

Kvinnor är betydligt mindre negativa till kollektivtrafik än män. Detta kan enligt Hjorthol ses som att kvinnor känner till utbudet bättre och därför har en mer realistisk värdering av transportmedlet medan män har mer stereotyp uppfattning, som kan bygga på färre egna erfarenheter av kollektivtrafiken. Skillnaden kan också vara ett uttryck för att kvinnor har ett behov av att framställa situationen bättre än den faktiskt är. Detta är särskilt aktuellt när man vill försvara egna handlingar för sig själv när man inte har andra alternativ och ett sätt att upprätthålla överensstämmelse mellan hand-

Inställning	Kvinnor	Män
Jag tycker inte om att åka kollektivt därför att det går för långsamt	20	29
Jag tycker inte om att åka kollektivt för att det tar för mycket tid	24	34
Jag tycker inte om att åka kollektivt för jag blir bunden av rutten och tider	29	41
Jag tycker om att köra bil för jag kan resa vart och när jag vill	86	88
Jag tycker om att köra bil för då kan jag höra musik och slappna av	57	54
Jag tycker om att köra bil för jag sparar tid	65	70

Källa: R J Hjorthol TOI 391/1998. Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo sid 105

ling och inställning. I förlängningen av en sådan förklaring kan man anta att män är mindre positivt inställda till kollektivtrafiken än kvinnor eftersom män har bilen som alternativ menar Hjorthol.

Bilden av att kollektivtransporterna ger möjlighet att resa vart och när man vill ...

Kvinnor uppfattar kollektivtrafikutbudet som en större möjlighet att resa vart och när man vill än vad män gör. De kollektiva transportmedlen ger klara begränsningar, och begränsningarna uppfattas starkare av män än av kvinnor. Det kan enligt Hjorthol höra samman med att män har bättre tillgång till bil och är mindre vana vid att resa på andra sätt.

Kvinnor är mer upptagna av tryggheten vid att resa kollektivt än män är. Kollektivtransporten blir en del av det offentliga rummet när det finns normer som reglerar samvaron mellan dem som befinner sig där.

Kvinnors och mäns inställning till bil och kollektivtransporter %. Oslo 1993.

Inställning	Kvinnor	Män
Jag tycker om att resa kollektivt för det ger mig möjlighet att resa vart och när jag vill	19	10
Jag tycker om att resa kollektivt för då känner jag mig trygg	25	17
Jag tycker om att resa kollektivt för då kan jag träffa andra	12	7
Jag tycker om att resa kollektivt för chauffören och personalen ger god service	12	11
Jag tycker om att resa kollektivt för då kan jag vara helt anonym	11	9

Källa: R J Hjorthol TOI 391/1998. Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo sid 106

Miljömedvetenhet ...

Kvinnor uttrycker en högre miljömedvetenhet än män när det gäller användning av kollektivtransporter. Detta kan enligt Hjorthol vara ett resultat av att kvinnor är mer upptagna av miljö än män, något som andra undersökningar tyder på (Bennulf 1994, Lavik 1990, Lindén 1996) och för att de reser mer kollektivt. Det är långt färre, både kvinnor och män, som uttrycker miljömässiga obehag av att köra bil. Varken kvinnor eller män uppfattar kostnaderna av att köra bil som speciellt avskräckande.

Kvinnors och mäns inställning till bil och kollektivtransporter %. Oslo 1993.

Inställning	Kvinnor	Män
Jag tycker om att resa kollektivt för det är miljövänligt	53	36
Jag tycker inte om att använda bil för det är skadlig för miljön	17	14
Jag tycker inte om att köra bil för det är så dyrt	13	12

Källa: R J Hjorthol TOI 391/1998. Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo sid 109

Spänning och status...

Både kvinnor och män sätter värde på bilen som en rekreativ plats. Bilen upplevs som en förlängning av det privata rummet ut i offentlighetens sfär, där man kan vara i fred med egna aktiviteter utan att ta hänsyn till andra. Detta är motsatsen till kollektivtransporternas gemensamma rum i det offentliga.

I motsatsen till bussen eller spårvagnen är bilen ett medel till att tillfredsställa önskan om fart och spänning och behovet av att visa vem man är. När det gäller denna sista aspekten ser bilen ut att vara viktigare för män än för kvinnor. Bilen är mer knuten till den manliga än den kvinnliga identiteten menar Hjorthol.

Kvinnors och mäns inställning till bil och kollektivtransporter %. Oslo 1993.

Inställning	Kvinnor	Män
Jag tycker om känslan av fart och spänning når jag själv kör bil	10	12
Jag tycker om att ha en bil som folk legger merke till	6	14
Jag tycker om att köra bil för då kan jeg høre på musik och slappna av	38	39

Källa: R J Hjorthol TOI 391/1998. Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo sid 109

Normer och värderingar inom kollektivtrafiken

”Det biter i kinderna när sydvästvinden blåser rakt in i busskuren i centrala Vadstena. Vi är sju kvinnor som huttrande väntar på en tidig eftermiddagsbuss som ska ta oss till Motala och platserna däremellan. Busskurens ena kortsida är trasig. Hela glasväggen är borta där. Om den varit hel, skulle den ha kunnat skydda något mot vinden. Det är ännu några minuter kvar tills bussen ska komma.

De två äldsta kvinnorna står med uppdragna axlar och förefaller frysa. Efter någon minut verkar de få nog och går med stapplande steg ut ur kuren och söker skydd mot vindbyarna på dess utsida, bakom den andra kortsidan som fortfarande är hel. En annan äldre kvinna, två i 55-årsåldern, en 20-åring och jag själv står kvar. Vi ryms inte bakom kortsidans skydd.

Minuterna tickar sakta fram. Strax innan bussen kommer anländer en ung man. Bussen stannar till och vi kliver alla in. På bussen sitter redan en äldre man längst fram på platsen för fysiskt funktionsnedsatta. Fyra äldre kvinnor är utspridda på skilda ställen i bussen. Längst bak sitter en ung tjej.

De flesta som stiger på längs vägen är kvinnor. Och de är i alla åldrar. De unga verkar vara på väg till eller från någon skola. En kvinna stiger på bussen vid en ensligt belägen gård och hoppar av vid en annan gård några hållplatser senare. Hon hinner hälsa och byta några ord med en äldre dam som redan sitter på bussen. Jag får intryck av att kvinnan som går av arbetar inom hemtjänsten och använder bussen för att ta sig mellan sina olika arbetsställen.

En gammal kvinna ska stiga av när bussen kommit ytterligare ett stycke på vägen. Sätet längs fram var redan upptaget när hon med stapplande steg klev på, så hon har tagit sig en bit längre bak i bussen. Där hon sitter finns ingen stoppknapp som hon lätt kan nå. Hennes magra darrande hand når inte upp till den enda nåbara knappen, som är placerad i busstaket. Vid sätet är taket så lågt att det är omöjligt för henne att resa sig upp raktlång, men ändå för högt för att nå knappen i sittande ställning. Hon reser sig i farten med böjda knän, – en mycket ansträngande ställning som jag själv provade på – sträcker upp sin skälvande hand igen, men når inte riktigt ända fram. Med en duns dimper hon ner på sätet igen. Vid tredje försöket når hon slutligen knappen. Bussen stannar till, hon samlar med skakiga rörelser nervöst ihop sina väskor, reser sig upp och kliver med ostadiga ben av. De flesta andra kvinnliga pensionärerna följer med in till Motala centrum.

Förutom den unge mannen som steg på i Vadstena och den äldre mannen längst fram, stiger ytterligare fyra män på bussen under resans gång. Två av dessa är skolungdomar, en pensionär och en i 40-årsåldern. Den sistnämnde har en portfölj under armen, är proppert klädd och ser ut att kunna vara ute på tjänsteärende. Han är den ende mannen i den kategorin. Totalt har bussen sjutton kvinnor och sex män som passagerare denna tur. Flertalet är alltså kvinnor och de tillhör alla flera olika åldersgrupper och kategorier.

Det ovan beskrivna är inte en unik scen, som råkade slumpa sig precis så när jag åkte med bussen just denna dag. Undersökning efter undersökning har visat att det är flest kvinnor som åker kollektivt. Men betyder det något för de som planerar kollektivtrafiken att fler kvinnor än män åker kollektivt? Ges begreppet jämställdhet någon mening i detta sammanhang? Vilken innebörd har detta för politiker och tjänstemän som arbetar med kollektivtrafikfrågor? Det är dessa frågor denna text kommer att utgå ifrån och behandla.”

Kvinnors och mäns syn på kollektivtrafiken - SLTFs kundbarometer

Kollektivtrafikbarometern är en rikstäckande kvalitets- och attitydundersökning. Totalt har cirka 16.000 svenskar mellan 15 och 75 år intervjuats per telefon, från oktober 2000 till april 2001, utifrån ett antal givna påståenden. Svenska Lokaltrafikföreningen (SLTF) som genomför undersökningen tillsammans med landets läns- och lokaltrafikföretag sammanställer och analyserar resultaten. SLTF har för Jämits räkning gjort en sammanställning utifrån kön. Sammanställningen visar dels samtliga intervjuade personer "riks-genomsnittet", dels de drygt 7.000 personer som åker kollektivt; dagligen eller någon gång per vecka eller månad. Av sammanställningen framgår bl.a:

- Kvinnor är mer positiva till kollektivtrafik än män.
- Det är ingen större skillnad mellan kvinnors och mäns syn på hur man förhåller sig till påståenden som att;
 - Det är nära till hållplatser och stationer.
 - Hållplatser och stationer är välskötta.
 - Det är rent och snyggt.
 - Förarnas och personalens uppträdande är trevligt.
 - Det är pålitligt att åka med bolaget.
 - Det känns tryggt att åka med bolaget.

- Däremot visar undersökningen på stora skillnader mellan kvinnor och män vid följande påståenden;
 - Det är lätt att få information och avgångstider.
 - Det är lätt att köpa biljetter och kort.
 - Bolagets linjer går bästa vägen.
 - Man sitter bekvämt på resan.
 - Det går snabbt att åka med bolaget.
 - Information vid förändringar av tidtabeller och linjer är bra.
 - Bolaget är lyhörda för synpunkter.

Kvinnor är genomgående mer positiva än män till ovanstående påståenden. Den största skillnaden rör uppfattningen att man sitter bekvämt på resan. Av riksgenomsnittet anser 69% kvinnor och 56% män att man sitter bekvämt på resan. Av de som reser dagligen eller då och då anser 70% kvinnor och 56% män att man sitter bekvämt.

Män som är negativa är alltid mer negativa än kvinnor oavsett vilket påstående som ställdes.

- Det som både kvinnor och män är mest negativa till är att,
 - Informationen vid förseningar och stopp inte fungerar.
 - Bolaget inte är lyhört för synpunkter.

De sex viktigaste faktorerna för män och kvinnor i rangordning är;

Kvinnor

1. Det är pålitligt att åka med
2. Bolaget är lyhörda för synpunkter
3. Det går snabbt att åka med
4. Det känns tryggt att åka med
5. Avgångstiderna passar dina behov
6. Bolagets linjer går bästa vägen

Kvinnors och mäns prioritet skiljer sig något åt även om skillnaderna är små. Kvinnor anser det viktigast att kollektivtrafiken är pålitlig. Män anser det viktigast att det går snabbt.

Män

1. Det går snabbt att åka med
2. Det är pålitligt att åka med
3. Bolaget är lyhörda för synpunkter
4. Det känns tryggt att åka med
5. Förarnas o personalens uppträdande är trevligt
6. Avgångstiderna passar dina behov

Ungdomar (under 19 år) kvinnor och män

Av sammanställningen framgår bl.a. att;

Skillnader mellan unga kvinnor och män kan avläsas i påståenden som;

- Det är lätt att få information om avgångstider.
- Man sitter bekvämt på resan.
- Information vid förändringar av tidtabeller och linjer är bra.

Unga kvinnor är genomgående mer positiva än unga män. Störst är skillnaden i uppfattningen att man sitter bekvämt på resan. Totalt sett ger såväl unga kvinnor som män kollektivtrafiken bättre betyg än äldre kvinnor och män (över 19 år).

Jämit anser att när kollektivtrafiken utvecklas måste både kvinnor och män ges samma möjligheter att utnyttja den. Både kvinnors och mäns åsikter och behov måste tas tillvara så att kollektivtrafiken kan utnyttjas av alla.

Som exempel på mäns behov kan Jämit konstatera att endast ett fåtal kvinnor kommer över den "manliga" normen för utrymme. Ett stort antal män är däremot inte, av fysiska skäl, nöjda med utrymmet i kollektivtrafikfordonen. För att öka mäns resande med kollektivtrafiken måste därför normen vidgas så att en betydligt större andel män finner kollektivtrafikresandet komfortabelt. Till följd av alltför begränsat utrymme blir bilen alternativet för många män.

Ett huvudmannaperspektiv på jämställdhet

Wera Grahn har på uppdrag av Jämit, Trafikrådet i Östergötland och Rikstrafiken genomfört en studie av politikernas och tjänstemäns syn på kopplingen jämställdhet – kollektivtrafik¹⁰.

Undersökningen har koncentrerats till Trafikrådet och Trafikbeställargruppen i Östergötland. Totalt har 15 personer intervjuats, politiker och tjänstemän, män och kvinnor. De genomförda intervjuerna visar enligt Grahn främst på följande;

Politiker anser i högre grad än tjänstemän att frågor om jämställdhet självklart har betydelse för kollektivtrafiken.

Vid frågan hur jämställdhet tar sig uttryck mer konkret blir svaren däremot ofta svävande och hypotetiska, "...då verkar ofta ett tystnadsens mörker falla. Den sammanlagda tid av tom tystnad som täcker bandspelarens kassetband är inte oansenligt när detta förs på tal" skriver Grahn.

Skillnaden mellan jämställt och jämlikt är oklar. Jämställt eller inte redovisas ofta som en fråga som rör funktionsnedsatta eller icke funktionsnedsatta.

Hur kan det då komma sig att man har så olika uppfattning om vilken betydelse jämställdhet har för kollektivtrafiken? Grahn pekar på två skilda sätt att se på själva frågan om jämställdhet som är betydelsefulla att utgå ifrån vid diskussioner om jämställdhet.

Det ena sättet att se på jämställdhet är att betrakta frågan som ett strukturellt problem. Frågan blir då politisk och därmed möjlig att påverka i positiv eller negativ riktning med hjälp av politiska beslut. De politiker och tjänstemän som har denna inställning verkar vara klara över att jämställdhet och kollektivtrafik hör ihop och ger frågan större tyngd.

En viss öppenhet finns ändå inför att jämställdhetsaspekten kan vara väsentlig som kan skönjas här och där menar Grahn. En tjänsteman som till en början slog fast att könsaspekten inte hade så stor betydelse när det gäller kollektivtrafiken, kommer under intervjuens gång själv på att den kanske har det:



"... Sen kontrollerar vi ju inte så där väldigt bra så att säga: Vad är det nu för människor som reser? Vi har ju inte allt för bra kläm på så att säga om det finns manliga och kvinnliga strukturer i resmönstren. Det gör vi ju inte. /.../ Det kan ju vara så att dom här grupperna har ett helt andra resstrukturer. Som vi inte har tänkt på, men som vi naturligtvis borde göra. /.../ Det är en väldigt intressant fråga, för jag kan ju tänka mej att om vi börja skära upp såna här saker i tårtbitar och sånt där, så ser vi helt olika mönster. Och vad drar man för slutsats av det då? Ja, det vet man ju inte förrän man ser dom naturligtvis. Men vi har för lite kunskap. Det är bara så! Vi kan för lite om det här."

Det andra sättet att se på jämställdhet är att betrakta frågan som en fråga om familjens och individens val. Med detta synsätt verkar tanken att strukturella förändringar ofta påverkar mäns och kvinnors liv på skilda sätt att falla bort skriver Grahn. Politiker liksom tjänstemän som har detta synsätt har ofta svårt att se att jämställdhet och kollektivtrafik egentligen hör ihop. Jämställdhet handlar då främst om hur de enskilda familjerna fördelar det obetalda arbetet sinsemellan. Detta individinriktade synsätt åtföljs inte sällan av en berättelse om att skillnaderna mellan män och kvinnor inte längre är så stora och frågor om kön verkar därför inte bli så viktiga.



”Men jag tror att det får mindre och mindre betydelse, i och med att männen i dag också tar ett helt annat ansvar för barn och hämtar och lämnar på dagis och sånt här. Men bland dom äldre så har du fortfarande att det är oftast kvinnan som går och handlar och det. Och hon ser ju, hon har ju andra behov för att kunna transportera sig och ta sin varuvagn eller shoppingväska med sej, mot vad mannen har. Men jag tror att det har suddats ut mer och mer dom gränserna i och med att vi ... våra unga män ställer upp i familjen på ett helt jämställt sätt.”

Att de enskilda individerna i familjerna rekommenderas att ”... ta för sig ...” gör att frågan förpassas bort från politikens arena. Tanken att samhällsstrukturerna i stort påverkar individens förmåga att ta för sig verkar inte längre finnas med skriver Grahn.



”... man måste så att säga ta för sej i familjelivet på ett bättre sätt. Jag menar ett samhälle kan inte kommentera fram allting sånt där.”

JÄMITTS FÖRSLAG

Uppdrag till Rikstrafiken

Regeringen bör ge Rikstrafiken i uppdrag att ta initiativ till en löpande dialog med trafikhuvudmän, andra trafikutövare och entreprenörer för att systematiskt uppmärksamma jämställdhetsperspektivet i all planering av trafik.

Den nyinrättade kollektivtrafikdelegationen

Regeringen uttalade i propositionen *Transportpolitik för en hållbar utveckling* (prop. 1997/98:56) att den lokala och regionala kollektivtrafiken kan ses som en del av den grundläggande samhällsservicen och att sådan trafik har stor betydelse för uppfyllandet av de transportpolitiska målen. Den bidrar till ökad välfärd, regional utveckling och jämlikhet genom att ge människor möjlighet att nå arbetsplatser, skolor och olika typer av service.

Det senaste decenniet har dock resandet i den lokala och regionala kollektivtrafiken stagnerat, framför allt med buss, samtidigt som resandet med bil kontinuerligt har ökat. Jämitlek konstaterar att ingen har ställt sig frågan vilken betydelse det kan ha att det i princip har varit enbart män som har utformat och beslutat om transportsystemet i sin helhet.

En hög andel kollektivresande är som Jämitlek ser det en viktig del av ett hållbart transportsystem. Kollektivtrafiken som en del av den grundläggande samhällsservicen bidrar till transportsystemets tillgänglighet. Den har därmed en positiv påverkan på tillväxt och sysselsättning.

I maj 2001 beslöt regeringen om en kollektivtrafikdelegation (direktiv 2001:1) med uppgift att, utifrån ett konsument- och helhetsperspektiv identifiera, analysera och beskriva kollektivtrafikens problem och möjligheter, formulera mål och visioner samt föreslå förändringar av organisation, regelverk o.dyl. av betydelse för kollektivtrafikens utveckling och ett ökat kollektivt resande. Dessutom ska delegationens arbete enligt direktiven ske utifrån ett jämställdhetsperspektiv med utgångspunkt i Jämits slutbetänkande.

Delegationen har också till uppgift att vara ett forum för ett fördjupat samarbete mellan staten och övriga aktörer på den lokala och regionala kollektivtrafikens område. Kommittén ska föreslå åtgärder som kan stimulera kollektivtrafikens utveckling och öka kollektivtrafikens andel av resande. Den ska också se över lagstiftningen på området. Det som Jämits ser som absolut nödvändigt i delegationens arbete är att detta sker utifrån ett jämställdhetsperspektiv med utgångspunkt i Jämits slutbetänkande.

Med tanke på statistiken som visar att transportsektorn fortfarande domineras fullständigt av män, blir delegationens uppgift att arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv av stor betydelse för det sammanlagda resultatet i framtiden. Det är viktigt att delegationen också i sina kontakter med lobby- och branschorganisationer på transportområdet, hanterar relationerna just med tanke på att det är nästan enbart män som företräder dessa organisationer. Det gäller för delegationen att i lika stor utsträckning tillfråga kvinnor på olika nivåer och i olika sammanhang vad de tycker. Det räcker inte med 50% kvinnor i delegationen för att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas. Kollektivtrafikdelegationen måste låta hela sitt arbete genomsyras av ett jämställdhetstänkande.

Jämställdhet i transportpolitiken

Idén om mainstreaming är att alla politikområden ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, således även transportpolitiken. Våren 1998 fastslog riksdagen de transportpolitiska mål som gäller idag. Målen är, liksom tidigare, utformade som ett övergripande portalmål med fem delmål¹¹.

Det övergripande målet för transportpolitiken ska vara att säkerställa en samhällsekonomisk effektiv och långsiktig hållbar transportförsörjning för medborgarna och näringslivet i hela landet. De fem delmålen är följande:

- Ett tillgängligt transportsystem, transportsystemet ska utformas så att medborgarnas och näringslivets grundläggande transportbehov kan tillgodoses.
- En hög transportkvalitet, transportsystemets utformning och funktion ska medge en hög transportkvalitet för näringslivet.
- En säker trafik, det långsiktiga målet för trafiksäkerheten är att ingen ska dödas eller skadas allvarligt till följd av trafikolyckor. Transportsystemets utformning och funktion ska anpassas till de krav som följer av detta.
- En god miljö, transportsystemets utformning och funktion ska anpassas till krav på en god och hälsosam livsmiljö för alla, där natur- och kulturmiljö skyddas mot skador. En god hushållning med mark, vatten och andra naturresurser ska främjas.

- En positiv regional utveckling, transportsystemet ska främja en positiv regional utveckling genom att dels utjämna skillnader i möjligheterna för olika delar av landet att utvecklas, dels motverka nackdelar av långa transportavstånd.

Regeringen angav i prop. 1997/98:56 att de transportpolitiska målen är långsiktiga mål som bör ligga fast över en längre tidsperiod och ge uttryck för behovet av kontinuitet och långsiktighet i transportpolitiken. Angående frågan om effektivitet skulle utgöra ett särskilt delmål ansåg regeringen att detta inte behövdes. Skälet var enligt regeringen att effektivitetsmålet ligger inbyggt i det övergripande transportpolitiska målet och en strävan efter samhällsekonomisk effektivitet borde präglade alla avvägningar och beslut i transportpolitiken. Att effektiviteten i transportsystemet sätts i centrum är således en förutsättning för att de överordnade välfärds målen ska kunna uppnås¹².

Frågan om jämställdhet bör anges som ett särskilt delmål kan å ena sidan jämföras med de argument som framkom beträffande effektivitet som ett särskilt delmål. Dels kan argumentet vara att jämställdhet i sig redan är ett övergripande mål, dels utifrån att själva begreppet "medborgare" ju handlar om kvinnor och män.

Å andra sidan grundas hela jämställdhetspolitiken på det faktum att medborgare oftast blir män i ett samhälle där mannen är norm. Att se det som en fråga om förtydligande, som att ändra ordet medborgare till kvinnor och män räcker inte heller. Mainstreaming som idé bygger på att jämställdhetspolitiken ska genomsyra alla andra politikområden. Att genomsyra är inte det samma som att lägga till något annat, det innebär att det ursprungliga målet genom jämställdhetspolitiken blir något nytt, något mer.

Jämte anser att målet för jämställdhetspolitiken måste integreras i transportpolitiken och föreslår ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem

Regeringen bör snarast föreslå att riksdagen fastställer ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem med följande formulering.

Målet är ett jämställt transportsystem, där transportsystemet utformas så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Där både kvinnor och män ges samma möjligheter att påverka dess tillkomst, utformning och förvaltning och där både kvinnors och mäns värderingar tillmäts samma vikt.

Myndigheternas ansvar för jämställdhet

För att jämställdhetsarbetet ska utvecklas i myndigheternas externa och interna verksamhet måste riksdag och regering ta ansvar för att driva på utvecklingen vilket kan ske på olika sätt. Regeringens styrning av statliga myndigheter utövas med hjälp av flera medel, via instruktion för myndigheten, genom årliga regleringsbrev eller genom särskilda uppdrag.

Regeringen bör i sina regleringsbrev konkretisera kraven, kräva återrapportering och göra utvärderingar. Dialogen mellan departement och myndigheter måste föras till dess att en dialog i denna fråga är uppenbart onödig.

Myndigheternas jämställdhetsarbete måste drivas både inom den interna och den externa verksamheten och så att säga "stå på två ben".

Mainstreaming i den interna verksamheten

Jämit har studerat regleringsbreven för år 2001 för Vägverket, Banverket, Luftfartsverket, Sjöfartsverket, Rikstrafiken och Statens institut för kommunikationsanalys. Jämit konstaterar att regeringen för fyra av dessa sex myndigheter ställer krav på återrapportering beträffande myndigheternas kompetensförsörjning.

Detta krav ställs på Vägverket, Banverket, Sjöfartsverket och Luftfartsverket och innebär att myndigheterna ska redovisa hur den etniska och kulturella mångfalden beaktats vid rekrytering av ny personal. Något krav på redovisning av jämställdhet finns inte. I Vägverkets regleringsbrev nämns

dock ordet kön. Här anges att "Mångfalden skall belysas genom en redovisning av personalsammansättningen med avseende på kön, ålder, formell utbildning samt vidtagna åtgärder för att främja etnisk och kulturell mångfald bland de anställda."

Jämit anser att så som regleringsbrevet nu är utformade finns det en uppenbar risk att såväl frågan om etnisk och kulturell mångfald som frågan om jämställdhet tappar kraft. De politiska målsättningarna tar i realiteten udden av varandra.

Jämställdhet är en fråga om rättvisa mellan könen. Den omfattar alla människor och grupper. Ett jämställdhetsperspektiv kan därmed alltid specificeras utifrån vad det betyder och vilka konsekvenser olika beslut får för olika grupper av människor.

Jämit anser vidare att det är mycket angeläget att regeringen kontinuerligt, och i dialog med myndigheterna, ställer krav på en ökad jämställdhet. Myndigheternas jämställdhetsplaner bör vara en del av underlaget för denna dialog.

Mainstreaming i den externa verksamheten

Regeringen gav i oktober 1999 i uppdrag åt Banverket, Vägverket, Luftfartsverket, Sjöfartsverket, Kommunikationsforskningsberedningen, Rikstrafiken, Statens institut för kommunikationsanalys och Statens väg- och transportforskningsinstitut att särskilt redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att utveckla jämställdheten inom respektive myndighets verksamhetsområde samt lämna en bedömning av hur genomförda åtgärder påverkar jämställdheten. I maj 2000 lämnade myndigheterna sina svar till regeringen. Regeringen har därefter överlämnat dessa till Jämit för närmare analys och beaktande i det fortsatta utredningsarbetet.

Jämit har kunnat konstatera att myndigheternas redovisning i första hand handlade om jämställdhet i den interna verksamheten. Några förslag handlade även om att utveckla jämställdhet i den externa verksamheten.

Vägverket föreslår i sin redovisning bl.a. insatser för att utveckla sociala konsekvensbeskrivningar som visar hur investeringar i ny transportinfrastruktur kan beskrivas utifrån de konsekvenser de får för olika individer.

Två fallstudier nämns, trafiksäkerhetsprojektet Säker-eken i Blekinge samt Transportsystem i Siljansnäs.

Banverket anger behov av att se över verkets handböcker för att föra in jämställdhetsaspekter såväl i den långsiktiga som kortsiktiga planeringsprocessen. Det handlar också om ökade behov av utbildning för medarbetare och operatörer.

Rikstrafiken lyfter bl.a. fram frågor och förslag som rör upphandling sett ur ett jämställdhetsperspektiv.

I en redovisningsuppgift gjord av elever vid en kurs vid Umeå universitet som heter "Kön, Naturvetenskap och Teknik" har man granskat Banskolan i Ängelholm utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utbildningen i Banskolan handlar mycket om teknik; järnvägsteknik, banteknik, signalteknik etc. Banskolan har att följa den av Banverket gemensamt utformade jämställdhetsplanen. Den talar om den kompetenshöjning som sker av att både mäns och kvinnors erfarenheter och synsätt tas tillvara. Målen för jämställdhetsarbetet ska vara att arbetsförhållanden och organisation är utformade på så sätt att kvinnor och män har samma möjlighet till anställning, utveckling och befordran. Få kvinnor går dock utbildningen 46 män och 10 kvinnor, d.v.s. 82% respektive 18%.

Jämit anser att det finns idéer och tankar om hur jämställdhetsarbetet kan utvecklas inom myndigheterna. Det är angeläget att regeringen utvecklar dialogen med myndigheterna i dessa frågor.

JÄMITS FÖRSLAG

Handlingsplan för myndigheternas externa och interna jämställdhetsarbete

Regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att presentera en handlingsplan för hur arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i den ordinarie verksamheten ska bedrivas.

Som exempel vill Jämit hänvisa till det jämställdhetsarbete som utvecklats mellan socialdepartementet och berörda myndigheter. Socialdepartementets Genderprogram för social välfärd finns redovisat i en lägesrapport Ds 1999:64.

Styrning

Regeringens styrning av statliga myndigheter utövas bl.a. via instruktion för myndigheten, genom årliga regleringsbrev eller genom särskilda uppdrag.

För att åstadkomma en effektivare styrning och uppföljning av statlig verksamhet tillsatte regeringen i november 1997 en särskild styrgrupp inom Finansdepartementet. Styrgruppens arbete finns redovisat i rapporten "Ekonomisk styrning för effektivitet och transparens"¹³. Rapportens förslag har legat till grund för regeringens utformning av regleringsbrev för utgiftsområde 22 (kommunikationer) för budgetåret 2001.

Styrning kan också ske genom regler, vid upphandling och genom val av de prognosmodeller som ligger till grund för olika beslut. Jämit kommer i de följande avsnitten att behandla frågan om mainstreaming i de olika styrinstrumenten.

Riksrevisionsverkets granskning

Riksrevisionsverket (RRV) fick i september 1999 i uppdrag av regeringen att granska hur jämställdhetsaspekterna kommit till uttryck i regeringens regleringsbrev till myndigheterna under budgetåret 1999. I uppdraget ingick även att analysera utvecklingen mellan åren 1997 och 1999.

RRV som lämnade sin rapport *Jämställdhet – hur styr regeringen*¹⁴ till regeringen i juni 2000. RRV framför bl.a.;

- att kopplingen mellan de övergripande jämställdhetspolitiska målen och departementens målformuleringar är otydlig,
- att regeringen bör formulera en tydligare strategi för jämställdhetspolitiken när det gäller myndigheternas externa arbete,
- att regeringen klargör att mainstreaming är det arbetsätt som myndigheterna ska använda för att nå de jämställdhetspolitiska målen,
- att regeringen utnyttjar möjligheten att styra myndigheterna mot ett sådant arbetsätt via ett tillägg i verksförordningen (1995:1322),
- att en av de viktigaste påverkansfaktorerna för det externa jämställdhetsarbetet är regleringsbrevet.

Andra viktiga faktorer som de intervjuade myndigheterna själva lyft fram är betydelsen av att ledningen engagerar sig, att resurser avsätts, att erfarenheter utbyts och att personalen är medveten om hur jämställdhetsarbetet påverkar verksamhetens resultat.

Mål- och resultatstyrning

Jämställdhetspolitiken har som mål att all verksamhet ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Som också riksrevisionverket pekat på i sin rapport är regleringsbrevet ett viktigt verktyg för regeringen att påskynda jämställdhetsarbetet.

I regleringsbrev för Vägverket, Banverket, Sjöfartsverket och Luftfartsverket redovisas för samtliga myndigheter mål för Sektorsuppgifter, d.v.s. etappmål kopplade till tillgängligt transportsystem, hög transportkvalitet, trafiksäkerhet, god miljö och positiv regional utveckling.

Jämät föreslår dels ett nytt etappmål för ett jämställt transportsystem under rubriken Sektorsuppgifter, dels att regeringen ställer krav på att etappmål utvecklas med betoning på "Trygghet och säkerhet" i transportsystemen. Trygghet och säkerhet är en sådan fråga som kvinnor i olika forskningssammanhang visat sig värdera högre än män.

Birgitta Andersson visar i sitt forskningsprojekt *Räds-lans rum*¹⁵ att begreppet säkerhet i transportsammanhang inte är tydligt definierat, men främst sätts i samband med kollisioner mellan fordon och fordon eller fordon och personer. Forskningsprojektet bekräftar internationella studier som visar att kvinnor förhåller sig till en, som de uppfattar, risk att utsättas för våld samt att detta inskränker kvinnors rörelsefrihet och påverkar deras val av transportmedel. När kvinnor använder sig av strategier, som t.ex. att undvika cykelvägar och gångtunnlar, är det rimligt att anta att de löper mindre risk att bli överfallna men större risk att bli påkörda. För dem som arbetar med och ansvarar för den fysiska planeringen är det viktigt att vara medveten om detta. Vikten av att införliva trygghetsaspekten i säkerhetsbegreppet framhålls.

I rapporten *Tryggare stad – kan man förändra räds-lans platser?*¹⁶ visar Eva Holm på behovet av att frågan om trygghet kommer in på ett tidigt stadium i planering och projektering. Eftersom kvinnors inflytande över stadens utformning traditionellt har varit svag, så är ett av syftena med boken att uppmärksamma på att stadsmiljöer inte upplevs lika av alla. Kvinnors erfarenheter av stadsrummet kan skilja sig från mäns erfarenheter skriver Holm.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Etappmål för ett jämställt transportsystem

Regeringen bör i regleringsbrev till myndigheterna införa ett nytt etappmål för ett jämställt transportsystem. Etappmålet för ett jämställt transportsystem bör vara;

- Att all relevant information redovisas utifrån kön.
- Att eventuella skillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras.
- Att berörda myndigheter i sina beslut beaktar dessa skillnader.

Etappmål för trygghet och säkerhet

Regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utveckla etappmål med betoning på trygghet och säkerhet.

Exempel på mainstreaming

Nedan anges exempel på jämställdhetsperspektiv inom Vägverkets sektoransvar för tillgängligt transportsystem och trafiksäkerhet. Exempelen har tillkommit för att visa hur ett jämställdhetsperspektiv kan se ut i den praktiska tillämpningen i befintliga mål. Motsvarande resonemang kan tillämpas på andra myndigheters sektorsansvar.

Målet för ett tillgängligt transportsystem

Målet inrymmer bl.a. följande preciseringar enligt Vägverkets regleringsbrev för 2001.

- Målet är att andelen funktionshindrade som kan utnyttja vägtransportsystemet ska öka.
- Målet är att andel och antal resande till fots, med cykel och med buss sammantaget ska öka.

Som återrapporteringskrav anges bl.a. följande.

- Andelen funktionshindrade och barn som kan nyttja vägtransportsystemet ska redovisas uppdelat på funktionshindrade och barn samt på vilka som färdas med buss.

Jämits förslag innebär att regeringen ställer krav på Vägverket att i sin återrapportering ange;

- Att all relevant information redovisas utifrån kön.
- Att eventuella skillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras.
- Att verket i sitt beslut/förslag till åtgärder beaktar dessa skillnader.

Som exempel på varför en analys kan vara viktig så vill Jämmit peka på den analys som handikappombudsmannen delgett regeringen (1999). Av regeringens skrivelse **Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet** framgår att handikappombudsmannen, som studerat tillämpningen av färdtjänstlagen ur ett könsperspektiv, kunnat konstatera att kvinnor förefaller att missgynnas i förhållande till män när det gäller rätten till färdtjänst. Analysen bygger på länsrätternas domar i färdtjänstmål¹⁷.

Målet om trafiksäkerhet

Målet inrymmer bl.a. följande preciseringar enligt Vägverkets regleringsbrev för 2001.

- Målet för 2001 är att Vägverket genom sin verksamhet ska bidra till att antalet dödade och svårt skadade till följd av vägtrafikolyckor minskar och att antalet dödade i vägtrafikolyckor understiger 270 dödade år 2007 inom hela vägtrafiksektorn.

- Målet att antalet dödade till följd av vägtrafikolyckor per fordonskilometer på det statliga vägnätet ska minska år 2001, jämfört med år 2000.

Återrapporteringskraven innehåller bl.a. följande krav.

- Antalet dödade och polisrapporterade svårt skadade totalt ska redovisas liksom antalet dödade och polisrapporterade svårt skadade, fördelade på väghållare och trafikantkategori.

Jämits förslag innebär att regeringen ställer krav på Vägverket att i sin återrapportering ange;

- Att all relevant information redovisas utifrån kön.
- Att eventuella skillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras.
- Att verket i sitt beslut/förslag till åtgärder beaktar dessa skillnader.

Som exempel på varför en analys kan vara viktig vill Jämmit lyfta fram Vägverkets egen studie av kvinnors och mäns värderingar i frågor som rör trafiksäkerhet. Studien finns redovisad i publikationen **Trafiksäkerhet**¹⁸.

Av rapporten framgår bl.a.

- Drygt hälften av de tillfrågade (cirka 5.000 personer), fler kvinnor än män, anser det oacceptabelt att människor dödas i trafiken.
- Drygt en fjärdedel av de tillfrågade, fler kvinnor än män, anser det realistiskt med noll dödade i trafiken.
- Knappt hälften av de tillfrågade, betydligt fler kvinnor än män, anser det rimligt att sänka hastigheten för att öka trafiksäkerheten.
- Mer än hälften av de tillfrågade tycker att gränsen för rattfylleri borde gå vid noll promille. Kvinnor är generellt mer positiva till en nollgräns än män.
- Drygt hälften av de tillfrågade tycker att det är viktigare att följa trafikrytmen än att hålla hastighetsgränserna, män i högre grad än kvinnor.
- Som fotgängare använder kvinnor reflexer oftare än män.
- På frågan om nya bilar inte borde gå att köra fortare än 130 km/tim framgår att män värderar möjligheten att kunna köra fort mycket högre än kvinnor.



”Om kvinnors värderingar vore typiska i beslutsfattandet skulle vägarna se annorlunda ut ...” säger Roger

Johansson, ställföreträdande chef för Vägverkets trafiksäkerhetsenhet i DN den 4 maj 2000.

Regler

Jämit har ställt sig frågan vilken styrverkan som regler om planering och prövning kan ha när det gäller jämställdhet och kommunikationer. Peggy Lerman har på uppdrag av Jämit analyserat väglagen, lagen om byggande av järnväg, luftfartslagen, lagen om inrättande, utvidgning och avlysning av allmän farled och allmän hamn, plan- och bygglagen och miljöbalken¹⁹.

Jämställdhetsperspektivet i befintliga lagar

Hur tar sig jämställdhetsperspektivet ut i de befintliga lagarna? Finns perspektivet där redan idag? Eller behöver lagarna förändras för att bli bättre än idag/överhuvud taget synliggöra jämställdhetsperspektivet vid tillämpningen av lagarna.

Kommunikationslagarna är genomförandeariktade och fokuserar markåtkomst (rättsligt förfogande) och hinder mot genomförandet. Jämställdhet har inte en given plats där. Plan- och bygglagen har ansvar för att planera med ett allsidigt framtidsperspektiv. Där kan jämställdhet vara en naturlig del. Miljöbalken ska motverka störningar men jämställdhet definieras varken som en hälso- eller miljöfråga.

Principer för att öka jämställdhet genom dessa regler kan handla om

- portalparagrafer som synliggör jämställdhet; nya i kommunikationslagarna och kompletterade i PBL och miljöbalken,
- beslutsunderlag som redovisar konsekvenserna för både kvinnor och män, samt
- beslut som redovisar hur konsekvenserna påverkat avgörandet.

Regler ger styrmedel, men aktörernas attityder och tillgång till fakta och metodstöd är av större praktisk betydelse. Dock utan krav i reglerna kommer dessa förmodligen inte att utvecklas. Beslut kan vara övergripande och av policykaraktär, detaljerade och genomförandeinriktade.

Policy

Övergripande beslut är exempelvis riksdagens beslut om budget, om ny lagstiftning och om inriktningen av infrastrukturplaneringen enligt förordningen om nationell väghållningsplan (1997:262) m.m. Det är också regeringens instruktioner om sektorsinriktningen genom exempelvis målformulering, uppdrag eller regleringsbrev. Men det kan också vara det första steget i planeringen av nya anläggningar, den s.k. förstudien som genomförs av vägtransportsektorn i enlighet med väglagen. De visioner och strategier som formuleras kan sällan bli konkreta, men viktiga förutsättningar för jämställdhet bör ändå kunna formuleras redan nu:

- frågan om jämställdhet görs synlig, som en förutsättning bland andra,
- beslutsunderlag tar upp fakta om både kvinnor och män och ser saken i såväl kvinnors som mäns perspektiv,
- konsekvensbeskrivningar av alternativa visioner och strategier tar upp följderna såväl för kvinnor som för män,
- utvärdering av alternativa visioner (mål) eller alternativa strategier för att nå dit, görs med stöd av både kvinnors och mäns värderingsgrunder och där både kvinnor och män deltar,
- inriktningen (ambitionen, prioriteringen) av jämställdhetsarbetet i de kommande besluten anges i klartext.

Det handlar på denna nivån om att frågan om jämställdhet ska bli synlig.

Planer

Planer kan vara översiktliga och visionära (med eller utan fysisk/geografisk koppling) eller bindande och styrande i detalj.

Översiktliga fysiska planer är exempelvis vägutredning, järnvägsutredning och kommunal översiktsplanering. De redovisar vad områden bäst används till och bedömer var lämplig lokalisering av kommunikationer finns, utifrån grova korridorer.

Frågor som bör gå att identifiera kan vara planens betydelse för ändrade förhållanden mellan stad/land, nya transportmönster, ändrad servicegrad, arbetsmarknad och bostadsformer samt hur det på olika sätt inverkar på kvinnors och mäns vardag. Det ger utgångspunkt för att få:

- för planen viktiga aspekter på jämställdhet synliga, som en förutsättning bland andra,
- beslutsunderlag som blir tillräckligt brett och djupt, när det tar upp kvinnors och mäns perspektiv på sakfrågorna som planen hanterar,
- konsekvensbeskrivningar av alternativa sätt att nå planens mål (syfte) som tar upp följderna såväl för kvinnor som för män,
- utvärdering av alternativa lösningar med stöd av både kvinnors och mäns värderingsgrunder,
- inriktningen (ambitionen, prioriteringen) av jämställdhetsarbetet i de kommande besluten tydlig.

Detaljerad plan som exempelvis arbetsplan för väg, järnvägplan och detaljplan enligt plan- och bygglagen, medger viss markanvändning, ger byggrätt och anvisar principer (inte detaljer) för utformning. Beslutens styrverkan gör att de måste hantera även genomförande inriktade frågor om "hur" och "när". Detta är förmodligen den sista möjligheten att effektivt styra förutsättningarna för jämställda kommunikationer; därefter är det inte mycket att göra åt sträckningar och stationslägen eller hållplatser. Man slipper också ta upp grundläggande detaljer varje gång, genom att tydligt lägga fast principer. Det kan t.ex. gälla att få öppna, ljusa (trygga) passager och lägen för hållplatser. Det

ger en god grund för att fullfölja kloka tankar ända ner i upphandlingen och genomförandet av byggande och trafikering.

Även i denna plannivå är det viktigt att få:

- för planen viktiga aspekter på jämställdhet synliga, som en förutsättning bland andra som ska beaktas vid avvägningarna i beslutet,
- beslutsunderlag som blir tillräckligt brett och djupt, när det tar upp kvinnors och mäns perspektiv på sakfrågorna som planen får hantera,
- konsekvensbeskrivningar av alternativa utformningar med tanke på följderna för både kvinnor och män, så att planens syfte kan nås på samlat bästa sätt,
- en utvärdering av alternativa lösningar med stöd av både kvinnors och mäns värderingsgrunder,
- klargjort vilka genomförandefrågor som måste följas upp i de fortsatta besluten, så att inte tidigare ambitioner faller på målsnöret.

Prövning - tillstånd, lov, dispenser

Prövningsbesluten om den konkreta verksamheten (miljöfarlig verksamhet, byggande i vatten, byggande av anläggningar m.m.) är väldigt specialiserade och ingen av dem är (idag) direkt riktad på att säkra jämställdhet. På så sätt kan man tycka att denna beslutsnivå just nu är irrelevant för jämställdhet. Men eftersom besluten så att säga av misstag kan förstöra tidigare, goda ambitioner, så måste ändå jämställdhet finnas kvar som en "att" fråga. De av planerna preciserade genomförandefrågorna måste klaras, med andra ord. Det är dock oklart vilka aktörer som kan tänkas ta på sig detta av egen kraft eller efter påtryckning.

Genomförandet

Långvariga och goda ambitioner kan "haverera" i det sista skedet om inte villkor klargörs vid upphandling, om hur anläggningar ska utformas, och om sanktioner motsvarande dem som finns för förseningar inte kopplas dit, så lär det bli besvikelser i många fall när resultatet står där.

Mainstreaming i kommunikationslagarna

Ingen av lagarna om kommunikationer har egentliga portalparagrafer, som beskriver det yttersta syftet med regleringen²⁰. De olika reglerna visar emellertid vad det går ut på:

- Järnväg och väg behöver redskap för att pröva var lämplig lokalisering finns och för att skaffa just den marken. Besluten binder hänsynsnivån, bl.a. utformningen. Regleringen skapar också former för samråd med andra aktörer och fördelar makten dem emellan. Beslutsinstrumenten fokuserar på teknik, ekonomi, natur och kultur.
 - Flygplatsers lokalisering prövas (främst) genom miljöbalken och Luftfartslagen ägnar sig mest åt trafiken, med fokus på säkerhetsfrågor för luftfartyg, besättning m.m., miljökrav på luftfartyg samt trafikerarens kompetens och ekonomiska förutsättningar.
 - Hamnars lokalisering prövas genom miljöbalken, men hamnens utnämning till "allmän", vilket medför mer trafik, görs med Farledslagen. Läget i regionen liksom olika näringars behov av allmän hamn spelar då in. Var "vägen" för fartygen ska lokaliseras, det bestäms också med farledslagen. Säkerhetsfrågor står i fokus, men även farledens störningar för omgivningen.
- Ingen av lagarna använder begrepp som tydligt pekar ut jämställdhet som en del av de allmänna intressen lagen ska främja. Det finns emellertid inget i reglernas syfte eller logik som hindrar att jämställdhet förs in som ett perspektiv vid bedömningar.
- Jämte anser att regeringen bör se till att jämställdhetsperspektivet förs in i kommunikationslagarna.

Mainstreaming i plan- och bygglagen

Översiktsplaner och detaljplaner är kommunens instrument för att aktivt styra var och hur bebyggelse ska ske. Det kommunala planmonopolet visar tyngden i den rättigheten. Jämställdhetsperspektiv är i högsta grad relevant för bebyggelseutvecklingen och planen kan därigenom även synliggöra jämställdhet som ett viktigt perspektiv i beslutsfattandet. Det ger frågan om jämställdhet en "fribiljett" in till många beslutsfattare.

Översiktsplaner ska dessutom vara landets gemensamma "karta", som visar var det finns ett allmänt (nationellt eller lokalt) intresse av att använda ett geografiskt område för ett visst syfte. Detta hör inte ihop med det kommunala planmonopolet, utan är främst ett statligt intresse där kommunen har anförtrots genomförandet²¹. Planen ska i princip finnas hos alla beslutsmyndigheter som ska tillämpa miljöbalken. Jämställdhet är emellertid inte ett sådant självständigt allmänt intresse, kopplat till en viss markanvändning. Däremot kan jämställdhet vara en sådan social aspekt som avgör om exempelvis markanvändning för kommunikationer ska prioriteras framför annan användning.

Plan- och bygglagens portalparagraf ger tolkningsmönster och öppnar för jämställdhet.

PBL 1 kap 1 § Denna lag innehåller bestämmelser om planläggning av mark och vatten och om byggande. Bestämmelserna syftar till att med beaktande av den enskilda människans frihet främja en samhällsutveckling med jämlika och goda sociala levnadsförhållanden och en god och långsiktigt hållbar livsmiljö för människorna i dagens samhälle och för kommande generationer.

Källa: Plan- och bygglagen (1987:10)

Förarbetena²² illustrerar ytterligare vad som ska prägla tillämpningen, med begrepp som demokratiska principer, solidaritet, integration. Ändringen 1994²³ förstärkte genom ordet "livsmiljö" planeringens framtidsytande funktion, d.v.s. att medverka till goda helhetslösningar snarare än att lösa konflikter mellan konkurrerande intressen.

Jämlikhet finns uttryckligen med men jämställdhet är ett nyare begrepp och förslag till ändringar som kan förtydliga detta har varit på gång, se Boverkets rapport *Hela Samhället* från 1996.

Kommunen har alla möjligheter att utgå från ett jämställdhetsperspektiv vid bedömning av lämplig markanvändning och därmed sammanhängande utveckling av samhället. Det finns inget hinder i reglerna och ordet jämlikhet öppnar dörren.

Jämlikt anser att jämställdhetsperspektivet bör föras in i plan- och bygglagen.

Mainstreaming i miljöbalken

Miljöbalken styr i princip miljöstörande aktiviteter genom att säga nej eller ja på vissa villkor. Villkoren kan t.ex. styra lokalisering, resursanvändning och begränsa störningar. Straffansvar inskräper vikten av att söka rätt tillstånd och följa villkoren.

Om något av dessa styrmedel ska vara av betydelse för jämställdhet beror emellertid helt på definitionen av hälsa & miljö.

Portalen ger tolkningsbasen. Den inledande portalparagrafen innehåller många perspektiv på miljö, och förarbetena anger att begreppsparet "hälsa & miljö" syftar på alla relevanta delar av punkterna, vilka ska läsas in i alla regler i balken där detta samlingsbegrepp används²⁴.

MB 1 kap 1 § Bestämmelserna i denna balk syftar till att främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö. En sådan utveckling bygger på insikten att naturen har ett skyddsvärde och att människans rätt att förändra och bruka naturen är förenad med ett ansvar för att förvalta naturen väl.

Miljöbalken skall tillämpas så att

1. människors hälsa och miljön skyddas mot skador och olägenheter oavsett om dessa orsakas av föroreningar eller annan påverkan,
2. värdefulla natur- och kulturmiljöer skyddas och vårdas,
3. den biologiska mångfalden bevaras,
4. mark, vatten och fysisk miljö i övrigt används så att en från ekologisk, social, kulturell och samhällsekonomisk synpunkt långsiktigt god hushållning tryggas, och
5. återanvändning och återvinning liksom annan hushållning med material, råvaror och energi främjas så att ett kretslopp uppnås.

Källa: Miljöbalken (1998:808)

Hälsa och säkerhet är inte "jämförda ord". Det finns emellertid inget i balkens (syfte eller) logik som hindrar att jämförddhet förs in som ett perspektiv vid bedömningar.

Jämmit anser att miljöbalkens portalparagraf bör förtydligas med begreppet jämförddhet.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Jämförddhetsperspektivet i kommunikationslagarna, plan- och bygglagen och miljöbalken.

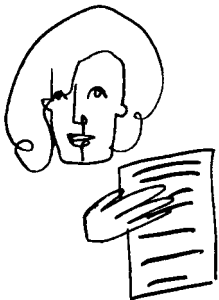
Regeringen bör i proposition se till att jämförddhetsperspektivet förs in i lagstiftningen.

Upphandling

Jämit lyfter i sitt delbetänkande **Jämställdhet och IT** fram behovet av att jämställdhet också beaktas i offentlig upphandling. Jämit hänvisade till det då pågående arbetet inom Upphandlingskommittén, som bl.a. fått i uppdrag att analysera frågan om antidiskrimineringsklausuler i upphandlingsavtal. Kommittén lämnade sitt slutbetänkande i mars 2001²⁵.

En mycket stor del av det dagliga resandet till och från arbete, skola, service och skola utförs av företag som inom ramen för trafikhuvudmännens ansvar varit föremål för upphandling. Det är uppenbart att såväl anbudsunderlag som entreprenadföretagens policy påverkar både kvinnor och män. Det är därför angeläget att upphandlingarna genomförs på ett sätt som säkerställer att både mäns och kvinnors behov blir tillgodosedda.

Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (FRIJA) lämnade sitt delbetänkande i januari 2001. Även FRIJA har behandlat frågan om offentlig upphandling – med betoning på jämställdhet²⁶.



Upphandlingskommittén redovisar i sitt slutbetänkande en analys av Niklas Bruun angående möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling²⁷.

Bruun menar att frågan huruvida offentlig upphandling kan och bör utgöra ett instrument för att främja miljö- och socialpolitiska målsättningar har varit föremål för diskussion både på europeisk och nationell nivå under de senaste åren. Rättsutvecklingen såväl som det rådande rättsläget måste förstås mot bakgrund av denna diskussion. Även det faktum att den ekonomiska tyngdpunkt som länge funnits i gemenskapsrätten successivt har fått ge vika för konkurrerande målsättningar påverkar den rättsliga utvecklingen.

De ändringar i Romfördraget som genomfördes i och med Amsterdamfördragets ikraftträdande har lagt grunden för en tydligare rättslig ram för socialpolitiken och arbetsrätten i EU. De sociala målsättningarna har fått en ökad tyngd i Romfördragets övergripande målsättningsbestämmelser. Exempelvis har ett mål om främjandet av en hög nivå i fråga om sysselsättning och socialt skydd samt jämställdhet mellan kvinnor och män förts in i artikel 2; upprättandet av en gemensam marknad.

Bruun anger vidare att beträffande jämställdhet föreskrivs särskilt i artikel 3.2 att detta mål ska integreras med alla politikområden som anges i artikel 3, vilken alltså inkluderar den inre marknaden och den fria rörligheten. Denna bestämmelse utgör ett starkt incitament till att jämställdhetshänsyn ska kunna föras in i den offentliga upphandlingen på nationell nivå, även om artikeln är adresserad till EU.

Bruun beskriver tre olika faser vid offentlig upphandling då anbudsgivare och deras anbud kan bedömas enligt olika kriterier och analyserar i vad mån sociala hänsyn kan aktualiseras i de olika faserna.

Kvalifikationskriterierna är avgörande för vilka entreprenörer som ska anses kunna vara med och konkurrera om upphandlingsprojekt.

Tilldelningskriterier eller utvärderingskriterierna avgör på vilka grunder man jämför de olika anbudena eller entreprenörerna, vem som ska erhålla upphandlingsprojektet.

Kontraktskriterier eller tillkommande konkurrensvillkor tar sikte på de villkor under vilket avtalet ska utföras.

”Sammanfattningsvis förefaller regleringen av utvärderings- eller tilldelningskriterierna i EG-rättens nuvarande utvecklingsstadium, så som jag tolkar den, lämna ett viss nationellt skön för att driva åtminstone de politikområden som prioriteras i fördraget, nämligen sysselsättning, jämställdhet och miljö.” skriver Bruun²⁸.

FREIJA och Upphandlingskommittén drar något olika slutsatser av möjligheterna att införa antidiskrimineringsklausuler i upphandlingskontrakt.

Upphandlingskommittén intar en försiktigare hållning och anger att EG-domstolens praxis visserligen ger stöd för slutsatsen att det är möjligt att i utvärderingsfasen ta sociala hänsyn som inte har en direkt koppling till det som upphandlas. Kommittén *anser det dock* (Jämits kursivering) vara förenat med vissa svårigheter att ta in icke-ekonomiska hänsyn som ett utvärderingskriterie. Skälet är att uppställda utvärderingskriterier ska ligga till grund för en bedömning av vilket anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga.

Helt klart är emellertid enligt Upphandlingskommittén att sociala villkor, exempelvis villkor rörande antidiskriminering, kan tas in i form av tillkommande kontraktsvillkor. En förutsättning är att villkoren tas in i förfrågningsunderlaget och att de inte är diskriminerande. Begränsningen ligger dock i att sådana villkor inte får ”exporteras”, d.v.s. de får inte avse verksamheter som ligger utanför det land där den upphandlade enheten hör hemma²⁹.

FREIJA å sin sida menar att det är fullt möjligt att ställa krav på att arbetsgivaren följer jämställdhetslagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet – att upprätta en jämställdhetsplan. Mot bakgrund av att kollektivavtalen i Sverige fyller en grundläggande funktion, ter det sig (också) naturligt att ett brott mot kollektivavtal kan leda till bedömningen att en anbudsgivare begått ett allvarligt fel i sin yrkesutövning. Skyldigheten att såväl upprätta en jämställdhetsplan som att efterleva gällande kollektivavtal står enligt FREIJA väl i samklang med kvalifikationskriterierna vid offentlig upphandling. FREIJA avser att utveckla diskussionen om vilka möjligheter det finns att vid offentlig upphandling uppställa krav på sociala hänsyn på anbudsgivare och leverantörer i sitt huvudbetänkande³⁰.

Jämit anser att offentlig upphandling både kan och bör vara ett instrument för att också främja miljö-, jämställdhets- och övriga socialpolitiska målsättningar.

Jämit anser vidare att eftersom samhällsekonomiska bedömningar utgör underlag i värderingar av alternativ vid t.ex. investeringar borde samma metod kunna användas vid upphandling. Bedömningen av anbud vid upphandling görs utifrån utvärderingskriterier som visar det mest ekonomiskt fördelaktiga, vilket även bör innefatta samhällsnytta. Det kräver dock att den samhällsekonomiska modellen utvecklas och inkluderar även jämställdhet.

JÄMITS FÖRSLAG

Offentlig upphandling

Jämställdhet bör föras in som ett viktigt styrmedel vid all offentlig upphandling.

Samhällsekonomiska prognosmodeller

Kommunikationskommittén tog i sitt slutbetänkande (SOU 1997:35) bl.a. upp frågan om de värderingar av olika effekter (tid, miljö, hälsa, säkerhet m.m.) som används i samhällsekonomiska analyser är könsneutrala eller om det i grunden blir mäns värderingar som får genomslag i analyserna. Kommittén föreslog därför att det då planerade forsknings- och utvecklingsarbetet om samhällsekonomiska metoder och modeller även skulle inrymma analyser av skillnader i mäns och kvinnors värderingar och om dessa skillnader påverkar resultaten³¹.

I maj 1999 gav regeringen Statens institut för kommunikationsanalys (SIKA) och berörda trafikverk i uppdrag att genomföra en nationell strategisk analys som underlag för regeringens inriktningsproposition för perioden 2002–2011.

I uppdraget till trafikverken och SIKA om den senaste strategiska analysen sades t.ex. följande:



”Redovisningen av fördelningseffekter skall koncentreras till vilka delar av landet eller vilka grupper som får nytta av åtgärderna i transportinfrastrukturen i form av minskade restider och transporttider. Intressanta beskrivningar av fördelningen kan t.ex. gälla fördelningen mellan bilister, kollektivresenärer, gående och cyklister, mellan långväga och kortväga resande, *mellan män och kvinnor* (Jämits kursivering) samt mellan olika regioner.” Uppdraget redovisades till regeringen i november 1999³².

Det finns med andra ord ett uttalat intresse hos regering och departement för att få en tydlig beskrivning av hur effekterna av trafikåtgärder fördelar sig geografiskt och på olika befolkningskategorier.

Exempel på målkonflikter

Merritt Polk har i en debattskrift *Gender Equality and sustainable development* behandlat transportpolitikens hållbarhetsmål utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Polk menar att målet om en uthållig utveckling kan utgöra ett hot mot målet om ett jämställt samhälle. Fokus riktas mot privatbilismen. Att reducera biltrafiken är en väg mot ett ekologiskt hållbart transportsystem. Ett medel är att successivt höja drivmedelsskatten. Effekten av sådan politik kan enligt Polk bli att vissa delar av befolkningen av ekonomiska skäl utestängs från bilanvändning. Kvinnor använder redan idag bil i mindre omfattning än män. Kvinnor tjänar i genomsnitt mindre än män, och forskning visar att kvinnor tar större miljöhänsyn och är mer kritiskt inställda till bilismen än män. Polk hävdar att kvinnor därför sannolikt också är mer villiga än män att minska bilanvändningen³³.

Enligt Polk blir då resultatet ett uthålligt transportsystem, som uppnås till priset av minskad jämställdhet mellan könen. Dilemmat enligt Polk är att jämställdhet kräver ökad tillgång till transporter, medan ekologisk uthållighet kräver att biltransporterna minskar. Polk anser att man förbiser dessa målkonflikter och efterlyser därför en diskussion om vad som krävs för att framgångsrikt kombinera de två aspekterna.

Jämställer sig då frågan om Polks resonemang kan ha någon bäring regionalt på hur tillgängligt transportsystemet är för kvinnor. Om en familj endast har råd med en bil och mannen är den som använder bilen,

kan det få en regional effekt för kvinnor att det inte finns kollektivtrafik som ett alternativ till bilen?

Kvinnor arbetar mer deltid än män. Kvinnor har lägre inkomst än män. Får detta någon regional effekt för kvinnor? Kan det bli för dyrt för deltidsarbetande kvinnor att använda bil? Hur blir det för de lågutbildade? Kan för höga bilkostnader leda till utestängning av kvinnor från arbetsmarknaden?

Det finns idag inget underlag att dra några slutsatser utifrån. Jämställer dock att det finns behov av analyser om kopplingen jämställdhet och regional balans.

Hantering av effekter för olika grupper i nuvarande prognosmodeller

Under de senaste åren har en omfattande utveckling av modeller för persontrafik genomförts. De nya modellerna går under namnet SAMPERS.

Varje delmodell i systemet utgörs av en matematisk modell som beskriver hur sannolikheten för en viss person att göra ett visst val (t.ex. välja att åka kollektivt till arbetet) påverkas av en rad olika förklaringsvariabler som beskriver alla de alternativa valmöjligheter som individen står inför (t.ex. restider och reskostnader för kollektivtrafik, bil, gång och cykel vid valet av färdmedel för regionala resor). Modellerna innehåller dessutom variabler som fångar in hur sannolikheten att göra ett visst val påverkas av socioekonomiska förhållanden, t.ex. kön och ålder.

Modellerna gör det möjligt att särredovisa resultat för följande befolkningsgrupper; olika åldersgrupper, män och kvinnor, personer eller hushåll med och utan bil.

Under året blir det sannolikt också möjligt att särredovisa resultat för olika inkomstgrupper. Det är värt att notera att det finns starka samband mellan grupperna. Exempelvis tillhör kvinnor i högre utsträckning såväl gruppen låginkomsttagare som gruppen billösa. Systemet är försett med ett flexibelt uttagssystem som gör det möjligt att redovisa resultat, som antal resor, personkilometer, restid, reskostnad, tillgänglighet och bilinnehav, för t.ex. grupper med olika resående, olika färdmedel, olika åldersgrupper, män och kvinnor, inkomstgrupper samt personer med och utan bil. Denna redovisning kan göras på valfri geografisk nivå, allt ifrån resultat för hela landet ända ner till resultat

för enstaka delområden (de regionala modellerna särskiljer ca 6.000 delområden i landet).

Uppbyggnaden av systemet gör det i princip möjligt att behandla skillnader mellan olika grupper på ett bra sätt. Rent tekniskt möjliggör också det nya systemet en långtgående särredovisning av effekter för olika befolkningsgrupper. Möjligheterna att särredovisa resultat för olika grupper har därmed påtagligt förbättrats jämfört med tidigare modeller.

Bristande kunskap om mäns och kvinnors värderingar

Jämit befarar att modellerna ändå inte förmår förklara de skillnader i beteende som olika grupper sannolikt uppvisar. Oron för att modellerna inte tillräckligt väl kan beskriva effekten av förändringar kommer från att modellerna förutsätter att män och kvinnor samt olika ålders- och inkomstgrupper har samma värdering av kostnad och restid. Detta innebär en kraftig förenkling som gör att man kan befara att modellerna inte förmår förklara de skillnader i beteende som olika grupper sannolikt uppvisar. Vi vet dock idag alltför lite om hur värderingarna skiljer sig mellan olika grupper.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Uppdrag till Statens institut för kommunikationsanalys (SIKA)

Regeringen bör ge Statens institut för kommunikationsanalys i uppdrag att i samarbete med trafikverken analysera och redovisa hur väl planeringsmodellerna beskriver fördelningseffekter för kvinnor och män i olika ålders- och inkomstgrupper samt redovisa hur eventuella brister kan åtgärdas.

Uppdrag till Verket för innovationssystem (VINNOVA)

Regeringen bör ge Verket för innovationssystem i uppdrag att som ett prioriterat område initiera forskning som rör kvinnors och mäns värderingar i frågor som rör tid, miljö och hälsa, säkerhet och trygghet i förhållande till transporter.

Samhällsplanering - en demokratisk process

Jämställdhet är en fråga om demokrati och handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen.

Transportsektorns ansvar är att tillgodose både mäns och kvinnors behov av resor. Det innebär att kvinnor och män ska ges samma möjligheter att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning. Det innebär att både kvinnors och mäns värderingar och villkor måste föras in i processen och tillmätas samma vikt.

Det moderna stadsbygget formades efter kriget utifrån ett ideal med områden uppdelade efter funktioner, bostäder för sig och arbetsplatser för sig. Bostadsområdena planerades för ett lyckligt familjeliv med lekplatser, planterade öppna ytor och bilfria miljöer. Men det medförde också storskalighet och långa avstånd mellan olika verksamheter skriver Viveca Berntsson i rapporten *Hela Samhället*³⁴.

De senaste decenniernas tätortsutveckling har också inneburit en utspridning av bebyggelsen och en minskning av befolkningstätheten, vilket i stort sett har skett på bilismens villkor. Effekterna av de fysiska strukturerna har därmed fått olika konsekvenser för kvinnor och män.

Samhällsplanering handlar bl.a. om frågor om var och hur bebyggelse, vägar och järnvägar ska lokaliseras och utformas och om hur kollektivtrafiken ska utformas. Beslut om olika verksamheter som fattas av olika aktörer, på olika nivåer i samhället och med olika syften. Beslut som alla har stor betydelse för enskilda kvinnors och mäns vardagsliv i en ort, i en kommun eller i en region.

Förenklad beskrivning av huvudansvaret för markanvändning, kollektivtrafik och infrastruktur

Nivå/Sektor	Markanvändning	Kollektivtrafik	Infrastruktur
Nationell			X
Regional		X	
Kommunal	X		

Källa: Regional Samhällsplanering för ett miljöanpassat transportsystem RES Boverkets Rapport 1995:11

Samhällsplanering bör vara en demokratisk process som innebär att allmänheten – kvinnor och män – ges möjlighet till inflytande i såväl den fysiska planeringen som i infrastrukturplanering och i planering för kollektivtrafik. De olika planeringsformerna är emellertid mer eller mindre öppna för allmänhetens medverkan.

Kvinnors och mäns delaktighet i kommunal översiktsplanering

Av plan- och bygglagen framgår att det är ett kommunalt ansvar att planera för kommunens mark- och vattenanvändning. Lagens regler är inriktade på att planarbetet ska ske med öppenhet och insyn. Reglerna anger bl.a.;

- hur samrådet ska ske och vad det måste behandla för frågor,
- hur en bredare allmänhet informeras,
- hur inkomna synpunkter ska behandlas,
- vem som fattar beslut,
- hur beslutet vinner laga kraft och sprids.

Fler män än kvinnor är delaktiga i den fysiska planeringen skriver Viveca Berntsson i *Hela Samhället*. Boverkets rapport handlar bl.a. om att "se" skillnader mellan kvinnors och mäns värderingar och erfarenheter i frågor som rör samhällsplanering.

Nedanstående exempel är hämtat från Ryssby i Ljungby kommun, Kronobergs län och redovisas i rapporten *Hela Samhället*. Det handlar om kommunens ambition att öka allmänhetens, särskilt kvinnornas deltagande i den kommunala planeringen. Cirka 100 kvinnor och män deltog i arbetet. Från början var bara 11% av de som anmälde sitt intresse kvinnor. Kommunen förändrade detta genom att på olika sätt särskilt vända sig till kvinnorna. Det fick som resultat dels att den totala andelen kvinnor ökade till 56% samtidigt som även fler män anslöt sig till arbetet.

Metoden för att öka kvinnors deltagande i Ryssby är generellt användbara även inom andra områden:

- Basunera ut planerade aktiviteter långt i förväg så att deltagande kan planeras in.
- Lägg träffarna i närheten av bostäder och arbetsplatser.
- Låt inte kommunen representeras av bara män, ge även kvinnliga förebilder.
- Klargör att det inte fordras fackkunskap utan att kunskap om livet på platsen är minst lika viktiga.
- Tala i första hand om vad fysisk planering är till för, inte vad som krävs för att genomföra en planeringsprocess.
- Ge mötena en informell karaktär.
- Anordna träffar på kvinnliga arbetsplatser.
- Bedriv ett aktivt informationsarbete.

Kvinnors och mäns delaktighet vid planering för vägar och järnvägar

Bestämmelser som reglerar enskilda och allmänhetens möjligheter att påverka planering av nya vägar eller järnvägar återfinns i väglagen, lagen om byggande av järnväg och i miljöbalkens bestämmelser om miljökonsekvensbeskrivningar.

Syftet med att införa krav på miljökonsekvensbeskrivningar i det svenska beslutssystemet var dels att få till stånd tydligare regler om beslutsunderlag för vissa beslutsprocesser men också att få en skärpning och en standardhöjning av kraven på beslutsunderlag. Avsikten var också att ge enskilda medborgare större möjlighet att påverka myndigheter och företag i samband med olika beslut som har stor betydelse för miljön och människors hälsa.

Det finns olika sätt att nå ut till allmänheten med information vilket inte automatiskt innebär att kvinnor och män också deltar i planeringsprocessen.

Valet av mötesformer kan t.ex. vara en betydelsefull fråga för att såväl kvinnor som män ska bli inspirerade att delta. Frågor som rör vägar och järnvägar har i första hand setts som en teknisk fråga och kvinnor har i mindre grad än män varit delaktiga i dessa samråd.

Erfarenheter från ett möte mellan Banverkets representanter Tomas Flyckt och Yvonne Svanfeldt och allmänheten angående planer på en ny järnvägsbro över sjön Runn i Falun;

Av de närvarande var ca 90% män och många var oerhört insatta i frågor som trafikflöden, axeltryck, lutning på spåret och stålindustrins behov. Det är bra att vi måste ha samråd så här tidigt, säger både Tomas och Yvonne. Vi får in en massa viktig information och folk som bor i området få större chans att påverka processen (ur Banverkets personaltidning Rallaren 2/1999).

Att göra fler kvinnor delaktiga i samråden kan bl.a. handla om att som i Ryssby hitta nya platser, former och tider för möten, som bättre stämmer med kvinnors villkor.

Kvinnors och mäns delaktighet vid planering av kollektivtrafik

I varje län finns en trafikhuvudman som har ansvaret för den lokala och regionala kollektivtrafiken enligt

lagen om ansvar för viss kollektiv persontrafik. Trafikhuvudmannen utgörs av landstinget och kommunerna i länet gemensamt eller, om överenskommelse träffas om detta, antingen av landstinget eller kommunerna i länet.

Huvudmannens uppgifter ska handhas av landstinget och kommunerna i ett kommunalförbund eller om parterna enas om det genom ett aktiebolag. Trafikhuvudmannens uppgifter, som bl.a är att fastställa trafikutbud och taxor och trafikens omfattning, anges årligen i en "trafikförsörjningsplan" som antas av trafikhuvudmannen efter samråd med de länstrafikansvariga.

Allmänhetens möjligheter till inflytande sker därmed indirekt via det politiska inflytande som kommuner och landsting utövar genom sitt ägarinflytande.

Regelsystemet för trafikplanering innehåller inga möjligheter till direkt inflytande från medborgarna.

Genom att en stor andel av trafikhuvudmännen valt att bli aktiebolag har kollektivtrafiken flyttats allt längre bort från den politiska arenan, skriver Lisa Warsén och Åsa Björnehult i en KFB-Rapport *Politikernas återkomst*³⁵. En annan rapport från KFB *Vad är en bra trafikhuvudman?*³⁶ innehåller en förstudie inför en eventuell utvärdering av trafikhuvudmannen.

Av studien framgår att intervjuer med ett antal personer, väl insatta i villkoren för regional och lokal kollektivtrafik, visar hur påfallande lite intervjupersonerna relaterade sina svar till de trafikpolitiska målen när frågan ställdes om drivkrafterna bakom kollektivtrafikens utveckling. Den tydligaste drivkraften under 1990-talet har varit att hålla nere kostnaderna.

Medborgaren förefaller med andra ord i dagens läge att varken ha något direkt eller indirekt inflytande i planeringen för kollektivtrafik. De resenärsundersökningar som görs av Svenska Lokaltrafikföreningen SLTF visar också att "Lyhördhet för kunden" tillsammans med "Information vid förseningar" får det allra lägsta betyget i den s.k. kundbarometern. I undersökningen ingår 16.000 personer.

SLTF:s kundbarometer visar också att nästan 100% av de tillfrågade personerna (98% av kvinnorna och 97% av männen) anser att kollektivtrafiken är bra för samhället men endast hälften av dessa (53% kvinnor

och 61% män) tror att politikerna har samma uppfattning.

Samhällsplanering uppfattas av allmänheten som varande något enbart tekniskt och formellt, vilket också har avhållit kvinnor från att delta. I och med att samhällsplaneringen också får ett socialt syfte blir den också intressantare för bredare grupper.

Om samhällsplaneringen ses som något tekniskt så framstår naturligtvis planeringen av vägar och järnvägar och planeringen av kollektivtrafik som något som enbart handlar om teknik.

Jämit anser att frågan om medborgarnas delaktighet och inflytande i kollektivtrafikens utformning är en viktig fråga för den nyinrättade kollektivtrafikdelegationen.

Transportsektorn

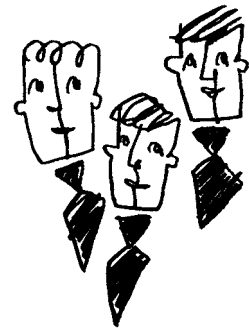
Transportsektorn är en klart mansdominerad sektor och män är också kraftigt överrepresenterade i alla sammanhang där transportpolitiska åtgärder beslutas.

Transportsektorns aktörer

I Vägverkets ledning finns inte någon kvinna, i Banverkets ledning finns 92% män och 8% kvinnor. I Sjöfartsverkets ledning finns 73% män och 27% kvinnor. I Luftfartsverkets ledning finns 93% män och 7% kvinnor. Av samtliga 55 VD:n inom länstrafikhuvudmän, primärkommunala trafik-huvudmän och trafikhuvudmännens dotterbolag fanns fem kvinnor som VD år 2000.

Jämställdhet är också en fråga om yrke och position. Inom trafiksektorn finns en tydlig segregering både i fråga om yrke och position. Kvinnor återfinns ofta inom områden som information, ekonomi och administration. Mansdominerade yrken är reparatörer, lokförare, lotsar och transportplanerare.

De inflytelserika bransch- och intresseorganisationerna företräds i princip bara av män. Av de 21 största branschorganisationerna, t.ex. Motor-männen, Bilindustriföreningen, Vägföreningen m.fl. finns inte en enda kvinna som ordförande, och endast två kvinnor som VD.

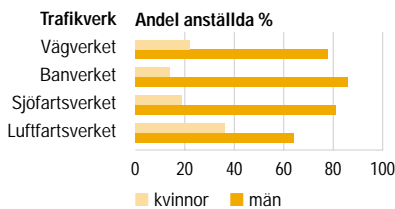


Detta kan handla om en generationsfråga. Inom Luftfartsverket är som exempel fördelningen anställda kvinnor och män jämn upp till 35 år. Därefter utgör andelen kvinnor ca 21% av totalt antal anställda. Även inom Vägverket finns en likartad fördelning. Här är andelen kvinnor och män relativt jämnt representerade upp till 40 år. I åldrarna däröver är andelen män däremot kraftigt överrepresenterade.

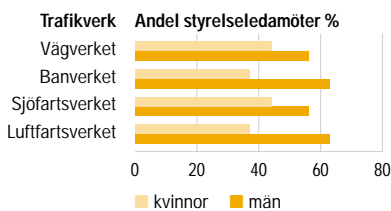
Historiskt sett har dock transportsektorn alltid varit en mansdominerad sektor. Statens Järnvägar fick som exempel sin första kvinnliga tågklarerare 1937, den första kvinnliga fjärrtågklareraren utbildades 1985, 1975 fick Sverige sin första kvinnliga konduktör och år 1977 kom den första kvinnliga lokföraren (Banverket 2000; Spår 1996).

Trafikverket

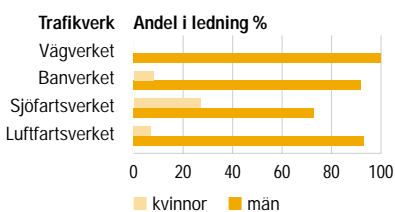
Fördelning anställda kvinnor och män i december 2000



Andelen kvinnor och män i trafikverkens styrelser i december 2000 (exkl. personalrep.)



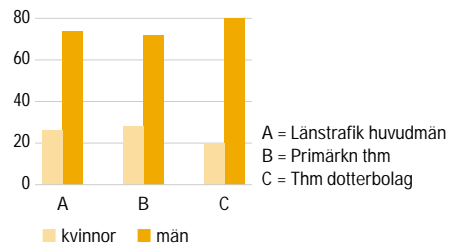
Andelen kvinnor och män i trafikverkens ledning december 2000



Källa: Uppgifter från respektive myndighet

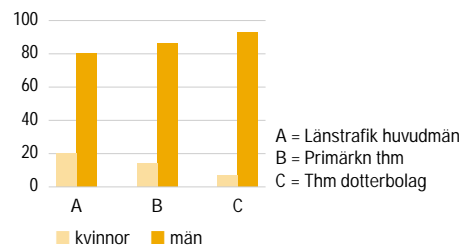
Trafikhuvudmän

Kvinnor och män inom trafikhuvudmännens styrelser %, år 2000



Av samtliga 55 ordföranden inom länstrafikhuvudmän, primärkommunala trafikhuvudmän och trafikhuvudmännens dotterbolag fanns åtta kvinnliga ordförande år 2000.

Kvinnor och män inom trafikhuvudmännens ledningar %, år 2000

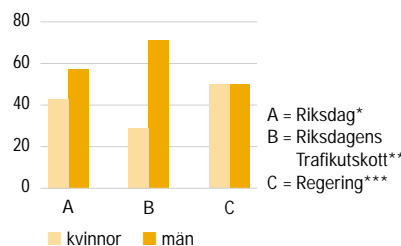


Av samtliga 55 verkställande direktörer inom länstrafikhuvudmän, primärkommunala trafikhuvudmän och trafikhuvudmännens dotterbolag fanns fem kvinnliga VD år 2000.

Källa: SLTF:s rapport Trafikhuvudmän 2000

Riksdag och regering

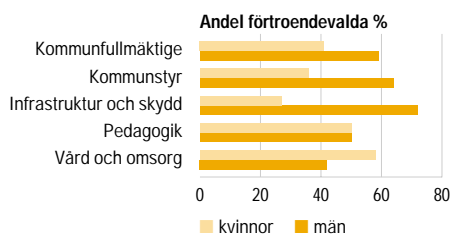
Andelen förtroendevalda kvinnor och män i riksdagen, riksdagens trafikskott och regeringen %, år 2000



Källa: * Riksdagens hemsida dec 2000 (valda 1998)
 ** Riksdagens hemsida jan 2001
 *** Regeringens hemsida dec 2000

Kommuner

Fördelning kvinnor och män bland förtroendevalda inom vissa verksamhetsområden 1999



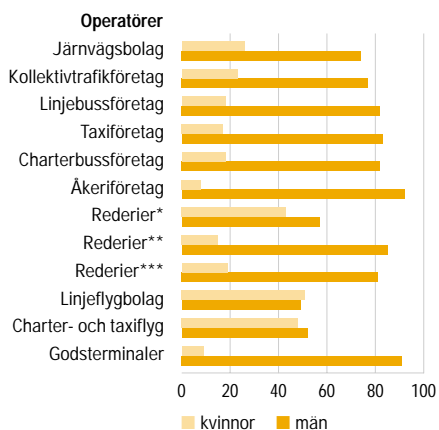
Källa: Svenska Kommunförbundet
Kommunala förtroendeuppdrag 1999

Kvinnorepresentationen är starkast inom vård och omsorg samt inom pedagogik. Män är starkt överrepresenterade i nämnder som behandlar infrastruktur och skydd.

Ju starkare maktposition desto färre uppdrag innehavs av kvinnor. Detta blir tydligt när det rör sig om ordförandeposterna. Av samtliga ordförande (1999) var 28% kvinnor och 72% män. Av vice ordförande var 35% kvinnor och 65% män.³⁷

Operatörer

Anställda kvinnor och män inom transport-, magasinering och kommunikationsföretag %, år 1998



Källa: SCB RAMS98
* Rederier för färjetrafik över hav
** Rederier för övrig havs- och kustsjöfart
*** Rederier för sjöfart på inre vattenvägar

Branschorganisationer och intresseföreningar

Ordförande och VD i vissa bransch- och intresseorganisationers styrelser, 2000
Ordf VD

- • Bilindustriföreningen
- • Bilsportförbundet
- • Bussbranschens Riksförbund
- • Flygföretagens Riksförening
- • Motorbranschens Riksförbund
- • Motormännen
- • Nordic Rail Group
- ○ NTF
- • Petroleumhandels Riksförbund
- • Petroleuminstitutet
- • Redarförening
- • Sjöfartsforum
- • Skeppsmäklares förening
- ○ SLTF
- • Svenskt Flyg
- • Sveriges Hamnar
- • Taxiförbundet
- • Transportgruppen
- • Tågoperatörerna
- • Vägföreningen
- • Åkeriförbundet
- Man ○ Kvinna

Källa: Berörda organisationers hemsida 2000

Lobbyism

Demokratiutredningen har under sitt utredningsarbete gett ut ett antal rapporter från olika forskare bl.a. *Avkorporativisering och lobbyism* (SOU 1999:121). Författarna Hermansson m.fl. har i sin analys om lobbyismens för- och nackdelar ansett det särskilt intressant att studera transportsektorn. Detta område som dels omsätter stora summor pengar dels påverkas av politiska beslut. "Utbyggnader och underhåll är t.ex. helt eller till största delen beroende av skattemedel och verksamheten påverkas i hög utsträckning av hur regleringar är utformade. Eftersom det i någon mån är en begränsad kaka man slåss om här – både vad gäller skattemedel och kundunderlag – konkurrerar inte bara olika företag, utan även de olika transportslagen mot varandra. Detta har fått till följd att det bildats formella samarbetsorganisationer för de respektive transportslagen."³⁸

Sammanfattningsvis visar undersökningen att intensiteten i lobbyingverksamheten är särskilt stor inom

infra- och transportpolitiken, att många aktiva aktörer har starka egenintressen i frågorna och att det bildas fler, och dessutom ovanliga, allianser mellan dessa. Detta inslag av ovanligt väl organiserade och starka särintressen, inbegripna i en utpräglad intressekamp, är en av de största utmaningarna för vår demokrati skriver Hermansson³⁹.

Demokratiutredningen tar i sitt slutbetänkande *En uthållig demokrati* upp frågan om "lobbning" (demokratiutredningens uttryck) men tar inte ställning vare sig för eller emot lobbning som ett medel att påverka beslutsfattare. "Vi anser att lobbning varken kan värderas som något bra i sig för demokratin eller som något enbart dåligt. Det senare har annars ofta varit den syn som bl.a. medierna fört fram. Vi värderar den utifrån dess faktiska påverkan på den politiska jämlikheten, öppenheten och möjligheten till insyn."⁴⁰

Demokratiutredningen har däremot synpunkter på myndigheter som utövar lobbning. "Vi anser... att det är betänkligt att myndigheter är medlemmar i lobbingsorganisationer som i konkurrens med varandra lobbar mot staten. Detta gäller exempelvis inom transportsektorn, där bl.a. Luftfartsverket är aktiv medlem i nätverksorganisationen Föreningen Svenskt Flyg och där Sjöfartsverket är aktiv medlem i Sjöfartsforum. Resultatet blir att myndigheter utkämpar en intressekamp mot varandra, vilket ur konstitutionell synvinkel är minst sagt problematiskt."⁴¹

Även Carl Melin har i sin avhandling *Makten över trafikpolitiken – Korporatism, lobbying och opinionsbildning inför 1998 års trafikpolitiska beslut*, beskrivit hur olika organiserade intressen försöker att påverka politiska beslutsprocesser och hur detta påverkar det politiska utfallet⁴².

Lobbning, mediakontakter och andra former av opinionsbildning är vanligare bland de företag och organisationer som agerar inom transportsektorn än bland de som har sina intressen inom andra politikområden, skriver Daniel Naurin i en uppsats för Statsvetenskaplig Tidskrift maj 2000⁴³.

Naurin har studerat hur kommunikationskommitténs slutbetänkande *En ny kurs i trafikpolitiken* (SOU 1997:35) mottogs av media när detta presenterades i mars 1997. Den ledande princip som genomsyrade kommitténs förslag var att de olika transportslagen – väg, järnväg, flyg, sjöfart – skulle "stå för sina egna kostnader". Miljö-, trängsel-, olyckskostnader och andra "externa effekter" som transporterna ger upphov till, borde enligt kommittén betalas av respektive bransch, snarare än allmänheten eller skattebetalarna. SJ ansågs tillhöra vinnarna om kommitténs förslag skulle genomföras.

Vägtransportörerna skulle däremot få ökade kostnader i form av höjda skatter och vägavgifter. Naturskyddsföreningen hävdade utåt att kommittén borde ha föreslagit ännu tuffare åtgärder till förmån för miljön. I praktiken var man förmodligen relativt nöjda med att principen om att låta transportbranschen betala för sina externa kostnader hade fått starkt stöd. Miljörörelsen befann sig således på den vinnande sidan skriver Naurin⁴⁴.

En vanlig uppfattning om kommunikationskommitténs (KomKom) bemötande var enligt Naurin att utredningen i stort sett blev "nedgjord av media". Aftonbladets ledarredaktion, som var positiva till utredningens förslag, konstaterade uppgivet att "debattklimatet" var så ogynnsamt att KomKom snart utgjorde "ett stendött förslag"⁴⁵.

Naurin studie av dagspressens rapportering av KomKoms arbete visar hur den negativa rapporteringen dominerade i dagspressen. Kvällspressen var mest negativ⁴⁶.

Sammanfattningsvis anser Jämte att fördelningen av kvinnor och män i vissa intresse- och branschorganisationer inom transportsektorn visar på en bedövande majoritet män. Av 21 ordförande i dessa organisationer är 21 män.

Av lika många VD-poster innehas 19 av män och 2 av kvinnor (SLTF och NTF). I 13 av dessa 21 organisationers styrelser finns ingen kvinna utan enbart män.

Dessa är alla organisationer som genom lobby- och påverkansarbete inom transportsektorn idag har ett stort inflytande över utformandet av transportpolitiken. Jämit anser att regeringen och alla andra inblandade på politisk- och tjänstemannanivå inom transportområdet allvarligt måste ifrågasätta de organisationers legitimitet som så totalt saknar könsfördelningen. Självklart kan ingen hindras att framföra sin åsikt, men en medvetenhet om i vilken miljö och mot vilken bakgrund denna åsikt har utformats måste finnas för att ge den dess rätta plats. Om dessa organisationer ska kunna anses bidra till ett jämställt transportsystem måste de också kunna uppvisa en egen vilja och förmåga till jämställdhet.

JÄMITS FÖRSLAG

Jämställda organisationer

Mot bakgrund av ovan redovisade förhållanden bör regeringen som sin policy deklarerera att remissynpunkter från organisationer som inte har en rimligt lika fördelning av kvinnor och män i sin ledning och styrelse tillmäts väsentligt mindre vikt än jämställda organisationers synpunkter.

Ett hållbart transportsystem

Fotnot

1. Hela Samhället – Jämställdhetsaspekter på fysisk planering och byggd miljö. Boverkets rapport 1996:4.

Resmönster

Fotnot

2. Friberg Tora "Förflyttningar, en sammanhållande länk i vardagens organisation" Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi, Lunds universitet. KFB Rapport 1998:23.
3. Källa: SIKA/RES99).
4. Källa: SIKA/RES99.
5. SIKA Transporter och kommunikationer Årsbok 2000/2001 sid 80.
6. Krantz Lars Gunnar (1999) Rörlighetens mångfald och förändring. Befolkningens dagliga resande i Sverige 1978 och 1996 sid 110-111.
7. Krantz Lars Gunnar (1999) sid 81.
8. Hjorthol Randi Johanne. TOI rapport 391/1998. Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo.

Normer och värderingar inom kollektivtrafiken

Fotnot

9. Grahn Wera, Linköpings universitet, Tema Genus. Underlagsrapporter till Jämits slutbetänkande Jämställdhet – transporter och IT. SOU 2001:43. Kön i kön. En studie av politikernas och tjänstemäns tal om jämställdhet och kollektivtrafik i Östergötland.
10. SOU 2000:43. Wera Grahn

Jämställdhet i transportpolitiken

Fotnot

11. Prop. 1997/98:56, 1997/98:TU10, rskr 1997/98:266.
12. Prop. 1997/98:56 Transportpolitik för en hållbar utveckling. sid 17.

Myndigheternas ansvar för mainstreaming

Referens

Socialdepartementet Ds 1999:64 Från sidovagn till huvudfärd. Lägesrapport från Genderprogram för social välfärd

Styrning

Fotnot

13. Finansdepartementet. "Ekonomisk styrning för effektivitet och transparens" (Ds 2000:63).
14. Jämställdhet – hur styr regeringen (RRV 2000:17) Riksrevisionsverket.
15. Rädslans rum Birgitta Andersson, Lunds universitet (KFB-rapport under tryckning)
16. Tryggare stad – kan man förändra rädslans platser? Göteborgs Stadsbyggnadskontor (2000).
17. Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet 1999/2000:24 sid 75.
18. Vägverkets rapport "Trafiksäkerhet" 2000:37.

Regler

Fotnot

19. Lerman Peggy, jurist, www.lagtolken.se. Underlagsrapporter till Jämits slutbetänkande Jämställdhet – transporter och IT. SOU 2001:43. Regler med hänsyn till jämställdhet i planering och prövning av kommunikationer.
20. Väglagen (1971:948) med kungörelse (1971:954), lagen (1995:1649) om byggande av järnväg med förordning (1995:1652), Luftfartslagen (1957:297), lagen (1983:293) om inrättande, utvidgning och avlysning av allmän farled och allmän hamn med förordning (1998:898).
21. Till denna uppgift hör det statliga systemet för kunskapsförsörjning, där centrala verk och länsstyrelser med stöd av "hushållningsförordningen" SFS 1998:896 ska lämna underlag och stödja kommunens arbete. Socialstyrelsen omfattas inte av förordningen.
22. Prop. 1985/86:1 sid. 459.
23. SFS 1993:419, prop. 1994/95:230.
24. Prop 1997/98:45 del 2 sid 8 överst.

Upphandling

Fotnot

25. SOU 2001:31 Mera värde för pengarna. Slutbetänkande av Upphandlingskommittén.
26. SOU 2001:9 Reglerna kring och inställning till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Delbetänkande av FRUJA. Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.
27. SOU 2001:31 Bilaga 3 sid 444. Sociala hänsyn vid offentlig upphandling. En rättslig expertutredning utarbetad av professor Niklas Bruun. Svenska handelshögskolan, Helsingfors universitet.
28. SOU 2001:31 Bilaga 3 sid 453.
29. SOU 2001:31 sid 21.
30. SOU 2001:9 sid 80.

Samhällsekonomiska prognosmodeller

Fotnot

31. Kommunikationskommitténs slutbetänkande "Ny kurs i trafikpolitiken" SOU 1997:35 sid 446.
32. SIKA. SAMPLAN Rapport 1999:2.
33. Polk Merritt (2000), Göteborgs universitet. Gender equality and sustainable development: The need for debate in transportation policy in Sweden. VINNOVA Debatt Transportpolitik VD 2001:1.

Samhällsplanering - en demokratisk process

Fotnot

34. Hela Samhället - Jämställdhetsaspekter på fysisk planering och byggd miljö. Boverkets rapport 1996:4.
35. Politikernas återkomst? En förändringsprocess om ägarstyrning av kollektivtrafiken i Östergötland. Åsa Björnehult och Lisa Warsén KFB-Rapport 1998:24.
36. Vad är en bra trafikhuvudman? Mats Börjesson, Torbjörn Eriksson, Bo Enquist, Lars Haglund KFB-Meddelande 2000:4.

Transportsektorn

Fotnot

37. Kommunala förtroendeuppdrag 1999, Magnus Hagevi Svenska kommunförbundet.
38. SOU 1999:121. Demokratiutredningen. Avkorporatisering och lobbyism. Hermansson m.fl sid 188.
39. SOU 1999:121 sid 233.
40. SOU 2000:1 En uthållig demokrati. Demokratiutredningens slutbetänkande.sid 90.
41. SOU 2000:1 sid 95.
42. Melin Carl Makten över trafikpolitiken. Korporatism, lobbying och opinionsbildning inför 1998 års trafikpolitiska beslut.
43. Naurin Daniel, Statsvetenskapliga institutionen vid Göteborgs universitet. Det nya styrelseskicket. En studie av "medialobbying" i det post-korporativa Sverige. Uppsats för Statsvetenskaplig Tidskrift Maj 2000 sid 11.
44. Naurin sid 10.
45. Aftonbladet 1997-03-19. Naurin sid 10.
46. Naurin Daniel, Innehållsanalys av kommunikationskommitténs bemötande i dagspressen, från maj 2000.

Jämställdhet och IT

I delbetänkandet **Jämställdhet och IT** (SOU 2000:58)

pekade Jämmit på sambandet män, teknik och makt. Att IT som teknik är en manlig domän, trots att dess användningsområde lika mycket fyller kvinnors som mäns behov.

Att makt upprätthålles genom att män har tolkningsföreträde i frågor om utveckling och användning av IT. Att makt kan upprätthållas på olika sätt, genom språk, genom att kvinnors sätt att ta sig an teknik nedvärderas, genom att kvinnor väljer bort teknik och genom att män i praktiken kvoterar bort kvinnor.

Sammandrag av Jämits delbetänkande (SOU 2000:58)

Jämmit konstaterade i sin kartläggning att IT-sektorn i allt väsentligt leds och domineras av män och att klyftan mellan kvinnors och mäns möjligheter till inflytande över IT-utvecklingen vidgas. Jämits kartläggning visade vidare att:

- Andelen kvinnor är låg inom vissa IT-branscher och det finns få kvinnor i ledande positioner i börsnoterade IT-företag.
- Kvinnor har generellt sett högre utbildning än män. 15% av samtliga förvärvsarbetande år 1997 var kvinnor med eftergymnasial utbildning jämfört med 13% män.

- Det finns få kvinnor med hög utbildning inom IT-branschen. Av alla som 1997 förvärvsarbetade inom vissa IT-branscher var 48% män med eftergymnasial utbildning medan endast 14% var kvinnor.
- Av de anställda inom barnomsorgen är 95% kvinnor. I grundskolan är nästan 75% av lärarna kvinnor. På gymnasiet är fördelningen mellan män och kvinnor relativt jämn, andelen manliga lärare är dock något högre.
- Fördelningen pojkar och flickor inom de två största programmen på gymnasiet, det samhällsvetenskapliga och det naturvetenskapliga programmet, visar på att pojkar och flickor väljer enligt traditionella mönster. Endast 16% av eleverna på den tekniska grenen är flickor.
- Fler kvinnor än män har högskoleexamen. Ca 60% av samtliga som tog högskoleexamen år 1998 var kvinnor.
- Fler män än kvinnor har ADB och systemvetenskaplig examen. Dessutom har andelen kvinnor minskat något från läsår 1991/92, 46% till läsår 1998/99, 34%.
- Fler män än kvinnor har civilingenjör – datateknisk examen. Andelen kvinnor som utexaminerats från civilingenjörsutbildningens datatekniska inriktning har legat mellan 5–11% fr.o.m. läsår 1989/1990 t.o.m. läsår 1998/99.
- Fler män än kvinnor är aktiva inom forskningen. Hösten 1998 var 41% av de aktiva forskarstuderande kvinnor. Andelen kvinnor på de nyantagna tekniska forskarutbildningarna var 26% år 1998.

Gamla strukturer måste förändras

Samhället styrs av såväl synliga som osynliga strukturer. Det handlar om kulturella, tekniska, organisatoriska, ekonomiska, sociala och juridiska strukturer, som alla på ett eller annat sätt bidrar till hålla kvar ett ojämnt samhälle.

För att kunna förändra gamla mönster måste vi synliggöra hur olika strukturer tar sig uttryck i vårt vardagsliv, i skolan och på arbetet menade Jämit. Ett av de viktigaste medlen för att synliggöra strukturer och normer som upprätthåller ojämlika förhållanden är att

män och kvinnor ges tillträde till samhällets alla sektorer och finns representerade på alla nivåer. Statistik är ett annat medel för att synliggöra strukturer.

Att på djupet förändra ett ojämnt samhälle handlar om att ifrågasätta hela det mönster som vi alla är delaktiga i att upprätthålla. Så stort och så svårt är det. Det handlar om att starta en debatt om det som frågan egentligen handlar om, maktfördelningen mellan könen.

Tekniken är ett mansdominerat område. Detta outtalade, grundläggande värdeomdöme har kommit att styra teknikutvecklingen fram till dags dato och gäller alltså.

Ulf Mellström skriver i sin bok *Män och deras maskiner*¹ om den kulturellt och symboliskt starka kopplingen som finns mellan män och maskiner. Det är genom att män har denna symboliska makt över teknologin som de också har makt att definiera vad teknologi är, menar Mellström.

Lena Sommestad visar i sin avhandling *Från mejerska till mejerist*² också på teknikens symboliska makt. Men här utifrån en omvänd process när mejeriarbetet övergick från att ha varit ett typiskt kvinnligt yrke till att bli ett manligt dominerat yrke. Det var den nya teknikens införande som gjorde dels att yrkets status steg, dels att kopplingen till män och maskulinitet nu blev möjlig.

De tekniska högskolorna är historiskt sett manliga domäner. Boel Berner skriver i sin bok *Sakernas tillstånd, kön, klass, teknisk expertis*³ om det historiska och samhälleliga sammanhang som de tekniska högskolorna utvecklades i och hur kön och klass spelade in. Ingenjörsutbildningen var för män. Inte förrän 1921 fick kvinnor tillträde till ingenjörsutbildningarna vid Kungliga Tekniska Högskolan på samma formella villkor som män.

Genom att män har den symboliska makten över teknologin har män också makten att definiera vad teknologi är. Detta framgår på mer eller mindre tydliga sätt även inom datautbildningen. Det kan visa sig i utbildningens utformning och innehåll, i rätten att definiera vad som är ett snyggt program, i ett riktigt arbetssätt eller i att vara en bra programmerare. I en sådan miljö tystnar eller tystas många kvinnor efter hand.

Språket kan hålla kvinnor utanför. Datavärldens miljö inrymmer ofta ett språk och en öppen sexism, som för många kvinnor upplevs som både motbjudande och påfrestande.

Nedvärdering kan hålla kvinnor borta från teknikutbildningen. Det är pojkars sätt att närma sig tekniken som får genomslag i undervisningen, flickors sätt snarare förlöjligas.

Jämit konstaterade att flickors teknikval i skolan inträffar samtidigt med den tidpunkt i livet när flickor mognar och blir unga kvinnor. Från skolan och av samhället förväntar man sig då att flickorna – just vid denna tidpunkt – av lust och inspiration skall välja en utbildning som till hela sin karaktär, form och språk förmedlar att detta är för män, detta är ingen plats för kvinnor.

Nedan anges de förslag som Jämit framförde till regeringen i delbetänkande SOU 2000:58.

• Om utvecklad statistik

Regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utveckla statistik i frågor som rör IT utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

• **Om mål och resultatstyrning av jämställdhet och IT**
Regeringen bör ställa krav på samtliga myndigheter att i sin årsredovisning dokumentera och redovisa konsekvenser för jämställdheten till följd av en ökad IT-användning. Redovisningen ska beskriva effekterna såväl inom myndigheten som inom det samhällsområde som myndigheten verkar i. Utifrån detta kan regeringen sedan göra analyser och föreslå åtgärder.

• Om jämställdhet och IT i bistandsarbetet

Regeringen bör ta initiativ till att IT-frågan kopplas ihop med frågan om jämställdhet i biståndspolitiken och att IT-frågan även hanteras ur ett jämställdhetsperspektiv i bistandsarbetet.

• Om jämställdhet och IT i Europeiska Unionen

Regeringen bör inför alla ministerkonferenser under ordförandeskapet ge utrymme för att lyfta in IT-utvecklingen och dess koppling till frågan om jämställdhet. Båda dessa frågor berör alla samhällssektorer.

Det är viktigt att arbetet med att utveckla IT-området sker från ett jämställdhetsperspektiv.

• Om att avskaffa dagens informella de facto kvotering av män till företagens bolagsstyrelser

Regeringen bör omedelbart initiera en översyn av lagstiftningen i syfte att öka kvinnors deltagande i företagens bolagsstyrelser.

• Om förändrad pedagogik i utbildningen

Pedagogiken på alla nivåer, från grundskola till universitet och högskola, bör förändras så att den generellt bygger på ett jämställdhetsperspektiv.

Regeringen bör ta initiativ till en utvärdering av läromedel utifrån ett genusperspektiv.

Moment av genus- och teknikrelaterade frågor bör ingå i all lärarutbildning och i IT-inriktad och annan teknisk utbildning.

Regeringen bör i examensmålen för alla lärarutbildningar föreskriva att dessa skall utgå från och främja ett jämställdhetsperspektiv.

Högskoleverket, främst Rådet för högskoleutbildning, bör ges i uppdrag att främja genus- och teknikperspektiven i lärarutbildningen.

Skolverket bör ges i uppdrag att främja genus- och teknikperspektivet i lärarnas fortbildning.

• Om forskningsråden och den nya forskningsmyndigheten

Jämit föreslår att regeringen vid kommitténs redovisning den 31 mars 2001 särskilt uppmärksammar hur regeringens krav på jämn könsfördelning beaktats.

Jämit föreslår att regeringen i sina styrdokument, instruktioner och direktiv, tydligt markerar beaktandet av jämställdhetsaspekter inom respektive forskningsområde samt att regeringen kräver uppföljning av detsamma.

Kvinnors och mäns användning av IT

I rapporten **Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001** redovisar Statens institut för kommunikationsanalys SIKA bl.a. statistik över användningen av informations- och kommunikationsteknik. I rapporten redovisas även statistik över kvinnors och mäns användning av Internet.

Av statistiken framgår att kvinnor använder sig av Internet i mindre utsträckning än män. Statistiken visar också att kvinnors användning ökar och att ökningen accelererar (se figur 1). Även mäns användning av Internet ökar varför skillnaderna kvarstår och ibland ökar. De största skillnaderna följer dock klassiska gränser som att höginkomsttagare använder Internet mer än låginkomsttagare, storstadsboende mer än landsbygdsboende och unga mer än äldre.

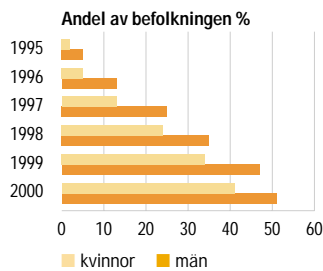
Det är på arbetet eller i skolan som Internet är mest använt och var än det må ske så använder män Internet oftare och under längre tidsperioder än kvinnor (se figur 2). Detta gäller även de yngre åldrarna (se figur 3). Ju mer avancerad användning, som t.ex. diskussionsgrupper, så använder män Internet mycket mer än kvinnor. Figur 4 visar användningen av Internet för bankärenden. Både kvinnor och män ökar sin användning men mäns användning ökar kraftigare varför det uppstår en än större skillnad. Vare sig det gäller bankärenden, resebokningar, inköp av böcker och skivor eller beställning av matvaror så är det betydligt fler män än kvinnor som utnyttjar dessa tjänster.

Det finns dock ett undantag. I utbildningar så är det fler kvinnor än män som använder Internet vid informationsökning (se figur 5). Detta visar också att utbildning har betydelse när det gäller att minska skillnader mellan kvinnors och mäns användning av IT.

Av Jämits direktiv framgår att rådet ska belysa rättvis tillgänglighet inom transport- och IT-området. Begreppet tillgänglighet kopplas vanligtvis till fysisk tillgänglighet. Enligt Jämit hör tillgänglighet också samman med kunskap. IT-utbildning för kvinnor har en mycket stor betydelse för att ett jämställt IT-samhälle ska bli möjligt.

Figur 1

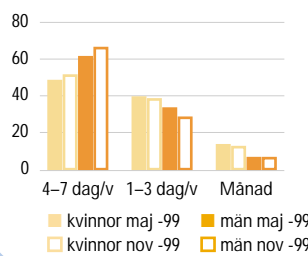
Användningen av Internet, fördelat på män och kvinnor, andel av befolkningen perioden 1995–2000



FSl. SIKa Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001 (tabell 4.13)

Figur 2a

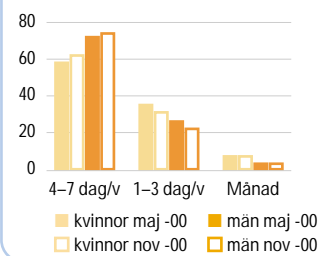
Hur ofta används Internet, fördelat på kvinnor och män, maj och nov 1999



Källa: MMXI Nordic (2000). SIKa Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001 (tabell 4:18)

Figur 2b

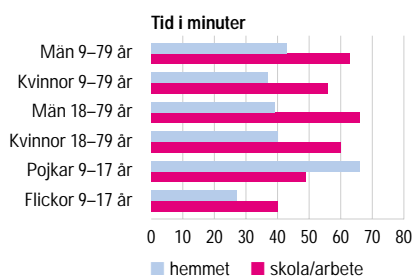
Hur ofta används Internet, fördelat på kvinnor och män, maj och nov 2000



Källa: MMXI Nordic (2000). SIKa Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001 (tabell 4:18)

Figur 3

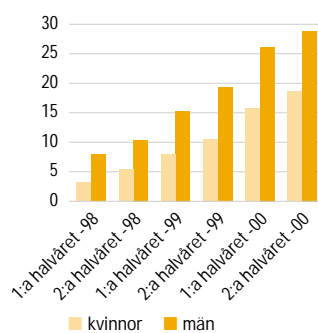
Tid i minuter för användning av Internet i hemmet och skola/arbete, en genomsnittlig dag 1999



Källa: Nordicom (2000a). SIKa Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001 (tabell 4:19)

Figur 4

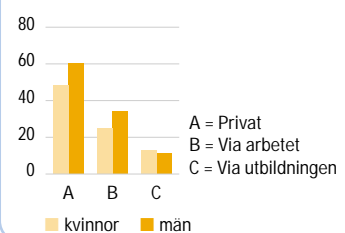
Användning av Internet för bankärenden, andelen av befolkningen, perioden 1998-2000



Källa: FSl. SIKa Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001 (tabell 4:25)

Figur 5

Informationsökning av befolkningen, fördelat på kön och ålder, september 2000



Källa: Stadskontoret (2000). SIKa Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001 (tabell 4:22)

Utbildning

Trots att IT-tekniken sedan tjugo år tillbaka är ett arbets- och kommunikationsredskap för hela samhället, är kvinnors deltagande och representation i teknikutvecklingen fortfarande låg.

Den så påtagligt könsuppdelade arbetsmarknaden inom IT ger anledning att ställa många viktiga frågor på sin spets. En av dessa gäller utbildningsväsendet, både det reguljära och även arbetsmarknadens alla utbildningar.

Analys av IT-basutbildning i Skåne

Marta Gagliardo har på uppdrag av Jämit, genomfört en studie av en av arbetsmarknadens IT-utbildningar ur ett kognitivt* och genusrelaterat perspektiv. Studien belyser hur en grupp kvinnliga deltagare uppfattar IT-utbildningens formella och informella krav. Föreliggande avsnitt är en komprimerad version av Gagliardos rapport *Analys av en arbetsmarknads IT-basutbildning ur kognition och genusperspektiv – En förstudie*⁴.

**Kognitionsbegreppet står ursprungligen för "att inhämta kunskap". Kognitiva funktioner i vårt intellekt är t.ex. perception, inlärning, minne, begreppsbildning, problemlösning och språk.*

Idag utgör kognitiv psykologi en egen inriktning inom psykologin, där modeller om bl.a. informationsprocesser rönt framgång i beskrivning och förklaring av olika fenomen i samband med tänkande.

Jämit pekar i sin delrapport *Jämställdhet och IT* på att "borttagande av formella hinder är strategier för att åstadkomma ett jämställt samhälle" men den fråga som även bör ställas är om det också finns informella hinder – vilka i verkligheten kanske utgör de största hindren – för att kvinnor ska kunna finna sin plats inom området.

Målsättning om jämställdhet inom AMS Arbetsmarknadsutbildningarna ska medverka till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Jämställdhetsmålet är att bryta upp könsgränser i utbildnings- och yrkesval. I AMS effektmål står inskrivet att "Arbetsmarknadsmyndigheterna skall arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv" vilket torde innebära att all verksamhet inom AMS också ska medverka till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden⁵. Trots detta kan vi se en traditionell könsmässig fördelningen mellan olika yrken avspeglade sig i fördelningen av kvinnor och män på kurser med olika yrkesinriktning.

IT-utbildningar på nationell nivå

På Jämits uppdrag kontaktades AMS ledning och programmenheten för att ge inblick i AMS statistik över hur kvinnors och mäns deltagande i Arbetsmarknadsverkets upphandlade IT-utbildningar såg ut, på nationell basis.

Arbetsmarknadsstyrelsen har nyligen i ett yttrande påpekat: "att utveckla granskning och analys av statistik ur ett jämställdhetsperspektiv är en viktig fråga för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden"⁶. Samtidigt har AMS uppmärksammat att de administrativa stöd som används inom arbetsmarknadsverket uppvisar vissa brister när det gäller att enkelt få fram könsuppdelad statistik. Enligt den information som ändå kunde tas fram ur Händel databas på AMS, var det genomsnittliga antalet deltagare per månad i IT-utbildningar fördelat på inriktning och kön under åren 1997–2000 följande:

Antal deltagare i snitt per månad i IT utbildning, under åren 1997 – 2000
Fördelat på IT inriktning och kön

AMS YK	Inriktning	1997		1998		1999		2000	
		Kvinna/man	Kvinna/man	Kvinna/man	Kvinna/man	Kvinna/man	Kvinna/man		
213. 312	IT system/ drift	934	1434	1469	2761	1241	2542	464	1213
411	Admin. IT	1091	533	1915	1050	2232	836	1173	316
	Totalt	2025	1967	3384	3811	3473	3378	1637	1529

Under AMSYK 213 ingår	Under 312 ingår	Under 411 ingår
Systemchef	Nätverkstekniker	Dataregistrerare
Systemansvarig	PC-samordnare	Sekreterare
Systemerare	Drifttekniker-ADB	Läkarsekreterare
Databasadministratör	Dataoperatör	Registrator
Programmerare		Traffic
Datasäkerhetsansvarig		
ADB-strateg		

Kvinnors deltagandegrad i teknikutveckling/drifts IT-utbildningar (AMSYK 213,312) har varit följande:

Procent av det totala antalet deltagare i teknikutveckling/drift

1997	39,4%
1998	34,7%
1999	32,8%
2000	27,7%

Kvinnors deltagandegrad i administrativ IT utbildning (AMSYK 411) har däremot varit den följande:

Procent av det totala antalet deltagare i administrativ IT

1997	67%
1998	64,6%
1999	72%
2000	78,7%

Tendensen markerar tydligt att kvinnor framför allt utbildades i den administrativa kategorin inom IT och att kvinnors deltagande har minskat sedan 1997 på IT-utbildningar inom teknikutveckling/drift.

Observera att procenten kvinnor av alla som gick IT utbildning (utvecklings/drift + administrativ IT) under dessa år var:

1997	51%
1998	47%
1999	51%
2000	52%

I ”En effektivare arbetsmarknadsutbildning”, Näringsdepartementet Ds 2000:38, beträffande mäns och kvinnor utnyttjande av möjligheter till otraditionella yrkesval, konstaterar arbetsgruppen ”att kvinnor tycks vara mer beredda än män att välja arbetsmarknadens utbildningar som leder till arbeten i yrken där det andra könet dominerar, det gäller framför allt inom teknik, data- och ingenjörsarbete, även om man inom dessa kan se en tendens till att kvinnorna mer än män arbetar med administrativa uppgifter”⁷.

Närmare om IT-bas i Skåne

Arbetsförmedlingen i Skåne har tillsammans med ett antal representanter för IT-branschen skapat ett utbildningskoncept som till viss del ska tillgodose behoven av utbildad arbetskraft inom IT-området.

Tidigare hade Länsarbetsnämnden spetsutbildningar som inte föregicks av några förberedande utbildningar (IT-bas och Generalistutbildningen). Sökandeunderlaget var till en början tillräckligt men avtog efterhand. För att säkerställa tillflödet av sökande till spetsutbildningar, konstruerades IT Skåne, där IT-bas och Generalistutbildningen skulle vara en garant för att få tillräckligt kvalificerade sökande till spetsutbildningarna.

IT Skåne består av tre utbildningssteg som totalt omfattar 56 veckor: IT-bas följs av Generalistutbildningen och slutligen Distans IT-spets.

IT-bas är en basutbildning på 16 veckor som avser att ge deltagarna en grund att stå på inför fortsatta studier. Deltagarna läser datoranvändande motsvarande ECDL körkortet; hårdvarukunskap, operativsystem och mjukvarukunskap motsvarande A+.

Utbildningen bedrivs på heltid med kontinuerligt intag vid lediga platser. Utbildningslängden baseras på den individuella utbildningsplanen, men riktiden är 16 veckor. Den bedrivs på sex olika orter: Helsingborg, Malmö, Lund, Kristianstad, Tomelilla och Trelleborg.

Generalistutbildningen på 16 veckor ska ge deltagarna en större grund att stå på inom nätverksteknik (Windows NT/2000, Novell, Linux) och programmering (programmering C och C++) som förberedande inför kommande fördjupning inom Distans IT-spets. Distans IT-spets som pågår under 24 veckor, ska för-

bereda för ett kvalificerat IT-arbete. Denna utbildning bedrivs på distans, där deltagarna till största delen sitter på företag och följer utbildningen via webben med återsamling hos utbildningsanordnaren. Deltagaren kan fördjupa sig inom följande IT-områden: Programmering, nätverksteknik, Internetproduktion och övrigt.

När IT-Skånekonceptet startade 1998/1999 hade IT-spetsutbildningen ett annat upplägg. Det gamla IT-spets drevs under år 2000 och låg inte på distans utan hos utbildningsanordnaren med en praktikplats ute på företag under ca. åtta av de avslutande kursveckorna.

Inträdeskraven för IT-bas är enligt bestämmelserna att man ska vara arbetsökande, inskriven på arbetsförmedlingen samt ha en handlingsplan som fastställer en inriktning mot hela konceptet och IT-bas. Sökande ska ha grundläggande datorkunskaper samt ett uttalat intresse för att arbeta med datorer/IT. Intervjuer och olika anlagstest används som rekryteringsinstrument för att få fram deltagarnas personliga egenskaper och fallenhet för tekniskt tänkande.

Kunskaper motsvarande gymnasienivå i Matematik B, Engelska B och Svenska B är de formella förkunskapskraven. Bland övriga krav för att klara av utbildningen ingår hög studiemotivation, eftersom flertalet kurser ligger på en hög nivå och utbildningen bedrivs med en hög studietakt. Analytisk förmåga, fallenhet för logiskt tänkande och problemlösningsförmåga finns också bland grundförutsättningarna.

Man bör även kunna hålla många bollar i luften, vara saklig och uthållig samt ha en uttalad förmåga till kraftsamling.

Statistik

Enligt informationen framtagen från databasen BOKA, som samlar uppgifter från alla arbetsmarknadsutbildningar i Skåne, var deltagandegraden i IT-Skånekonceptet under år 2000, den följande:

IT-Skånekonceptet under år 2000

	Tot. antal som började utbild.	Varav antal kvinnor	Antal kvinnor som fullföljt
IT-bas	634	152	105
Generalist	312	65	57
IT-Spets	114	20	18

Observera att följande information redovisar totalt antal deltagare och fullföljare under år 2000. Avsaknaden av organiserad statistik från IT-Skänepaketet sedan starten år 1998/1999 hindrar möjligheten att följa de effekter som varje utbildningssteg har haft. Detta hindrar även möjligheten att observera utvecklingstendenser i deltagandet under dessa tre år.

Fullföljandegraden i den kvinnliga gruppen var något högre än i den manliga gruppen med undantag från IT-bas där 75% av alla män fullföljde kursen.

Resultat av analysen

Undersökningen bygger på en enkätundersökning och intervjuer med nitton deltagare av vilka åtta deltagare var från IT-bas (två olika orter), åtta deltagare från Generalist (flera orter) och tre deltagare från IT-spets (en ort).

Om utbildningens formella och informella krav.

- Alla deltagare uppfyllde de formella förkunskapskraven som förväntades. Deltagarnas uppfattning om IT-bas innehåll varierade kraftigt.
- Undersökningens resultat tyder på att IT-bas som första IT utbildningssteg är otydligt i sin målsättning.
- Det finns en inbyggd motsättning i kursinnehållet. Å ena sidan avser utbildningen att vara en basutbildning med syfte att ge deltagarna nödvändig kunskap för att på sikt komma fram till spetsutbildningen, och å andra sidan kräver undervisningen en hög kunskapsnivå som inte kan omfattas av en nybörjare.
- Trots att deltagarna uppfyllde de formella kraven, upplevdes deras kunskapsnivå som otillräcklig för att uppfylla de dolda förkunskaps- och färdighetskrav som utbildningen ställer. Detta innebär att deltagarna i själva verket inte får en adekvat basutbildning för att täcka denna kunskapslucka.
- Deltagarna ställde sig den berättigade frågan: Hur ska man förbereda sig? Denna kunskapslucka utgör för de kvinnliga deltagarna den första och mycket höga tröskeln att övervinna innan de kan ta sig genom basutbildningen och sedan fullfölja studierna till spetsutbildningen.

Om inläring/lärande av IT kunskap

- Gruppens absoluta majoritet anser att kunskapsmängden som ska assimileras under utbildningen är överväldigande i förhållande till tiden de har till förfogande. Inte på något av de tre utbildningsstegen hinner deltagarna integrera kunskapen och lära sig det som förväntas.
- Deltagarnas verkliga förkunskaper skiljde sig betydligt dem emellan. Spännvidden i en och samma grupp kunde sträcka sig från personer som använde dator enbart som skrivmaskin till dem som hade flera års erfarenhet som IT-tekniker och som Microsoft Certifierad System Engineer. Bl.a. på grund av dessa skillnader visade deltagarna också individuella skillnader i förståelse av terminologin och den begreppsapparat som användes under utbildningen.
- Deltagarna upplevde också brist på tillräckliga möjligheter att prova praktiskt och skapa förståelse för hur en dator ser ut och fungerar inuti, hur man delar upp och tar bort all information på hårddisken, installerar mjukvaran etc. Detta gjorde att den nya informationen förblev ytlig och inte förankrades så väl att den gick att använda för att hantera datorer och datorsystem i praktiken.

Om motivation

- Deltagarna upplevde – trots alla svårigheter – utbildningen som stimulerande. Gruppens motivationsnivå är hög, kursen stimulerar nyfikenheten och lust att fortsätta till högre kunskapsnivåer. Intresset och lusten att lära sig IT-teknik visades också i engagemanget i självstudier. Majoriteten ägnade både studie- och fritid för till kunna fortsätta och lyckas med utbildningen.
- De flesta deltagarna hade trots detta ändå utvecklat ett allmänt stressbeteende. Deras försök att överbrygga kunskapsluckan med hjälp av en intensiv studietakt verkade inte vara tillfredställande.

Hur inverkar stressen på deltagarnas motivation att fortsätta fördjupa sig i kunskap om IT teknik? Bland de muntliga kommentarerna förekom följande: "Det ska inte vara så att man går i motvind", "Det ska inte

avskräcka en". "Det ska istället uppmuntra att fortsätta i högre nivå".

Vilken näring får de kvinnliga deltagarnas intresse för IT teknik under dessa studievillkor? En av deltagarna uttryckte det så här: "På detta sättet misslyckas man".

Inom stressforskning analyseras effekter av olika grad av kontroll som individen har över olika livssituationer. Okontrollerbarhet kan föreligga när en individ inte upplever något samband mellan sina avsiktliga handlingar och vad som händer runt honom/henne⁸.

När individen gör en felaktig tolkning av orsaker, leder detta till hjälplöshet i nya situationer. En förklaring till detta är att det sker en förändring i psykologiskt avseende som rör motivation, kognition och emotion och som gör att intresset avstannar.

I en studiesituation av ovan beskrivna karaktär ligger det nära till hands att tro att begränsningarna ligger hos den egna personen istället för i utbildningsmetodiken. Orsaksförklaring eller tillskrivning kan bli felaktig.

Inför detta är möjligheterna stora att man ändrar sig och gör andra utbildnings- och yrkesval.

Om identitet

Det som behöver uppmärksammas för att förstå kvinnornas villkor på IT-utbildningen är hur identitet och kognition samverkar i en utbildningssituation.

Hur gör vi, ur ett kognitivt perspektiv, för att organisera informationen om oss själva? Och hur gör vi för att organisera informationen från omvärlden?

Enligt schemateorin hjälper oss olika slags generella mönster eller scheman att organisera den kunskap som vi har om oss själva och omvärlden. Dessa scheman ger oss mentala referensramar i form av själv-scheman, rollscheman, händelsescheman, sociala scheman etc.

Schemateorin beskrivs som inkodning och återhämtning av information från minnet organiserat i ett mönster eller schema som kopplar ihop den nya informationen med individens erfarenhet, tidigare kunskaper och föreställningar för att bl.a. kunna predicera vad som kommer att hända i framtiden⁹.

Även bilden vi har om oss själva är organiserad i ett schema för vad som är kärnan i vår person. Den är

mer eller mindre mångfacetterad och komplex och skiljer sig mycket från individ till individ¹⁰. Dessa själv-scheman läggs tidigt i barndomen och har att göra med individens identitet. Den formas i interaktion med den närmaste omgivningen, familjens sociala och kulturella förhållanden och med de värderingar och ideal som representerar familjens och omgivningens särdrag.

Det finns klara individuella skillnader i uppfostningsmönster. Den man eller kvinna, som växer upp i en social miljö där han/hon uppmuntras att värdera tekniska färdigheter och erfarenheten om dessa högt, kommer att rikta sin uppmärksamhet mot tekniska fenomen och ha lättare att fånga sådan information från omgivningen. Han/hon kommer lättare att kunna integrera den i sin kunskapsbank och lusten att använda sina färdigheter kommer att ha lättare att utvecklas. Identifikationen med tekniska färdigheter kommer att vara en del av personens själv-schema. Ju mer lustbetonad denna process är desto grundligare kommer den att förankras.

I de flesta samhällen idag saknas ett dominerande socialt mönster som gynnar identifikationen mellan kvinnan och tekniken. Detta avspeglas på alla områden, inte minst inom IT-området och påverkar associationer och förväntningar om kvinnors tekniska kunskaper.

I vilken mån ser kvinnor "rollen som tekniker" som en bild att identifiera sig med vid utbildning och yrkesval och i vilken utsträckning har kunskapssamhället förmått att anpassa sig till en sådan kvinnoroll?

En social roll definieras efter de förväntade beteenden som en person i ett visst socialt sammanhang har. Ett rollschema är den kognitiva struktur som organiserar kunskapen och karakteristiska förväntade beteenden (i det sammanhanget). Läkaren är ett exempel på en förvärd roll (achieved roll) och roll-schemat är de kunskaper, associationer och förväntningar som människor har om yrkesrollen läkare.

Mellan kvinnor och män finns en skillnad beträffande erfarenhet och kunskapskultur i relation till tekniken. Kvinnor har sällan engagerat sig i underhållning eller i sociala sysselsättningar med tekniska aktiviteter av traditionell karaktär. "Meccano är mer än en lek-

sak” skriver Jan Myrdal i sin bok ”En Meccano pojke berättar”¹¹. ”Det är av vikt att komma ihåg att när en gosse leker med Meccano så utövar han i miniatyr en ingenjörs arbete, och att detta arbete är helt och hållet av samma art som ingenjören utövar i det praktiska arbetet”. Teknisk kunskap och förståelse byggs upp ur just det roliga och experimenterande skapandet.

I ”Teknik på kvinnors vis”, säger Harriet Aurell att den manliga teknologin inte tillhört kvinnors kunskapskultur¹².

Kunskapskulturerna har stor betydelse för synen på vilken utbildning som är värdefull, vilket innehåll som en utbildning bör prioritera. Den avgör också vilken information och vilka faktakunskaper man kommer att ha tillgång till.

Motsättningen mellan de humanistiska och de naturvetenskapliga kulturerna är gamla och välbekanta men också skillnaderna mellan kvinnors och mäns kunskapskultur. Flera kunskapskulturer än dessa två studeras på Linköpings universitet som har inrättat ett nytt forskningstema: Kulturarv och kulturproduktion. Begreppen kunskapskultur ger kunskapen en vidare innebörd – kunskapen placeras i ett sammanhang och interagerar med detta sammanhang¹³.

Det finns många yrkeskvinnor och kvinnliga nätverk inom IT och andra branscher som med stor framgång länge har varit och är drivande krafter inom IT-området. Ur ett kognitivt perspektiv finns det ingen skillnad mellan män och kvinnors intellektuella förmåga att skapa och utveckla informationsteknik. Kvinnor som formats i en teknisk kunskapskultur kan sannolikt ha samma tekniksinn som män. På samma sätt finns det män som inte har någon förtrogenhet med teknik. Generaliseringen av den egna erfarenheten eller gruppsituationen är en kognitiv bas.

Frågan är hur kvinnor som inte tillhör den tekniska kunskapskulturen förhåller sig till tekniken.

I utbildning tar man emellertid inte hänsyn till skillnader i kunskapskulturer och därmed erbjuds orättvisa utbildningsvillkor.

En god pedagogik är den nödvändiga förutsättningen för att konstruera eller bygga upp grund- och spetskunskap om informationstekniken hos båda könen.

Studiens kvinnliga deltagare visar stark motivation för att lära sig och utveckla IT-tekniken. Pedagogiken motverkar detta genom att inte ta hänsyn till rätt utgångspunkter och skapar istället osäkerhet i försöken att utveckla en ny yrkesidentitet.

Det finns behov av att lyfta fram de skillnader som existerar mellan manliga och kvinnliga deltagare när det gäller förutsättningarna för att överbrygga de dolda, informella förkunskapskraven.

Studiens slutsatser och åtgärdsförslag

Studien resulterade i nedan angivna slutsatser och åtgärdsförslag.

Slutsatser

- Det fanns en klyfta mellan utbildningens formella och informella förkunskapskrav. Trots att deltagarna uppfyllde de formella kraven, upplevdes deras kunskapsnivå som otillräcklig för att uppfylla de förkunskapskrav som utbildningen outtalat byggde på.
- I kursinnehållet i IT-basutbildning fanns en inbyggd motsättning. Å ena sidan avsåg utbildningen att vara en basutbildning med syfte att ge deltagarna nödvändig kunskap för att på sikt komma fram till spetsutbildningen, å andra sidan krävde undervisningen en hög förkunskapsnivå som inte kunde omfattas av en nybörjare.
- I förhållande till de tekniska utgångspunkter som utbildningen vilade på saknade de kvinnliga (ev. även en del av de manliga) deltagarna i studien stora delar av relevant förkunskap. För närvarande finns detta inte inom utbildningarnas ramar.
- Den kvinnliga deltagargruppen visade hög studiemotivation och intresse för att utveckla sig i det nya utbildnings- och yrkesvalet men utbildningens upplägg utgjorde en orimligt hög tröskel p.g.a. att utbildningen utgick från höga förkunskapsnivåer, en stor mängd enbart minnesbaserad kunskap och i förhållande till detta en mycket hög studietakt.
- Den IT-kunskap som utvecklas i traditionellt manliga kunskapskulturer tycktes vara norm för utbildningarnas uppläggning och innehåll.

Åtgärdsförslag

- Den förutsatta baskunskapen måste synliggöras. Deltagarna måste få möjlighet att skaffa den inom eller före kursen. Det finns behov av att skapa en IT-teknisk grundutbildning som ger den kunskapsgrund som eleverna saknar.
- Kunskapsdjup och tid för integration skulle sannolikt vara till större nytta för deltagarna än stora mängder ytkunskap.
- En god pedagogik är en nödvändig förutsättning för att skapa både grund- och spetskunskap om informationsteknik hos båda könen. Både tids- och lärartäthetsfaktorn bör vara noga anpassade efter det kunskapsomfång som kursen vill att deltagarna ska bygga upp. Detta kan emellertid inte ersätta brist på bra pedagogik.
- Det behövs mer kunskap både om genusfrågor och om lärande hos dem som beställer och upphandlar utbildningar inom IT. Dessa personer bör dessutom både kunna specificera kraven och kunna bedöma om det som utbildaren erbjuder är väl upplagt med hänsyn till deltagarnas kunskapskulturella utgångspunkter.
- Fortsatt forskning om psykologiska och pedagogiska aspekter på inlärande av IT behövs i kombination med genuskunskap för att komma vidare i dessa frågor.

Sammanfattningsvis har Jämit kunnat konstatera att även de av AMS anordnade arbetsmarknadsutbildningarna saknar genusperspektiv och således inte lever upp till det av riksdag och regering uppsatta jämställdhetsmålet.

Jämit anser därför att Arbetsmarknadsstyrelsen behöver en tydligare styrning från regeringen i dessa frågor. Jämställdhetsmålet måste på ett tydligare sätt integreras i arbetsmarknadspolitiken i synnerhet vad gäller arbetsmarknadsutbildning med inriktning på IT och teknik och kopplat till den könsuppdelade arbetsmarknaden.

J Ä M I T S F Ö R S L A G**Uppdrag till Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)**

Regeringen bör ge Arbetsmarknadsstyrelsen i uppdrag att presentera en handlingsplan för hur arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i arbetsmarknadsutbildningarna, med inriktning på IT och teknik, ska bedrivas.

Analys av Datateknisk Utbildning för Kvinnor

Samhällsvetenskapliga institutionen vid Växjö universitet har under mars månad 2001 genomfört en enkätundersökning med samtliga kvinnor som genomgått "Datateknisk Utbildning för Kvinnor" (DUK). Syftet var att kartlägga vilka effekter som utbildningen har givit samt att analysera orsakerna till dessa effekter. Nedan anges resultaten från undersökningen och en bakgrund om DUK-utbildningen.

Elektronikcentrum i Svängsta AB (EC-gruppen) bedriver sedan 1995 en utbildning kallad DUK-utbildningen i samarbete med Växjö universitet. Det är en treårig högskoleutbildning inom datateknik och programutveckling som är anpassad speciellt för kvinnor. Utbildningen bedrivs i Svängsta i Blekinge där EC-gruppen har sitt huvudkontor

Utbildningen vänder sig framför allt till kvinnor som saknar teknisk bakgrund och som från början inte har planerat att studera på någon teknisk utbildning. Under de första åren (antagning 1995-98) genomfördes utbildningen med enbart NT-SVUX-platser, d.v.s. platser för studerande som är 28-48 år och som har varit yrkesverksamma under fem år. Detta innebär att en stor del av studenterna har arbetat inom någon icke-teknisk bransch tidigare. Exempelvis är det många som arbetat inom vården, barnomsorgen, skolväsendet och kontor.

Utbildningen har blivit mycket populär och fått ett stort antal sökande, cirka tio sökande per plats. Företagen som har kommit i kontakt med utbildningen har uttalat sig positiva till denna satsning och det sätt den bedrivs på. De som avslutat utbildningen har direkt fått flera

erbjudande om arbete. Under föregående läsår startades utbildningen även i Kristianstad genom ett samarbete mellan EC-gruppen och högskolan i Kristianstad. Dessutom har utbildningen genomförts i Karlskrona tillsammans med högskolan i Karlskrona (antagning 1996–1998).

Utbildningen är uppbyggd med hänsyn till att de studerande ska få kompetens och erfarenhet både inom mjukvarukonstruktion och inom hårdvarukonstruktion. Tyngdpunkten i utbildningen ligger dock på programutveckling. Denna kombination av mjukvaru- och hårdvarukonstruktion är relativt unik och ges inte på så många andra högskoleprogram.

Det karaktäristiska med utbildningen är, förutom att den vänder sig till kvinnor, bl.a. att förkunskaperna i matematik är kurs C och inte att man sedan tidigare har någon teknisk grund att stå på. Vidare innehåller utbildningen relativt mycket schemalagd undervisning med tillgång till lärare, en stor andel laborationer och mycket projektarbeten. Teori och praktik varvas i hög grad under utbildningens gång och den genomsyras av en smäsklighet med en nära kontakt mellan studenter och personal.

Resultat av analysen

Sammanlagt 117 av 160 kvinnor har besvarat enkäten, vilket innebär 73%. Resultatet visar bl.a. att de flesta (57%) har stannat kvar i Blekinge och 31% har bostad i Skåne eller Småland. Den största arbetsgivaren är Ericsson där 23% av kvinnorna arbetar. Bland övriga arbetsgivare kan nämnas andra IT-företag, banker, kommuner och landsting för att ge några exempel. De vanligaste befattningarna är systemutvecklare/systemdesigner (30%) och programmerare (8%).

Innan man började DUK-utbildningen hade de flesta varit studerande (19%) eller arbetat inom vård, barnomsorg, skola eller kontor.

På en fråga om det hade någon betydelse att utbildningen enbart vänder sig till kvinnor svarar ungefär lika många ja (48%) som nej (49%). De som svarat ja menar att de annars inte vågat söka utbildningen. Det kändes tryggare med enbart kvinnor och utbildningen kunde utformas på ett annat sätt nämner man.

Hela 74% hade finansierat sina studier med NT-

SVUX-medel och många menade att denna möjlighet var mer eller mindre avgörande för att man sökte till utbildningen.

De främsta anledningarna till att man sökte utbildningen var att man inte längre kände att det nuvarande arbetet var utmanande, det var osäkert och att man ville ha bättre utvecklingsmöjlighet. Flera nämnde intresset för tekniska ämnen och att man ville arbeta med IT och datorer.

31% svarade att det hade betydelse att utbildningen enbart vänder sig till kvinnor medan 59% svarade att det inte hade någon betydelse. De som svarade ja menade att kvinnor vill ha noggrannare och mer djupgående förklaringar, mer konkreta exempel, vill ha en helhetsyn och förstå sammanhang till fullo.

På frågan om man anser att uppläggningsen av en utbildning eller kurs bör skilja sig åt beroende på om kursdeltagarna enbart är kvinnor jämfört med en blandad grupp fördelade sig svaren på nästa samma sätt. 33% ansåg detta medan 57% menade att det inte bör göra det.

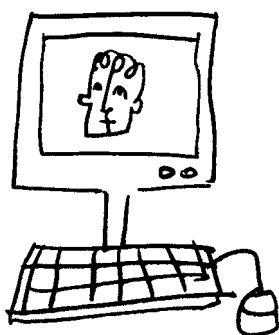
De som svarat ja motiverar det ungefär som redan nämnts och att kvinnor uppfattar och förstår saker på ett annat sätt och har ett annat förhållningssätt. Vidare nämns att kvinnor inte experimenterar lika mycket som män och behöver därför mer praktik.

Bland nej-svaren finns att teknik är detsamma för både män och kvinnor och att man har lika stora förutsättningar att lära sig detta, det är lika lätt eller svårt. Att det sedan krävs vissa förkunskaper är en annan sak.

68% ansåg det var lätt att få arbete efter avslutad utbildning. 40% ansåg att arbetsgivaren hade en stark eller ganska positiv uppfattning om DUK-utbildningen. Endast tre kvinnor har upplevt att arbetsgivaren varit negativ. 34% hade ingen uppfattning eller kände inte till utbildningen. Det positiva bestod i att man ansåg utbildningen vara en bra grund att stå på. Kurserna hade en bra sammansättning, bra ämnen och att man redan hade anställda som själva gått utbildningen. Några nämnde också vikten av att få in fler kvinnor i en mansdominerad bransch. De flesta av de svarande kände också att de var uppskattade på arbetet, kompetenta, att de trivdes och värdesattes. Man såg heller ingen nackdel i att vara kvinna i det arbete man hade.

Kvinnor på nätet

Män använder Internet betydligt mer än kvinnor enligt statistik från SIKA¹⁴. Denna skillnad har också kunnat återfinnas på företagssidan. För att stimulera kvinnliga företagare att använda IT som ett verktyg i sitt företagande har olika projekt initierats, delvis med stöd av EU-medel.



I Västernorrland har nyligen avgetts en slutrapport angående Y-kvinnor på nätet, som handlar om ett företagutvecklingsprogram finansierat av Europeiska socialfonden, Närings- och teknikutvecklingsverket NUTEK och regionala instanser bl.a. länsstyrelsen. Ett av projektets mål var att etablera ett elektroniskt nätverk för utbyte av erfarenheter och idéer, både nationella och internationella. Därtill har deltagarna fått lära sig engelska och så småningom affärsengelska. Utbildning skedde också via webben. Kvinnorna fick också lära sig att utveckla egna webbsidor. Vid utvärderingen framgick att de kvinnliga entreprenörerna behövt den gemensamma mötesplatsen på nätet, att den bidragit till att öka affärerna med varandra o.s.v. Företagen ökade under denna tid sin omsättning och till en del även sysselsättningen, dock inte enbart beroende på projektet. Det framgick emellertid tydligt att IT var ett viktigt verktyg för dem som företagare¹⁵.

Sverige har ett samarbete med Tyskland på området IT och jämställdhet. Våren 2001 hölls en konferens i Hamburg i syfte att belysa hur det ser ut beträffande kvinnors användning av Internet. Ett annat syfte var att finna sätt att utveckla området. Vid konferensen framträdde samma bild av kvinnors och mäns användning av Internet i övriga EU-länder som i Sverige¹⁶.

På Internet finns en stor mängd nätverk för kvinnor och antalet nätverk växer både nationellt, regionalt och lokalt. Med tanke på det statistiskt visade gapet mellan kvinnors och mäns användning av IT så är det viktigt att sådana nätverk stötts.

Offentlig service på nätet

I delbetänkandet *Jämställdhet och IT* lyfte JämIt fram frågeställningar kring offentliga tjänster på nätet och pekade på Riksförsäkringsverkets arbete med att utveckla IT-användningen inom myndigheten och även i myndighetens verksamhet. JämIt visade på betydelsen av ett genusperspektiv vid införandet av IT som kommunikationsverktyg gentemot samhällets medborgare. Det är flera myndigheter som håller på att utveckla offentliga tjänster på nätet. Just nu pågår diskussioner inom hälso- och sjukvårdsområdet om webbtjänster som har med allas livskvalitet att göra. Man diskuterar vårdportaler och webbens betydelse för verksamhet och utbildning inom vårdområdet. Här sker en utveckling av användningen av IT som är direkt kopplat till patienter, unga som gamla, kvinnor som män.

Det är då viktigt att man hela tiden har ett genus-tänkande. Det finns emellertid tecken på att det är övervägande män som föreläser och utbildar, inte enbart vad gäller webbaserad vård utan i andra sammanhang där det handlar om IT och framtidsutvecklingen. Initiativ bör tas för att ett jämställdhetsperspektiv ska genomföra IT-utvecklingen inom den offentliga sektorn och då också kopplat till webbaserade tjänster.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Offentlig service på nätet

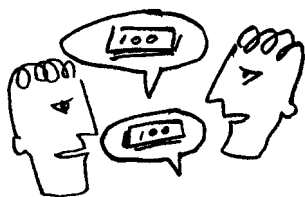
Regeringen bör snarast vidta åtgärder för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i utformandet av webbaserade tjänster inom myndigheterna och inom myndigheternas verksamhetsområden.

Tillgänglighet till riskkapital

Jämit visade i sitt delbetänkande *Jämställdhet och IT* bl.a. på att andelen kvinnor i styrelser och ledande positioner är låg inom IT-branschen. Av de ca 640 IT-företag som branschorganisationen "IT-företag" hade som medlemmar i februari 2000 hade 26 av dessa företag en kvinnlig VD.

Jämit pekade på behovet av att såväl staten som näringslivet bidrar till att kvinnor ges möjlighet att delta i IT-utvecklingen.

Riskkapitalmarknaden har utvecklats starkt i Sverige under senare tid, både till antalet aktörer och till antalet gjorda investeringar respektive investerade belopp. Branschen består av riskkapitalbolag (venture capitalbolag och andra), privata investerare (business angels) samt börs och andra marknadsplatser respektive fondbolag.



I dag är ca 200 ventura capitalföretag verksamma i Sverige. Riskkapitalbolag som tillsammans förvaltar ca 200 miljarder kronor enligt uppgifter från Förvärv & Fusioner (februari 2001 www.forvarv-fusioner.nu).

Företaget Shenet genomförde med hjälp av Svenska Riskkapitalföreningen en studie bl.a. av andelen kvinnor i beslutsfattande positioner inom riskkapitalbranschen¹⁷. Studien har genomförts med stöd från Jämit, NUTEK och ALMI. Studien bygger på uppgifter från 53 bolag och visar bl.a.

- Av samtliga 53 bolag hade 48 bolag en manlig och fem bolag en kvinnlig VD.
- Av totalt 251 investerare (investment managers) inom dessa 53 bolag var 228 män och 23 kvinnor.
- Av det totala antalet entreprenörer som fått del av riskkapital var 6,6% kvinnor. Övriga 93,4% var män.
- Av de 515 företag som erhållit kapital var 34 företag där fler än 50% av grundarna var kvinnor. Övriga 481 företag var företag där fler än 50% av grundarna var män.

Jämit anser att fördelning av riskkapital är själva motorn i den utveckling och förändring som sker av näringslivet och IT-sektorn. Tillgången på riskkapital avgör på ett direkt sätt om en affärsidé och ett företag ska kunna utvecklas och på sikt bli en lönsam del i det svenska näringslivet, och styr därmed också vilka idéer och vilka företag som kommer att dominera en framtida näringslivs- och IT-utveckling.

1999 fördelades enligt Svenska Riskkapitalföreningen 11 miljarder SEK på den svenska marknaden.

Att endast 6,6% av de entreprenörer som fick del av riskkapitalmarknaden under andra halvåret 1999 var kvinnor pekar därför, oavsett orsakerna, på ett mycket allvarligt problem där ekonomiska resurser och möjligheten att delta i och styra utvecklingen till stor del undanhålls kvinnor.

Ur ett demokrati- och jämställdhetsperspektiv är detta naturligtvis helt oacceptabelt. Men även ur ett samhällsekonomiskt eller ett företagsekonomiskt perspektiv måste detta ifrågasättas. Halva mänskligheten är kvinnor och därmed hälften av alla potentiella kunder och köpare av dessa nya produkter och tjänster. Att de inte skulle ha något att tillföra vid utvecklingen och utformandet av dessa produkter som de i sista änden förväntas konsumera får anses högst osannolikt. Shenet är ett företaget som har som affärsidé att skapa ett jämställt näringsliv. Det är naturligtvis viktigt att riskkapital finns att tillgå även för sådana initiativ.

Jämit anser att ansvaret för att ge män och kvinnor lika tillgång till riskkapital vilar tungt på de aktörer som idag är verksamma inom riskkapitalmarknaden.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Jämställdhet vid fördelning av riskkapital

Regeringen och dess myndigheter inom området bör såväl i kontakter med riskkapitalmarknaden som genom riktlinjer till de statliga institutioner och företag som är verksamma på riskkapitalmarknaden, klargöra vikten av en könsneutral prövning vid fördelning av riskkapital.

EU-statistik

Jämit har gett högskolan i Halmstad i uppdrag att göra en europeisk jämförelse av könsuppdelad statistik inom IT-sektorn och i de tekniska utbildningarna. Sammanställningen har genomförts av WITEC Sweden, enheten för arbetsvetenskap på högskolan i Halmstad.

En europeisk jämförelse av könsuppdelad statistik

I rapporten "Science policies in the European Union – Promoting excellence through mainstreaming gender equality" (Publication from DG Research, written by ETAN, European Technology Assessment Network) beskrivs och analyseras kvinnors situation i EU inom de tekniska utbildningarna på högskola och universitet. Bland annat beskrivs kvinnors möjligheter till forskningsanslag och deras möjligheter till karriär både inom den akademiska världen samt i näringslivet. Rapporten beskriver också svårigheter att få fram statistik med avseende på kvinnors andel inom de tekniska yrkena och i utbildningarna. "The major difficulty encountered in reviewing the position of women in science in the EU today is the lack of systematically collected and published statistics"

Det finns möjligheter att få fram viss jämförande statistik inom utbildningsväsendet mellan olika europeiska länder, medan det är näst intill omöjligt att få fram jämförande statistik av hur många kvinnor som är yrkesverksamma inom de tekniska områdena. Ett av problemen är också att olika länder använder skilda definitioner för olika yrkeskategorier.

Kvinnor och män i tekniska utbildningar

ETAN-rapporten bekräftar dock bilden av att kvinnor har mycket svårt att nå högre positioner inom den akademiska världen, se figur 1. Allmänt är andelen kvinnliga professorer mycket låg i de flesta europeiska länderna. Holland har endast 5% kvinnliga professorer medan Finland har 18% (1998). Sverige hade 12% kvinnliga professorer (1998/99). Jämit kan konstatera att det är anmärkningsvärt få kvinnor i ledande positioner inom den akademiska världen.

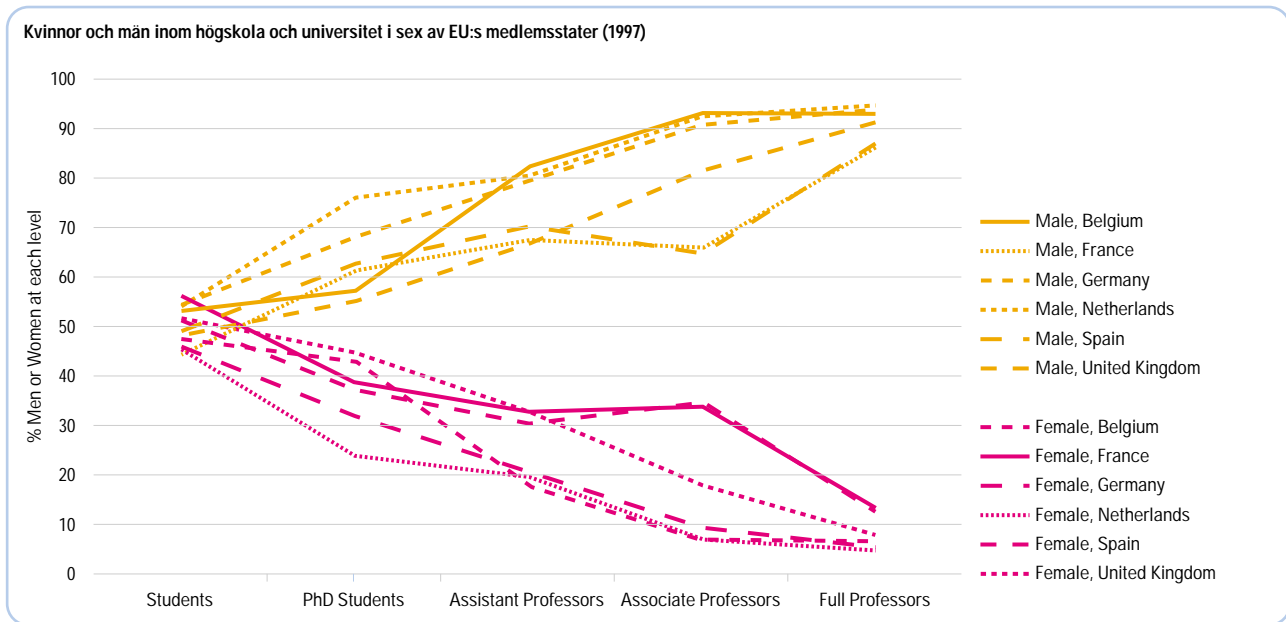
Under 2000 initierade Generaldirektoratet för Forskning vid Europeiska Kommissionen och Eurostat ett projekt, som syftar till att ta fram könsuppdelad

statistik beträffande bland annat högskoleutbildning, forskare och forskningsnämnder i EU:s medlemsländer samt dess kandidatländer. Rapporten beräknas vara klar under våren/sommaren 2001. Bakgrunden till projektet är de nya krav inom jämställdhetsområdet som finns i EU:s nya grundlag, Amsterdamfördraget, som trädde i kraft 1999.

För att kunna kartlägga statistiken inom EU beträffande högskoleutexaminerade kvinnor respektive män har data tagits från OECD:s rapporten – Education at a Glance 2000.

Ur OECD:s tabell har utbildningsområdet "engineering, manufacturing and construction" valts ut, se figur 2. Detta motsvarar i huvudsak elektroteknik, datateknik, systemteknik, telekommunikation, maskiningenjör, byggingenjör, livsmedelsingenjör och skogsingenjör. Uppgifter från Danmark, Grekland, Luxemburg och Portugal saknas. Andelen kvinnor inom dessa utbildningar ligger i snitt kring 20%. Variationen är dock stor – lägst ligger Holland med 12% och högst ligger Italien med 28%.

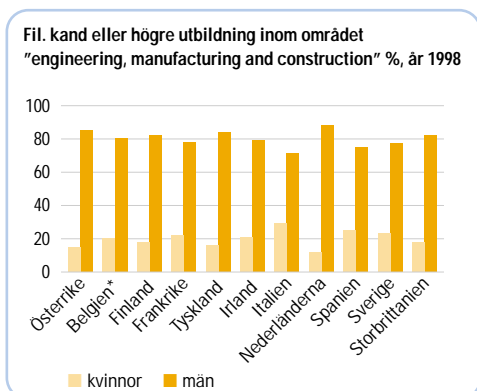
Figur 1



Students = studenter, PhD Students = doktorander,
 Assistant Professors = universitets lektor, Associate Professor = biträdande professor,
 Full Professor = professor med ämnesansvar

Källa: "Science policies in the European Union" – a report written by ETAN for the Commission, DG Enterprise

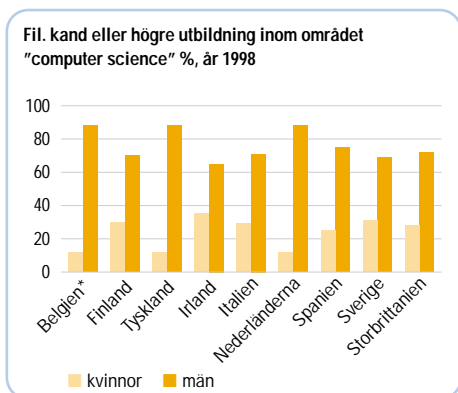
Figur 2



Källa: OECD, Education at a Glance 2000, Tabell C4.4
* Endast flamländska delen

Inom utbildningsområdet "computer science", vilket motsvarar systemutveckling, systemvetenskap, dataingenjörer och programmerare, är andelen kvinnor något högre, ca 24% i snitt, se figur 3. Uppgifter från Danmark, Frankrike, Grekland, Luxemburg, Portugal och Österrike saknas. Högst andel kvinnor har Irland med 35% och lägst andel har Tyskland med 12%.

Figur 3



Källa: OECD, Education at a Glance, grad_fields_98 total.xls
* Endast flamländska delen

Kvinnor och män verksamma inom IT-sektorn

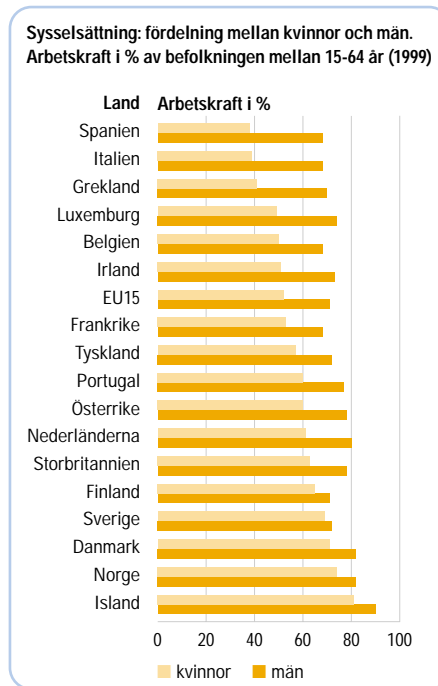
Som tidigare nämnts är det mycket svårt att få fram jämförande europeisk statistik som avser kvinnor inom IT-sektorn. Det har inte varit möjligt att få fram jämförande statistik beträffande exempelvis kvinnor i ledningsgrupper och styrelser bland IT-tjänsteföretag, som kan jämföras med den statistik som presenterades i Jämits delbetänkande. Varken de europeiska IT-

företagens branschorganisationer i Danmark, Finland, Italien, Spanien, Storbritannien, Frankrike, Nederländerna, Irland, Eurostat eller OECD har tillgänglig könsuppdelad statistik. Några nationella studier i andra europeiska länder kring kvinnor och män i IT-tjänsteföretag motsvarande JämO:s (ref. JämO Rapport från granskning av 22 IT-företags jämställdhetsplaner, 2000) och Jämits studier har inte heller gått att hitta.

Det saknas generellt statistik som avser IT-tjänsteföretag och en enhetlig definition av begreppet. OECD har givit ut rapporten "Measuring the ICT-sector" där både IT-tillverkningsindustrin och IT-tjänsteföretag finns med, men inte heller här finns någon könsuppdelad statistik.

Den könsuppdelade statistik som finns att tillgå inom EU med avseende på arbetslivet beskriver i huvudsak endast kvinnors och mäns sysselsättningsgrad och arbetslöshetstal, se figur 4. Inom EU har Danmark högsta sysselsättningsgraden med 72%, bland kvinnor i åldern 15-64 år. Bland de nordiska länderna ligger Island högst med 81%. I Sverige låg motsvarande siffra på 69%. Spanien och Italien hade den lägsta sysselsättningsgraden bland kvinnor, 37% respektive 38%.

Figur 4



Källa: Eurostat (Labour force Survey)

Det finns dock en studie om IT-sektorn i Norden som innehåller könsuppdelad statistik (ref. The ICT Sector in the Nordic Countries, SCB). Enligt Statistiska Centralbyrån (SCB) sysselsätter IT-sektorn i Sverige ca 6,3% av den totala andelen sysselsatta inom företagssektorn, vilket är den högsta siffran inom EU. Därefter kommer Finland och Danmark med 5,7% respektive 5,1% sysselsatta inom IT-sektorn. Portugal hade bland de tolv europeiska länder som undersökt den lägsta andelen sysselsatta inom IT-sektorn, 2,7%.

Det saknas jämförande statistik om kvinnornas andel av de sysselsatta inom IT-sektorn, men man kan konstatera "Att andelen förvärvsarbetande kvinnor med IT-utbildning är låg är inte unikt för Sverige" (Rapport från Näringsdepartementet om informationsteknikens betydelse för tillväxt och sysselsättning i Sverige, Ds 2000:68). "I samtliga EU:s medlemsländer är kvinnorna underrepresenterade i IT-sektorn. Fram till mitten av 1980-talet ökade andelen kvinnor bland IT-arbetskraften för att därefter falla. Inte i något medlemsland överstiger andelen kvinnor i IT-arbetskraften mer än 30%. I flertalet länder uppgår andelen snarare till närmare 20% (Panteli med flera, 1999)¹⁸.

I rapporten "The ICT sector in the Nordic Countries" redovisas hur många kvinnor respektive män som arbetar inom IT-sektorn i Norden se figur 5. "ICT manufacturing" avser i huvudsak tillverkning av all sorts utrustning som avser elektronisk kommunikation exempelvis testutrustning, elektriska komponenter, datorer

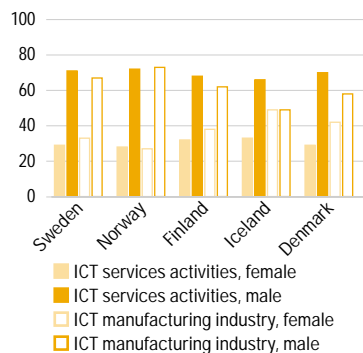
och industrimaskiner. "ICT service" avser i huvudsak försäljning av radioapparater och telekommunikationsutrustning, telekommunikationstjänster, uthyrningsverksamhet av hård- och mjukvara, konsultverksamhet avseende maskinvara, datakonsultverksamhet, programvaruproduktion, databehandling och databasverksamhet samt service och reparationer av datorer och tillhörande utrustning.

I rapporten sker också en jämförelse mellan andelen kvinnor inom "ICT manufacturing" (nedan kallat IT-tillverkningsindustri), se figur 6, och tillverkningsindustrin som helhet i Norden samt en jämförelse mellan "ICT Service" (nedan kallad IT-tjänstesektorn) och tjänstesektorn i övrigt, se figur 7. Av denna jämförelse kan man konstatera att kvinnor i högre grad är sysselsatta inom IT-tillverkningsindustrin än tillverkningsindustrin som helhet medan det omvända förhållandet gäller för tjänstesektorn.

Statistiken är baserad på antalet anställda i IT-sektorn och det går inte att utläsa vilka arbetsuppgifter som kvinnor respektive män har eller vilka positioner de har i företagen. Däremot finns könsuppdelad statistik med avseende på olika tjänsteområden; försäljning (sales) telekommunikation (telecommunication) och konsultverksamhet (consulting), se figur 8. Andelen kvinnor är högst inom området telekommunikation (39%) medan andelen kvinnor inom försäljning (26%) och konsultverksamhet (27%) är lägre.

Figur 5

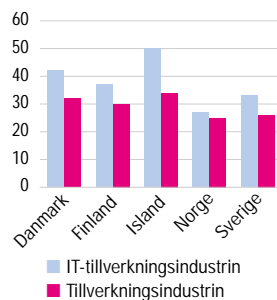
"Antal anställda inom IT-sektorn fördelat på kön i de nordiska länderna %, år 1998"



Källa: SCB, IT-statistik på www.scb.se

Figur 6

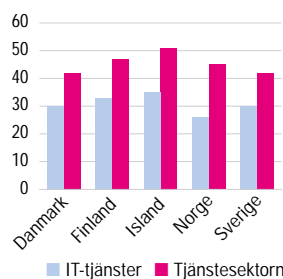
Andel kvinnor inom IT-tillverkningsindustrin och tillverkningsindustrin som helhet i de nordiska länderna %, år 1998



Källa: The ICT Sector in the Nordic Countries, SCB

Figur 7

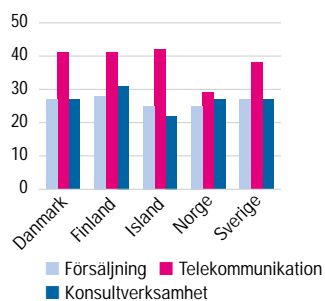
Andel kvinnor i % inom IT-tjänstesektorn och tjänstesektorn i övrigt i de nordiska länderna



Källa: The ICT Sector in the Nordic Countries, SCB

Figur 8

Andel kvinnor i % inom IT-tjänsteområdena försäljning, telekommunikation och konsultverksamhet



Källa: The ICT Sector in the Nordic Countries, SCB

Näringsliv

I Jämits delbetänkande **Jämställdhet och IT** konstaterades att IT-sektorn i allt väsentligt leds och domineras av män och att klyftan mellan kvinnors och mäns möjligheter till inflytande över IT-utvecklingen inte minskar. Utvecklingen inom IT-området går mycket snabbt och IT används i allt fler tillämpningar och av allt fler människor. Det är därför av stor vikt att både kvinnor och män finns med i utvecklingen av tekniken och i utvecklingen av olika tillämpningsområden.

Jämit har gett högskolan i Halmstad i uppdrag att göra en kartläggning av jämställdheten i några av de större svenska teknikföretagen. Sammanställningen har genomförts av WiTEC Sweden, enheten för arbetsvetenskap, högskolan i Halmstad.

En artikel publicerad i Dagens Nyheter med påståendet att IT-företagen styrs av män och att de inte kan uppvisa fullständiga jämställdhetsplaner, fick JämO att hösten 1999 starta en granskning av planerna hos 22 svenska IT-företag. Endast ett företag kunde presentera en jämställdhetsplan som levde upp till lagens krav. "Förhoppningen att IT-branschen skulle präglas av en mer modern syn på kvinnor och kompetens har kommit på skam. Här blåser inga friskare vindar än i det traditionella näringslivet"¹⁹. Företagen fick komplettera sina jämställdhetsplaner och JämO konstaterade att planerna förbättrats och att de bl.a. innehöll åtgärder för att öka andelen kvinnor i företagen.

Även bristen på kvinnor i koncernledning och styrelser är väl känt. I Styrelser och revisorer i Sveriges Börsföretag 2000–2001 visas att den utveckling som skett mellan 1994–2000 i börsföretagens styrelser är marginell och "att kvinnorepresentationen står och stampar mellan 4,1% och 5,3%"²⁰. År 2000 var andelen 4,3%.

Vid den internationella konferensen "Worklife 2000" i januari 2001 i Malmö, som anordnades inom ramen för det svenska ordförandeskapet i EU, presenterades en studie kring arbetsförhållandena i IT-branschen, som genomförts av Susan Christopherson vid Cornell University, USA²¹. Christopherson har studerat förhållandena i IT-företag i USA och Europa och visar att arbetsförhållandena i IT-branschen inte ser annorlunda ut jämfört med den traditionella industrin. Studien visar på de ojämställda förhållanden som råder inom branschen exempelvis med avseende på löneskillnader mellan kvinnor och män.

Kvinnor och män i teknikintensiva företag

Både Jämits delrapport, JämO:s granskning och erfarenheter från andra länder visar en ganska dyster bild över kvinnors möjligheter att påverka IT-utvecklingen. För att få en bild över jämställdhetsarbetet i teknikintensiva företag och i vilken utsträckning kvinnor återfinns inom nyckelområden som forskning, utveckling och marknadsföring samt möjligheter till förändring genomfördes en fallstudie där ett antal börsbolag valdes ut; ABB, AstraZeneca, Autoliv, Electrolux,

Ericson, Sandvik, Scania, Telia AB, WM-data och Volvo lastvagnar. Företagen har fått besvara ett antal frågor via e-mail, därefter har besök genomförts på tre företag som ingår i koncernerna ABB, WM-data och Electrolux.

Frågeställningar till företagen

Frågorna skickades till personaldirektören i de aktuella företagen och berörde bl.a. andelen kvinnor och män i företaget samt andelen kvinnor och män som var selsatta inom forskning och marknad. En frågeställning handlade om andelen kvinnor och män som arbetade som tekniker eller ingenjörer på forsknings- och utvecklingsavdelningarna. Detta då teknikutvecklingen ofta styrs via forsknings- och utvecklingsavdelningarna och att marknadsavdelningarna fungerar som en länk mellan företaget och det omgivande samhället d.v.s. kunderna. Nedan följer en sammanställning från de företag som svarat och som visar koncernövergripande, för Sverige, aktuella uppgifter. Få företag kunde redovisa en könsfördelning inom forsknings- och marknadsavdelningarna och företagen uppgav att informationen inte fanns att tillgå. En personaldirektör ställde sig också tveksam till betydelsen av att presentera könsuppdelad statistik utan önskade istället att man skulle lyfte fram medarbetaren, oavsett kön, och dennes kompetens.

Antalet anställda i Sverige samt andelen kvinnor och män i procent

Astra Zeneca	Sandvik	Scania	Volvo Lastvagnar	Telia	
Antal	10 615	34 742	10 846	4 515	25 297
Kvinnor	59	19	16	13	38
Män	41	81	84	87	63

Antalet anställda på forsknings- och utvecklingsavdelningarna samt andelen kvinnor och män i procent

Astra Zeneca	Sandvik	Scania	Volvo Lastvagnar	Telia	
Antal	4 235	1 600	1 339	972	1 700
Kvinnor	61	–	15	–	–
Män	39	–	85	–	–

– visar att det ej finns tillgänglig information

Antalet anställda på marknadsavdelningarna samt andelen kvinnor och män i procent

	Astra Zeneca	Sandvik	Scania Lastvagnar	Volvo	Telia
Antal	481	6 000	301	258	5 800
Kvinnor	61	–	30	–	–
Män	39	–	70	–	–

– visar att det ej finns tillgänglig information

Antalet styrelseledamöter samt antalet kvinnor och män i koncernledningen

	Astra Zeneca	Sandvik	Scania Lastvagnar	Volvo	Telia
Antal	*	6	**	9	7
Kvinnor		0		1	2
Män		6		8	5

* AstraZeneca uppger att frågan inte kan besvaras relevant då Sverigeverksamheten inte har en enhetlig styrelse eller koncernledning.
** Scania uppger att det i ledning och styrelse finns 94% män och 6% kvinnor representerade.

Antalet styrelseledamöter samt antalet kvinnor och män i styrelsen

	Astra Zeneca	Sandvik	Scania Lastvagnar	Volvo	Telia
Antal	*	10	**	9	9
Kvinnor		0		1	2
Män		10		8	7

* AstraZeneca uppger att frågan inte kan besvaras relevant då Sverigeverksamheten inte har en enhetlig styrelse eller koncernledning.
** Scania uppger att det i ledning och styrelse finns 94% män och 6% kvinnor representerade.

För att närmare kartlägga var kvinnor respektive män befinner sig i organisationerna krävs ett annat statistiskt underlag. Att få fram könsuppdelad statistik är en viktig väg till förändring i organisationerna. Detta visar på det behov som Jämställt lyft fram i sitt delbetänkande "För att göra en bred analys som beskriver IT-utvecklingen utifrån ett jämställdhetsperspektiv, behövs tillgång till statistik, som utvecklas utifrån kön". Jämställdhetsförslaget till regeringen, SOU 2000:58.

Scania var det enda företag som hade statistik inom de områden som efterfrågades. Detta visar också på svårigheterna att få fram statistik då företagen inte byggt upp sina system med utgångspunkt från könsfördelningen på olika avdelningar.

Frågorna som skickades ut till personaldirektörerna berörde även rekryterings- och jämställdhetspolicies samt jämställdhetsprojekt.

Rekryterings- och jämställdhetspolicies

Alla företag har en aktuell rekryteringspolicy och några personaldirektörer anser att de har en rekryteringspolicy, som tar hänsyn till kön i den bemärkelsen att de prioriterar det underrepresenterade könet vid nyanställning om inte särskilda skäl föreligger. Andra säger att företaget inte har en uttalad strategi men en strävan att tillsätta sökande av underrepresenterat kön. Ett sätt att tydliggöra och definiera kompetenskravet visar Astra Zeneca i sin Jämställdhetspolicy där det står följande: "Vid nyanställning och befordran skall kompetens och lämplighet – oavsett kön – vara de viktigaste kriterierna för urval av medarbetare. Begreppet kompetens måste definieras för varje enskild tjänst för att inte slentrianmässigt uppställda befattningskrav skall leda till att det blir svårare för något av könen att uppfylla kravprofilen".

För att öka andelen kvinnor har Telia i sin Jämställdhetsplan föreslagit en annonskampanj med "fokusering på det önskvärda i att vi av kompetens- och utvecklings-skäl vill ha en större andel kvinnliga medarbetare". Detta är kopplat till ett mål om att öka andelen kvinnor som söker sig till företaget och att minst 25% av de nyrekryterade i företaget ska vara kvinnor.

Jämställdhetsprojekt

- Volvo Lastvagnar driver kompetensutvecklingsprogram för sina kvinnliga chefer och fadderskap för de kvinnliga medarbetarna. Dessutom finns ett kvinnligt nätverk TEKLA, för kvinnorna på Volvo Lastvagnar, vars syfte är medverka till utveckling genom erfarenhetsutbyte.
- Astra Zeneca driver ett jämställdhetsprojekt som tagit fram en jämställdhets- och mångfaldsplan med syfte att öka kunskapen och medvetenheten om kön och mångfald på alla nivåer i företaget. Som exempel på utbildningar nämner Astra Zeneca seminarier och interaktiv teater som ska integreras som aktiviteter på avdelningsdagar och sektionsdagar. Separata ledningsmöten med enbart jämställdhet och mångfald på dagordningen för samtliga lokala ledningsgrupper i Sverige är även inplanerade under perioden 2000–2002.

- Telia lyfter fram att de arbetar med ett projekt med ambition att öka och ta vara på den mångfald av kompetenser som finns i organisationen. Inom ramen för det projektet ingår också att öka andelen kvinnor i ledande befattningar.

Företagsbesök

Koncernerna för WM-data, ABB och Electrolux kontaktades med förfrågan om genomförande av ett besök på en specifik arbetsplats. Ansvariga i ledning för bolagen fick föreslå ett dotterbolag, en enhet eller avdelning som de ansåg visa på en arbetsmiljö som var gynnsam för såväl kvinnor som män. De tre företag som valdes ut har kommit olika långt i användandet, och utvecklandet, av IT. En traditionell verkstadsindustri, ett IT-företag med bas i verkstadsindustrin och ett renodlat IT-företag.

Syftet med besöken på företagen var att föra samtal runt frågor om arbetsorganisation, rekrytering, kompetensutveckling och jämställdhet. Vid varje företag intervjuades ca 10–15 personer; chefer, mellanchefer/arbetsledare och kvinnor och män som arbetade i organisationen.

Det traditionella verkstadsföretaget.

Företaget, som är ett helägt dotterföretag, är ett renodlat verkstadsföretag i ett mindre samhälle. Företaget tillverkar tvättmaskiner till industri.

Företaget har totalt 570 anställda, 81% män och 19% kvinnor. Av tjänstemännen, totalt 200 personer, är 30% kvinnor medan det bland de kollektivanställda, 370 personer, finns 10% kvinnor. Majoriteten av de anställda har gått "den långa vägen" inom företaget och utbildningsnivån ligger i snitt på gymnasial nivå.

Företagets organisation är tydligt uppdelad i olika ansvarsområden som produktion, ekonomi, inköp, försäljning o.s.v. Samtliga ansvariga för de olika ansvarsområdena är män. I företagets jämställdhetsplan ges en förklaring till detta "Kvinnor har hittills inte fått möjlighet att skaffa sig de erfarenheter som bedömts krävas för de tillsatta chefsbefattningarna och får därmed inte samma möjlighet som män att visa vad de kan". Ett långsiktigt mål är att fram till 2003 öka antalet

kvinnor i ledande befattningar till 12% genom extern eller intern rekrytering genom att bilda nätverk och ge personligt stöd via exempelvis mentorskapsprogram. Det visade sig dock att intervjupersonen inte kände till innehållet i jämställdhetsplanen.

Företaget har erfarenheter av att anställa kvinnor till mansdominerade arbetsuppgifter men intervjupersonerna, både kvinnor och män, upplever att verkstadsindustrin av "tradition är manlig" och därmed har svårt att rekrytera och behålla kvinnor. Detta återspeglas också genom att samtliga fältsäljare, de som säljer produkten direkt till kunderna ute på marknaden, är män. Däremot finns det både kvinnor och män som arbetar som innesäljare. Viss del av arbetet i produktionen, monteringsarbete, betecknas som tung av intervjupersoner (både chefer och anställda) och de anser att det av den anledningen är mindre lämpligt för kvinnor.

Tillgången till kompetensutveckling varierar men målet är att alla anställda ska delta i tre utbildningsaktiviteter per år (totalt ca. fyra timmar). Det vanligaste motivet för vidareutbildning är införandet av ny teknik och/eller nya produkter. Fördelningen mellan kvinnor och män med avseende på antal timmar för kompetensutveckling fanns inte tillgänglig.

Hälften av de kollektivanställda har erhållit helt nya arbetsuppgifter under det senaste året vilket ställt stora krav på flexibilitet och förmåga att arbeta i grupp bland de anställda. Hur detta har påverkat kvinnorna på företaget är svårt att i dagsläget säga då omorganisationen pågår. Omorganisationen beräknas vara klar till sommaren 2001. Under intervjuerna lyftes behovet av mer kunskap vad gäller kvinnligt och manligt, kommunikation och teamwork fram.

IT-företag med bas i verkstadsindustrin.

Företaget, ett helägt dotterföretag, arbetar med att sälja och utveckla olika tekniska processlösningar.

Företaget har 130 anställda, 65% män och 35% kvinnor. Majoriteten av de anställda (kvinnor och män) har lägst en 3-årig universitets/högskoleexamen, vilket även är kravet vid nyrekrytering. Det som efterfrågas av företaget är teknisk kompetens, gärna med inriktning mot IT och systemvetenskap.

Företagets organisationsstruktur är uppbyggd kring försäljning, tjänsteutveckling och leverans gällande processlösningar från kund till produkt. Enhetscheferna (tre kvinnor och två män) har budget- och personalansvar inom sitt ansvarsområde. I jämställdhetspolicy för koncernen, den svenska delen, står att företaget ska "aktivt verka för fler kvinnliga chefer" och "aktivt verka för en jämnare könsfördelning" i målstyrda grupper, projekt och styrelser. För att öka antalet kvinnliga chefer har företaget genomfört en utbildning för potentiella kvinnliga chefer "High Potential Kvinnor" med 31 kvinnor i gruppen.

Det yttersta ansvaret för rekrytering och kompetensförsörjning ligger på enhetschefs nivå men medarbetarens ansvar över sin egen kompetensförsörjning betonades tydligt. Varje medarbetare har tillgång till kompetensutveckling under ca 8% av sin årsarbetstid och den enskilde medarbetaren ansvarar själv för bokning och administration av kurser etc. I likhet med det föregående företaget är det vanligaste skälet för kompetensutveckling införandet av ny teknik/och nya tjänster.

Någon tendens till att en yrkesgrupp, åldersgrupp eller kön var mer aktiva vad gäller den egna kompetensutvecklingen ser inte de personer som intervjuades i ledningen. Istället betonades att det var det individuella valet som styrde kompetensutvecklingen. Fördelningen mellan kvinnor och män med avseende på antal timmar för kompetensutveckling fanns inte tillgängligt.

De intervjuade fick frågan om arbetsuppgifterna som IT-konsult var könsmärkta. De flesta betraktade arbetsuppgifterna som "könsneutrala", men en av kvinnorna ansåg att de var märkta och då med en manlig stämpel. Den intervjuade kvinnan hänvisade till företagets erfarenheter av att anställa kvinnor inom mansdominerade arbetsuppgifter som chef, programmerare, systemutvecklare, projektledare och designer.

Företaget erbjuder sina anställda löneutfyllnad vid föräldraledighet med mer än 7.5 basbelopp i lön. Beloppet är 80% under sammanlagt 180 dagar. Syftet med det är att stödja de anställda att ta en sammanhängande ledighet för att ta hand om sina små barn oavsett vilken lönenivå de har. Detta uppfattades

mycket positivt av de anställda och sågs som en viktig del i jämställdhetsarbetet.

Vad gäller de frågor som ställdes om företagets rekryteringspolicy och jämställdhetsplan är svaren från de intervjuade samstämmiga. De hade ingen närmare kännedom om detta men de intervjuade uppfattade att en förutsättning för att utveckla en jämställd arbetsplats är en VD som tydligt visar på vikten av en jämn könsfördelning, både inom ledning och inom den operativa verksamheten. Det behövs dessutom kvinnliga förebilder inom ledande befattningar och styrelser.

Ett IT-företag

Företaget är ett helägt dotterföretag och bedriver konsultverksamhet och produktutveckling inom områdena ex. dokumenthantering- och logistiksystem. Det har idag ca. 530 anställda, 69% män och 31% kvinnor.

I företagets jämställdhetsplan 2000 ställer man en fråga "Varför skall vi ha mera jämställdhet, det fungerar ju så bra?" Samtidigt ger man svaret och det är: "Ja, det kanske har gjort det tidigare, men ska vi hänga med våra konkurrenter och kunna bli en vinnare igen måste vi bli bättre, bland annat, inom detta område." Jämställdhetsplanen prioriterar åtgärder för att få fler kvinnor i ledande befattningar.

Den enhet som besöktes har ca 135 anställda och samma könsfördelning som företaget totalt. De intervjuade och de inom koncernen titulerar sig som medarbetare och inte som exempelvis IT-konsult. Beteckningen chef används inte i företaget utan istället används begreppet ansvarig.

Vid en fråga om företaget har erfarenhet att anställa kvinnor till mansdominerade arbetsuppgifter svarar de intervjuade nej. Detta mot bakgrund av att de intervjuade inte ansåg att IT är ett manligt område eller en manlig domän. IT-tjänster uppfattades inte som ett kvinnligt och/eller manligt utan som könsneutralt.

Ansvaret för kompetensutveckling/kompetensförsörjning ligger på individnivå i företaget även om beslut tas i dialog med en gruppansvarig. Varje medarbetare erbjuds 40 timmar/år i kompetensutveckling. Företaget erbjuder även lönebonus till de anställda som studerar på sin fritid. Det vanligaste är kvälls-

kurser som leder till certifieringar av datatekniska programkurser. Att certifiera sig bedöms också vara en möjlig karriärväg inom organisationen.

Någon tendens att en yrkesgrupp, åldersgrupp eller kön mer aktivt deltar i kompetensutveckling såg inte intervjupersonerna. Det betonades att det helt var individens egna val, baserade på önskemål och behov, som styrde kompetensutvecklingen.

Vid frågan om även andra kurser, som inte var av teknisk karaktär, gav lönebonus rädde oklarhet. Vanligaste orsakerna till deltagande i vidareutbildning/kompetensutveckling är, i likhet med de övriga intervjuade företagen, införandet av ny teknik och införandet av nya tjänster. Ett nytt kunduppdrag som kräver ny kunskap.

Företaget lever i en ständig förändringsprocess vilket fortlöpande påverkar arbetsorganisationen. En av de intervjuade beskrev att "normaltillståndet här är att leva i ständig förändring".

Företaget erbjuder 80% lön under föräldraledigheten till anställda som har lön över det som normalt ersätts från Försäkringskassan vilket uppskattades, och ansågs vara viktigt ur jämställdhetssynpunkt.

Även de intervjuade här hade begränsade kunskaper om innehållet i personalpolicy och/eller jämställdhetsplan eller om det ens fanns en plan.

Jämits slutsatser

Jämställdhet är lönsamt skrev Jämit i sitt delbetänkande *Jämställdhet och IT* och hänvisade till Närings- och teknikutvecklingsverket NUTEK. I denna rapport *Jämställdhet och lönsamhet* redovisar NUTEK en metod för att kvantifiera jämställdhetsbegreppet inom näringslivet och studera om det finns någon koppling mellan jämställdhet och lönsamhet. Studien omfattar nära 14000 företag. Analysen visar att de företag som har mindre jämställd representation förefaller att ha såväl lägre produktivitet som sämre räntabilitet²².

Sammanfattningsvis ser Jämit på frågan om jämställdhet som en utvecklingspotential för näringslivet, såväl för den interna organisationen som för den externa verksamheten. Detta förutsätter dock att företagen har en könsuppdelad statistik. Enligt Jämits mening kan det rimligen inte innebära något stort extraarbete att dela in redan befintlig statistik i kvinnor och män. Fackliga representanter liksom företagsledare måste ta ansvar för att en könsuppdelad statistik kommer fram inom näringslivet. Det är förvånande att fackliga företrädare inte redan idag kräver en sådan statistik i högre grad. Jämit har tidigare, se sid. 18 tagit upp frågan om ledarskapets betydelse för jämställdhetsarbetet. Även när det gäller statistik har såväl fackliga ledare som företagsledare ett ansvar.

Aktuell forskning

I detta kapitel görs en genomgång av pågående forskning och utveckling inom genus och IT. Tonvikten har lagts på könsmärkning i arbetslivet, eftersom arbetslivet fortsatt sorteras och organiseras efter kön. Vidare tas genus, pedagogik och teknik upp, där olika försök, som att genomföra förändringar eller utveckla ny pedagogisk metodik, går igenom.

Jämit har gett högskolan i Halmstad i uppdrag att göra en sammanställning av aktuell forskning inom genus och IT. Sammanställningen har genomförts av WiTEC Sweden, enheten för arbetsvetenskap på högskolan i Halmstad.

I sitt delbetänkande pekade Jämit på "... betydelsen av att fortsatt forskning kring genus och teknik stimuleras och att analyser görs om de bakomliggande faktorerna till varför verkligheten ser ut som den gör eller varför dessa slutsatser dras." Slutsatserna som avses är från Skolverkets forskningsöversikt (1998) och omnämns i Jämits delbetänkande *Jämställdhet och IT*²³.

Idag finns flera universitet och högskolor som bedriver forskning inom området genus och teknik. Vid Linköpings universitet finns Tema Genus där bl.a. studier av hur könsrelationer och kulturella föreställningar om kön är inbegripna i vetenskaplig kunskapsproduktion. Tyngdpunkten ligger på biologi, bioteknik och reproduktionsteknik. Tema T vid Linköpings universitet driver projektet "Genus, teknik, arbete".

Forskningsenheten IT och genusforskning vid Blekinge Tekniska högskola arbetar med att utifrån genusforskningsperspektiv utveckla komplexa förståelser av informations- och kommunikationsteknik som verklighetsproducerande tekniker samt av de dominerande transformationer som följer i dess spår. Bl.a. bedrivs forskningsverksamhet i form av avhandlingsarbete kring "Datavetenskapliga paradigmer i genusforskningsperspektiv" av Christina Björkman.

Karlstads universitet har genusvetenskap, med tonvikt på könsmaktsförhållanden. På jämställdhetscentrum bedrivs forskningsprogrammet "Maskuliniteter i rörelse", med bl.a. forskning om män som närmar sig yrkeslivets kvinnliga sfärer, som förskolelärare, manliga närpolis och distansarbetande män.

Genusvetenskap vid Malmö högskola ska initiera forskning om frågor som konstruktioner av olika ämnen och discipliner som maskulina respektive feminina, och om teknologisk utveckling och dess återverkan på arbetstillfällen, arbetsformer och arbetsförhållanden.

Vid centrum för kvinnoforskning vid Uppsala universitet pågår forskning om kön och arbetsorganisation.

Historik och skäl för åtgärder

Svensk jämställdhetspolitik har genom olika kampanjer och projekt försökt förändra kvinnors utbildningsval. Man har försökt motivera och locka fler unga kvinnor att välja tekniska utbildningar och yrken. De skäl som angetts har varit krav på rättvisa och demokrati, samt industrins behov av arbetskraft.

Idag uttalas även behov av kvinnors specifika förmågor och erfarenheter, samt förväntningar på att kvinnor ska skapa en bättre värld och utveckla andra system och teknologier.

Christina Mörtberg skriver i sin avhandling *Det beror på att man är kvinna...* att argumenten har för-

skjutits: "Idag kan vi se andra tendenser i jämställdhetsarbetet genom förskjutningar från olika/lika villkor till hävdandet att kvinnor har specifika förmågor och erfarenheter och att de utgör potentialer till förändringar och bättre liv. Gungbrädan tycks svänga från manscentrerade till kvinnocentrerade perspektiv och därigenom riskerar vi att fastna i dikotomiska tanke-sätt"²⁴.

Sverige har fortsatt en stark könssegregering i arbetslivet. När de politiskt motiverade s.k. brytförsöken utvärderats har forskare dragit slutsatserna att "...det inte var fel på flickorna och kvinnorna utan på de organisationer och strukturer som de mötte (Elisabeth Sundin och Boel Berner i "Från symaskin till Cyborg")²⁵.

Jämställdhet och genus

Kopplingen mellan jämställdhetspolitik och forskning tas upp av flera forskare inom områdena om genus och IT.

Christina Mörtberg konstaterar att en central uppgift för svensk kvinnoforskning är och har varit att leverera handlingsunderlag för jämställdhetspolitik och annan politik för förändringar av marginaliserade grupper villkor. "Alliansen mellan kvinnoforskare och politiker har verkat genom en tyst överenskommelse, men dock med en uttalad arbetsdelning mellan forskning och politik"²⁶.

Christina Mörtberg skönjer dock en förändring: "I Norge respektive Sverige finns starka tendenser till kris i kontraktet mellan kvinnoforskare och statsfeminister, politiker och tjänstemän inom myndigheter och förvaltningar, vilket kan vara en god jordmån för självreflektion"²⁷.

Även enligt Lena Trojer (muntlig uppgift enligt WiTEC) sker en sammanblandning av jämställdhetsfrågor och genusforskning.

- I den offentliga diskussionen av genusforskning inom teknikvetenskap/informationsteknologi sker ofta en sammanblandning av jämställdhetsfrågor och genusforskning. Diskussionen handlar i huvudsak om att kartlägga orsaker till kvinnors låga andel eller osynliga positioner inom dessa verksamhetsfält samt dess konsekvenser. Detta är viktigt i sig. Att genusforskning innebär utveckling

av särskilda vetenskapliga kompetenser – inom i detta fall teknikvetenskap med särskilt fokus på IT försvinner. Jämställdhetsfrågor och genusforskning är alltså inte samma sak.

- För att få till stånd förändringar till gagn för jämställdhet, hållbara ekologiska, sociala och kulturella system m.m., måste vi, anser jag, bedriva forskning om grundläggande kunskapsfrågor.
- Det räcker alltså inte med jämställdhetsforskning och jämställdhetsåtgärder, som bygger på anpassningsstrategier.

Kunskapspolitiska frågor

Genusforskningen är ifrågasättande. Genusforskning handlar inte om att enbart lägga till kvinnors perspektiv, erfarenheter och behov, utan den intresserar sig för kunskapsfrågor och kunskapsprocesser. Den vill närma sig kunskapsproduktionens kärna. Genusforskare ställer frågor om forskarens delaktighet och ansvarighet, och vems kunskap som dominerar. Vilken vetenskap och kunskap produceras?

Genusforskning problematiserar vetenskapens förmåga till förändring och den försöker förändra vetenskapens riktning.

I sin avhandling diskuterar Christina Mörtberg genusforskningens uppgift.

”I debatten om informationsteknologi och informationssamhället framställs teknologin ofta som en autonom kraft och något förutbestämt. Men informationsteknologi är inte något givet utan är något som formas och formar människor som är verksamma i utvecklingsprocesser. Vem som har inflytande över utvecklingen är alltså viktigt att beakta samt hur rådande förståelse av kunskap, erfarenheter, värderingar och behov integreras i utvecklingen och de slutliga produkterna”²⁸.

Christina Mörtberg anger som exempel att i regeringens proposition från mars 1996 så behandlas teknologin som en autonom kraft för att åstadkomma välbefinnande och konkurrenskraft. ”I propositionen finns ett förgivettagande om teknologin och frågor om vad som är kunskap, vilken typ av kunskap, eller vems kunskap som representeras behandlas överhuvudtaget inte”²⁹.

Vetenskapskritiska program i kvinnoforskningen

Christina Mörtberg efterlyser feministiska och långsiktiga vetenskapsprojekt; projekt där forskare diskuterar vad forskning bör vara, vad forskningen håller på med, ska hålla på med, samt hur man ska hålla på.

En väg i det feministiska förändringsprojektet innebär enligt Christina Mörtberg att hämta inspiration från poststrukturalistiska strategier, som ger möjligheter till utvecklandet av komplexa förståelser och teorier för ett överskridande av förtryckande könsrelationer och alternativa former för kunskap. ”De vetenskapskritiska programmen i kvinnoforskningen bör därför inte begränsas till levererandet av handlingsunderlag, utan bör också bestå av reflektioner över görandets betydelse vid producerandet av kunskap”³⁰.

Hon pekar på att nordisk kvinnoforskning ännu inte antagit utmaningarna och startat feministiska förändringsprojekt, eftersom kvinnofrågan dominerat över vetenskapsfrågan.

Arbetslivsforskaren Ewa Gunnarsson, Arbetslivsinstitutet, menar å sin sida (muntlig uppgift enligt WiTEC) att svensk jämställdhetspolitik drivits på forskningen i Sverige och att utvecklingen idag går mot både det teoretiserande som Mörtberg och Trojer efterlyser, samt fortsatt satsning på den starka och omfattande empiriska forskningen som Sverige har lång tradition av. Ewa Gunnarsson varnar för att man avskärmar sig långt från jämställdhetsforskningen och därmed riskerar att bli ”isolerad”.

Avhandlingen *Tekniskt sett av kvinnor* av Maria Udén tar upp kunskapsproduktion. Hon ställer frågan ”Vad är teknik?”. Om kvinnor ska bli ingenjörer vad ska de då utföra för arbete, och vilka kunskaper ska de bidra till att utveckla?

Maria Udén brottas med yrkets redskap (antaganden, symbolsystem, procedurer) och att dessa måste omskapas om yrket ska förändras.

Genom att undersöka kvinnliga teknologers examensarbeten försöker hon finna kvinnornas intressen, deras syn på sig själva och på teknik.

Hennes arbete visar bland annat att de kvinnliga teknologerna har lite professionell kontakt och möten

med kvinnor utanför den tekniska högskolan, men frekventa möten med män i mäns organisationer.

Forskning kring könsmärkning och könssegregering i arbetslivet

Statsmakterna har haft ambitioner att minska segregationen på den svenska starkt könsuppdelade arbetsmarknaden. Inom forskning kring könsmärkning i arbetslivet analyseras hur könssegregering och könsmärkning uppkommer och om dessa går att bryta.

I sin forskning har Hanna Westberg arbetat med könssegregering och könsmärkning. Könssegregering omfattar den process som gör att kvinnor och män hamnar i olika typer av yrken, d.v.s. som gör att vi kan tala om två olika typer av arbetsmarknader, en kvinnlig och en manlig.

Könsmärkning omfattar den process som gör ett yrke till ett typiskt kvinnoyrke respektive ett typiskt mansyrke.

Enligt Hanna Westberg motiveras könsmärkning av arbete med idéer och föreställningar om vad som är feminint och maskulint och legitimerar på detta sätt placeringen av kvinnor och män i olika yrkesfack. T.ex. att förmågan att lyfta tunga vikter sorterar kvinnor och män i industrijobb.

Könsmärkningsprocessen är en tvåvägsprocess. Individens kön färgar av sig på arbetet hon utför och arbetet i sig har en könskaraktär som färgar av sig på individen som utför arbetet. Egenskaper blir sammankopplade med kön och dessa könsegenskaper blir sammankopplade med arbetsuppgifter.

Enligt Hanna Westberg kan socialisationsprocessen, d.v.s. att normer, värderingar, mönster, fostran etc., formar människan, sägas bestå av två delar, dels medveten fostran, dels immanent pedagogik.

Med immanent pedagogik avses den osynliga påverkan som människor utsätts för inom familj och institutioner, och som genomsyrar allt från skola till organisationer.

Genom socialisationsprocessen sker en könsmärkning av arbetsuppgifter/yrken. Med variationer i tid och rum överför samhälle, institutioner och människor före-

ställningar om vilka arbetsuppgifter/yrken som har vilket kön. "För att få en förändring till stånd av könsmärkningsprocessen i arbetslivet krävs därför bl.a. att den generaliserade formen för vad som är feminint och maskulint inte förblir så hårt knutet till vad som krävs för arbetsuppgiften/yrket"³¹.

Hanna Westberg pekar på att gränsöverskridande mellan könen både i hemliv och yrkesliv är en trög och svår förändringsprocess.

I *Pedagogik med arbetsinriktning* nämner Hanna Westberg MOA-projektet där man testade "könsmatchning" som metod för att komma bakom könssegregeringens påverkan på forskningsresultat. Kvinnor och män matchades vad gällde kvalifikationsnivå i arbetet, livssituation, typ av yrke, samt utbildningskrav i yrket. På grund av könssegregeringen på arbetsmarknaden visade det sig vara mycket svårt att få ett fullständigt könsmatchat urval. En slutsats var: "Att könsmatcha urval ger en rättvisare bild av verkligheten även om det inte verkar vara tillräckligt för att komma till rätta med de strukturella skillnader som finns inbyggda på samhälls- och organisationsnivå gällande kön."

Hanna Westberg diskuterar också utbildning. Även skolan är påverkad av uppfattningar om kön och barn lär sig könsstereotyper som en del i sitt kulturlandskap. Flickor och pojkar får olika erfarenheter och utvecklar olika färdigheter. Utbildningssystemet är inte könsneutralt. Traditionell utbildning har en dold läroplan, och kvinnor och män lär sig omedvetet den existerande begreppsmässiga ram som finns inom utbildning.

Hanna Westberg ställer frågan om det utan en genomgripande omvandling av utbildningens praktik och ideologi går att förändra den rådande kulturen och samhället.

Hon ser det som en uppgift för beslutsfattare och läroplanskonstruktörer att omkonstruera föreställningar om värdet av de "manliga" egenskaperna rationalitet, kritiskt tänkande och självständighet, så att de "kvinnliga" egenskaperna omtanke, omvårdnad, mänsklig kontakt, fostran och kärlek, införlivas och får lika värde. "En grundförutsättning för denna omkonstruktion är att hela vårt utbildningssystem omvärderas" skriver Hanna Westberg.

Hur uppstod könssegregering inom datateknologin?

Christina Mörtberg skissar bakgrunden i "Varför har programmeringsyrket blivit manligt?" Utvecklingen av datateknologin skedde till en början vid universitetet och i militära organisationer, i homosociala institutioner, där män dominerade och kontrollerade resurserna. Att tekniken utvecklades inom de manliga organisationerna, samt att tillämpningarna till en början rörde militära problem, medförde att kvinnor hamnade utanför utvecklingen av datateknologin. Med överordningen följde att män fick definiera vad som var kunskap och vad som var viktigt i samhället.

Föreställningar i samhället idag bygger på tidigare epokers definierande av kvinnor och män som olika och kvinnor som underordnade männen. Det sker fortfarande en omedveten påverkan där de sociala könen formas, en social påverkansprocess.

Kan könssegregering brytas?

I sin avhandling *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, visar Lena Abrahamsson att när man försöker decentralisera en arbetsorganisation är risken stor att organisationen snart faller tillbaka i gamla mönster.

Enligt Lena Abrahamsson spelar kön och genusordning stor roll i arbetsorganisationen. Ofta finns det dubbla system i organisationen, ett formellt och könsneutralt som säger att det finns lika villkor för kvinnor och män, och ett informellt som innebär att kvinnor och män har olika villkor.

För att lyckas införa en platt och integrerad arbetsorganisation bör man förstå genusordningens krafter; den segregande – uppdelningen av jobb och föreställningar i kvinnligt och manligt – och den hierarkiserande, att det manliga värderas högre än det kvinnliga. Ju starkare denna uppdelning är på en arbetsplats, ju svårare är det att ändra organisationen och desto fler återställare och dämpande krafter ute i arbetsorganisationen verkar för att dra organisationen tillbaka till sitt ursprungliga utseende.

Två faktorer som har betydelse för hur bra man lyckas är utgångsläget och förändringsmetoderna. Ju fastare mönster och starkare gränser företaget har i sin kultur och miljö, ju svårare blir det att bryta mönster.

En framkomlig väg för att förändra kan skapas genom en bred delaktighet och brukarmedverkan. Men en stark och omfattande könsmärkning och könsuppdelning kan förhindra den breda medverkan och delaktigheten i förändringsarbetet. Det som ofta sker är att de grundläggande maktstrukturerna bibehålls.

Lena Abrahamssons slutsatser är att könsneutrala synsätt gör det svårt att hantera en starkt könssegrerad arbetsorganisation. Kunskap om genusordningen är ett nödvändigt hjälpmedel vid organisationsförändringar. För att förändra måste maktstrukturerna synliggöras, liksom den dubbla strukturen och de olika möjlighetsstrukturerna för kvinnor och män.

"Både till vardags och vid förändringsarbete i arbetsorganisationer är det viktigt att ha skärpa på kön – att uppmärksamma konstruktion av kvinnligt och manligt i arbetsorganisationer, att ifrågasätta populära uppfattningar om naturligt kvinnligt eller manligt, att förhindra eller åtminstone störa könsmärkningsprocesser, att bryta könssegregering och enkönade sammanhang, i synnerhet den manliga homosocialiteten, och att bryta mäns tolkningsföreträde i arbetsorganisationer"³².

Lena Pettersson har i *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser* följt vad som hände när ny teknik och ny organisation introducerades på två arbetsplatser. Hon studerade vilka genusformande processer och genuskontrakt som utvecklades. Det övergripande resultatet var att där ett fåtal män gjorde entré i ett tidigare kvinnodominerat yrke kom de efter en tid att dominera. De fick teknisk och mer utbildning samt högre lön. Kvinnorna fick ingen teknisk utbildning. Där ett fåtal kvinnor kom in i ett tidigare mansdominerat arbete fick de de minst kvalificerade arbetena, lägre lön och nästan ingen utbildning i jämförelse med männen

Hon konstaterar att "...trots företagsledningens organisatoriska förändringsprogram inklusive det ideala jämställdhetsmålet, verkar genderiseringen så starkt att förändringsprogrammet får ett ringa genomslag på den arbetsorganisation som faktiskt utvecklas. Vi kan också konstatera att den arbetsdelning som görs och de argument med vilken den legitimeras upprätthåller

isärhållningen mellan könen och den manliga normens primat”³³.

Nya organisationer

Kan de ”nya kunskapsföretagen” inom informations-teknologin upplösa könsmaktsystemet?

I sin avhandling *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag* ställer Martha Blomqvist frågan om en förändring i teknologi påverkar könssegregering.

I Martha Blomqvists undersökning av företag i data- och reklambranschen finns det förhållandevis många kvinnor med självständigt kvalificerat arbete, samt chefer som säger sig vilja se en jämn könsfördelning. Motiven för en jämn könsfördelning är att det bidrar till att utveckla sociala relationer och ett öppet arbetsklimate, som i sin tur både är produktivitetshöjande, samt fungerar som kontrollmedel. Genom att blanda kvinnor och män i arbetsgrupper uppnås en ökad produktivitet.

Relationerna till kunder uppgavs som ett viktigt motiv för jämn könsfördelning. Att ha både kvinnor och män bland de anställda ökade förutsättningarna för en avspänd relation till kunden. Kvinnor ansågs vara mer relationsorienterade, samt lättare kunna skapa goda relationer till kunder. En jämn könsfördelning framstod som en konkurrensfördel på marknaden.

Företagen var starkt resultatnriktade. Resultatet var viktigt, och det var mindre intressant om det var en man eller kvinna som producerade dem. Utifrån detta gör Martha Blomqvist en analys av om könshierarkier och positionshierarkier. I en hierarkisk organisation bestäms villkoren för de anställda efter deras plats i organisationen. En ojämn maktrelation mellan män och kvinnor medför att män är överrepresenterade i överordnade positioner och kvinnor i underordnade. Kön och position sammanfaller. I första hand är det positionen som värderas och i andra hand arbetsinsatsen. Om hierarkin löses upp får arbetsinsatsen en mer framskjutet plats, men kön finns dock kvar som hierarkiserande kategori. Arbete utfört av kvinnor värderas fortsatt lägre än arbete utfört av män.

Men om den könsmissiga värderingen kan slås ut; om män och kvinnor utför samma arbete och om det för värderingen av arbetsresultat finns entydiga och

könsneutrala kriterier, kan då värderingen av arbetet gå på tvärs mot värderingen efter kön?

”För att undanröja det könsdiskriminerande hierarkiska tänkandet är det således inte nog att riva hierarkierna. Kategoriseringen efter kön måste dessutom framstå som kontraproduktiv och det hierarkiska tänkandet ersättas med ett annat. Ett sådant kan vara det resultatnriktade som genomsyrar de här studerade arbetsorganisationerna”³⁴.

En slutsats som Martha Blomqvist drar är att ”Det är i kvalificerade höglönade arbeten i denna sektor som sambanden mellan kön och värdering av arbetsresultatet kanske kan upplösas. Det är för dessa relationsinriktade arbeten som kvinnor efterfrågas. De rent ekonomiska motiven utgör givetvis starka drivkrafter för förändring, mycket starkare är statliga jämställdhetsmål”³⁵.

Martha Blomqvist pekar även på att medan kvinnor går in i kvalificerade arbeten så finns fortsatt skillnaderna mellan kvinnor i kvalificerade och okvalificerade arbeten, som är minst lika stora som den mellan kvinnor och män i kvalificerade arbeten. ”Jag tror det är nödvändigt att framdeles göra klart vilka kvinnor vi menar. Att se kvinnor som en homogen grupp medför att väsentliga skillnader döljs (Siltanen 1986, sid. 97 och Bottero 1992)”³⁶. Hon ställer sig frågan om det då spelar någon roll för flertalet kvinnor om privilegierade skikt av kvinnor bryter underordningen, och svarar: ”Jag tror det. Deras centrala ekonomiska position i informationssamhällets kärna ger en ideologisk och normativ makt som på lång sikt kan förbättra situationen också för andra kvinnor”³⁷.

Christine Roman har i *Yrkesliv och familjeliv. En studie av kvinnor i arbetslivet* analyserat samma empiriska material som Blomqvist, med betoning på arbete och familj. Hennes analys visade att det relativa antalet kvinnor på en arbetsplats har betydelse för kvinnornas möjligheter, samt att det var svårt att kombinera jobbet med små barn.

”Företagens könsneutrala principer snarare förstärkte motsättningen mellan yrkesroll och modersroll för dessa kvinnor. Det var en könsneutralitet byggd på manliga snarare än kvinnliga livserfarenheter, vilket aktualiserar distinktionen mellan direkt och indirekt

könsdiskriminering.” (sid. 19, Lena Pettersson *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer?*).

Båda avhandlingarna bygger på samma empiriska material. En kritik som framförts är att de intervjuade kvinnorna valts ut av företagsledningen. (Gerd Lindgren i KvT, nr 1, 1995). Missnöjda kvinnor, eller kvinnor som slutat, hade förmodligen gett en annan bild av kunskapsföretagen.

Forskning kring genus, pedagogik och teknik

Minna Salminen-Karlsson har i avhandlingsarbetet *Bringing Women into Computer Engineering. Curriculum Reform Processes at Two Institutes of Technology* följt processen vid två utbildningar vid Linköping och Chalmers. Datatekniklinjerna skulle göras mer attraktiva för kvinnliga studenter. I Linköping startades en helt ny utbildning, på Chalmers gjordes en befintlig om.

Minna Salminen-Karlssons arbete visar på hindren för att programmen skulle nå framgång. Bl.a. handlade det om stereotypa föreställningar om kvinnor. Föreställningen om kvinnor var att de inte var tekniska, de kvinnor som fanns i utbildningen sågs som undantag från regeln. De kvinnliga studenterna sågs som ”tillägg”.

Andra hinder var en bristande kunskap om genus, en rädsla för att utbildningarnas status skulle sjunka, samt ledningens intresse för frågan.

En slutsats var att det verkade som att det var lättare att satsa på att få in fler kvinnor, än att förändra utbildningen. En annan att reformerna inte brutit mot föreställningen att datavetenskap är en maskulin aktivitet, men att de möjligen fört utvecklingen ett steg närmare en förändrad syn.

Det Minna Salminen-Karlsson pekar på som en väg till möjlig förändring är ökad kunskap om kön och teknik, men också handling. En väg hon föreslår är att dataingenjörsutbildningen öppnas mot andra discipliner och kulturer.

I *Kvinnor och ingenjörsutbildning inför 2000-talet* gör Minna Salminen-Karlsson en genomgång av dagsläget, samt följer upp tankarna från avhandlingsarbetet. Efter att ha passerat fasen ”tjejer till teknis” handlar det nu om själva utbildningen. Den fråga Minna

Salminen-Karlsson ofta får från ingenjörsutbildare är ”Hur ska vi göra?”. Hon ser det som positivt att frågan ställs eftersom det visar på en vilja till handling, men samtidigt frustrerande eftersom det inte finns några enkla svar.

De hinder för utveckling inom ingenjörsutbildningar som hon nämner är bristen på kunskap om såväl pedagogik som genus. Forskning och teoribygnader kring kön och teknik är fortsatt okända. Likaså saknas insikt om att det behövs rejäla baskunskaper för att arbeta fram kreativa och fungerande lösningar för att öka kvinnliga teknologers trivsel.

Ytterligare ett hinder som Minna Salminen-Karlsson identifierar är inställningen att kvinnor ska rekryteras som tillägg till männen, och att åtgärder riktade till kvinnor inte ska upplevas som diskriminerande av männen. Bilden av utbildningen ska vara fortsatt tuff och statusfylld. Likaså råder en attityd att det ska vara konkurrens och ”fair play”, vilket innebär att man bortser från att kvinnor och män har olika utgångspunkter.

Minna Salminen-Karlsson undrar om det behövs en press från omvärlden och ett behov av många ingenjörer för att åstadkomma radikala förändringar.

I *Att undervisa kvinnliga ingenjörstudenter* går Minna Salminen-Karlsson igenom hur olika undervisningsmetoder fungerar för kvinnliga studenter på tekniska högskoleutbildningar. Hon jämför traditionell undervisning med projektundervisning.

En kvinnotillvänd undervisning baseras på dialog, personliga kontakter mellan lärare och studenter, samt att kvinnors intressen och beteendemönster ses som lika relevanta och värdefulla som männens. En bra feedback till studenterna, individuella och könsneutrala examinationer, samt en realistisk tidsplanering ses också som kvinnotillvänt. Vidare pekar flera undersökningar på att kvinnor vill ha verklighetsanknytning och sammanhang.

Med traditionell undervisning, med lärarledda föreläsningar, lektioner och laborationer, samt övningar med ledare, kan en medveten lärare åstadkomma dialog och personlig kontakt, samt personlig feedback.

Projektundervisning, där en grupp förväntas förvärva kunskaper genom att tillsammans producera något, inbjuder till dialog och personlig kontakt, men

det behöver inte leda till att det blir så, om läraren exempelvis väljer att interagera med de manliga studenterna, eller hela gruppen.

Examinationen är mer godtycklig i projektarbeten, det är gruppens arbete som examineras. I grupper lägger kvinnor i regel ner mer tid på gruppprocessen, man kan säga att de gör två uppgifter. Vanligen examineras inte gruppprocessen, vilket gör att kvinnors arbete inte synliggörs. I regel råder det en brist på kunskap om gruppdynamiska processer – vare sig lärare eller studenter har kunskaper för att hantera dessa.

Minna Salminen-Karlsson påpekar att en kvinnotillvänd inlärningssituation till viss mån även skulle innebära förbättringar för manliga studenter, i form av mer dialog, tydligare examinationer, mindre tidspress, etc. Andra inslag skulle förmodligen väcka motstånd, som att studenter ska lära sig gruppdynamik, dämpande av vissa studenters dominans, etc.

Else-Marie Staberg visar i sin avhandling *Olika världar, skilda värderingar. Hur flickor och pojkar möter högstadiets fysik, kemi och teknik.* hur starkt både flickor och pojkar påverkas av genus. Att förändra i syfte att förbättra flickors situation möter motstånd, och handlar det om att förändra maktrelationerna mellan flickor och pojkar blir motståndet större.

Else-Marie Staberg menar att ett könsmedvetet arbete behövs på alla plan, och konstaterar att "Större kunskap behövs emellertid om de processer som skapar genus i skolan och i samhället. Den feministiska kunskapsuppbyggnad om genus och om genussystemet i naturvetenskap och teknik som pågår ökar insikten om flickors förhållanden i dessa områden. Det är därför viktigt att denna kunskapsuppbyggnad får fortsätta och att resultaten sprids även till skolans aktörer"³⁸.

Exempel på pågående forskning:

Christina Mörtberg arbetar med en ny utvärdering av det tvååriga programmet *Datateknisk ingång för tjejer* som finns i Luleå sedan 1995.

Minna Salminen-Karlsson har påbörjat ett nytt forskningsprojekt som kommer att titta på kompetensutveckling ur ett genusperspektiv på två (små) och nya IT-företag.

Vid Blekinge Högskola har professor Lena Trojer och Christina Björkman, doktorand, beviljats anslag från Teknikvetenskapliga forskningsrådet för åren 2001–2003, för ett forskningsprojekt om datavetenskap ur ett genusforskningsperspektiv.

Projektet ska utveckla nya och bredare förståelse och tolkningar av datavetenskapen och dess praktiker. Utgångspunkten är underrepresentation av kvinnor inom datavetenskap, samt datavetenskapens inflytande på den tekniska utvecklingen. Projektet ska analysera datavetenskap som ämne, vilka kunskapsgrunder den vilar på, vad som anses utgöra dess kärna och viktigaste beståndsdelar och vad det innebär att kunna datavetenskap.

Kunskapen ska användas för att skapa ett bredare och nyare sätt att se på ämnet. Syftet är att öka rekryteringen av kvinnor till datavetenskap, och förnya utbildning och forskning inom området

Inom projektet "IT, nya organisationsformer och maskuliniteter" studerar Ewa Gunnarsson hur maskulinitet konstrueras i relation till teknik i nya organisationsformer. Teknik är en viktig del i det maskulina idealet. Inom traditionell industri fanns en koppling mellan maskulinitet, kraft och teknik. Idag har den tekniska utrustningen blivit mindre.

I sin studie av ett IT-företag och en avdelning med 20 konsulter, varav 40% är kvinnor, såg Ewa Gunnarsson den svenska jämställdhetsdiskursens påverkan. Männerna vill vara med sina barn, samt ta föräldraledigt. Ewa Gunnarsson fann både traditionella och moderna könsstrukturer på den avdelning hon följde. Chefen var en man, sekreteraren en kvinna, men kvinnorna på mellannivå var inte underordnade och deras löner låg inte generellt lägre än männens. Chefens inställning var viktig. Att ta ut föräldraledighet tycktes vara en norm på avdelningen.

Maskulinitetsforskning är ett forskningsområde som är på stark framväxt. Ett bärande begrepp är "hegemonisk maskulinitet" (den bild av manlighet som har högst status, och som representerar det manliga idealet, även om bilden inte stämmer med de egenskaper majoriteten av verkliga män har). Att datorer uppfattas som en manlig domän, även om datortekniken saknar de drag som förknippas med manlighet och

teknik – tung, smutsig, bullrig eller farlig – förklaras genom den "hegemoniska manligheten" (Jörgen Nissen i "Från symaskin till Cyborg", sid. 143).

Ytterligare ett begrepp inom mansforskningen är "homosocialitet" som innebär att män attraheras av män, och föredrar att jobba med män.

På KTH pågår projektet "Kvinnor och män – lika möjlighet till forskning" som är en jämförande undersökning mellan kvinnors och mäns situation. Den baserar sig på enkäter med disputerade kvinnor och män.

Vid Linköpings universitet pågår "Kreativitetens villkor. Kunskap, kön och teknisk-vetenskaplig förändring". Bl.a. Boel Berner och Minna Salminen-Karlsson deltar. Syftet är att förstå processer bakom utvecklingen av vetenskaplig-teknisk kunskap och ny teknik.

Maria Udén driver ett femårigt projekt, 2000–2005, "Tekniskt sett: om symboler och procedurer i ingenjörens verktygslåda" vid Luleå tekniska universitet. Bl.a. ska hon titta på tekniska nätverk och teknikspridning till och bland kvinnor.

Sylvia Benckert vid Umeå universitet har drivit projektet "Samtal och sammanhang i förändrad fysikundervisning". I sin undervisning har hon halverat tiden för föreläsningar för att i stället ha gruppdiskussioner runt kontextrika problem.

Else-Marie Staberg, Umeå universitet, ska i projektet "Kvinnligt och manligt på N-linje och i Nv-program" beskriva och analysera hur flickor och pojkar på gymnasieskolans naturvetenskapliga linje eller program uppfattar klassrumssituationen, undervisningen och ämnesinnehållet i matematiska, naturvetenskapliga och tekniska ämnen.

Else-Marie Staberg och Sylvia Benckert har intervjuat ett trettiotal svenska kvinnliga disputerade fysiker och kemister. Materialet håller på att sammanställas.

Else-Marie Staberg och Sylvia Benckert har tidigare analyserat läroböcker och funnit att de vänder sig mer till pojkar än flickor genom att utesluta kvinnliga perspektiv, samt att de presenterar naturvetenskaplig kunskap som sannare än annan kunskap.

Liknande slutsatser drar Moira von Wright i "Genus och text. När kan man tala om jämställdhet i fysikläromedel?". Hon har i sin genomgång av läromedel i

fysik funnit att "... läromedlen i fysik otvivelaktigt värderar det som traditionellt tillskrivs manligt genus högre än kvinnligt genus, att naturvetenskaplig kunskap framställs som sannare och riktigare än andra kunskapsformer samt att (föreställningen om) den eniga naturvetenskapliga världsbilden ges tolkningsföreträde"³⁹. Moira von Wright ställer frågan: "Hur skall vi få fysiken intresserad av genus och kvinnliga perspektiv"?⁴⁰

Gerd Brandell vid Luleå tekniska universitet undersökte utvecklingen av antalet kvinnor inom olika matematiska ämnen 1998 (77 forskarstuderande, 12 forskarasistenter, 38 lektorer, sju professorer och bitr. professorer). Planer finns på en kvalitativ uppföljning.

Jämits slutsatser

Jämmit kan se att det finns en hel del forskning på genus- och jämställdhetsområdet. Forskningen behöver emellertid utökas, diskuteras och även ibland ifrågasättas. Begrepp används som t.ex. "statsfeminism", "anpassningsstrategier" som om det är fullt klart vad som menas. Detta skapar stor osäkerhet och kan bidra till motsättningar mellan beslutsfattare och forskare mer än till bra lösningar för människorna i samhället.

Jämmit kan konstatera att forskarna sinsemellan inte har riktigt samma syn på det ojämställda samhället, inte heller på vad forskningen om genus respektive jämställdhet ska innehålla. Det är naturligtvis viktigt att forskarna diskuterar vad, hur och varför man ska forska men beslutsfattare ute i samhället kan inte sitta och vänta på att vetenskapen ska komma överens utan jämställdhetspolitiken måste bedrivas under tiden. Utan jämställdhetspolitiken hade inte heller jämställdhetsforskningen kunna utvecklas på det sätt som gjorts.

Jämmit kan också konstatera att forskningen har en viktig uppgift i att ta fram kunskap om samhället och om hur vi människor fungerar. Detta kräver att forskarna också utvecklar tankegångar om hur deras resultat ska användas så att beslutsfattare kan tillämpa forskningen i sitt arbete. Liksom vi tidigare framhållit att politikerna behöver bli tydligare i sin styrning av jämställdhetspolitiken så behöver även forskare bli tydligare i sin forskning om genus och jämställdhet. Det gäller

inte minst inom ett så dynamiskt område som informationsteknik. Det är av yttersta vikt för samhället att veta hur forskningsresultaten kan användas i samhället. Det borde därför finnas en betydligt mer utvecklad dialog mellan forskare och beslutsfattare. Här får naturligtvis den föreslagna myndigheten för jämställdhet en viktig uppgift.

J Ä M I T S F Ö R S L A G

Uppdrag till Verket för innovationssystem (VINNOVA)

Regeringen bör ge Verket för innovationssystem i uppdrag att skyndsamt utforma ett programområde för aktionsinriktad forskning som tar upp genus, pedagogik och teknik samt könsmärkning i arbetslivet.

Goda exempel

I följande avsnitt anges några exempel från svenska och europeiska utvecklingsprojekt som bidragit till att förändra de strukturer som leder till ojämställdhet inom utbildningsväsendet och näringslivet. Projekten kan fungera som modeller och/eller förebilder för hur man via samverkan nationellt men även transnationellt kan verka för jämställdhet inom skola och arbetsliv.

Jämit har gett högskolan i Halmstad i uppdrag att göra en sammanställning av svenska och europeiska utvecklingsprojekt inom området genus och teknik. Sammanställningen har genomförts av WiTEC Sweden, enheten för arbetsvetenskap på högskolan i Halmstad.

Exempel från Sverige

De svenska exemplen beskriver i huvudsak olika väglednings- och utbildningsprogram som varit inriktade på att bryta könssegregeringen inom de tekniska områdena. Det finns ytterligare några exempel som inte beskrivs nedan, men som bör nämnas. Vid Luleå tekniska universitet finns en tvåårig basutbildning för kvinnor från gymnasieskolans samhällsvetenskapliga och ekonomiska program som är tänkt som ingång till datatekniklinjen. Linköpings tekniska högskola startade redan i slutet av 70-talet "Flickor och teknik", med bl.a. minkurser i teknik och har sedan hösten 1995 ett IT-program som är baserat på PBI (Problembaserad Inläring) i syfte bl.a. att öka intresset bland kvinnor för studier inom IT.

D++, Chalmers tekniska högskola, Göteborg⁴¹

Grundutbildningsrådet fick i uppdrag från regeringen 1993 att initiera utvecklingsprojekt inom tekniska och naturvetenskapliga utbildningar med syfte att öka rekryteringen av kvinnliga studenter. Gensvaret blev stort och rådet valde ut fem projekt, civilingenjörsutbildningen i informationsteknik vid Linköpings universitet, högskoleingenjörsprogrammen vid högskolan i Karlstad, nu Karlstads universitet, samt två utbildningsprogram i Stockholm och Göteborg.

Ett av projekten var D++ som bedrevs på civilingenjörsutbildningen i datateknik och var ett jämställdhets- och kvalitetsutvecklingsarbete för att öka andelen kvinnliga studenter på datateknikutbildningen. Utgångspunkten för projektet var att framtidens dataingenjörer behövde ha en helhetsbild och en medvetenhet om datateknikens möjligheter samt risker. Projektet resulterade i en ny datateknikutbildning med genomgripande förändringar i innehåll och form från läsåret 1995/96. Som ett exempel på förändring vad gäller innehållet kan nämnas att istället för att inleda terminen med ett block teoretisk matematik och naturvetenskap låter man matematiken följa utbildningen kontinuerligt. Vad gäller formen för utbildningen använder man idag en mer grupporienterad undervisning där teknologerna arbetar i grupp med handledning. Resultatet från D++ var utöver ett nytt innehåll och form för programmet, även att antalet kvinnliga studenter på datateknikut-

bildningen ökade markant. När projektet startade 1993 var andelen kvinnliga studenter mycket lågt ca. 6%, men ökade till 18% när den nya utbildningen startade. Hösten 2000 var andelen kvinnor dock 10% av 160 sökanden på samma utbildning.

Projekt Q+⁴²

Projektet genomfördes 1998/1999 på Uppsala universitet med och för kvinnliga studenter i datavetenskap. Målsättningen med projektet har varit att öka kunskapen om och förståelsen för vad som är viktigt för att främja kvinnliga studenters situation på utbildningen. En utvärdering av projektet visar att det upplevts som mycket positivt av de kvinnliga studenterna. Projektet har också resulterat i förändringar av utbildningen. Bl.a. har uppläggningsprogrammeringskursen i åk 1 förändrats för att försöka motverka den nackdel som avsaknad av tidigare kunskap i programmering har visat sig vara för studenterna. Dessutom har 1/4 tjänst som så kallad "Q+amanuens" inrättats och som innehas av en kvinnlig student som samordnar aktiviteter för de kvinnliga studenterna. Enligt Christina Björkman, som utvärderat projektet behövs ett mer långsiktigt arbete "inriktat mot att göra radikala förändringar i utbildningarnas uppläggning och innehåll och/eller skapa nya utbildningar, bl.a. genom att ifrågasätta hur ämnesområdet och kulturen kring det ser ut; samt att göra lärare medvetna om könsfrågor."

Datateknisk Utbildning för Kvinnor DUK⁴³

Sedan 1995 bedriver EC-gruppen (Elektronikcentrum i Svängsta AB) en utbildning kallad Datateknisk Utbildning för Kvinnor i samarbete med Växjö universitet. Utbildningen presenteras och analyseras närmare på sid 95.

Kvinnliga forskarskolan vid Luleå tekniska universitet⁴⁴

Luleå Tekniska universitet har en forskarskola för kvinnor, placerad vid en teknisk fakultet. Syftet är att öka antalet kvinnliga forskarhandledare, lärare och ledare inom teknisk sektor, samt främja rekryteringen av kvinnor till teknisk utbildning och forskning.

Utgångspunkten för forskarskolan är den enskilde doktorandens behov och förutsättningar.

En första omgång av den kvinnliga forskarskolan genomfördes 1995–1998. Under våren 2001 startas en andra omgång. Slutsatserna från den första omgången visade att det var möjligt att skapa drivkrafter för utveckling av forskarutbildning och forskarhandledning, att utveckla fungerande nätverk bland doktoranderna samt att konkret och vardagsnära arbeta med jämställdhet. Det unika med forskarskolan är att kurserna inte behöver ligga inom respektive doktorands huvudämne. Kurser kan erbjudas som normalt inte ligger inom den tekniska fakulteten, vilket ger en breddning till nya erfarenheter och kunskaper. Verksamheten omfattar såväl kurser som projektarbete och utvecklingsarbete. Den övergripande strukturen för forskarskolan kan beskrivas i tre faser; egen identitet (kommunikation, personlig utveckling etc.), gruppen som resurs (forskningsförmedling, nätverksbyggande etc.) och ledarskap (kurser inom projektledning etc.).

Teknikan⁴⁵

Teknikpedagogen Harriet Aurell, verksam vid Länsarbetsnämnden i Stockholms län, har utvecklat Teknikan, en metodik för hur man kan arbeta med kvinnor för att omvandla kvinnors nyfikenhet på teknik till ett aktivt intresse. Vägledningsprogrammet Teknikan var ett samverkansprojekt mellan Employment NOW, Arbetsmarknadsstyrelsen och Länsarbetsnämnden i Stockholms län som genomfördes mellan 1995–1997. Resultatet från den första utvärderingen av Teknikan visade att 90% av deltagarna valde en teknisk inriktning efter vägledningsprogrammet, som en viktig orsak nämndes att man via metodiken lyckades göra tekniken synlig och avmystifierad. Programmet har fortsatt och integrerats i Arbetsmarknadsverkets verksamhet och kunskaperna har spridits över landet. Våren 2000 fanns olika varianter av Teknikans program i bland annat Ronneby, Uppsala, Lund och Växjö.

Målsättningen med Teknikan var att utveckla en vägledningsmodell som leder till att kvinnor väljer teknisk utbildning på grundval av att de känner sig stimulerade av teknik. Programmet innehåller data, elektronik, matematik och mekanik samt en orientering om yrken

och utbildningar. Laborationer användes flitigt i syfte att avdramatisera och inspirera. Det går inte att tvinga fram förståelse. Metoden som använts bygger på en reflekterande praktik i kombination med teorier från kognitionspsykologin d.v.s. den gren inom psykologin som handlar om hur vi tolkar och gör informationen begriplig då vi vill förstå och samverka med omvärlden. Det handlar, enligt Aurell om "att hjälpa eleven att förstå genom sina egna minnen i diskussioner med andra".

Enligt Aurell bör man förstå att flickor och pojkar har olika referensramar, d.v.s. olika erfarenheter med sig. Medan pojkar tidigt möter tekniska problem och kommer in i tekniska sammanhang så lever flickor med andra erfarenheter. Och medan pojkars erfarenheter av teknik ger dem status och en manlig identitet, så blir flickors inträde i teknikvärden som att ta sig in i en ny kultur. Flickor och pojkar tävlar inte i teknik på samma villkor. Pojkar använder sina tekniska färdigheter för att bygga upp sin manlighet. Flickor tar hänsyn, de vill inte sära pojkarna och utmana deras manlighet.

Harriet Aurell pekar på att problemet idag är att tekniska utbildningar utgår ifrån manliga erfarenheter och föreställningar. En bärande tanke i Teknikan är att kvinnor ska skaffa sig en teknisk förtrogenhet.

Nya kunskaper inom forskningen om hur minnet och hjärnan arbetar för att förstå och tolka världen har legat till grund för Teknikan, bl.a. hur hjärnan sovrar och väljer ut information innan medvetandet hanterar information. Teknikan arbetar med individens totala minnesbank av både känslor, erfarenheter, kategorier och mentala föreställningar. Kvinnornas nyförvärvade kunskap om teknik införlivas med tidigare kunskaper. Ett lärande där upplevelser, fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet balanseras och samspelar med varandra skapas. Tyngdpunkten är lagd på att träna kunskaperna utifrån många olika synvinklar för att skapa varierade aspekter av förståelse.

Gördis – Jämlika stålverkskvinnor⁴⁶

Projekt Gördis var ett EU-projekt finansierat av Mål 3 inom ramen för den Europeiska socialfonden. Mål 3 var ett program som genomfördes under perioden 1995–1999 och som syftar till att bekämpa arbetslöshet bl.a. genom kompetensutbildning för arbetslösa.

Gördis drevs 1997–1999 och målgruppen var långtidsarbetslösa kvinnor i åldern 21–55 år. Syftet med projektet var att bredda den traditionellt smala arbetsmarknaden för kvinnor i bruksorten Sandviken. I projektet deltog bl.a. Sandvik Steel AB i Sandviken som utbildade kvinnorna i stålteknik. Företaget fick härigenom en möjlighet att vidga sin rekryteringsbas samtidigt som kvinnorna, via sin praktik på företaget, blev förtrodda med industriarbetet och dess villkor. Av de 122 kvinnor som deltog i Gördisprojektet totalt valde 36 programmets inriktning mot stålteknik och av dessa har 16 kvinnor erhållit anställning på Sandvik Steel. Genom diskussioner, och företagets medverkan i Gördis, har företagets strukturer påverkats till att företagets inriktning nu är ställd mot en jämställd organisation.

De övriga deltagarna i Gördisprojektet valde annan väg, exempelvis inriktning mot elektronik och/eller kurser via Kunskapslyftet.

Exempel från andra europeiska länder

De europeiska exemplen är dels beskrivningar av vad som skulle kunna kallas resurscentra inriktade på att främja kvinnor inom teknik och naturvetenskap, dels projekt som bedrivits inom ramen för EU programmen Employment-NOW (New Opportunities for Women) och Leonardo da Vinci. NOW var ett program som avslutades 1999 och inom ramen för programmet har flera tusen projekt genomförts som syftat till att främja kvinnors ställning i arbetslivet. Ett tema inom ramen för NOW har varit att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Leonardo da Vinci programmet är ett program som fortfarande pågår och som har som mål att stärka och utveckla yrkesutbildningen och kompetensutvecklingen i Europa.

Resurscentra

WiTEC⁴⁷

Women in Science, Engineering and Technology (WiTEC) är ett internationellt nätverk av företag, universitet/högskolor, organisationer och enskilda som på olika sätt arbetar för att stärka kvinnors ställning inom tekniska och naturvetenskapliga områden där kvinnor traditionellt är underrepresenterade. WiTEC finns i

gränslandet mellan arbetsliv och högre utbildning och spänner över tre dimensioner; jämställdhet, naturvetenskap/teknik och internationalisering. WiTEC finns idag i 13 länder i Europa. Mycket av WiTECs verksamhet genomförs i form av gemensamma projekt inom hela det europeiska nätverket (se nedan). WiTEC har bl.a. utvecklat en "European women expert database" vars syfte är att synliggöra kvinnliga experter inom teknik och naturvetenskap. WiTEC fick 1995 i uppdrag av Europeiska Kommissionen att producera en katalog med kompetensprofiler på kvinnliga forskare och experter inom naturvetenskap och teknik som ville kandidera till poster inom EU:s olika kommittéer och utskott. Katalogen fungerar sedan 1997 och finns som databas med ca 900 meritförteckningar från kvinnliga experter i olika EU länder, varav 150 svenska experter.

VHTO⁴⁸

VHTO (Vrouwen in Hogere Technische Onderwijs) är en ideell organisation i Holland som startades 1982 av en grupp kvinnliga ingenjörer med syfte att lyfta fram och synliggöra bristen på kvinnor inom det tekniska området. VHTO's mål är att öka antalet kvinnor inom den tekniska sektorn, både inom högre utbildning och näringsliv, genom att driva olika kurser och utbildningar. VHTO fungerar som ett samverkansorgan mellan stat, näringsliv, organisationer och högskolor/universitet i frågor som rör kvinnor, teknik och utbildning. De är även värd för WiTEC Netherlands. En viktig uppdragsgivare är utbildningsdepartementet, som i samverkan med VHTO, driver utbildningsfrågor och rådgivning inom området kvinnor och teknik. VHTO driver även ett antal riktade yrkesutbildningar och deltar i olika europeiska projekt.

SET4Women⁴⁹

För att stödja olika aktiviteter som syftar till att öka kvinnors andel inom den tekniska sektorn och för att öka kvinnors inflytande över den tekniska utvecklingen har en enhet, SET4Women, bildats på Näringsdepartementet (Department of Trade and Industry) i Storbritannien. Genom att besöka deras hemsida kan intresserade enkelt erhålla aktuell könsuppdelad sta-

tistik gällande skola, högre utbildning och näringsliv. Enheten fungerar även som en katalysator och samlade punkt kring frågor rörande genus och forskning inom området SET, Science, Engineering and Technology.

Projekt

CONNECTing women and new technology⁵⁰

Projektet är ett pågående europeiskt projekt finansierat via Leonardo da Vinci, som leds av den italienska organisationen Irene, en ideell organisation med fokus på jämställdhet och den nya informationsteknologin. Syftet med projektet är att identifiera och kartlägga forskning, erfarenheter och goda exempel på hur den nya informations- och kommunikationsteknologin används, och ser ut för unga kvinnor. Projektet fokuserar på erfarenheter från utbildningsväsendet och näringslivet. Vid en internationell konferens i Sandviken den 23 mars 2001, som genomfördes med stöd av ny teknik i form av telebildsuppkoppling, gavs möjligheten att diskutera partnerländerna emellan (Italien, Storbritannien, Portugal, Grekland, Nederländerna och Sverige). Från de svenska deltagarna, bestående av lärare och studerande från kommunal vuxenutbildning och högskola, representanter från kommun och näringsliv, formulerades fem förslag som kommer att ligga till grund för det fortsatta utvecklingsarbetet i projektet. De är:

- Skapa ett Nationellt program i Sverige för att stödja aktiviteter med fokus på att integrera könsperspektivet i pedagogiken, och i teknisk utbildning.
- Utveckla begreppet "teknik" för att även inkludera kvinnors syn på begreppet.
- Utveckla pedagogik och metodik, vilket ska utmynna i praktiska tips och råd för både lärare och studerande vid lärarhögskolor
- Utveckla samarbete och nätverk för att främja jämställdhet, exempelvis mellan företag för att sprida goda exempel.
- Genomföra konkreta utbildningssituationer som seminarier, workshops etc. för företag, lärare, kvinnor, män, lärarstuderande o.s.v.

Projekt inom NOW - New Opportunities for Women.

Information technology Engineer for Higher technological Education (I+I)⁵¹

Ett projekt med syfte att vidareutbilda kvinnliga akademiker inom informations- och kommunikationsteknologin genom att utveckla en introduktionskurs inom den nya informationsteknologin, utbilda och förbereda dem för en "ny" arbetsmarknad. Genom projektet erhåller lärarna en möjlighet till kompetensutveckling, en möjlighet att pröva nya pedagogiska modeller vilket förhoppningsvis, genererar en högre utbildningskvalitet. Målet är att kvinnorna efter avslutad utbildning kan fungera som specialister och rådgivare mot banker, försäkringsbolag, sjukhus etc.

Women in Electronics WiE⁵²

Ett projekt som tillsammans med näringslivet utvecklade ett antal kurser för kvinnor med inriktning mot industrin, i första hand den elektroniska industrin som exempelvis Motorola och Hewlett-Packard. Syftet var att väcka kvinnors intresse för tekniskt arbete genom utbildning och personlig support. Totalt utvecklades fem kurser, tre mot arbetsökande kvinnor och två mot kvinnor som redan var anställda inom industribranschen. Framgången med projektet gjorde att kurserna nu helt är integrerade i det lokala utbildningsväsendet (local collage).

Let's Twist⁵³

Genom detta projekt erbjöds lärare och utbildare inom den tekniska sektorn en fortbildning för att öka kunskapen om kvinnor, pedagogik och teknik. Syftet med projektet var att öka rekryteringen till de tekniska utbildningarna genom att öka lärarens kunskap, och förståelse, för kvinnor och teknik. Metoden som användes var att lärarna under en dag fick möjlighet att diskutera och utbyta erfarenheter med kvinnliga ingenjörer, både inom och utanför skolan.

Cyberqueen⁵⁴

Projektet är ett internetkafé som riktar sig mot kvinnor i olika åldrar. Syftet är att öka kvinnors förtrogenhet till den nya informationsteknologin genom utbildning och praktiska övningar. Utöver detta så erbjuds kurser, seminarier och work shop till bl.a. lärare/utbildare och socialarbetare.

Internet design⁵⁵

Ett projekt som riktar sig till långtidsarbetslösa kvinnor med tidigare pedagogisk erfarenhet. Syftet är att öka kvinnornas anställningsbarhet genom att tillföra en extra kompetens, IT-kunskap. Praktiska övningar varvas med teori för att öka förtrogenheten med ex. Internet.

WiTEC student placement och IMPROVE⁵⁶

WiTEC student placement är ett praktikplatsprogram som drivs sedan 1995 med stöd från Leonardo da Vinci programmet. Praktikplatsprogrammet vänder sig till kvinnliga studenter på naturvetenskapliga och tekniska program på högskola och universitet, som önskar företagspraktik i ett annat EU-land. Drygt 500 svenska studenter har hittills fått praktikplats via WiTEC. Genom detta praktikplatsprogram har insikten om att vikten av att få in fler kvinnor inom de tekniska områdena samt villkoren för kvinnor ökat både bland studenterna och praktikanordnarna (företagen). I slutet av praktikperioden skriver studenterna en rapport och som underlag för denna intervjuar de bl.a. handledaren och/eller cheferna i företaget om antalet kvinnor respektive män inom företaget och i olika befattningar.

IMPROVE ett pilotprojekt som fått stöd från Leonardo da Vinci programmet och som bygger vidare på erfarenheterna från praktikplatsprogrammet. Syftet är att utveckla en handbok med goda exempel, praktiska tips och förslag på hur man handleder kvinnliga praktikanter. Målgruppen för handboken är personalansvariga och de som i sitt arbete handleder kvinnliga praktikanter och/eller studenter.

MELLOW⁵⁷

Mellow är ett mentorsprogram för kvinnliga ingenjörer, teknologer och studenter i gymnasieskolan. Projektet har fått stöd från Leonardo da Vinci programmet och leds av den holländska organisationen VHTO. Mellow projektet består av tre delar:

1. Unga kvinnor som studerar på gymnasiet får möjlighet att under en dag följa en kvinnlig ingenjör i hennes vardag. Detta för att få en realistisk bild av en ingenjörers arbete.
2. Kvinnliga teknologer erhåller en mentor i övergången mellan de akademiska studierna och det första arbetet. Totalt handlar det om tolv månader under de sista sex månaderna av studietiden och de första sex månaderna efter att kvinnorna fått anställning. Mentorn, eller coachen, fungerar som "boll-plank" och stöd inför kommande anställning.
3. Kvinnliga ingenjörer, nyetablerade och utan längre arbetslivserfarenhet, erhåller en kvinnlig erfaren ingenjör, gärna med erfarenhet från ledande befattning, som mentor för att diskutera karriärutveckling.

Till projektet finns en handbok, som vänder sig både till mentorn och adepten, och en databas, bestående av mentorer som är tillgängliga för studenter vid tekniska universitet och högskolor i Holland.

Jämits slutsatser

Jämits har med de ovan angivna exemplen visat en del av det som pågår inom området. Det behövs en systematisk sammanställning och spridning av erfarenheter och goda exempel. Jämits förslag om att en ny myndighet för jämställdhet även fick i uppdrag att bygga upp en databas med goda exempel på jämställdhetsprojekt och metodutveckling, är ett sätt att uppnå detta.

Jämställdhet och IT

Fotnot

1. Mellström Ulf (1999). Män och deras maskiner, FRN. Bokförlaget Nya Doxa.
2. Sommestad Lena (1992). Från mejerska till mejerist. Arkiv förlag.
3. Berner Boel (1996). Sakernas tillstånd. Kön, klass, teknisk expertis. Carlssons.

Utbildning

Fotnot

4. Gagliardo Marta, Fil.Mag.Psykologi. Underlagsrapporter till Jämits slutbetänkande Jämställdhet – transporter och IT. SOU 2001:43. Analys av en arbetsmarknads IT-utbildning ur kognitions- och genusperspektiv.
5. Om AMS effektmål, AMV, Årsredovisning 2000, Redogörelse för måluppfyllelse under 2000.
6. Arbetsmarknadsstyrelsens yttrande, Dnr Pro 00-7966-09, 2000-11-23 om Delbetänkande (N2000/5458/TP) från Rådet för jämställdhetsfrågor som rör transport och IT-tjänster: Jämställdhet och IT.
7. En effektivare arbetsmarknadsutbildning. Ds 2000:38, Näringsdepartementet. Åke Zettermark.
8. Arbetspsykologi! - Stress- och kvalifikationsperspektiv, Gunnar Aronsson, Studentlitteratur, 1987.
9. Fundamentals of cognitive psychology, H.C.Ellis & R.R. Hunt, Kap 3 och 9, Brown & Benchmark Publishers, 1993.
10. Social Cognition”-Making sense of people, Ziva Kunda, Kap 10, Massachusetts Institute of Technology, MIT, 1999.
11. En meccano pojke berättar, Jan Myrdal, Wiken, 1988.
12. Teknik på kvinnors vis, Harriet Aurell, AMS Närservice, Gnesta, 2000.
13. Linköpings universitet. http://www.liu.se/temaq/Presentation_Tema_Q.htm

Kvinnor på nätet

Fotnot

14. SIKÅ. Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2001.
15. NUTEK m.fl Kvinna och företagare på landsbygden i Västernorrland. Y-kvinnor på nätet. Slutrapport
16. Women in the Internet 8-9 mars 2001 i Hamburg

Tillgänglighet till riskkapital

Fotnot

17. www.shenet.nu. Kvinnor och riskkapitalbranschen 2000-11-30

EU-statistik

Fotnot

18. Rapport från Näringsdepartementet om informationsteknikens betydelse för tillväxt och sysselsättning i Sverige, Ds 2000:68. (Panteli med flera, 1999) sid 83

Referenser

- European Commission, DG Research, Report Science policies in the European Union
- Promotion excellence through mainstreaming gender equality.1999 (Figur 6.1.1)
- OECD, Education at a Glance, 2000, (Figur 6.1.2), <http://www.oecd.org/els/education/ei/EAG2000/index.htm>
- OECD, Excel files, grad_fields_98 total (Figur 6.1.3)
- SCB, Classification of Swedish education according to ISCED 97, juni 2000 (översättning av OECDs grupperingar för figur 6.1.2 & 6.1.3)
- SCB, Fields of Education and Training, Manual, December 1999 (översättning av OECDs grupperingar för figur 6.1.2 & 6.1.3)
- Eurostat, Employment rate, Product 1-11010pc-EN, last updated 08/02/2001, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-11010pc-EN&mode=download> (Figur 6.1.4)
- Eurostat, Female employment rate, Product 1-13010pc-EN, last updated 08/02/2001, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-13010pc-EN&mode=download> (Figur 6.1.4)
- Eurostat, Male employment rate, Product 1-13020pc-EN, last updated 08/02/2001, <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-13020pc-EN&mode=download> (Figur 6.1.4)
- OECD, Measuring the ICT sector, 2000
- SCB, statistik från webben, <http://www.scb.se/omsch/it.asp>, (Figur 6.1.5)
- Statistics Denmark, The ICT Sector in the Nordic countries, ISBN 87-501-1144-2, December 2000 (Figur 6.1.6, 6.1.7 & 6.1.8)

Personliga källor som har hjälpt till med information:

- Ibrahim Laafia, Eurostat, Head of S&T Statistics (ibrahim.laafia@cec.int.eu)
- Brigitte Degen, DG Research, Women and Science Sector, EU Statistics and Indicators
- Eric Charbonnier, (eric.charbonnier@oecd.org)
- Ann Blomentahl, SCB (Stockholm)
- Mats Hult, SCB (Örebro)
- Robert Limmegård, IT-företagen

Näringsliv

Fotnot

19. JämO. Rapport från granskning av 22 IT-företags jämställdhetsplaner (2000) sid.1.
20. Styrelser och revisorer i Sveriges Börsföretag 2000-2001 DN Ägarservice ISBN 91-973681-2-1. Sid. 6
21. ref. Computer Sweden, www.idg.se
22. NUTEK:s rapport (1999) Jämställdhet och lönsamhet

Aktuell forskning**Fotnot**

23. SOU 2000:58. Jämställdhet och IT. Sid. 81
24. Mörtberg Christina. Det beror på att man är kvinna... Gränsvandreskor formas och formar informationsteknologin. Luleå Tekniska universitet (1997). Sid. 77.
25. Sundin Elisabeth, Boel Berner. Från symaskin till Cyborg. Genus, teknik och social förändring. Stockholm (1996). Sid. 11.
26. Mörtberg Christina. Det beror på att man är kvinna... Sid. 40.
27. Mörtberg Christina. Det beror på att man är kvinna... Sid. 158.
28. Mörtberg Christina. Det beror på att man är kvinna... Sid. 145.
29. Mörtberg Christina. Det beror på att man är kvinna... Sid. 145.
30. Mörtberg Christina. Det beror på att man är kvinna... Sid. 43.
31. Westberg Hanna. Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess. Stockholms universitet (1996). Sid 174.
32. Abrahamsson Lena. Att återställa ordningen: könsmonster och förändring i arbetsorganisationer. Luleå Tekniska universitet (2000). Sid. 314.
33. Pettersson Lena. Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser. Linköpings universitet (1996). Sid. 248.
34. Blomqvist Martha. Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag. Studia sociologica Upsaliensia 39, Uppsala (1994). Sid. 165.
35. Blomqvist Martha. Könshierarkier i gungning... Sid. 171.
36. Blomqvist Martha. Könshierarkier i gungning... Sid. 171.
37. Blomqvist Martha. Könshierarkier i gungning... Sid. 172.
38. Staberg Else-Marie. Olika världar Skilda värderingar. Hur flickor och pojkar möter högstadiets fysik, kemi och teknik. Umeå Universitet (1992). Sid. 175.
39. von Wright Moira. Genus och text. När kan man tala om jämställdhet i fysikläromedel. Sid. 102.
40. von Wright Moira. Genus och text... Sid. 106.

Referenser

- Abrahamsson Lena. Kvinnligt och manligt på jobbet – att göra, tänka och lära nytt.
- Aurell Harriet. Teknik på kvinnors vis. Om villkor och möjligheter. ESF-rådet. 2000.
- Gnistor 2. Tjejer är inte som andra grabbar. Tekniska Museet. 1999.
- Konferensdokumentation. Svenska EU-programkontoret i Malmö. 1999.
- Kvinnor och ingenjörsutbildning inför 2000-talet ingår i Gnistor 2. Tjejer är inte som andra grabbar. Tekniska museet 1999
- Lundgren Gerd. KvT, nr 1. 1995
- Mörtberg Christina. Varför har programmeringsyrket blivit manligt? Tekniska högskolan i Luleå. 1987.
- Nordborg Gudrun (red). Makt och kön. Tretton bidrag... 1997. Symposium.
- Roman Christine. Yrkesliv och familjeliv. En studie av kvinnor i arbetslivet. Uppsala universitet. 1992.

Salminen-Karlsson Minna. Bringing Women into Computer engineering. Curriculum Reform Processes at Two Institutes of Technology. Linköpings universitet. 1999.

Salminen-Karlsson Minna. Att undervisa kvinnliga ingenjörstudenter. Linköpings universitet. 1998.

Udén Maria. Tekniskt sett av kvinnor. Luleå Tekniska universitet. 2000.

Westberg Hanna. Pedagogik med arbetslivsriktning. Red: Dan Tedenljung. Studentlitteratur. 2001.

Skolverket. 1999.

Goda exempel på utvecklingsprojekt**Fotnot**

41. Källhänvisning: Jansson, Peter: D++ Projektet, förnyelse av datateknikutbildning för jämställdhet och kvalitet. ISBN : 91-7197-603-5
42. Källhänvisning: Björkman, Christina. Projekt Q+, med och för kvinnliga studenter i datavetenskap. Arbetsrapport 6, januari 2000, Uppsala Universitet, Enheten för utveckling och utvärdering. ISSN 1403-3968.
43. Källhänvisning: www.ec.se
Kontaktperson: Maria Dagermo, tfn. 0454-370 50
44. Källhänvisning: www.luth.se
45. Källhänvisning: Aurell, Harriet. Teknik på kvinnors vis, om villkor och möjligheter. ESF-rådets skrift. 2000
46. Källhänvisning / Kontaktperson: Projektledare Britt-Marie Torstenson, Lärcentrum, 811 80 Sandviken.
e-post: Britt-marie.torstenson@sandviken.se
47. Källhänvisning: <http://www.hh.se/witec>
European Database of Women Experts in Science, Engineering and Technology; www.setwomenexperts.org.uk
48. Källhänvisning: <http://www.vhto.nl>
49. Källhänvisning: <http://www.set4women.gov.uk>
50. Källhänvisning / Kontaktperson: Projektledare Britt-Marie Torstenson, Lärcentrum, 811 80 Sandviken.
e-post: Britt-marie.torstenson@sandviken.se
51. Projektägare. VHTO, Nederländerna. www.vhto.nl/ii
Kontaktperson: Cocky Booy e-post: booy@vhto.nl
52. Projektägare: Regional Technical College Tallaght, Irland.
Kontaktperson: Ms Roisin Sweeney/Eileen Goold
e-post: roisin.sweeney@RTC-Tallaght.ie
53. Projektägare: Bradford and Ilkley Community College, Bradford, UK.
Kontaktperson: Annette Williams e-post: eng@bilk.ac.uk
54. Projektägare: Internetcafé für Mädchen und Frauen, Hannover, D.
<http://www.cyberqueen.de> e-post: info@cyberqueen.de
55. Projektägare: Goldnetz e.V. Beshäftigung und Qualifizierung für Frauen, Berlin, D. Kontaktperson: Ms. Gisela Pfeifer-Mellar
e-post: pfeifer@goldnetz-berlin.de
56. Källhänvisning: <http://www.hh.se/witec>
Kontaktperson: Anneli Liikane / Karin Älmeby
e-post: witec@work.hh.se
57. Källhänvisning: <http://www.vhto.nl>

Bilaga 1

Kommittédirektiv

Rådet för jämställdhetsfrågor som rör transport- och IT-tjänster	Dir 1999:83
--	----------------

Beslut vid regeringssammanträde den 21 oktober 1999.

Sammanfattning av uppdraget

Ett särskilt råd för jämställdhetsfrågor som rör transport- och IT-tjänster skall inrättas. Rådet skall följa olika jämställdhetsfrågor inom tjänsteområdena transporter och informationsteknik (IT) på kort och lång sikt. Vidare skall rådet lämna förslag till åtgärder som syftar till att stärka jämställdheten på dessa områden inom kommunikationssektorn samt förslag till hur sådana åtgärder skall finansieras. Rådet skall också bedriva opinionsbildande verksamhet i form av bl.a. seminarier och informationsaktiviteter.

Rådet skall behandla frågor om tillgänglighet på rättvisa villkor, utbildning, regional balans, ett hållbart samhälle, säkerhet och trygghet samt frågor om livskvalitet i arbets- och privatlivet. Även frågor om kompetens och rekrytering i det aktuella sammanhanget skall belysas.

Bakgrund

Riksdagen beslutade den 2 juni 1998 om propositionen Transportpolitik för en hållbar utveckling (prop. 1997/98:56, bet. 1997/98:TU10, rskr. 1997/98:266). I propositionen behandlas riktlinjer och mål för transportpolitiken. Utgångspunkten är att transportpolitiken skall bidra till en socialt, kulturellt, ekonomiskt och ekologiskt hållbar utveckling i Sverige. I propositionen betonas att transportererna syftar till att uppnå överordnade välfärds mål och att transportsystemet måste ses som en helhet. I propositionen redovisas en rad åtgärder för att uppnå de transportpolitiska målen, bl.a. förordas att ett nytt råd bör knytas till regeringen för att belysa olika jämställdhetsfrågor i transport- och kommunikationspolitiken.

En utformning av transportsystemet så att det svarar mot olika befolkningsgruppers behov kräver kunskap om olika gruppers erfarenheter, behov och värderingar. Undersökningar visar tydligt att det finns skillnader mellan män och kvinnor när det gäller transportmönster, färdmedelsval och attityder i transportfrågor. Exempelvis gör män fler och längre arbets- och tjänsteresor än kvinnor. Av kvinnors resor utgör resor för fritidsärenden, inköp, service och omsorg en större andel än de utgör av mäns resor. Gene-

rellt reser kvinnor inte så långt utan förflyttar sig mer lokalt än männen. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors resande förklaras bl.a. av deras roller i yrkeslivet och hushållet. Ökande tillgång till bil hos kvinnor förefaller inte i sig utjämna skillnaderna mellan mäns och kvinnors resande. Vad gäller attityder visar studier exempelvis att kvinnor är mer intresserade av trafikens miljöfrågor och mer positiva till restriktioner i biltrafiken än män.

Olika undersökningar pekar på att män är kraftigt överrepresenterade i sammanhang där transportpolitiska åtgärder beslutas. År 1995 togs ett gemensamt initiativ av Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska Lokaltrafikföreningen till ett projekt benämnt 3K – Kvinnor, kompetens och kollektivtrafik. Projektet har syftat till att visa hur kvinnors kompetens kan förbättra kollektiv-trafiken för alla. Kommunikationskommittén, som föregick den transportpolitiska propositionen, har samarbetat med 3K-projektet och föreslagit bl.a. ökad forskning om mäns och kvinnors värderingar i transportpolitiska frågor, studier av könsneutrala beslutsmodeller samt om mäns och kvinnors skilda värderingar.

Även inom informationstekniken (IT), finns liknande frågor som är viktiga att belysa i ett jämställdhetsperspektiv. I fråga om exempelvis IT är mäns och kvinnors attityder till och användning av IT intressanta bl.a. i fråga om tillgänglighet. Inte minst kompetensfrågorna är viktiga i detta sammanhang. Män är överrepresenterade i utbildningen, som i sig saknar ett jämställdhetsperspektiv, och där utbildarna saknar genusbaserad utbildningspedagogik. Det saknas även ett jämställdhetsperspektiv i tekniken. Inom IT-företagen är män överrepresenterade såväl inom de olika yrkesgrupperna som i ledningsfunktioner. Här är könsfördelningen sämre än i industrin i övrigt och detta gäller såväl den offentliga som den privata sektorn. Frågor om användningsområde och tillgänglighet saknar också ett jämställdhetsperspektiv.

Regeringen anser att det är viktigt att synliggöra skillnaderna mellan mäns och kvinnors värderingar och attityder inom de angivna tjänsteområdena. Detta bör inte endast komma till uttryck i ökad forskning och förbättrat beslutsunderlag, utan jämställdhetsperspektivet bör få bättre genomslag på de aktuella områdena. Det är angeläget att beslut föregås av analyser av konsekvenserna även ur detta perspektiv.

Uppdraget

Rådets huvudsakliga uppgift skall vara att analysera olika jämställdhetsfrågor som rör transport- och IT-tjänster och lämna förslag till regeringen om åtgärder som befrämjar jämställdheten inom det angivna området samt förslag till hur dessa åtgärder skall finansieras. Den inledande uppgiften för rådet bör vara att sammanställa jämställdhetsinriktad kunskap som rör transport- och IT-tjänster och att göra en första analys från jämställdhets-synpunkt av besluts- och planeringsprocesser hos staten, kommunerna, landstingen och näringslivet.

Rådet skall verka genom att

- samla den kunskap som finns på området,
- initiera studier på angelägna områden,
- stimulera utveckling av metoder för könsrolls- och jämställdhetsanalyser för transport och IT-tjänster,
- belysa områdena rättvis tillgänglighet, utbildning, regional balans, ett hållbart samhälle, säkerhet och trygghet samt livskvalitet i arbets- och privatlivet,
- analysera besluts- och planeringsprocesser inom staten, kommunerna, landstingen och det privata näringslivet, bl.a. i fråga om rekryteringen av personal och ledamöter, i ett jämställdhetsperspektiv,
- behandla frågor om kompetens och rekrytering inom de angivna tjänsteområdena,
- vara remissinstans och bistå vid utredningsarbete inom de angivna tjänsteområdena.

Rådet skall vidare bedriva opinionsbildande verksamhet i form av bl.a. seminarier och informationsaktiviteter med syfte att sprida kunskap om och väcka intresse för kvinnors och mäns beteendemönster och attityder i frågor som rör transport- och IT-tjänster samt för jämställdhetsbefrämjande åtgärder inom de angivna tjänsteområdena.

Slutligen skall rådet lämna förslag till åtgärder som syftar till att stärka jämställdheten på dessa områden inom kommunikationssektorn samt förslag till hur sådana åtgärder skall finansieras.

Arbetsmetoder och redovisning

Rådets arbete skall bedrivas i samråd med Banverket, Boverket, Kommunikationsforskningsberedningen, Luftfartsverket, Post- och telestyrelsen, Rikstrafiken, Sjöfartsverket, Statens institut för kommunikationsanalys, Vägverket, IT-kommissionen (K 1998:04), Utredningen (K 1998:07) om behov av informations- och kommunikationsteknisk infrastruktur, Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska Lokaltrafikföreningen.

Uppdraget skall vara avslutat senast den 30 juni 2001. Rådet skall lämna en särskild redovisning i frågor som avser IT-tjänsterna senast den 1 juli 2000. Det står i övrigt rådet fritt att redovisa delresultat av sitt arbete under utredningstidens gång.

Näringsdepartementet

Bilaga 2

Optionsbildande insatser

Nedan anges de seminarier, kurser och konferenser som representanter från Jämit arrangerat eller deltagit i som föredragshållare eller som deltagare i paneldebatter.

1. Seminarier i Jämits regi

- 2000-09-07 *Demokrativeckan i Sundsvall*
Björklund Elisabeth, Högskolan i Gävle
Johannesson Christer, Kungliga Tekniska Högskolan KTH,
Karlsen Kristin, Norges tekniska och naturvetenskapliga
universitet NTNU, Trondheim
Salminen-Karlsson Minna, Linköpings universitet
Thurdin Görel, ordförande i Jämit
- 2001-01-10 *Transportforum i Linköping*
Kvinnor, män och IT
Borgström Claes, JämO
Eriksson Marie, Heart of Stockholm AB
Salminen-Karlsson Minna, Linköpings universitet
Thurdin Görel, ordförande i Jämit
- Kvinnor, män och transporter*
Andersson Birgitta, Lunds universitet
Björfjäll Lars-Börje, Hallandstrafiken AB
Eldh Christer, Linköpings universitet
Friberg Tora, Linköpings universitet
Grahm Wera, Linköpings universitet
Lundahl Helen, Rikstrafiken
Lundin Ingemar, Jönköpings länstrafik AB
Warsen Lisa, Jämit
- 2001-04-26 *Ett jämställt transportsystem?!*
Ett arrangemang av Jämit i samarbete med Jönköpings
Länstrafik AB och jönköpings kommun.
Berggrund Lars, Banverket
Brandborn Jan, Vägverket
Brundell Freij Karin, Lunds Tekniska Högskola
Grahm Wera, Linköpings universitet
Lindahl June, Jämit
Lundeholm Carina, Jönköpings kommun
Lundin Ingemar, Jönköpings länstrafik AB
Lundkvist Helén, Näringsdepartementet
Jämställdhetsenheten
Schwaiger Märta-Lena, SLTF
Stenhardt Anita, SLTF
Stålner Bengt, Trafikrådet i Östergötland
Thurdin Görel, ordförande i Jämit
Warsén Lisa, Jämit
Widlert Staffan, SIKA
Öhman Monica, Riksdagens trafikutskott
2. **Jämits deltagande i konferenser, seminarier etc.**
- 2000-05-17 *Svenska Lokaltrafikens seminarie om jämställdhet och transporter*
June Lindahl och Lisa Warsén
- 2000-05-23 *Svenska Kommunförbundet "Om jämställdhet i planeringen"*
Görel Thurdin
- 2000-06-05 *EC-gruppen (Elektronikcentrum i Svängsta AB).*
Görel Thurdin
- 2000-09-01 *ITQ-konventet i Malmö "IT- en framtidskraft på dina villkor"*
Görel Thurdin
- 2000-10-XX *Telecomcity och Karlskrona kommun, Karlskrona*
Lisa Warsén

- 2000-10-26 *Vingåker kommun "Unga kvinnor – Kommunernas möjlighet"*
Görel Thurdin
- 2000-11-09 *Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet).
Möte i Berlin. Green card to the Information Society
– Green light for women?*
Görel Thurdin
- 2000-11-22 *Dataföreningens frukostdebatt om IT & kvinnor.
"IT-branschen: Kvinnornas chans till revansch"*
Görel Thurdin
- 2000-11-30 *Shenet "Vem får riskkapital och vem beslutar över det?"*
Görel Thurdin
- 2000-12-05 *Arbetsförmedlingen och Dataföreningen i Örebro län.
"IT ur ett kvinnligt perspektiv"*
Görel Thurdin.
- 2000-12-07 *Svenska Lokaltrafikföreningen SLTF. Företagsledar- och
presidiekonferens*
Görel Thurdin
- 2000-12-08 *Länsstyrelsen i Skåne Län "Seminarium om jämställd
planering"*
Görel Thurdin
- 2001-01-23 *Mitthögskola, Länsstyrelsen i Jämtlands län och Östersunds
Posten "Mångfald för utveckling och lönsamhet"*
Görel Thurdin
- 2001-01-24 *Talmannens nätverk "Nya villkor i arbetslivet med IT?"
IT-seminarium"*
Görel Thurdin
- 2001-03-06 *Växjö kommun "Från vaggan till graven. Vågar vi leva
jämställt under tiden?"*
Görel Thurdin
- 2001-03-08-09 *Bundesministerin för Familie, Senioren, Frauen und
Jugend i samarbete med Hamburgs stad.
"Women in the Internet"*
Görel Thurdin
- 2001-05-09 *Svenska Parkeringsföreningens (Swepark) årskonferens i
Karlstad.*
Lisa Warsén
- 2001-05-09 *Svensk Förening för Medicinsk Informationsbehandling.
"Vårdportaler – webbens betydelse för verksamhet och
utbildning"*
Görel Thurdin

3. Press och övrig media

Under tiden maj 2000 till maj 2001 har ca 400 nyhetsartiklar och ett antal debattartiklar publicerats om Jämit, jämställdhet och transporter och jämställdhet och IT.

Jämits ordförande Görel Thurdin har dessutom intervjuats om verksamheten vid ett flertal tillfällen i både radio och TV.

Jämit har/kommer att bjuda in pressen till följande presskonferenser.

- Den 7 april 2000 med anledning av Jämits kartläggning av IT-branschen SOU 2000:31
- Den 28 juni 2000 med anledning av Jämits överlämnande av delbetänkandet SOU 2000:58
- Den 7 september 2000 med anledning av Jämits seminarie under Demokrativeckan i Sundsvall
- Den 26 april 2001 i samband med konferensen "Ett jämställt transportsystem" i Jönköping
- Den 19 juni 2001 i samband med Jämits överlämnande av slutbetänkandet.

Jämit har dessutom funnits på en egen hemsida www.jamit.gov.se

Summery

Gender equality is a priority area in Sweden, writes the Government in the preface to Gender Equality Policies for the 21st Century. Gender equality is about justice and the division of economic and political power. It is about democracy, about according women and men equal worth. It is also about combating the social structures that still prevail, and that tell us, every day, that men are the norm and women the exception, that men are superior and women inferior, that men have great power and women little power.

Mainstreaming means that all policy areas should be informed by a gender equality perspective, as a consequence of which a gender perspective should be highlighted and taken into consideration in all aspects of the Government's work, and in central government authorities and agencies. Every year since 1994, the Swedish Government has expressed this ambition in its statement of government policy.

In order to ensure that a gender equality perspective is integrated both into the business sector and into the internal and external activities of public authorities, we need, among other things, the development of new methods, good examples, training and practical supervision. According to the Gender Equality Council for Transport and IT (Jämit), we need a special independent resource centres that can further develop Jämit's responsibility to mould public opinion, collect know-how, initiate studies and stimulate the development of methods etc.

Jämit also draws attention to the development capital available in European structural funds, which can be used to increase knowledge about gender equality and contribute to the development of methods in areas such as transport and IT.

Old structures need to be changed

Discussions about gender equality sometimes end up concluding that any lack of equality must be a generation issue and that this is therefore a "transitional problem". However, by looking back in time – only 150 years – one can see that although power structures do occasionally take on new forms, they are surprisingly tenacious.

Sometimes discussions of this kind will conclude that any lack of equality is due to individual choices. They often go on to say that "that's not the case in our family" or that "therefore this issue is not relevant to our activities". But in order to be able to achieve equality in society, it is important that we acknowledge the patterns that persist in our social structures, and that are reflected in the family, at work and in schools.

In its interim report, *Gender Equality and IT* (2000:58), Jämit emphasised the need to highlight the cultural, technical, organisational, economic, social and legal structures – both visible and invisible – that all, in one way or another, contribute to the preservation of an unequal society.

In order to change old patterns we need to show how these manifest themselves in our everyday lives, at school and at work. An examination of how much time women and men devote to different things, how salaries and fringe benefits as well as management and other positions of power are divided between women and men in working life, reveals marked differences between men's and women's conditions and opportunities.

There is even a difference between women's and men's travel patterns, as regards frequency of travel, distances travelled, travelling times and means of transport depending on the purpose of the journey. Travel patterns can be seen as the result of differences in women's and men's daily lives, norms and values, but also from the perspective of the way in which the physical structure has been shaped.

Today, the transport sector is clearly dominated by men. There are, for example, no women in the executive of the National Road Administration, the executive of the Swedish National Rail Administration consists of 92% men and 8% women. The management of the Swedish Maritime Administration comprises 73% men and 27% women and the Civil Aviation Administration 93% men and 7% women. Of all 55 managing directors in the county and municipal bodies responsible for traffic and their subsidiaries, only five are women.

Even the trade and interest organisations are, in principle, only represented by men. Of the 21 largest trade organisations, there is not a single female chairman,

and no more than two female managing directors. Jämit asks itself who it is that represents the woman's perspective in transport issues?

Mainstreaming in transport policy

The idea of mainstreaming is that all policy areas, including that of transport policy, should be informed by a gender equality perspective. To inform is not the same as to supplement with something else, it means that the original objective is transformed into something new, something more. The goal of gender equality policy must be integrated into transport policies and Jämit proposes a sixth sub-goal for an equal transport system.

In addition, mainstreaming means that gender equality should be incorporated into the internal and external activities of all public authorities. The Swedish Riksdag and Government must take their responsibility for pressing on with this development, using a variety of methods. Government control of central government agencies is exercised via a number of instruments: through instructions to the agency, by annual appropriations directions, or by special assignments and agreements.

Control may also be exercised via regulations, during the process of procurement and through the choice of prognosis models on which different decisions are based.

In its report, Jämit points to the potential of including a gender equality perspective when applying current rules. Jämit proposes that in its Bill, the Government ensures that the perspective of gender equality is introduced into legislation.

Public procurement, in the opinion of Jämit, both can and should be an instrument for promoting environmental, gender equality and other social policy objectives. The Government should regulate public procurement, with gender equality in mind. The political will to mainstream must be concretised and the Government should thus point out that it even applies to such important policy levers as public procurement.

Gender equality and IT

In its interim report, Gender Equality and IT, Jämit notes that the IT sector, to all intents and purposes, is led and dominated by men.

Jämit has commissioned Women in Science, Engineering and Technology (WiTEC) to make a case study of a number of hightech companies: ABB, AstraZeneca, Autoliv, Electrolux, Ericson, Sandvik, Scania, Telia AB, WM-data and Volvo lastvagnar. These companies have had to answer a number of questions via email, and visits were then made to three companies included in the ABB, WM data and Electrolux concerns.

The aim was to gain an insight into the numbers of women and men employed within these hightech companies, particularly within their departments for research and marketing. Jämit was able to note that few companies were able to produce information on gender distribution within their research and marketing departments. The companies have stated that sex-disaggregated information was not available.

Sex-disaggregated statistics are, according to Jämit, a precondition for companies being able to work actively with gender equality issues.

There is a need for examples of best practices showing alternative possibilities for breaking down gender segregation in technical areas. Jämit's table of Swedish and European development projects within gender and technology shows how collaboration nationally and transnationally can promote gender equality in schools and working life.

Jämit has also compiled current research within the field of gender and technology with an emphasis on gender labelling of working life. This report demonstrates the need, on the one hand for knowledge already existing about gender, education and technology to be converted into practical action, and on the other, to the need for action-oriented research.



POSTADRESS: 106 47 STOCKHOLM
FAX: 08-690 91 91. TELEFON: 08-690 91 00
E-POST: order.fritzes@liber.se
www.fritzes.se