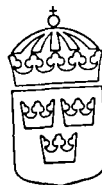


# Regeringens proposition

1987/88: 105

om jämställdhetspolitiken inför 90-talet



Prop.  
1987/88: 105

---

Regeringen förelägger riksdagen vad som har tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 3 mars 1988 för de åtgärder och ändamål som framgår av föredragandenas hemställan.

På regeringens vägnar

*Ingvar Carlsson*

*Ingela Thalén*

## Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen redovisas en femårig handlingsplan för regeringens fortsatta jämställdhetsarbete med tonvikt på kvinnornas roll i ekonomin, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, i utbildningen och i familjen, samt kvinnors inflytande i samhället.

På grundval av betänkandet (SOU 1987:19) Varannan damernas från utredningen (A 1985:03) om kvinnorepresentation föreslås åtgärder för att öka kvinnors representation i statliga organ.

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande och statsråden Feldt, Sigurdsen, Hjelm-Wallén, Peterson, Bodström, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Johansson, Hulterström, Lindqvist, G. Andersson, Lönnqvist och Thalén.

Föredragande: statsråden Thalén, Bodström och Göransson.

---

## Proposition om jämställdhetspolitiken inför 90-talet

Statsråden anmäler sina förslag. Anförandena och förslagen redovisas i underprotokollen för resp. departement.

Statsrådet Thalén hemställer att regeringen i en proposition förelägger riksdagen vad hon, statsråden Bodström och Göransson har anfört för de åtgärder och ändamål de har hemställt om.

---

Regeringen ansluter sig till föredragandenas överväganden och beslutar att genom propositionen förelägga riksdagen vad de har anfört för de åtgärder och ändamål de har hemställt om.

Regeringen beslutar att de anföranden och förslag som redovisas i underprotokollen skall bifogas propositionen.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 3 mars 1988.

**Föredragande:** statsrådet Thalén

---

## Anmälan till proposition om jämställdhetspolitiken inför 90-talet

### 1 Inledning

#### 1.1 Mål för jämställdhetspolitiken

Innan jag går närmare in på en redovisning av läget inom jämställdhetsområdet och den politik som föreslås för femårsperioden, vill jag säga något om den långsiktiga inriktningen av jämställdhetspolitiken.

I den allmänna debatten förekommer ibland olika uttolkningar av jämställdhetsmålet. Jämställdhet innebär, enligt min mening, att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. I detta ligger bl. a. att var och en har ett arbete som ger en sådan lön att man kan svara för sin egen försörjning, att kvinnor och män delar ansvaret för barn och hemarbete och att båda könen engagerar sig lika mycket i politiska, fackliga och andra gemensamma angelägenheter i arbete och samhälle. Ett jämställt samhälle är ett samhälle där den sneda arbets- och maktfördelningen mellan könen är upphävd och där det alltså finns en praktiskt taget jämn könsfördelning inom alla samhällsområden.

Jämställdhetspolitiken syftar till att minska skillnaderna mellan kvinnor och män ifråga om bl. a. närhet och kontakt med barn, liksom skillnader i val av yrke, arbetstid, arbetsmiljö, inkomster och samhällsinflytande.

Jämställdhetspolitiken skall ligga i linje med den allmänna politiken för ökad jämlikhet. Kvinnor har t. ex. oftare än män enformigare arbeten och det är vanligare att kvinnor har låga inkomster, även om de arbetar heltid. Att öka jämställdheten för dessa grupper genom att eftersträva en jämn könsfördelning bland arbetstagare med enformiga arbeten eller låga inkomster skulle självfallet inte leda till någon allmän förbättring av samhällsförhållandena. Jämställdhetsmålet bör istället uppnås genom en aktiv fördelningspolitik som inte bara syftar till att minska skillnader mellan kvinnor och män utan också till att minska klasskillnaderna i samhället.

Jämställdhetspolitiken skall också ligga i linje med den allmänna politikens inriktning mot att åstadkomma en bra uppväxtmiljö för barn och ungdom. Den skall tillgodose alla barns rätt till båda sina föräldrars tid. För att det skall bli möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärsarbete, krävs en ny syn på mannens roll och en genomgripande förändring av arbetslivets organisation. Alla barns rätt att vara i en trygg och utvecklande miljö under den del av dagen när föräldrarna förvärsarbetar eller studerar är viktig även ur jämställdhetssynvinkel. För detta krävs en utbyggd barnomsorg med hög kvalitet.

Utvecklingen mot jämställdhet har gått starkt framåt i Sverige. Några årtionden tillbaka ansåg många att det var självklart att gifta kvinnor enbart skulle ägna sig åt hem och barn och försörjas av sina män. Numera utgår alla unga kvinnor från att de kommer att förvärvsarbeta större delen av livet. Kvinnor i alla åldrar förvärvsarbetar i en utsträckning som man tidigare knappast hade trott vara möjlig och om utvecklingen fortsätter som hittills kommer det snart att finnas lika många kvinnor som män på arbetsmarknaden.

År 1963 fanns bara något över hälften av kvinnorna i åldern 20–64 år i arbetskraften (53 %) och nästan alla män (93 %). Tjugofem år senare, 1986, var motsvarande siffror 83 % för kvinnorna och 90 % för männen. Sverige ligger högst bland OECD-länderna om man jämför andelen kvinnor som förvärvsarbetar, högre än andra nordiska länder och betydligt högre än länder som t. ex. USA och Storbritannien.

Utbyggnaden av den offentliga sektorn har spelat stor roll för kvinnornas möjlighet till förvärvsarbete. Genom att satsa allt större resurser på kommunal barnomsorg och äldre- och handikappomsorg övertog samhället ansvaret för uppgifter som kvinnorna tidigare hade utfört som obetalt arbete i hemmen.

Utbyggnaden ledde till en efterfrågan på arbetskraft i samtliga kommuner i landet inom områden där kvinnorna traditionellt hade kunskaper och erfarenheter.

Utbyggnaden av utbildningsväsendet – ökad geografisk spridning, studiesocialt stöd, förlängning av ungdomsutbildningen och stora satsningar på vuxenutbildning i olika former – har också haft stor betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män. Utbildningsexpansionen har inneburit att tidigare skillnader mellan kvinnor och män i allmän utbildningsnivå numera är utjämnade. Den medförde också en efterfrågan på arbetskraft som underlättade kvinnornas möjligheter att gå ut på arbetsmarknaden.

Den ekonomiska politiken, som har prioriterat full sysselsättning, och en aktiv arbetsmarknads- och regionalpolitik har också spelat stor roll för kvinnornas möjlighet till förvärvsarbete. Det innebär för det första att man har utgått från att gifta kvinnor har samma rätt till förvärvsarbete som andra grupper. Det innebär för det andra att man aktivt har arbetat för att undanröja olika hinder för kvinnornas förvärvsarbete – bristande information, dålig yrkesutbildning, avsaknad av barnomsorg, otillräckliga allmänna kommunikationer, könsfördomar på arbetsplatserna m. m.

Lagstiftning som ökar de anställdas möjligheter att påverka förhållandena på arbetsplatsen, förbättra sin arbetsmiljö och genom sina fackliga organisationer utveckla den sociala tryggheten har, i kombination med den allmänna sociallagstiftningen, bidragit till att stärka kvinnornas ställning i arbetslivet. Deltidsarbetande har t. ex. ett bättre socialt skydd i Sverige än i många andra länder. Den som arbetar minst 17,5 timmar i veckan (vilket praktiskt taget alla deltidssarbetande kvinnor gör numera) har i stort sett samma sociala förmåner och anställningstrygghet enligt lagar och avtal

som den som har längre arbetstider. Den senaste stora reformen inom detta område, som trädde i kraft den 1 december 1987, innebar en förbättring av de deltidsarbetandes sjukersättning vid korttidsfrånvaro. Arbetet för att förbättra arbetsmiljön har stor betydelse för kvinnor, dels för dem som arbetar inom service- och vårdområdet, dels för dem som inom industrisektorn ofta har monotona arbeten, arbeten som inte bara är psykiskt påfrestande utan dessutom genom sin ensidighet leder till ökad risk för belastningsskador.

De stora fackliga organisationer som har drivit kravet på solidarisk lönepolitik, löneutjämning och låglönesatsningar har spelat stor roll för att minska löneskillnaderna mellan könen. Detta har varit särskilt tydligt inom LO-området. Under hela 1950-talet hade t. ex. kvinnliga industriarbetare som arbetade heltid och helår i genomsnitt ca 30% lägre löner än manliga industriarbetare. I slutet av 1970-talet var skillnaden väsentligt mindre. Staten har också i egenskap av offentlig arbetsgivare fört en medveten jämlikhets- och jämställdhetspolitik som lett till låglönesatsningar som minskat skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner.

Kvinnornas deltagande i politiskt och fackligt arbete har ökat starkt under de senaste årtiondena, särskilt på lokal nivå. I riksdagsvalet år 1985 hade kvinnor under 50 år högre valdeltagande än män (medan tendensen var den motsatta i äldre åldersgrupper). I politiska och fackliga organ har kvinnornas inflytande ökat, framförallt på mellannivåerna. Kvinnorna utgör numera ca en tredjedel av ledamöterna i riksdag, landsting och kommunfullmäktige.

När det gäller synen på relationerna mellan kvinnor och män har de principiella utgångspunkterna för politiken ändrats i grunden. Ännu i början av 1960-talet förutsatte man, t. ex. i socialpolitik och skattepolitik, uttalat eller outtalat, att mannen var familjeförsörjare och att kvinnan hade ansvaret för hem och barn. De åtgärder som vidtogs för att underlätta kvinnornas inträde på arbetsmarknaden utgick från att kvinnorna men inte männen hade dubbla roller och att frågan om att förena förvärvsarbete och föräldransvar var ett kvinnligt problem.

Under 1960-talet kom synen på dessa frågor att förändras. Fler och fler kom att inse att det var orimligt att vänta sig att kvinnorna skulle få samma ställning på arbetsmarknaden som män, om inte männen tog lika del i arbetet med barn och hem. Medvetandet om faderns betydelse för barnens utveckling ökade. Politiskt kom detta bl. a. till uttryck i krav på att skatte- och sociallagstiftningen skulle reformeras så att samma regler skulle gälla för alla individer, oberoende av civilstånd och kön. Politiken skulle inriktas på att stärka kvinnornas möjligheter att försörja sig själva och männens möjligheter att ägna sig åt barnen. Detta reformarbete har bedrivits stegvis under de senaste årtiondena. Jag skall här bara påminna om några reformer inom skatte- och sociallagstiftningens område som starkt har bidragit till jämställdhet: särbeskattning och föräldraförsäkring.

Den tidigare sambeskattningen innebar i de flesta fall förmåner för gifta jämfört med ogifta, oberoende av om familjerna hade barn eller inte. Systemet gynnade bl. a. familjer med en förvärvsarbetande och fungerade som ett hinder för gifta kvinnor som önskade gå ut på arbetsmarknaden,

eftersom mannen då drabbades av stora skattehöjningar. År 1971 infördes särbeskattning, dvs. individuell beskattning av arbetsinkomster. Ett mindre avdrag är numera den enda återstående resten av sambeskattningen.

I kombination med en progressiv skatteskala innebär särbeskattning att det blir förmånligt för makar att fördela förvärvsarbetet jämnt mellan sig i familjen. I familjer där mannen arbetar heltid och kvinnan arbetar deltid är det t. ex. i allmänhet förmånligare att kvinnan förlänger sin arbetstid än att mannen arbetar övertid, om familjen vill öka sina inkomster. I familjer där båda arbetar heltid, kan det vara mer lönande för familjen om båda minskar sitt arbetstidsutbud, när de får barn, än om hela arbetstidförkortningen läggs på den ena parten. Skattesystemets effekter på fördelningen av arbetstid mellan könen uppmärksammas enligt min mening inte i tillräckligt stor utsträckning i den politiska debatten om sänkta marginalsatser.

Tidigare utgick man från att endast modern borde ha rätt till ledighet för vård av barn. År 1974 infördes en föräldraförsäkring som båda föräldrarna kunde utnyttja och som senare dessutom gav 10 extra dagar till männen i samband med barnets födelse. Föräldraförsäkringen har gradvis byggts ut och innefattar dessutom rätten till tillfällig ledighet för vård av barn, t. ex. om barnet är sjukt.

Att föräldraförsäkringen i likhet med övriga delar av försäkringssystemet anknöts till förvärvsinkomsten fick stor betydelse för att också fäderna, som ju i genomsnitt har högre inkomster än mödrarna, kunde ta föräldraledigt utan att familjen förlorade ekonomiskt. Även om männen hittills inte varit lediga för vård av barn i samma utsträckning som kvinnorna, har föräldraförsäkringen ändå starkt bidragit till att förändra tidigare föreställningar om att det är modern i familjen som har hela ansvaret när det gäller vården av små barn. Fler och fler män har insett att de har glädje av en tidig och nära kontakt med sina barn.

Männen använder sig i ganska stor utsträckning av rätten till ledighet för tillfällig vård av barn. Under år 1985 utnyttjade 45 % av de gifta kvinnorna och 34 % av de gifta männen denna rätt till ledighet. Medelantalet ersatta dagar var 6,8 för kvinnorna och 5,3 för männen.

I ett historiskt perspektiv har alltså de senaste årtiondena inneburit en utveckling mot ökad jämställdhet mellan könen. Detta har bl. a. skett genom en målmedveten satsning på reformer inom olika politikområden. Det finns också numera en allmän enighet bland politiska partier och arbetsmarknadens parter om att målet är att förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet och männens möjligheter att ta ansvar för hem och barn, även om åsikterna skiljer sig när det gäller medlen för att uppnå målet.

### 1.3 Brister i jämställdhet

Trots att jämställdheten har ökat, finns det idag stora kvarstående brister. Från att påminna om de resultat som onekligen har uppnåtts, övergår jag nu till att sätta nuvarande förhållanden i relation till jämställdhetsmålet. Detta perspektiv ger en annan bild:

Arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad både när det gäller fördelningen på olika branscher, befattningsnivåer och yrkesområden och när det

gäller arbetstider. Kvinnornas andel av arbetskraften varierar också starkt mellan olika delar av landet, särskilt om hänsyn tas till arbetstiden. Ofrivillig deltid är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män.

Även när principen om lika lön för lika arbete skall tillämpas får den ofta liten betydelse i praktiken, eftersom kvinnor och män i allmänhet utför olika arbeten. De arbeten kvinnorna utför är ofta lågt värderade. Kvinnorna är dessutom överrepresenterade i osjälvständiga, monotona och ensidiga arbeten.

Av ungdomars utbildningsval framgår att könsuppdelningen på arbetsmarknaden riskerar att leva kvar också i framtiden. Flickorna dominerar inom vårdinriktade och sociala utbildningar, pojkarna inom tekniska.

Även om det finns familjer där föräldrarna delar arbetet med barn och hem lika, tar kvinnor i genomsnitt ett betydligt större ansvar för hem och barn än män. Det är framför allt kvinnor som minskar sin arbetstid för att få mer tid för barnen. Av kvinnorna i åldern 25–44 år med barn under 7 år förvärvsarbetade 83 % år 1985 och av dem hade något över hälften deltidsarbete. Av småbarnspapporna i samma ålder förvärvsarbetade 96 % och av dem hade bara 3 % deltidsarbete.

Den kommunala barnomsorgen är ännu otillräckligt utbyggd. Trots att antalet barn i daghem, fritidshem och kommunalt familjedaghem har ökat starkt (med 140 000 eller drygt 45 % mellan år 1980 och år 1986), stod 60 000 barn i kö år 1987.

Särskilt inom det privata området men även inom det offentliga har kvinnorna betydligt mindre makt och inflytande än män. Detta blir tydligare ju högre upp i hierarkin man kommer. År 1986 fanns det t. ex. inte en enda kvinnlig verkställande direktör i något av de aktiebolag som var registrerade på Stockholms fondbörs. Av 69 fackliga förbundsordförande var 10 kvinnor (inom LO-området inte en enda).

Det finns också vissa nutida tendenser som, om de inte aktivt bekämpas, kan leda till en tillbakagång inom jämställdhetsområdet. Nyliberala tankegångar om samhällsstöd för privatisering inom olika områden innebär i praktiken att resurser skulle undandras den offentliga sektorn, vilket kan leda till en sänkning av kvaliteten i barnomsorg, vård och utbildning. Detta kan i sin tur bli ett motiv för att de grupper som anser sig ha råd söker sig till privata lösningar, vilket skulle öka klasskillnaderna i samhället. Alla föräldrar skulle inte längre kunna lita på att deras barn kan vara i en trygg och utvecklande miljö medan de själva förvärvsarbetar eller studerar.

Det ökade antalet människor i höga åldrar och inriktningen på ökat eget boende för människor i behov av vård och service förutsätter en kraftig satsning på äldreomsorg i former som de äldre och handikappade själva efterfrågar. Om kommuner och landsting inte klarar av att ge dessa grupper en god vård, är risken stor att hårdare krav kommer att ställas på de anhöriga. Detta kan leda till att framförallt kvinnorna kommer att minska sitt förvärvsarbete eller sin fritid för att i större utsträckning ägna sig åt vård av anhöriga. Det är en utveckling som varken de anhöriga eller kvinnorna själva i allmänhet anser önskvärd. Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att slå vakt om en god barnomsorg och äldre- och handikappomsorg.

För att uppnå jämställdhet krävs en allmän politik som är inriktad på jämlikhet, full sysselsättning och god social service. I arbetet med reformer inom olika områden bör alltid ingå en bedömning av hur förslagen kan förväntas påverka jämställdheten mellan kvinnor och män. Jämställdhetspolitiken bör också kunna omfatta positiv särbehandling i vissa sammanhang.

Inriktningen på full sysselsättning innebär bl. a. att arbetslösa i första hand skall erbjudas arbete eller utbildning, så att tiden med kontantunderstöd begränsas. Den kraftiga minskningen av arbetslösheten ökar möjligheterna att i framtiden satsa större resurser på utbildning i förebyggande syfte. Sådan utbildning förhindrar inte bara den utslagning som beror på strukturomvandling utan också en del av den utslagning som drabbar personer som alltför länge har tvingats arbeta i dåliga arbetsmiljöer. Målet för den framtida politiken bör bl. a. vara att sådan utbildning skall kunna erbjudas långt innan de akuta problemen i form av arbetsskador och arbetslöshet visar sig.

Syftet med förnyelsefonderna, som företagen har kunnat ta i anspråk fr. o. m. den 1 juli 1986, var bl. a. att öka företagens interna utbildning. Hur medlen skall användas bestäms av företagsledning och anställda vid varje företag. I riktlinjerna för förnyelsefonderna framhölls särskilt att de grupper som hittills fått liten del av utbildningsresurserna skulle beaktas, och att man skulle uppmärksamma att kvinnor ofta har befattningar som riskerar att bli bortrationaliserade. Den utvärdering av förnyelsefonderna som nu pågår kommer att visa om denna reform har fått avsedda effekter ur jämlikhets- och jämställdhetssynpunkt eller inte. Det är i varje fall redan nu uppenbart att förnyelsefonderna bara bör ses som en av flera möjliga åtgärder för att öka de anställdas kompetensutveckling i framtiden.

Arbetet med att avskaffa den dolda arbetslösheten bör fortsätta. Effekten av de program som nu utarbetas inom kommuner och landsting för att minska det ofrivilliga deltidsarbetet bör följas uppmärksamt. Även det ofrivilliga deltidsarbetet inom det privata området bör ägnas ökad uppmärksamhet.

En utbyggd barnomsorg av god kvalitet är en förutsättning för att alla som vill skall kunna förvärvsarbeta. Riksdagen beslutade år 1985 att alla barn, oberoende av om föräldrarna förvärvsarbetar eller inte, skall ha rätt att delta i kommunal barnomsorg från ett och ett halvt års ålder till dess de börjar skolan. Detta mål skall vara nått senast år 1991. För barn med föräldrar som förvärvsarbetar eller studerar gäller rätten plats i daghem eller familjedaghem.

För att nå målet förutsätts att kommunerna i sin planering tar hänsyn både till befolkningsförändringarna och den ökade kvinnliga förvärvsintensiteten. Utbildningen bör planeras med tanke på att det skall finnas god tillgång på förskolepersonal. Uppmärksamhet bör ägnas åt förskolepersonalens arbetsmiljö och möjligheter till fortbildning.

Föräldraförsäkringen bör byggas ut. Målet är att den skall komma att omfatta 18 månader och att ersättningen skall betalas ut enligt sjukpen-



ningnivån. Detta torde enligt min mening väsentligt öka männens möjligheter att utnyttja rätten till ledighet. Föräldraförsäkringen skall liksom hittills kunna utnyttjas både av de föräldrar som vill vara lediga på heltid och av dem som tillfälligt önskar minska sin arbetstid och få ersättning för inkomstbortfallet.

För att det skall bli möjligt för alla arbetstagare att förena föräldraskap och förvärvsarbete krävs att arbetsorganisationen på alla arbetsplatser i väsentligt ökad utsträckning anpassas till detta.

Att förvärvsarbete skall kunna förenas med föräldraansvar finns med som ett mål i olika jämställdhetsavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter. Enligt dessa avtal skall jämställdhetsarbetet också inriktas på att åstadkomma en jämnare fördelning mellan kvinnor och män på olika arbeten. Detta bör enligt avtalen åstadkommas genom olika åtgärder som berör t. ex. rekrytering, utbildning, befordran, arbetsmiljö, arbetsorganisation och löner. En tillämpning av avtalen skulle kunna leda till mycket stora förändringar på arbetsplatserna. I den allmänna debatten har man hittills framför allt uppmärksammat enstaka fall av könsdiskriminering, inte den större frågan om aktivt jämställdhetsarbete förekommer på arbetsplatserna eller inte.

I arbetet för att åstadkomma en jämnare könsfördelning i olika arbeten på arbetsmarknaden, ingår också att undanröja hinder för ett yrkesval oberoende av kön. Den tydligaste könsuppdelningen i gymnasieskolan finns på de tvååriga yrkesinriktade linjerna. Nuvarande könsuppdelning i arbetslivet påverkar ungdomarnas föreställningar om vilka arbeten som är lämpliga för kvinnor respektive män. Det är rimligt att anta att rädslan för diskriminering i manligt dominerade utbildnings- och arbetsmiljöer avhåller tekniskt intresserade flickor från att söka de utbildningar de önskar. Bristen på kvinnor med teknisk utbildning blir sedan i sin tur ett hinder för en rekrytering i enlighet med jämställdhetsavtalen. För att kunna bryta detta mönster krävs ett aktivt samarbete mellan företagen och skolan. De kvinnliga eleverna måste kunna se möjligheten att få bra arbeten efter utbildningen, om de skall våga göra ett okonventionellt studie- och yrkesval.

Jämställdhetsfrågorna bör få större utrymme i lärarutbildning och lärarfortbildning, framför allt i utbildningen av lärare inom de tekniska områdena.

Arbetet med att öka kvinnornas andel på alla beslutsnivåer i samhället bör intensifieras. Större uppmärksamhet än hittills bör ägnas åt villkoren för arbetet i samband med förtroendeuppdrag eller i befattningar som ger makt och inflytande.

Efterkrigstidens invandring till Sverige och särskilt de senaste årens ökade flyktinginvandring hit, har på ett avgörande sätt påverkat befolkningssammansättningen. I det fortsatta jämställdhetsarbetet bör särskilda hänsyn tas till de invandrade kvinnornas skilda behov och förutsättningar, som på bl. a. språkliga och kulturella grunder skiljer sig från majoritetsbefolkningens.

I vilken utsträckning jämställdhetsmålet uppnås beror till stor del på enskilda människors beslut, t. ex. beslut om val av utbildning och yrke

eller beslut om fördelning av hemsarbete och barnavård mellan makar. I denna mening är jämställdhet ett område som varken kan eller bör bli föremål för politiska åtgärder. Det politiska arbetet består bl. a. i att genom t. ex. sysselsättningspolitik, skattepolitik, socialpolitik etc. bestämma de ramar inom vilka de enskilda människorna fattar sina beslut och att undanröja hinder för jämställdhet. Det är viktigt att jämställdhetsfrågan på olika sätt ständigt hålls aktuell, så att nuvarande förhållanden blir diskuterade och ifrågasatta.

## 1.5 Handlingsplan för jämställdhetspolitiken åren 1988 – 1993

Jämställdhet är framför allt en fråga om fördelning av resurser mellan olika grupper av medborgare. Min avsikt är nu att föreslå en handlingsplan för detta arbete för den närmaste femårsperioden.

Jag har valt ett femårigt perspektiv för denna plan. Det innebär inte bara möjligheter till en viss långsiktighet i planeringen utan tillåter också en väsentligt höjd ambitionsnivå vad avser målen för arbetet.

Planen är uppbyggd så att en läges- och problembeskrivning inleder varje utvalt område. Därefter diskuteras de mål som bör ställas upp för planeringsperioden och senare vilka åtgärder som ska bidra till att målen uppfylls. Man kan naturligtvis vara kritisk till att målen inte är tillräckligt konkreta eller djärva nog eller att åtgärderna inte är tillräckliga för att uppnå de mål som bör sättas. Självklart kan målen behöva justeras under perioden och bl. a. de utredningsuppgifter som föreslås i denna proposition kan leda till åtgärder som kompletterar planen. Således syftar denna handlingsplan inte till att täcka hela jämställdhetsarbetet under de kommande åren utan är ett sätt att samordnat arbeta med en av våra viktigaste politiska frågor, ett verktyg som förutsätter revidering och kompletterande konkreta åtgärder under arbetets gång.

Regeringen föreslog i propositionen om kvinnornas villkor på arbetsmarknaden (prop. 1984/85:130, AU:18, rskr. 346) ett åtgärdsprogram för att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden. Programmet tog upp insatser framför allt inom arbetsmarknadspolitikens och utbildningspolitikens områden. Syftet var främst att stimulera kvinnor till att bredda sina utbildnings- och yrkesval. Ett viktigt inslag var den projektverksamhet i syfte att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden som nu pågått i snart tre år.

Dessutom innehöll åtgärdsprogrammet förslag angående en kartläggning av kvinnorepresentationen i statliga beslutande och rådgivande organ. Detta förslag ledde senare till att en särskild utredning (A 1985:03) om kvinnorepresentation tillkallades. Utredningen avlämnade sitt förslag i maj 1987.

Åtgärdsprogrammet innehöll slutligen vissa förslag avseende mannens roll i jämställdhetsarbetet.

Det projektinriktade arbetssätt som tillämpats under senare år har enligt min mening varit ett verksamt och ändamålsenligt komplement till det jämställdhetsarbete som bedrivs av organisationer och i myndigheter. Jag

kommer därför, som ett led i handlingsplanen, att föreslå en fortsatt projektverksamhet.

Tyngdpunkten i jämställdhetspolitiken bör enligt min mening även fortsättningsvis ligga inom arbetsmarknadspolitiken och utbildningspolitiken. Att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden är av avgörande betydelse för jämställdheten i såväl arbetsliv som familj.

Utbildningspolitikens roll i jämställdhetsarbetet är central. De åtgärder som där vidtas eller inte vidtas kommer att påverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden under överskådlig tid framåt. En särskild handlingsplan har därför utarbetats för skolan och den högre utbildningen. Denna redovisas av chefen för utbildningsdepartementet och av statsrådet Göransson.

Familjepolitikens roll för jämställdhetsarbetet måste vidare poängteras. I detta sammanhang bör åtgärder som syftar till att öka männens delaktighet i arbetet med hem och barn lyftas fram.

Frågan om en jämnare könsfördelning i beslutande och rådgivande församlingar bör dessutom ges ökad uppmärksamhet. Utredningen om kvinnorepresentation har på ett övertygande sätt visat hur långt vi är från jämställdhet inom detta område.

Den ekonomiska politikens roll för jämställdheten mellan kvinnor och män och fördelningen av ekonomiska resurser är slutligen områden som i ökad utsträckning måste uppmärksammas. Genom bl. a. fördelningen av de ekonomiska resurserna mellan kvinnor och män ser vi en del av jämställdhetsarbetets resultat inom andra sektorer.

En framgångsrik ekonomisk politik underlättar en aktiv fördelningspolitik. Regeringens handlingsplan för jämställdhetspolitiken har sin utgångspunkt i detta synsätt.

## 2 Kvinnornas roll i ekonomin

### 2.1 Inledning

Den ekonomiska politiken syftar till full sysselsättning, hög tillväxt, fast penningvärde, jämn fördelning av levnadsstandarden, regional balans och balans i de utrikes betalningarna.

Samtliga dessa mål är av intresse för möjligheterna att bedriva en aktiv jämställdhetspolitik. Vissa av målsättningarna är också av särskilt intresse för fördelningen av välfärden mellan kvinnor och män nämligen full sysselsättning, hög tillväxt, jämn fördelning av levnadsstandarden och regional balans.

Sysselsättningspolitiken har bidragit till det markant ökade arbetskraftsdeltagandet för kvinnor under den senaste tjugoårsperioden. För närvarande förvärvsarbetar ca 92% av kvinnorna i åldern 35–44 år jämfört med ca 96% av männen. Särskilt snabb har sysselsättningsökningen varit för kvinnor med barn under sju år – från 50% till drygt 80% under 1970-talet. Under mitten av 1990-talet väntas andelen kvinnor som förvärvsarbetar vara lika stor som andelen män.

Denna snabba sysselsättningsökning har till en del varit möjlig genom att en hög tillväxt i ekonomin skapat förutsättningar för en utbyggnad av den

offentliga sektorn. Förändringar i skattesystemet har bidragit till den ökade förvärvsfrekvensen genom att göra det lika lönsamt för kvinnor som för män att lönearbета. Ökade skatteintäkter har via bl. a. föräldraförsäkring och barnomsorg använts så att kvinnor ytterligare ökat sitt arbetskraftsutbud. Utbyggnaden av den offentliga sektorn har skapat arbetstillfällen inte minst för de på arbetsmarknaden nytillträdande kvinnorna. En ekonomi i tillväxt skapar också förutsättningar för en aktiv fördelningspolitik, något som är viktigt inte minst för kvinnor vars anknytning till arbetsmarknaden varierar mellan olika faser av livscykel.

Ett väsentligt inslag i välfärdspolitiken är en jämn fördelning av levnadsstandarden. En utgångspunkt för regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor såväl som män skall kunna uppnå ett ekonomiskt oberoende byggt på en egen försörjning. Under den senaste tjuugoårsperioden har det skett en snabb utjämning av inkomster och levnadsstandard. Utjämningen har bromsats under 1980-talet.

Denna utjämning beror inte bara på en löneutjämning mellan olika grupper förvärvsarbetande utan också på kvinnors ökade förvärvsfrekvens liksom den utjämning av arbetstiderna som skett mellan kvinnor och män.

Kvinnor arbetar idag i genomsnitt nästan 70% av den tid män arbetar jämfört med knappt 50% under 1950-talet. Dessa siffror mäter då endast det betalda arbetet. Omfattningen och fördelningen av det obetalda arbetet i hemmen vet vi för närvarande inte tillräckligt mycket om.

Den ekonomiska politiken syftar också till regional balans. Den könsuppdelade arbetsmarknaden där kvinnor och män i stor utsträckning samsätts inom olika branscher och yrken förstärker de regionala balansproblemen. Regionalpolitiken är därför av väsentlig betydelse för möjligheterna att förverkliga jämställdhetsmålen. För att kvinnor såväl som män skall kunna bosätta sig och arbeta i alla delar av landet krävs ett differentierat näringsliv och ett befolkningsunderlag som möjliggör en god samhälls-service.

## 2.2 Några utvecklingstendenser

Några drag i den samhällsekonomiska utvecklingen förtjänar att särskilt uppmärksammas från jämställdhetssynpunkt.

Arbetskraftsresurserna under den närmaste femårsperioden väntas öka framför allt beroende på en stark ökning av antalet personer i åldrarna 25–59 år, de åldersgrupper som har det högsta arbetskraftsdeltagandet. Samtidigt minskar ungdomskullarna liksom antalet äldre i arbetsför ålder. Ett allt mindre tillskott till arbetskraften kan väntas från kvinnorna i och med att deras arbetskraftstal alltmer närmar sig männens.

Trots ökade arbetskraftsresurser finns tecken på brist på arbetskraft inom allt fler yrkesområden och regioner. Arbetskraftsbristen har flera orsaker, t. ex. den snabba utbyggnaden av bl. a. barn-, äldre- och handikappomsorgen. Allt högre utbildningskrav ställs också över praktiskt taget hela arbetsmarknaden och allt fler arbetssökande ställer högre krav på arbetsinnehåll och arbetsmiljö.

Omstruktureringen av näringslivet har i stort sett inneburit att den

varuproducerande delen av näringslivet såväl produktions- som sysselsättningsmässigt minskat sin betydelse i förhållande till den tjänsteproducerande delen.

Samtidigt förändrar den snabba tekniska utvecklingen ständigt förutsättningarna för industriell produktion varför den traditionella uppdelningen i varu- och tjänsteproducerande sektorer förlorat en del av sin innebörd. I den strukturella omvandlingen ligger således också sådana faktorer som ökat tjänsteinnehåll i produktionen, ökat inslag av immateriella investeringar och en snabb introduktion av ny teknik. Samtliga dessa faktorer understryker behovet av såväl en god grundutbildning hos de anställda som en beredskap till vidareutbildning. De påverkar också sammansättningen av arbetskraften så att de traditionella arbetaryrkena minskar i omfattning medan tjänstemannabefattningarna ökar.

Industrin svarar idag för ungefär en tredjedel av näringslivets samlade förädlingsvärde och sysselsättning. Under perioden fram till år 1995 väntas industrins andel av förädlingsvärdet vara oförändrad eller öka svagt medan sysselsättningsandelen kommer att fortsätta att minska till följd av en förväntad snabb produktivitetens utveckling. Långtidsutredningen räknar därför med en minskning av antalet industrisysselsatta med ca 25 000 personer fram till år 1995. Bland industribranscherna väntas framförallt verkstadsindustrin och den kemiska industrin expandera. Dessa sysselsätter idag 14 % av alla förvärvsarbetande män och 2 % av alla förvärvsarbetande kvinnor medan industrisektorn totalt sysselsätter 38 % av männen och 9 % av kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden.

Förutsättningarna och möjligheterna för kvinnor att i någon större utsträckning få ett industriarbete bör ses mot bl. a. denna bakgrund. Å andra sidan har industrin i dag kraftig brist på bl. a. yrkesarbetare.

Kvinnorna inom industrin har idag de mest monotona arbetena och ofta den sämsta yrkesutbildningen. Detta innebär att de löper särskilt stor risk att slås ut i den fortlöpande omstruktureringen och rationaliseringen.

Strukturomvandlingen medför också en risk för en ökad uppdelning i arbetslivet mellan manliga arbetstagare med efterfrågad kompetens på kvalificerade jobb och utbildade kvinnliga arbetstagare på rutinarbeten.

Samtidigt innebär omstruktureringen och moderniseringen av industrin nya valmöjligheter för kvinnorna i och med att allt färre industriarbeten ställer krav på fysisk styrka. Om kvinnorna skall kunna utnyttja denna utveckling till sin fördel måste de i ökad utsträckning satsa på att skaffa sig och behålla en god teknisk utbildningsbakgrund. Arbetsgivarna måste också i större utsträckning tillvarata de anställdas resurser genom att satsa på kvinnor i bl. a. utbildningssammanhang.

Behovet av en ökad satsning på yrkeskunnande hos de redan anställda förstärks under de närmaste 10–15 åren av den demografiska utvecklingen, med minskade ungdomskullar och ett allt mindre tillskott till arbetskraften av kvinnor i takt med att kvinnornas arbetskraftstal alltmer närmar sig männens. De redan nu konstaterade rekryteringssvårigheterna inom många områden riskerar att kraftigt förvärras om man inte bättre söker ta till vara de befintliga arbetskraftsresurserna, genom bl. a. en ökad satsning på internutbildning.

Industrin har emellertid inte bara brist på yrkesarbetare. Sedan början av 1980-talet är det en markant brist på tekniska tjänstemän inom industrin. Detta gäller också inom andra delar av arbetsmarknaden. Andelen kvinnor i tekniska yrken och i tekniska utbildningar är fortfarande anmärkningsvärt låg. Den begåvningsresurs som kvinnorna utgör måste tillvaratas på ett mer aktivt sätt om teknikerbristen skall kunna hävas. Jag återkommer senare till dessa frågor.

De tjänsteproducerande delarna av näringslivet har ökat sin betydelse. Inte mindre än hälften av samtliga anställda arbetar i dag inom privat tjänsteproduktion och denna andel väntas öka.

Den privata tjänstesektorn utvecklas emellertid inte likformigt. I en bilaga till långtidsutredningen (SOU 1987:3, bil. 17) visas hur den typ av tjänster som riktar sig till det enskilda hushållet haft en viss tillbakagång medan sådana tjänster som efterfrågas av företag eller företag och hushåll haft en kraftig tillväxt.

Den minskande efterfrågan på tjänster riktade till hushåll innebär sannolikt att en viss mängd arbete flyttats från den avlönade till den oavlönade sektorn av ekonomin eller eventuellt till den svarta sektorn. Omfattningen av detta arbete och dess fördelning mellan könen vet vi ingenting om. Från jämställdhetssynpunkt kan man emellertid konstatera att vissa grupper – framförallt ensamstående kvinnor med barn – har svårt att kompensera sig för den standardökning som andra hushållsgrupper kan tillgodoräkna sig från olika typer av "egenproduktion". Av de hushåll som får socialbidrag har hushållsgruppen ensamstående kvinnor med barn varit den grupp som ökat snabbast.

Den offentliga sektorns utbyggnad har haft en avgörande betydelse för kvinnorna på arbetsmarknaden. För närvarande arbetar knappt 60% av alla anställda kvinnor i den offentliga sektorn och där framför allt inom det kommunala området. Under den närmaste femårsperioden väntas sysselsättningen inom den kommunala sektorn fortsätta att öka bl. a. till följd av förskolans fortsatta utbyggnad och behoven inom äldreomsorgen.

Brist på arbetskraft är ett tilltagande problem för allt fler kommuner och landsting. Bristituationen kan komma att förvärras ytterligare. Den planerade utbyggnaden av barn-, äldre- och handikappomsorgen kräver mer personal och medelåldern bland de redan anställda inom den expansiva äldre- och handikappomsorgen är hög. Delar av den kommunala sektorn präglas också av en stor personalomsättning.

Utbyggnaden av den kommunala sektorn under 1970-talet genomfördes utan påtagliga personalrekryteringsproblem. För medelålders och äldre kvinnor med liten arbetslivserfarenhet och dålig formell utbildningsbakgrund erbjöd t. ex. den kommunala hemtjänsten en möjlighet till ett attraktivt arbete. Rekryteringsbasen utgjordes således till en viss del av tidigare hemarbetande kvinnor. Den gruppen har i dag i den närmaste försvunnit i och med att kvinnor i dag behåller sin arbetsmarknadsanknytning även under de år de har småbarn. Det som var det eftersträvade och ibland det enda möjliga arbetet för medelålders kvinnor på 1970-talet har inte samma attraktionskraft på unga, förhållandevis välutbildade ungdomar på 1980-talet.

En väl fungerande vård- och omsorgssektor är emellertid inte bara en nödvändig del av välfärdssamhället utan också en förutsättning för det moderna tvåförsörjarsamhället. Möjligheterna att rekrytera och behålla personal är här avgörande. Inom bl. a. socialdepartementet övervägs olika åtgärder för att komma till rätta med detta problem. Jag återkommer senare till detta.

Utvecklingen inom olika delar av samhällsekonomin måste även ses ur ett regionalt perspektiv. Antalet sysselsättningstillfällen växer betydligt snabbare i vissa regioner än i andra.

Den snabba ökningen av de delar av den privata tjänstesektorn som är riktad mot företag är geografiskt starkt koncentrerad till Stockholmsområdet och även till vissa andra utbildnings- och kommunikationscentra. Samma fenomen kan iakttagas för de kunskapsintensiva delarna av tillverkningsindustrin. Sysselsättningsökningen inom de långsiktigt expanderande delarna av näringslivet förstärker således andra regionala obalanser. Den kommunala expansionen uppvisar naturligt nog samma geografiska fördelning som näringslivet.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden och den regionala obalansen innebär att kvinnor utanför storstadsområden och större tätorter har väsentligt mindre möjligheter än män att trygga sin egen försörjning. De för levnadsstandardens vitala faktorerna arbetskraftsdeltagande och arbetstid uppvisar således stora skillnader både mellan kvinnor och män i olika delar av landet och mellan kvinnor inom olika regioner. Som exempel kan nämnas att medan kvinnorna i Stockholms län till 85 % var förvärvsarbetande och till nästan 60 % arbetade heltid under år 1985 så var knappt 80 % av de halländska kvinnorna förvärvsarbetande och av samtliga kvinnor i Halland arbetade knappt 40 % heltid.

Trots arbetskraftsbrist inom vården kommer även fortsättningsvis betydande sysselsättningssvårigheter att finnas för traditionellt utbildade och traditionellt yrkesinriktade kvinnor i framförallt glesbygdssområdena. För att inte samhällsutvecklingen ytterligare skall accentuera de rådande obalanserna krävs åtgärder både för att vidga kvinnors utbildnings- och yrkesval och för att skapa ett varierat näringsliv i fler regioner. En sådan inriktning på åtgärderna är särskilt betydelsefull ur ett jämställdhetsperspektiv.

I dagens samhälle med hushåll där såväl kvinnan som mannen förvärvsarbetar medför geografisk rörlighet nämligen ofta väsentliga svårigheter.

För att motivera en familj att byta bostadsort krävs inte bara två arbeten utan även fungerande barnomsorg för förskolebarn och yngre skolbarn. Allt fler familjer löser problemen att finna arbete på samma ort genom att den ena i familjen – företrädesvis mannen – långpendlar. En sådan lösning innebär emellertid ett ytterligare ingrepp i barnfamiljernas – och kanske framför allt kvinnornas – knappa tidsutrymme.

Det förtjänar emellertid också att påpekas att den tekniska och strukturella omvandlingen av näringslivet innebär möjligheter till decentralisering av såväl tillverkning som administration och utbildning. För bl. a. kvinnor i glesbygden kan denna utveckling innebära förbättrade möjligheter till arbete och kompetensutveckling.

Ekonomisk standard är en viktig del av välfärdsbegreppet. Den ekonomiska standarden för en enskild person bestäms bl. a. av arbetstid, arbetsinkomster, förmögenhetsförhållanden, bidrag och skatter. Dessutom har hushållets sammansättning en avgörande betydelse både vad avser hushållets storlek och den ekonomiska situationen för övriga, främst vuxna hushållsmedlemmar. Ett hushåll eller en individs ekonomiska standard påverkas också i hög grad av de offentliga tjänsterna.

Ett viktigt inslag i välfärden är också tillgång till tid. Tid att förfoga över kan i vissa situationer vara viktigare än ökade materiella resurser. Diskussionerna angående arbetstidsförkortning tyder på att kvinnor och män har delvis olika prioriteringar vad avser tid och pengar.

Ekonomiskt oberoende byggt på eget förvärvsarbete för både kvinnor och män är som tidigare påpekats ett väsentligt mål för jämställdhetspolitiken. Den ökade förvärvsfrekvensen har inneburit att kvinnors oberoende ökat men många kvinnor är fortfarande ekonomiskt beroende av en man, framför allt för sin ekonomiska standard. Självfallet är också många män beroende av bl. a. kvinnornas arbete i hemmen för sin ekonomiska standard.

**Tabell 1 Sammanräknad inkomst tkr, 1985**

	Män	Kvinnor
Ensamstående utan barn	77,0	63,1
Ensamstående med barn	113,7	76,0
Samtaxerade	114,0	63,0
<b>Totalt</b>	<b>95,5</b>	<b>62,0</b>

Den sammanräknade inkomsten mäter summan av de sex inkomstslagen inkomst av tjänst, kapital, annan fastighet, tillfällig förvärvsverksamhet, jordbruksfastighet samt rörelse. I inkomstsummorna ingår också skattepliktiga sociala förmåner som sjukpenning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning m. m.

Källa: SCB, Be 20, SM 8701.

Den sammanräknade inkomsten (se tabell 1) är genomgående lägre för kvinnor än för män och störst skillnad är det mellan samtaxerade kvinnor och samtaxerade män. Kvinnornas inkomst svarar mot 55% av männens medan de ensamstående kvinnorna med barn har inkomster som motsvarar 67% av vad motsvarande grupp män har. Drygt hälften av alla kvinnliga inkomsttagare är samtaxerade.

De viktigaste orsakerna till att kvinnors inkomster är så mycket lägre än mäns hänger samman med arbetad tid och lön. Olika undersökningar visar att skillnader i årsarbetstid väger tyngre som förklaring till inkomstskillnader än skillnader i lön. Enligt statistiska centralbyrån (SCB) svarar således olikheterna i arbetstid för mer än hälften av de totala inkomstskillnaderna före skatt.

Med arbetad tid avses här tid i förvärvsarbete. Vissa preliminära uppgifter angående tidsanvändning tyder på att om man lägger samman förvärvs-



arbetstid och hemarbetstid arbetar kvinnor och män ungefär lika mycket. Männerna förvärvsarbetar knappt dubbelt så mycket som kvinnorna. Kvinnorna hemarbetar knappt dubbelt så mycket som männen.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är betydande. Kvinnornas genomsnittslöner varierar över olika avtalsområden men utgör normalt mellan 70 % och 90 % av männens löner inom samma område.

Under 1960- och 1970-talen minskade skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner genom låglönesatsningar i avtalen över hela arbetsmarknaden. År 1960 avskaffades också de särskilda kvinnolönerna som då fortfarande fanns på den privata sektorn. Under 1980-talet har lönegapet mellan kvinnor och män återigen ökat framför allt som ett resultat av olika höglönesatsningar för privat anställda tjänstemän som i det närmaste helt har kommit män tillgodo. Det kan också nämnas att de s. k. marknadslönstilläggen på det statliga området till ca 90 % har kommit män till del.

Lönen för ett arbete bestäms till en del av en arbetsvärdering. Arbetsuppgifter som utförs av kvinnor värderas vanligtvis lägre än arbetsuppgifter som utförs av män. Arbetsvärdering är ett i Sverige – till skillnad från de anglosaxiska länderna – förhållandevis outvecklat instrument för att öka jämställdheten. Initiativ i denna fråga ankommer företrädesvis på arbetsmarknadens parter.

Det finns också andra förklaringar till att kvinnor har lägre lön än män. Dessa förklaringar kan uppfattas som mer eller mindre rationella.

En orsak är att kvinnor och män arbetar i olika branscher. Kvinnor arbetar företrädesvis i branscher med låga löner, som t. ex. textil- och livsmedelsindustrin och vårdsektorn.

En annan orsak är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken inom branscherna bl. a. som en följd av att kvinnor och män har olika utbildningsbakgrund. Kvinnor tillhör i allmänhet de lägst betalda yrkesgrupperna inom varje bransch.

En tredje orsak är livsarbetstid, veckoarbetstid och arbetstidens förläggning. Kvinnor arbetar t. ex. övertid i mindre utsträckning än män. Kvinnornas frånvaro är också väsentligt högre än männens. Den viktigaste orsaken till detta är kvinnors frånvaro i samband med barns födelse och vård av barn. Kvinnornas frånvaro avviker från männens framför allt under de år de har små barn. Av kvinnorna med barn under tre år var i genomsnitt 48 % frånvarande från arbetet år 1986. För kvinnorna med äldre barn är frånvarotalet ungefär detsamma som för männen. Kvinnors frånvaro medför färre år i yrket, något som också ofta leder till lägre lön.

Förvärvsavbrott kostar alltså mer än ett eventuellt bortfall av lön under frånvaron eftersom det innebär ett avbrott i den kunskapsinhämtning som sker under åren i förvärvsarbete. Möjligheterna till avancemang påverkas ofta också.

Även arbetstidens förläggning avgör inkomsternas storlek. Inom t. ex. detaljhandeln är löneskillnaden mellan kvinnor och män mycket liten. Skillnaden växer emellertid om man tar hänsyn till att kvinnornas inkomster inom detta område till största delen kan hänföras till arbete på oönskade arbetstid.

Den största delen av inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män kan

alltså förklaras. En liten del av skillnaden kan emellertid inte relateras till skillnader i utbildningsbakgrund, yrke eller arbetstid. Denna skillnad, som tycks minska, kan kallas könsdiskriminering och förekommer både inom privat och offentlig verksamhet.

Löneinkomsten är för de flesta den viktigaste inkomstkällan. Även för de andra inkomstslagen gäller emellertid att män tjänar mer än kvinnor.

Beträffande de skattepliktiga sociala förmånerna är bilden emellertid den motsatta (tabell 2).

**Tabell 2 Inkomster, arbetstider och pensionspoäng 1985.**

Ålder	16-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-65	0-
Sammanräknad inkomst (1) (tkr) varav <i>sociala förmåner, män</i>	24,6 2,8	66,0 9,1	97,4 9,6	120,9 8,5	126,3 10,4	112,9 16,2	95,2 10,0
Sammanräknad inkomst, tkr (1) varav <i>sociala förmåner, kvinnor</i>	21,3 3,1	58,7 12,4	68,2 13,6	76,9 8,7	80,1 8,6	69,6 11,5	62,0 10,7
Inkomst efter skatt, män	18,3	45,2	65,8	79,0	78,6	69,7	62,2
Inkomst efter skatt, kvinnor	16,3	41,3	47,4	52,1	53,4	47,1	43,5
Genomsnittlig pensions- poäng, män (2)	1,31	2,49	3,67	4,38	4,39	4,11	3,84(3)
Genomsnittlig (2) pensionspoäng, kvinnor	1,03	2,10	2,43	2,76	2,83	2,54	2,52(3)
Andel män utan pensionspoäng	67,6	16,6	7,8	4,4	3,6	6,7	12,9(3)
Andel kvinnor utan pensionspoäng	70,8	17,3	13,1	11,0	10,6	27,3	26,1(3)
Medelarbetstid, män	33,0	39,2	40,8	42,2	41,9	39,8	40,5(3)
Medelarbetstid, kvinnor	28,3	34,7	32,1	32,4	32,4	30,5	32,0(3)

(1) Sammanräknad inkomst omfattar summan av de sex inkomstslagen; inkomst av tjänst, kapital, annan fastighet, tillfällig förvärvsverksamhet samt rörelse. I inkomstsummorna ingår skattepliktiga sociala förmåner t. ex. sjukpenning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning och skattepliktigt utbildningsbidrag.

(2) Avser endast personer med pensionspoäng

(3) Siffran avser 16-65 år.

Medan män i genomsnitt årligen uppbär 10 000 kr. i skattepliktiga sociala förmåner, vilket motsvarar 10,5 % av deras genomsnittliga sammanräknade inkomst, får kvinnor i genomsnitt 10 700 kr. vilket motsvarar drygt 17 % av deras sammanräknade inkomst. När man beaktar dessa skillnader bör man också ha i minnet att de skattepliktiga sociala förmånerna är inkomstrelaterade varför kvinnor jämfört med män i än högre grad än vad dessa siffror visar är beroende av socialförsäkringssystemet.

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män är större före skatt än efter skatt. Detta är en naturlig följd av den progressiva inkomstbeskattningen. Män som grupp betalar alltså mer i skatt än kvinnor som grupp. En närmare analys av kvinnors och mäns skattebetalningar visar dock att kvinnor i samma inkomstskikt som män betalar mer skatt. Män tillgodogör

sig avdragsmöjligheter i högre utsträckning än kvinnor. Detta beror sannolikt på att det är hushållsekonomiskt fördelaktigt att den i hushållet – vanligtvis mannen – som har de högsta inkomsterna också utnyttjar möjliga avdrag.

Ekonomisk standard beror också på tillgång till samhällelig service och på olika typer av bidrag som t. ex. barnbidrag och bostadsbidrag. I Sverige finns numera ett omfattande material som belyser fördelningen av denna typ av insatser. Merparten av detta material är endast tillgängligt i form av hushållsdata vilket försvårar en analys av fördelningen mellan kvinnor och män.

Relateras kvinnors sammanräknade inkomster och arbetstider till mäns sammanräknade inkomster och arbetstider finner man att de yngsta kvinnorna – under 24 år – har en något högre sammanräknad inkomst per arbetad tidsenhet än motsvarande grupp män medan förhållandet är det motsatta för kvinnor över 24 år. Ju äldre kvinnorna är desto sämre tjänar de i förhållande till jämnåriga män.

Medan en kvinna i 20–24 års åldern arbetar 88,5 % av vad en man i motsvarande ålder gör tjänar hon 88,9 % av hans inkomst och får efter skatt ut 91 % av hans inkomst efter skatt.

En kvinna mellan 35 och 44 år tjänar 63,6 % av vad en man tjänar trots att hon arbetar 76,8 % av hans arbetstid. Efter skatt får hon ut 65,9 % av hans inkomst efter skatt.

För kvinnor mellan 55 och 64 år är motsvarande jämförelsetal 65,1 % av sammanräknad inkomst, 76,6 % av arbetstiden och 67,6 % av inkomsten efter skatt.

Under sin yrkesverksamma tid inarbetar man en del av sin framtida pension. Kvinnors genomsnittligt lägre löner gör att de har färre pensionspoäng än jämnåriga män. Tio procent av männen har idag maximala pensionspoäng jämfört med endast en procent av kvinnorna. Andelen kvinnor som helt saknar pensionspoäng är också väsentligt högre än andelen män.

Pensionssystemets konstruktion kan inte i sig sägas missgynna kvinnorna. För att få full allmän tjänstepension (ATP) krävs inkomster under minst 30 år. Pensionens storlek bestäms av pensionspoängen för de 15 bästa åren. Även kvinnor som varit hemarbetande ett antal år har alltså möjlighet att hinna inarbeta 30 år. De kvinnor som är unga idag och som i de allra flesta fall behåller sin anknytning till arbetslivet, när de bildar familj och får barn, kommer att ha möjlighet att inarbeta full ATP.

Många kvinnor som nu uppnått pensionsåldern eller snart kommer att göra det, har däremot på grund av många års hemarbete inte hunnit inarbeta tillräckligt antal år eller endast en mycket låg pensionspoäng under de 15 bästa åren. I den pågående utredningen om översyn av vissa frågor inom den allmänna pensioneringen (S 1984:03) tas en rad frågor upp om värdesäkringssystemet inom ATP m. m. Kvinnornas situation kommer därvid också att belysas.

Även om det kan konstateras att kvinnor i genomsnitt har och kommer att få lägre pension än män är det också så att kvinnor i genomsnitt betalar mindre per år och under färre år till pensionssystemet än en genomsnittlig

man. Pensionssystemets konstruktion har i själva verket en omfördelande effekt från män som kollektiv till kvinnor som kollektiv.

Fördelningspolitiken i samhället kompenserar alltså kvinnorna för en del av deras sämre villkor på arbetsmarknaden. I praktiken utjämnas säkert också en del av de ekonomiska skillnaderna genom att kvinnor och män lever tillsammans och har en gemensam privatekonomi. Kvinnor som grupp kan trots detta under den senaste tjuugoårsperioden sägas ha gått från att vara beroende av en enskild man för sin försörjning till att vara beroende av samhället – samhället som arbetsgivare och samhället som välfärdsfördelare.

## 2.4 Mål

Ekonomiskt oberoende byggt på egen försörjning är ett centralt mål för jämställdhetspolitiken. Skillnaderna i ekonomisk standard mellan kvinnor och män bör utjämnas framför allt genom att den könsuppdelade arbetsmarknaden motarbetas och genom att fördelningen mellan kvinnor och män av betalt och obetalt arbete utjämnas. Mål för dessa områden återfinns under avsnitten arbetsmarknadspolitik och familjepolitik.

- Det är angeläget att de delar av inkomstskillnaderna som beror på könsdiskriminering – dvs. inte kan förklaras av objektiva fastställbara olikheter i arbetstid, utbildning, yrkesområde etc. – försvinner.
- Den del av inkomstskillnaderna som beror på att kvinnors arbete värderas lägre än mäns arbete bör också försvinna.

## 2.5 Åtgärder

**Mitt förslag:** Fördelningen av ekonomiska resurser mellan könen bör följas löpande och årligen redovisas i budgetpropositionen. Statliga utredningar bör i ökad utsträckning analysera sina förslag ur jämställdhetsperspektiv. För att kunna stödja projekt och genomföra undersökningar i syfte att belysa tidsanvändningen för olika grupper bör tionde huvudtitelns reservationsanslag A 6. Särskilda jämställdhetsåtgärder tillföras 5 milj. kr. för budgetåret 1988/89.

**Skälen för mitt förslag:** Som jag inledningsvis redovisat är den allmänna ekonomiska utvecklingen av största betydelse för kvinnornas möjligheter att uppnå ekonomisk jämställdhet. Även om samhället har betydande möjligheter att genom transfereringssystemets konstruktion och inriktning och genom uppbyggnaden av skattesystemet påverka fördelningen av samhällets ekonomiska resurser kvarstår att grunden för välfärd och ekonomisk standard är avhängig individens anknytning till arbetsmarknaden.

De viktigaste instrumenten för att uppnå en rättvis fördelning av resur-

serna i samhället är därför sådana åtgärder som syftar till att uppnå en rättvisare fördelning mellan kvinnor och män av betalt och obetalt arbete. I detta arbete spelar insatser för att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden en avgörande roll. Jag återkommer till dessa frågor i ett senare avsnitt.

Med en övergripande ekonomisk politik som syftar till jämn fördelning av resurser måste emellertid fördelningen mellan olika grupper i samhället noga följas. Enligt min mening är fördelningen mellan kvinnor och män härvidlag väsentlig. Jag föreslår därför en årlig redovisning för riksdagen av dessa förhållanden i samband med att budgetpropositionen läggs fram. Statliga utredningar bör också fortsättningsvis i ökad utsträckning åläggas att analysera och redovisa effekterna av sina förslag ur ett jämställdhetsperspektiv.

För en djupare förståelse av vilka faktorer i samhällsutvecklingen som bidrar till att stärka kvinnornas position i samhället behövs en ökad kunskap. Inom finansdepartementet utförs vart tredje år en långtidsutredning. Utredningen syftar till att belysa utvecklingstendenser inom olika områden av samhällsekonomin och analysera de krav som ställs på den ekonomiska politiken och på ekonomins funktionssätt för att de ekonomisk-politiska målen skall kunna uppnås.

Ett av de mest framträdande dragen i den samhällsekonomiska utvecklingen i Sverige liksom i andra industriländer har varit kvinnornas starkt ökade arbetskraftsdeltagande under den senaste tjugoårsperioden. Analyser av bakgrundsfaktorerna till denna utveckling liksom dess konsekvenser i mikroekonomiska såväl som i makroekonomiska termer är viktiga. Jag har erfårit att arbete med denna inriktning kommer att genomföras i samband med 1990 års långtidsutredning. Fördelningen mellan könen av betalt och obetalt arbete liksom analyser av välfärdspolitiken i ett livscykelperspektiv är i detta sammanhang viktiga.

En central frågeställning när det gäller att bedöma möjligheterna för kvinnor att uppnå samma ekonomiska standard som män är i vad mån kvinnor kan avsätta tid för förvärvsarbete. Kunskapen om kvinnors och mäns tidsanvändning är för närvarande begränsad. Jag kommer att ta initiativ i denna fråga.

## 3 Jämställdhet på arbetsmarknaden

### 3.1 Inledning

Ett viktigt mål för jämställdhetspolitiken är nu i det närmaste uppfyllt. Andelen kvinnor som förvärvsarbetar är nästan lika stor som andelen män. Kvinnorna har definitivt befast sin ställning på arbetsmarknaden och det finns inga tecken på att konjunkturförsämringar eller andra faktorer skulle innebära att denna utveckling bryts. Tvärtom är vi inne i en utvecklingsfas där kvinnorna både ökar sitt arbetskraftsdeltagande och sitt arbetstidsutbud. Allt fler kvinnor går nu från deltidarbete till heltidsarbete eller från en kortare till en längre deltid.

Jag ser denna utveckling som mycket positiv även om jag är medveten

om att många kvinnor – och män – härigenom lever under en hård tidspress och med många sinsemellan motstridiga krav.

Arbete åt alla som vill och kan förvärvsarbeta är emellertid huvudmål för den ekonomiska politiken, arbetsmarknadspolitiken och jämställdhetspolitiken. Att i största möjliga utsträckning underlätta för människor att lösa de konflikter i vardagen som detta mål innebär är den första av jämställdhetspolitikens stora uppgifter under nittioalet.

En generellt kortare veckoarbetstid för alla arbetstagare har länge varit och är fortfarande ett centralt mål i detta sammanhang. Denna fråga och andra krav på arbetstidsreformer utreds för närvarande av arbetstidskommittén (A 1987:04), vars arbete beräknas vara slutfört under år 1989. Utan att föregripa utredningens förslag vill jag ändå konstatera att Sverige numera har en efter västeuropeiska mått mätt förhållandevis lång veckoarbetstid, inom ramen för en relativt kort genomsnittlig årsarbetstid, och att en förkortning av den dagliga arbetstiden är en angelägen jämställdhetsreform.

För den enskildes möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap har familjepolitiken en avgörande betydelse. En jämnare arbetsfördelning i hemmen är nödvändig.

Männens uttag av föräldraledighet är emellertid fortfarande lågt och inga tecken tyder på någon avgörande förändring av den traditionella arbetsuppdelningen i familjerna. Jag har till en del behandlat denna frågeställning under avsnittet Kvinnornas roll i ekonomin. Jag återkommer med ytterligare förslag under avsnittet Jämställdhet i familjen.

Kvinnornas inträde på arbetsmarknaden har inte i någon avgörande mening förändrat synen på vad som är manliga och vad som är kvinnliga arbetsuppgifter i yrkeslivet. Den svenska arbetsmarknaden är i själva verket hårt könsuppdelad med kvinnor inom vissa sektorer och yrken och män inom andra, med kvinnor på underordnade befattningar och män på ledande poster, med kvinnor i deltidsarbeten och män i heltidsarbeten. Att bryta denna uppdelning är jämställdhetspolitikens andra stora uppgift under nittioalet.

Den tredje stora jämställdhetsfrågan gäller villkoren i arbetslivet. När kvinnorna kommit in på arbetsmarknaden har de kommit till en del av samhället som i hög grad formats av män, för män och utifrån manliga tankar, förutsättningar och värderingar. Detta gäller inom de manligt dominerade delarna av arbetslivet liksom inom traditionellt kvinnliga områden. Traditionellt manliga värderingar har inte bara fått styra arbetets organisation och arbetsvillkor utan har också styrt uppfattningen om hur olika arbeten skall värderas. Jämställdhet på arbetsmarknaden kräver att kvinnors värderingar i ökad utsträckning beaktas inom alla delar av arbetslivet. Enligt min mening kan detta komma att medföra en uppvärdering av traditionellt kvinnliga yrkesområden, en arbetsorganisation som mer utgår från möjligheterna att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete och en starkare betoning på arbetsinnehåll och utveckling i arbetet.

Jag kommer i det följande att precisera mål vad avser jämställdheten i arbetslivet. Jag kommer också att föreslå åtgärder inom en rad områden.

Den framtida arbetslivspolitikerna – frågor om arbetsmiljö, medinflytande

m. m. – måste således syfta till att uppnå mer jämlika förhållanden för kvinnor och män i arbetslivet. En arbetslivspolitik med denna inriktning är också en av vägarna för att bryta den nuvarande könsuppdelningen i arbetslivet liksom för att uppnå bättre arbetsvillkor inom de traditionella kvinnoyrkena.

Den viktigaste jämställdhetsfrågan inom arbetsmarknadspolitiken har hittills varit att underlätta för kvinnor att få arbete. Inom ramen för de arbetsmarknadspolitiska insatserna har också en rad åtgärder vidtagits för att öka rekryteringen av kvinnor till manligt dominerade arbeten och vice versa. Arbetsmarknadspolitiken kommer även fortsättningsvis att vara ett viktigt verktyg för att uppnå jämställdhet.

Som jag tidigare berört är även insatser inom regionalpolitiken väsentliga för att uppnå en mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Åtgärder vidtas redan nu bl. a. genom det könskvoteringsvillkor som är en del i det regionalpolitiska stödet. En ytterligare betoning av jämställdhetsfrågorna inom ramen för regional- och näringspolitiken är emellertid nödvändig.

Jag kommer under detta avsnitt även att behandla personalutbildningens roll för jämställdheten på arbetsmarknaden.

Slutligen kommer jag att, efter samråd med civilministern, redogöra för vissa personalpolitiska frågor inom statens område.

### 3.2 Mål

En jämn könsfördelning inom ett område kan definieras som att båda könen är representerade till minst 40%. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) redovisar yrkesfördelningen för samtliga kvinnor och män i arbete. Enligt AKU (1986) är könsfördelningen jämn i fyra yrkesgrupper av totalt 52.

- År 1993 bör minst tio yrkesområden ha en jämn könsfördelning.

Inom 16 yrkesgrupper är 90% eller fler av arbetstagarna av samma kön och således högst 10% av arbetstagarna av det motsatta könet.

- År 1993 bör högst tio yrkesgrupper ha denna sneda könsfördelning.

Inom flertalet yrkesområden svarar kvinnorna för en oproportionerligt stor del av rutinarbetet medan de är svagt representerade på kvalificerade befattningar och på chefsbefattningar.

- År 1993 bör en väsentlig utjämning mellan kvinnor och män ha skett vad avser befattningar. Målet bör vara att andelen kvinnor på rutinarbeten inte skall vara större än andelen kvinnor anställda inom området.
- Andelen kvinnor på chefsposter och på kvalificerade arbeten bör också vara minst lika stor som andelen kvinnor anställda inom området.

Kvinnornas genomsnittliga veckoarbetstid uppgår idag till 32,7 timmar. Männens genomsnittliga arbetstid är 41,4 timmar.

- År 1993 bör skillnaden mellan kvinnlig och manlig medelarbetstid ha halverats och uppgå till högst 4,5 timmar.

Kvinnornas arbetskraftsdeltagande varierar kraftigt mellan olika delar av landet. Medan 86% av kvinnorna i Stockholms län förvärvsarbetar är arbetskraftsdeltagandet i vissa län bara 76%. Läger man till detta arbetstidens geografiska fördelning förstärks skillnaderna mellan olika delar av landet. Det är bara i Stockholms län som över 50% av kvinnorna i åldern 16–64 år heltidsarbetar. Härutöver finns stora skillnader i förvärvsfrekvens och arbetstider inom länen.

- En utjämning av kvinnors och mäns förvärvsfrekvenser och arbetstider bör ske såväl inom länen som mellan olika län.

De åtgärder jag nu kommer att föreslå berör flera departements verksamhetsområden. Jag har således samrått med cheferna för justitie-, social-, industri- och civildepartementet. Som jag inledningsvis nämnt kommer jag att noga följa utvecklingen för att kunna komplettera här föreslagna åtgärder med ytterligare insatser.

### 3.3 Arbetslivspolitik – åtgärder

Till arbetslivspolitik räknas frågor om arbetsmiljö, medinflytande, arbetstider, anställningsskydd m. m. Inom dessa områden finns påtagliga skillnader mellan kvinnor och män, skillnader som måste överbryggas för att skapa jämställdhet på arbetsmarknaden.

#### 3.3.1 Arbetsmiljö

**Min bedömning:** Regeringen bör lämna ett uppdrag till arbetarskyddsstyrelsen (ASS) att utforma handlingsprogram för arbetsmiljöinsatserna inom några särskilt utvalda kvinnodominerade branscher. Jag anser vidare att frågan om differentierade handverktyg bör uppmärksammas i samband med stöd till ergonomisk forskning och utveckling.

**Skälen för min bedömning:** Kvinnor löper enligt tillgänglig statistik större risk än män att drabbas av belastningsskador. Övriga arbetsskador och arbetssjukdomar drabbar män mer än kvinnor. De olika skade- och sjukdomsmönstren beror till en del på att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter.

Skillnader framträder emellertid också i undersökningar där kvinnor och män med samma yrke, ålder och yrkeserfarenhet har jämförts. Det gäller t. ex. för administratörer, högskolelärare och sjukvårdsbiträden. Detta kan bero på att män och kvinnor har olika fritidsaktiviteter och belastas olika med t. ex. hushållsarbete. Vad sådana faktorer betyder vet vi i dag ganska litet om. Skillnaderna i symptom och besvärsfrekvens mellan kvinnor och



män kan naturligtvis även bero på de fysiologiska skillnaderna mellan könen.

Den fysiska kapaciteten och muskelstyrkan hos en genomsnittskvinna är ungefär 70% av den hos genomsnittsmannen. Denna skillnad i styrka mellan kvinnor och män är särskilt markerad vad gäller muskelstyrkan i skuldror och armar. Här är genomsnittskvinnans kapacitet endast ca hälften av mannens. Samtidigt förtjänar att påpekas att genomsnittssiffror inte är tillämpliga vid jämförelser mellan enskilda kvinnor och män.

Kvinnor arbete innebär många gånger enformigt arbete och upprepade arbetsuppgifter med kort läroetid. Kvinnor tenderar också att stanna kvar i samma arbete år efter år medan män avancerar och får mer varierade arbetsuppgifter.

Kvinnor som har ensidigt repetitiva arbeten inom industrin och kvinnor inom vårddyrken är särskilt utsatta för risken att drabbas av skador i rörelseorganen. Kvinnans relativt sett svagare armar och skuldror kan vara en förklaring till att kvinnor oftare än män får besvär i nacke och skuldror. En annan förklaring kan vara att många s.k. typiskt kvinnliga arbetsuppgifter i hög utsträckning medför statisk armbelastning vilket förefaller innebära särskilda risker. Trots att riskerna vid exempelvis "lätt" monteringsarbete varit kända sedan länge är det först under senare år som åtgärder på allvar börjat vidtas för att komma till rätta med dem. Jag konstaterar därför med tillfredsställelse att såväl arbetarskyddsstyrelsen och institutet för arbetsmiljöforskning som arbetsmiljöfonden planerar kraftigt ökade insatser inom ergonomiområdet.

Det finns skäl att räkna med att också andra arbetsmiljöproblem som förekommer inom kvinnodominerade områden är alltför lite kända. Den relativt korta tid som förflutit sedan kvinnorna på allvar började söka sig ut på arbetsmarknaden i kombination med de förhållandevis långa exponeringstider som ibland konstateras i anslutning till arbetssjukdomar innebär att tillräckligt erfarenhetsunderlag saknas om samband mellan miljöfaktorer och skador. Arbetsmiljömyndigheterna har i sitt tillsynsarbete också i stor utsträckning varit inriktade på sådana traditionella arbetsmiljörisiker som framför allt uppträder på manligt dominerade arbetsplatser inom t. ex. tillverknings- och transportindustri. Arbetsmiljömyndigheterna måste under de närmaste åren nog beakta konsekvenserna av dessa förhållanden.

Kvinnor arbetar ofta i yrken där kontakten med människor utgör det väsentliga innehållet och syftet med verksamheten. Miljön i sådana arbeten skiljer sig på flera avgörande vis från arbetsmiljön inom t. ex. tillverkningsarbete. De åtgärder som kan vidtas för att komma till rätta med problemen är också ofta av en annan natur. Medan buller på en industriarbetsplats kan reduceras genom att maskiner byggs in kräver en hög ljudnivå i t. ex. en förskola snarast förändrade organisatoriska lösningar. Tunga lyft inom industrin kan också reduceras genom tekniska lösningar medan tunga lyft inom vården är betydligt mer svårlösta problem.

Traditionellt kvinnliga arbetsmiljöer utmärks också ofta av många problem, som var för sig inte är stora eller påkallar uppmärksamhet, men som sammantaget kan leda till en otillfredsställande arbetsmiljö. Den stora frekvensen av sjukskrivningar och förtidspensioneringar inom läraryrken

och s. k. utbrändhetssymptom bland personal i sociala omvårdnadsyrken kan således inte härledas till några traditionellt avgränsbara arbetsmiljöproblem. Det är också svårt att genom föreskrifter eller tekniska normer direkt åtgärda grundorsakerna.

För att på sikt komma till rätta med dessa problem som ofta är av psyko-social natur krävs ökad kunskap om hur olika faktorer i arbetsmiljön samspelar. Metoder att bedöma arbetsmiljön utifrån ett helhetsperspektiv måste också utarbetas. Tillsynsmyndigheterna inom arbetsmiljöområdet bör ytterligare bevaka den psykosociala arbetsmiljön och se till att arbetsmiljöarbetet mynnar ut i konkreta handlingsprogram och åtgärder. Ett sådant arbetssätt inom arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen bör ge resultat inom bl. a. många kvinnodominerade yrken med ett flertal svårfångade problem. År 1987 ändrades arbetsmiljöförordningen (1977:1166) i syfte att understryka nödvändigheten av att arbetsmiljön bedöms utifrån ett helhetsperspektiv av tillsynsmyndigheterna. Jag avser att närmare följa effekterna av denna förändring.

Arbetsmiljöförhållanden inom manligt dominerade yrken innebär i vissa fall direkta anställningshinder för kvinnor. I andra fall kan arbetsmiljöförhållandena leda till att kvinnor till följd av höga fysiska arbetskrav stöts ut relativt snabbt från vissa arbetsuppgifter. Detta torde vara fallet inom stora delar av tillverkningsindustrin där de fysiska arbetskraven är dominerande. Arbetsmiljöåtgärder är därför ett viktigt instrument i strävandena efter en mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Många åtgärder kommer naturligtvis alla arbetstagar till del.

Härutöver anser jag att särskilda insatser för att underlätta för kvinnorna behöver vidtas. Vanliga handverktyg passar ofta inte för kvinnor, vars handgrepp och muskelstyrka i armarna genomsnittligt är betydligt mindre än mäns. Försök att utveckla differentierade handverktyg pågår i begränsad utsträckning. Mer systematiska insatser inom detta viktiga område av ergonomi är nödvändiga. Jag utgår också från att arbetsmiljöfonden uppmärksammar dessa frågor i samband med stöd till ergonomisk forskning och utveckling. Lika viktigt är givetvis att uppmärksamma möjligheterna att utveckla arbetsinnehåll och arbetsorganisation för dem som i dag har monotona och ensidiga arbeten. Belastningsskador kan i allmänhet inte lösas enbart genom tekniska förändringar utan förutsätter också insatser för att utveckla arbetsinnehåll och arbetsorganisation. En integrerad del av sådana insatser måste också bestå av åtgärder för kompetensutveckling för personalen. Även sådana aspekter måste därför uppmärksammas i samband med stöd till forskning, utvecklingsarbete och försöksverksamhet inom arbetsområdet.

Arbetsmiljöarbetet förfogar numera över betydande resurser för tillsyn, forskning och lokalt miljöarbete. Ett aktivt lokalt miljöarbete är enligt min mening utslagsgivande för fortsatta framsteg inom arbetsmiljön. Utbyggnaden av företagshälsovården kan nämnas som ett exempel på att statsmakterna fäster stor vikt vid de lokala arbetsmarknadsparternas ansvar för och förmåga att förbättra arbetsmiljön.

Genom aktivt stöd från de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och från tillsynsmyndigheterna bör de lokala parterna under de närmaste åren

stimuleras till ytterligare insatser för att anpassa arbetsmiljön till kvinnors förutsättningar. Jag anser att man här liksom när det gäller medinflytande- och kompetensutvecklingsfrågor har mycket att vinna på att ta fram pilotprojekt från olika delar av arbetslivet som kan tjäna som exempel. Jag kommer senare i detta avsnitt att föreslå hur en sådan försöksverksamhet bör organiseras. Jag avser också att föreslå regeringen att uppdra åt arbetarskyddsstyrelsen att utforma handlingsprogram för arbetsmiljöinsatserna inom några särskilt utvalda kvinnodominerande branscher. Detta skall framför allt gälla verksamheter där det finns sammansatta arbetsmiljöproblem.

### 3.3.2 Medbestämmande

**Min bedömning:** Kvinnor bör i ökad omfattning stimuleras att delta i det fackliga arbetet. Informationen och utbildningen om lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (jämställdhetslagen) och jämställdhetsavtalen bör intensifieras. Arbetsmarknadens parter har här ett särskilt ansvar.

**Skälen för min bedömning:** En ökad demokrati i arbetslivet åstadkommes dels genom ökat arbetstagarinflytande i företagets beslutsprocess dels genom att den enskilde själv får vara med och påverka beslut i frågor som berör arbetsuppgifter och arbetsorganisation.

Kvinnorna engagerar sig i fackliga frågor i betydligt mindre utsträckning än männen och andelen kvinnor på förtroendeposter är liten framförallt på högre nivå. En ökad kvinnlig delaktighet i medbestämmandeprocessen är ett viktigt mål för att skapa jämställdhet i arbetslivet. Bättre förutsättningar måste skapas för att engagera kvinnor i facklig verksamhet. Ett led bör bl. a. vara en medveten satsning för att öka kvinnors deltagande i facklig grundutbildning. Ett annat är att öka aktiviteterna kring jämställdhetslagen och jämställdhetsavtalen på arbetsmarknaden. Ökad forskning inom detta område bör också stimuleras. Parterna på arbetsmarknaden, inte minst de fackliga organisationerna, har här ett avgörande ansvar.

### 3.3.3 Arbetstider

**Min bedömning:** Lokalt anpassade åtgärder bör vidtas för att genom en anpassning av arbetstiderna underlätta de anställdas möjligheter att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsmarknadens parter har i detta sammanhang en viktig uppgift.

**Skälen för min bedömning:** Kvinnornas arbetstider skiljer sig från männens både i omfattning och förläggning. Till detta kan fogas skillnader i övertidsarbete och möjlighet till inflytande över den egna arbetstiden.

Kvinnor måste ofta välja arbete utifrån sin sociala situation och utifrån barnomsorgsmöjligheter. Männén i tvåförsörjarfamiljer väljer ofta sina heltidsarbetstider med förtur. Kvinnor tar den tid som blir över, den tid då de lättast kan undvaras i hemmet.

Som jag inledningsvis nämnde har en generellt kortare veckoarbetstid för alla arbetstagare uppnådd genom en förkortning av den dagliga arbetstiden länge varit och är fortfarande ett av de viktigaste målen för jämställdhetsarbetet. Denna fråga och andra krav på arbetstidsreformer utreds för närvarande av arbetstidskommittén, vars arbete beräknas vara slutfört under år 1989.

Jag anser det emellertid också viktigt att man på varje arbetsplats överväger hur arbetstiden kan förläggas för att bättre passa både kvinnor och män. Det kan t. ex. gälla att senarelägga arbetsdagens början för att på så sätt anpassa arbetstiden till barnens behov och barnomsorgens öppethållandestider. En förälder som begär förkortad arbetsdag bör kunna räkna med att göra detta inom ramen för den vanliga arbetstiden och inte hänvisas till speciella skift och arbetsuppgifter.

Jag avser att senare återkomma till regeringen med vissa överväganden på grundval av en promemoria (Ds A 1987: 6) Förstärkt rätt till föräldraledighet som utarbetats i arbetsmarknadsdepartementet. Promemorian har remissbehandlats. Den innehåller förslag till vissa ändringar i lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. I promemorian föreslås bl. a. att arbetsgivarna i fortsättningen i högre grad än idag går föräldrarna tillmötes när det gäller föräldraledighetens förläggning.

En nyorientering mot mer flexibla arbetstidsmönster kan ske i samband med att ny teknik införs och att nya organisationsformer utvecklas. De fackliga organisationerna har genom utvecklingsavtal etc. tillförsäkrats stort inflytande över förändringsprocesserna på arbetsplatserna. Härigenom bör också en stabil grund ha skapats för att frångå traditionella arbetstider som inte passar i tvåförsörjarsamhället.

### 3.3.4 Anställningstrygghet

**Min bedömning:** Det är angeläget att tillgången till fasta anställningar ökar, inte minst inom den offentliga sektorn.

**Skälen för min bedömning:** Enligt arbetskraftsundersökningarna har ungefär var sjätte anställd kvinna en tidsbegränsad anställning jämfört med var tionde man. Kvinnornas lösare anknytning till arbetsmarknaden har flera orsaker. Att kvinnor vikarierar för andra, föräldralediga kvinnor är en orsak. Bristfällig personalplanering och arbetsorganisation inom bl. a. den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn är en annan viktig anledning.

Många unga kvinnor hamnar i en situation som innebär att de under långa perioder växlar mellan olika tillfälliga anställningar och arbetslöshet

på hel- eller deltid. Det har bl. a. visat sig att dessa kvinnor under senare år utgjort en ökad andel av dem som fått socialbidrag. De korta anställningstiderna försvårar nämligen möjligheterna att kvalificera sig för ersättning från arbetslöshetskassa.

En utjämning av skillnaden i anställningstrygghet mellan kvinnor och män förutsätter på sikt att andelen av underrepresenterat kön ökar i många yrken och att männen tar en ökad del av föräldradigheten. På kort sikt är det också angeläget att åtgärder vidtas som ökar tillgången på fasta anställningar för kvinnor. De offentliga arbetsgivarna har här ett särskilt stort ansvar.

### 3.3.5 Program för jämställdhetsåtgärder inom arbetslivsområdet

**Mitt förslag:** Vid arbetsmiljöfonden bör ett särskilt programområde inrättas för jämställdhetsåtgärder inom arbetslivsområdet. Fem procent av nuvarande medel för informations- och utbildningsinsatser avseende lagen om medbestämmande i arbetslivet bör årligen avsättas för ändamålet. Härigenom kommer under femårsperioden ca 60 milj. kr. att kunna disponeras.

**Skälen för mitt förslag:** Jag har i detta avsnitt redogjort för några av de skillnader som existerar mellan kvinnor och män i arbetslivet. En förändring till ett mer jämställt arbetsliv förutsätter i de flesta fall att problemen löses lokalt ute på arbetsplatserna utifrån de förhållanden som råder på varje arbetsställe och på olika orter. En viktig grund för detta arbete finns i de jämställdhetsavtal som träffats på olika delar av arbetsmarknaden. Erfarenheter från arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet visar att det finns ett stort behov av utbildningsinsatser och andra aktiviteter med anledning av dessa avtal.

Ett annat sätt att stimulera utvecklingen är att skapa goda förebilder genom pilotprojekt inom skilda yrkesområden och branscher. Det kan exempelvis vara att omorganisera monotona arbetsuppgifter och samtidigt skapa bättre arbetsmiljöförhållanden, mer engagerande och innehållsrika arbetsuppgifter och förbättrade arbetstidsvillkor. Behovet av insatser är stort bl. a. inom den kvinnligt dominerade vård- och omsorgssektorn.

Arbetsmiljöfonden bidrar årligen med ekonomiskt stöd till arbetsmarknadens parter för utbildnings- och informationsinsatser med anledning av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och avtal som slutits med utgångspunkt i denna lag. Innevarande år beräknas ca 190 milj. kr. utgå. Stödet finansieras genom en lagstadgad arbetsgivaravgift, arbetarskyddsavgift, vilken också finansierar bidrag till företagshälsovården samt arbetsmiljöfondens stöd till forsknings- och utvecklingsinsatser inom arbetsmiljö- och medbestämmandeområdet.

Enligt min mening bör en del av dessa medel under en femårsperiod användas till ett särskilt program för jämställdhetsåtgärder inom arbetslivsområdet. Varje år under denna period bör fem procent av nuvarande

bidrag till informations- och utbildningsinsatser avsätts på ett räntebärande konto för att kunna anslås till projekt och andra insatser inom jämställdhetsområdet. På detta sätt kommer verksamheten sammantaget att kunna disponera ca 60 milj. kr. inkl. ränteintäkter.

Arbetsmiljöfondens styrelse bör samtidigt ges i uppdrag att tillsätta en särskild styrgrupp för det femåriga programmet och att tillkalla sekretariatsresurser. I styrgruppen, som skall ha till uppgift att fördela medlen, bör ingå representanter för arbetsmarknadens parter samt andra sakkunniga inom området. En uppgift för programverksamheten bör inledningsvis vara att skapa bred kännedom om innehållet i jämställdhetsavtalen på arbetsmarknaden. Gruppen bör också få i uppdrag att stimulera utvecklingsinsatser för kvinnor inom andra delar av fondens programområden och inom övriga organ som stöder FoU-projekt.

Jag förutsätter att sådana utvecklingsinsatser också kan förläggas i form av försök till företag och myndigheter för att på detta sätt få fram goda, lärande exempel på hur miljö, arbetsinnehåll och arbetsorganisation kan utvecklas. Erfarenheterna från sådana demonstrationsprojekt bör sedan kunna utnyttjas i utbildnings- och informationsverksamhet för att förbättra miljön och skapa mera engagerande och innehållsrika arbetsuppgifter.

### 3.4 Arbetsmarknadspolitik – åtgärder

Arbetsmarknadspolitikens syfte är att alla som vill och kan arbeta skall kunna göra det. Arbete, utbildning eller andra aktivt arbetsförberedande åtgärder skall så långt möjligt erbjudas den arbetssökande.

Flertalet kvinnor vill och kan förvärvsarbeta. Arbetskraftsdeltagandet är nu nästan lika stort som för männen även om ökningstakten i kvinnornas arbetskraftsdeltagande bromsats under år 1987.

Andelen kvinnor som faktiskt förvärvsarbetar är emellertid väsentligt lägre än andelen män. Den främsta anledningen till detta är kvinnors höga frånvaro. Medan t. ex. 84% av alla kvinnor med barn under 7 år tillhör arbetskraften är andelen i arbete bara 55%. Kvinnors frånvaro är framförallt relaterad till deras vård och omsorg om barn.

Den höga kvinnliga frånvaron ses ofta som ett problem. Utifrån ett vidare synsätt kan emellertid frånvaron ses som ett medvetet och lyckosamt försök att behålla kvinnorna i arbetskraften. Alternativet till frånvaro är nämligen inte närvaro utan att stå utanför arbetskraften. En rimligare fördelning av föräldraledigheten mellan kvinnor och män är å andra sidan önskvärd. Härigenom skulle den totala frånvaron visserligen inte minska men den skulle fördelas jämnare mellan könen.

#### 3.4.1 Arbetslöshet

**Min bedömning:** Fortsatta insatser bör göras för att motverka deltidarbetslöshet. Särskild uppmärksamhet bör härvid riktas mot den privata sektorn av arbetsmarknaden.

**Skälen för min bedömning:** Arbetslösheten har sjunkit under de senaste åren. För både kvinnor och män låg arbetslösheten år 1987 på 1,9%. Denna i och för sig låga siffra innebär emellertid inte att alla problem på arbetsmarknaden är lösta. Kvinnornas arbetskraftsdeltagande varierar mer än männens över olika delar av landet. Undersökningar har också visat att en viss del av den kvinnliga arbetslösheten aldrig registreras eftersom många kvinnor inte vänder sig till arbetsförmedlingen då de inte tror sig kunna få arbete på hemorten. Jag återkommer till förslag om olika regionalpolitiska insatser för att bl. a. öka kvinnors möjligheter till arbete i glesbygd m. m.

Deltidsarbetslöshet är ett problem som framförallt drabbar kvinnor. I 1987 års kompletteringsproposition (1986/87:150, AU 19, rskr. 354) redovisades en rad åtgärder som syftade till att minska det ofrivilliga deltidssarbetet.

Arbetsmarknadsverket har i samråd med parterna på den kommunala sektorn utarbetat ett handlingsprogram för att komma tillrätta med de personalrekryterings- och personalplaneringsproblem som föreligger i många kommuner och landsting. En viktig del i programmet är förslag till åtgärder för att personalen skall få den arbetstid de efterfrågar och för att undvika deltidssarbetslöshet. Ett aktivt arbete är nu igång mellan parterna på arbetsmarknaden och länsarbetsnämnderna för att bl. a. finna de organisatoriska lösningar som krävs för att i ökad utsträckning bereda de kvinnor som så önskar heltidsarbete.

Inom arbetsmarknadsverket pågår också ett arbete med att få till stånd handlingsplaner inom andra branscher framförallt inom den privata sektorn av arbetsmarknaden. Jag har i årets budgetproposition (prop. 1987/88:100 bil. 12, s. 95) också föreslagit att särskilda medel anvisas för åtgärder för deltidssarbetslösa.

### 3.4.2 Arbetsförmedlingen

**Min bedömning:** Arbetsförmedlingens arbete bör i ökad utsträckning inriktas mot att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Förmedlingens nya arbetssätt är väl ägnat att uppnå detta. Särskilda insatser bör genomföras för att motverka att de enskilda arbetsplatserna sysselsätter enbart kvinnor eller enbart män.

**Skälen för min bedömning:** Arbetsförmedlingen skall genom platsförmedling, vägledning och olika typer av arbetsförberedande åtgärder underlätta för de arbetssökande att få lämpligt arbete och för företagen att få arbetskraft.

Inom arbetsmarknadsverket har ett förnyelsesarbete vad avser arbetssättet genomförts. Arbetsförmedlingen har alltmer utökat sina kontakter med företagen. Det nya arbetssättet lägger ökad vikt vid diskussioner med arbetsgivaren om personalplanering och rekryteringsbehov liksom om den tillgängliga arbetskraftens sammansättning. Vilka åtgärder företagen kan

vidta för att öka andelen kvinnor och för att minska könsuppdelningen på arbetsplatsen bör bli ett naturligt inslag i dessa samtal. Jag ser arbetsförmedlingens nya arbetssätt som väl ägnat att underlätta för kvinnorna i arbetslivet.

Anställningspolitiken på de enskilda företagen är avgörande för möjligheterna att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Studier visar att flickor med utbildning inom industrins bristyrken ibland inte kan få arbete inom sitt yrkesområde eller att "kulturen" på arbetsplatser är sådan att otraditionellt utbildade och yrkeskunniga flickor stöts bort. Det tycks inte heller vara ovanligt att yrkesutbildade kvinnor anställs på jobb som inte ger dem möjlighet att utnyttja hela sin yrkeskompetens. Jag anser att detta slöseri med utbildningsresurser och begåvningsresurser måste upphöra. Det måste bli en självklarhet inom alla yrkesområden att släppa fram kompetenta arbetstagare av båda könen. Arbetsförmedlaren har här en central roll. Jag avser att under den närmaste femårsperioden stödja ett antal lokala projekt som syftar till att öppna manliga arbetsplatser för kvinnor.

Arbetsförmedlingens andra huvuduppgift i jämställdhetsarbetet är att genom vägledning och information ge kvinnor en realistisk bild av framtidsutsikter och möjligheter inom olika yrkesområden. Kvinnor – liksom män – väljer traditionellt. Ett traditionellt yrkesval kan många gånger förefalla mest rationellt. Arbetsorganisation, arbetstider och arbetsmiljöförhållanden inom många kvinnliga yrkesområden förefaller emellertid idag i inte oväsentlig utsträckning vara sådana att traditionella kvinnoarbeten kan betecknas som fysiskt mer ansträngande och svårare att förena med ett aktivt familjeansvar än många traditionella mansjobb. Medan den moderna tekniken inte i någon större utsträckning har underlättat kvinnoarbetena inom vården har däremot många industriarbeten helt förändrats av de tekniska genombrotten. Kvinnor behöver därför få väsentligt ökade kunskaper om arbetsförhållandena inom otraditionella arbeten.

Information om möjligheter, erbjudande om utbildning och särskilda kompensatoriska insatser för kvinnornas "teknik-handikapp" är betydelsefulla och bör kunna erbjudas kvinnor som är osäkra i sitt utbildnings- och yrkesval liksom kvinnor som har små möjligheter att finna arbete eller behålla sina arbeten inom sitt yrkesområde.

Jag vill i detta sammanhang också ta upp frågan om att förändra och bredda männens yrkesval. Som jag tidigare nämnt kommer 1990-talet innebära en fortsatt produktivitetutveckling inom industrin med åtföljande personalminskningar. Även om brist på yrkesarbetare och tekniker kan komma att föreligga även under 1990-talet kan många industrianställda ställas inför en situation med arbetsbrist. Inom den expansiva barnomsorgen och äldreomsorgen finns däremot risk för arbetskraftsbrist.

För att få arbetsplatser som sysselsätter såväl kvinnor som män måste även män i ökad utsträckning vara beredda att gå in på traditionella kvinnoarbeten. Regeringen har gett socialstyrelsen i uppdrag att i samråd med berörda departement, myndigheter och organisationer utarbeta förslag som på kort och lång sikt kan förbättra personalsituationen inom hemtjänsten. Inom ramen för detta uppdrag diskuteras även olika åtgärder



som kan öka andelen män inom hemtjänsten. Målet är att under en femårsperiod öka andelen män inom detta område från 3% till 10%. För att uppnå detta mål kommer en rad metoder att prövas. Flera av dessa metoder har visat sig framgångsrika bl. a. inom ramen för arbetsmarknadsdepartementets projektarbete för att öka andelen kvinnor på mansdominerade arbeten. Så kan t. ex. manliga vårdbiträden användas som informatörer i grund- och gymnasieskolan. Riktad information till män i samband med idrottsevenemang och under värnpliktstiden kan också prövas. Introduktionskurser för friställda män från andra yrkesområden och en aktiv rekrytering av t. ex. mentalskötare i samband med att mentalvården omorganiserats kan också genomföras. Utöver dessa förslag bör även andra åtgärder vidtas. Bättre möjligheter till heltidsarbete, arbetsmiljöförbättringar och ett ökat ansvarstagande bland de anställda genom en decentralisering av besluten är några av de förändringar som planeras.

Jag ser mycket positivt på det förändringsarbete som pågår inom hemtjänsten. Enligt mitt sätt att se bör en liknande arbetsmetod kunna användas inom flera yrkesområden för att få till stånd en könsmissigt jämnare rekrytering. Jag kan i detta sammanhang nämna att projekt vars syfte är att förbättra möjligheterna att rekrytera och behålla kompetent personal, hör till de prioriterade områdena för socialdepartementets arbete med att utveckla och förnya den sociala hemhjälpen.

Jag kommer noga att följa utvecklingen vad avser olika försök att uppnå en mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Jag har nyligen uppdragit åt SCB att årligen redovisa statistik som belyser yrkesfördelning bland de nytillträdande på arbetsmarknaden. För år 1987 visar tillgängligt material att endast 6% av denna grupp gick till yrken med en jämn könsfördelning. Av kvinnorna gick 20% till yrken med högst 10% män medan 25% av männen gick till yrkesområden med högst 10% kvinnor. Denna information understryker vikten av ett målmedvetet och planerat arbete på alla nivåer för att få till stånd arbetsplatser med såväl kvinnliga som manliga anställda.

### 3.4.3 Arbetsmarknadsutbildning

**Mitt förslag:** Särskilda stödinsatser skall vidtas för kursdeltagare i för sitt kön otraditionell arbetsmarknadsutbildning. Insatserna kan vidtas före, under och efter genomgången utbildning. Länsarbetsnämnderna skall för sådana insatser få disponera högst 10 000 kr. per sådan kursdeltagare.

**Skälen för mitt förslag:** Arbetsmarknadsutbildning syftar till att undanröja brister i den enskildes utbildningsbakgrund och att höja den allmänna kompetensnivån hos arbetstagarna och på så sätt underlätta för den enskilde att få arbete. Utbildningen syftar också till att öka den yrkesmässiga rörligheten.

Särskilt ekonomiskt stöd lämnas till företag som anordnar utbildning för att förebygga arbetslöshet bland redan anställda, för att tillgodose företa-

gens behov av yrkesutbildad arbetskraft och för att verka för jämställdhet på arbetsplatsen.

Kraven på utbildning och erfarenhet har höjts i arbetslivet. Under år 1986 krävdes utbildning/erfarenhet för ca 75% av de lediga platserna vilket är en ökning med drygt 10 procentenheter från år 1980. Kvinnors utbildningsbakgrund är ofta dåligt anpassad till den moderna arbetsmarknadens krav. Detta hänger samman både med kvinnornas traditionella utbildningsval och med att kvinnor i mindre utsträckning än män fått del i olika kompetenshöjande åtgärder i arbetslivet. Många kvinnor arbetar också inom yrkesområden som riskerar att rationaliseras bort eller utarmas till följd av den tekniska utvecklingen. Arbetsmarknadsutbildningen är därför särskilt viktig för att underlätta situationen för kvinnorna på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsutbildningen måste emellertid ibland anpassas efter kvinnors villkor och förutsättningar. Inte bara jämställdhetsintresset talar för detta utan även samhällsekonomiska motiv. Väsentligt är också att kvinnors utbildning ges en sådan inriktning att den innebär möjligheter till arbete på hemorten. Utbildning på deltid kan ibland vara en förutsättning för kvinnor, liksom utbildning på tider som passar ihop med gällande tider inom barnomsorgen.

Inom ramen för arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet för att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden har, som jag tidigare nämnt, projekt genomförts där syftet varit att få fram modeller för utbildning av kvinnor inom otraditionella yrkesområden.

I projektverksamheten har bl. a. framkommit att utbildning i enkönade grupper ofta är mer meningsfull än i normala utbildningsgrupper med både kvinnor och män. Vissa pedagogiska fördelar tycks uppstå i homogena undervisningsgrupper. Kvinnor vågar t. ex. mera i grupper där de slipper konkurrens från män. Mot enkönade grupper har ibland framförts att yrkeslivet inte är enkönat. Min åsikt i denna fråga är att utsatta grupper kan behöva särskilt stöd under en övergångsperiod. Min förhoppning är därför att enkönade utbildningsgrupper skall kunna erbjudas i ökad utsträckning.

Den utbildning som AMU-gruppen anordnar sker ofta enligt ett modulsystem och med successiv intagning. Det gör det möjligt för den enskilde kursdeltagaren att påbörja utbildningen när som helst under året och följa en individuell studieplan. Kvinnor som utbildar sig otraditionellt behöver som jag just nämnt ofta extra stöd. Ett sätt att få ett sådant stöd kan vara att delta i en sammanhållen grupp där man under utbildningens gång kan utbyta erfarenheter och få en social samvaro.

Projektverksamheten visar också på positiva erfarenheter av att varva utbildning med praktikperioder i företag. Denna uppläggning förlänger visserligen utbildningstiden men tycks å andra sidan öka kvinnornas möjligheter till arbete inom utbildningsyrket.

Övergången från utbildning till arbetslivet är sällan problemfri för kvinnor med för sitt kön otraditionell utbildning. För att underlätta denna övergång kan särskilda insatser vara befogade. Stödgrupper inom AMU, fadderverksamhet i företagen, nätverk för kvinnor på otraditionella arbe-

ten är några exempel på åtgärder som kan öka sannolikheten för att utbildningen skall leda till arbete inom utbildningsyrket och därmed öka effektiviteten av utbildningen.

Enligt min mening är det viktigt att arbetsförmedlingar och utbildningsanordnare visar flexibilitet och fantasi i sina ansträngningar att öka andelen kvinnor i otraditionella utbildningar. Självfallet går det inte att föreslå en modell som skall gälla för alla län eller för alla utbildningar. Ett mål för länsarbetsnämnderna skall emellertid fortsättningsvis vara att under den närmaste femårsperioden uppnå en jämn (40% - 60%) könsfördelning inom varje utbildningsområde. Jag avser följa utvecklingen länsvis i detta avseende.

För att underlätta för arbetsförmedlingen att kunna rekrytera och stödja de kursdeltagare som genomgår en otraditionell arbetsmarknadsutbildning föreslår jag en försöksverksamhet under fem år, som innebär att arbetsförmedlingen inom ramen för anvisade medel under tionde huvudtitelns reservationsanslag B 3. Arbetsmarknadsutbildning, anslagsposten särskilt anordnad arbetsmarknadsutbildning, får utnyttja högst 10 000 kr. per kursdeltagare för särskilda åtgärder vid sidan av utbildningen. De insatser som kan komma i fråga är t. ex. åtgärder för att rekrytera kursdeltagare, särskilda stödsatser under utbildningstiden eller i anslutning till kursdeltagarens inträde på arbetsmarknaden i ett otraditionellt yrke.

Med otraditionell utbildning avses i detta sammanhang en utbildning som inom länet till 80% domineras av det ena könet. Antalet kursdeltagare som omfattas av försöksverksamheten får under budgetåret 1988/89 uppgå till högst 7 000. Jag avser senare att föreslå regeringen att arbetsmarknadsstyrelsen ges i uppdrag att utvärdera verksamheten.

### 3.5 Personalutbildning

**Min bedömning:** Personalutbildningens roll för jämställdhet mellan kvinnor och män bör ges ökad uppmärksamhet. Enligt min mening finns det anledning att överväga om samhället i ökad utsträckning bör engagera sig i och stimulera kompetensutveckling på arbetsplatserna.

**Skälen för min bedömning:** Personalutbildningen har under senare år fått en allt viktigare roll i samhället. Våren 1986 deltog exempelvis nära en miljon arbetstagare eller nästan var fjärde arbetstagare i personalutbildning som helt eller delvis finansierades av arbetsgivaren.

Fler män än kvinnor deltar i personalutbildning medan däremot andelen av de förvärvsarbetande kvinnorna och männen som deltar i sådan utbildning är ungefär lika stor.

Personalutbildningens inriktning, omfattning och fördelning är i första hand en uppgift som skall lösas på den enskilda arbetsplatsen i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är då viktigt att kvinnornas

behov tillgodoses eftersom internutbildning annars lätt bara förstärker existerande utbildningsskillnader.

Genom olika åtgärder har samhället försökt påverka personalutbildningens inriktning och omfattning. Förnyelsefonderna är ett exempel på hur företagens vinstmedel styrts över till bl. a. utbildning. I propositionen (1984/85:85) om förnyelsefonder påpekas särskilt att uppmärksamhet måste riktas mot sådana grupper som sällan kommer i fråga för personalutbildning, t. ex. kvinnor. Effekterna av förnyelsefonderna utvärderas för närvarande av arbetslivscentrum. Utvärderingen skall avrapporteras till regeringen under år 1990.

Breddatautbildningen (prop. 1983/84:150 bil. 4) är ett annat exempel på hur samhället ställt särskilda resurser till förfogande för en grupp på arbetsmarknaden. Breddatautbildningen gavs en inriktning som medförde att inte mindre än två tredjedelar av utbildningsresurserna kom kvinnor – framför allt lågutbildade kvinnor – till del.

Mera av anpassningsprocessen på den framtida arbetsmarknaden måste troligen ske i företagen. Detta ställer ökade krav på kompetensutveckling hos arbetskraften. I första hand är detta givetvis en uppgift för arbetsgivarna själva att lösa i samråd med arbetstagarna.

Enligt min mening finns det emellertid anledning att överväga om samhället i ökad utsträckning bör engagera sig i och stimulera kompetensutvecklingen på arbetsplatserna. Motiven för detta skulle vara dels att påverka vilka som får del av utbildningen och dels att se till, att det växande behovet av grundläggande, icke direkt företagsanknuten utbildning tillgodoses.

Internutbildningen har hittills främst gynnat personer som redan har en god grundläggande utbildning. Personer med en svagare utbildningsbakgrund riskerar därmed med den nuvarande utvecklingen av produktions-tekniken att slås ut i allt snabbare takt. Detta gäller t. ex. äldre kvinnor med kort grundutbildning. För dessa grupper kvinnor och för andra med svag utbildningsbakgrund bör ett samhällsekonomiskt synsätt prägla internutbildningen.

En ökad satsning på kunskapsutveckling på arbetsplatserna kan motiveras utifrån flera utgångspunkter. Arbetsuppgifterna blir mera stimulerade och innehållsrika. Utvecklingsmöjligheter skapas för en större del av arbetstagarna, särskilt för de som i dag har monotona arbetsuppgifter. Rörligheten på de interna arbetsmarknaderna ökar, vilket minskar risken för kvinnor att bli kvar på de ofta mindre kvalificerade ingångsjobben.

En mera välutbildad arbetskraft skapar också förutsättningar för att möta olika förändringar, bl. a. den tekniska utvecklingen och konkurrensen från utlandet. Genom att också samhället är med och stimulerar kompetensutveckling kan en ökad bredd i utbildningen tillgodoses, något som underlättar möjligheten att byta till andra arbetsgivare, varigenom flexibiliteten ytterligare förbättras, utan att en geografisk flyttning nödvändigtvis behöver ske.

Sverige har en lång tradition av trepartssamverkan inom många samhällsområden som givit oss en internationellt sett unik komparativ fördel. Denna samverkan mellan samhället och parterna på arbetsmarknaden bör

enligt min mening utnyttjas för att finna lämpliga former för att stimulera kunskapsutveckling på arbetsplatserna. En sådan utveckling av personalutbildningen kan bli avgörande för att bättre tillvarata de kvinnliga arbetstagarnas resurser.

Jag avser att under den närmaste femårsperioden noga följa utvecklingen inom området.

### 3.6 Regional- och näringspolitik – åtgärder

Ett av målen för regionalpolitiken är att kvinnor och män i alla delar av landet skall ha tillgång till arbete, service och en god miljö.

För att uppnå de regionalpolitiska målen krävs åtgärder över ett brett fält. Såväl den allmänna politiken som sektorspolitiken inom olika områden och det renodlade regionalpolitiska stödet skall samverka för att uppnå en balanserad utveckling i alla delar av landet. Under en följd av år har förutom det traditionella regionalpolitiska stödet särskilda insatser riktats mot orter och regioner som drabbats av strukturomvandlingsproblem.

Tillgången till arbete kan bl. a. mätas i arbetskraftsdeltagandet i olika delar av landet. De regionala skillnaderna i kvinnors arbetskraftsdeltagandet är större än männens. Om man tar hänsyn till arbetad tid växer skillnaderna mellan regionerna och mellan könen.

Enligt min mening bör en fortsatt betoning av jämställdhetsmålen göras inom ramen för de regionalpolitiska åtgärderna. Allt fler orter i landet står inför problemet att de unga kvinnorna flyttar eftersom de inte ser några framtidsutsikter på den lokala arbetsmarknaden. Inför en sådan utveckling måste åtgärder sättas in inte bara för att bromsa den allmänna utflyttningen utan också för att göra det möjligt för de unga kvinnorna att stanna kvar på sina hemorter.

Regeringen tillsatte hösten 1987 en särskild utredning (I 1987:02) rörande regionalpolitikens inriktning. I direktiven (dir. 1987:48) till utredningen berörs flera frågor som är av särskilt intresse ur ett jämställdhetsperspektiv. Utredningen skall således analysera drivkrafterna bakom den regionala utvecklingen och precisera målen för regionalpolitiken samt lämna förslag på efter vilka grunder och till vilka områden de regionalpolitiska insatserna bör riktas. Utredningen skall också lämna förslag om vilka infrastrukturåtgärder som behövs för att åstadkomma attraktiva miljöer för människor och företag samt vilka medel detta kräver. Utredningen skall även lämna förslag till åtgärder för att få kvalificerad arbetskraft till regionalpolitiskt prioriterade delar av landet.

Utredningen skall redovisa sina förslag senast våren 1989. Jag räknar med att utredningens arbete kommer att få betydelse för det fortsatta jämställdhetsarbetet.

**Min bedömning:** Genom en samordning av insatserna inom flera olika politikområden bör väsentligt bättre förutsättningar för jämställdhet på lokal nivå kunna uppnås. En femårig försöksverksamhet med en sådan samordning bör genomföras i några kommuner. Försöken bör utvärderas.

**Skälen för min bedömning:** Regeringen gav år 1984 samtliga länsstyrelser i uppdrag att i samverkan med länsarbetsnämnder och länskolnämnder analysera och utarbeta program för att stärka kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och i utbildningssystemet. Uppdraget redovisades under år 1985. Syftet med uppdraget var att länsstyrelserna genom sitt samordnande planeringsansvar skulle uppmärksamma och vidta åtgärder för att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden. Detta syfte har uppnåtts. I förordningen (1982:877, ändrad 1987:323) om regionalt utvecklingsarbete ingår sedan år 1987 en bestämmelse om att länsstyrelserna årligen skall redogöra för utvecklingstendenserna för kvinnornas villkor på arbetsmarknaden och i utbildningssystemet. En markant ökning har också skett av de belopp som i flertalet län numera avsätts för projekt i syfte att stärka kvinnornas situation på de regionala arbetsmarknaderna.

Länsstyrelsernas rapporter år 1985 visade bl. a. att det råder stora skillnader i tillgången till samhällsservice mellan och inom olika regioner. Servicenivån på en ort är av avgörande betydelse i ett tvåförsörjarsamhälle. För att klara av två förvärvsarbeten och omsorg om egna barn krävs tillgång inte bara till samhällsservice och ett varierat tjänsteutbud utan också en rimlig grad av öppethållande för dessa funktioner, liksom tillgång till goda kommunikationer.

Kunskaperna om infrastrukturens betydelse för jämställdheten är otillräckliga. Jag anser att åtgärder därför bör vidtas som ökar vår kunskap i dessa frågor. Jag kommer därför att initiera ett antal pilotprojekt omfattande förslagsvis tre kommuner i olika delar av landet. Kommunerna skall väljas ut efter ett ansökningsförfarande. Målet skall vara att uppnå jämställda villkor för kvinnor och män i de tre kommunerna genom en samordning av insatserna inom alla politikområden. I de aktuella kommunerna skall skillnader i kvinnors och mäns situation på arbetsmarknaden m. m. kartläggas och analyseras. Åtgärder omfattande arbetsmarknadsfrågor, kollektivtrafik, samhällsservice, öppethållande för olika funktioner, utbildningsfrågor, kvinnorepresentation m. m. skall härefter vidtas under en femårsperiod. Åtgärderna skall normalt genomföras inom ramen för gällande stöd och bidrag. För samordning, information och dokumentation kommer härutöver medel att avsättas från tionde huvudtitelns reservationsanslag A 6. Särskilda jämställdhetsåtgärder.

**Min bedömning:** Länsarbetsnämnderna inom stödområdena bör få i uppdrag att utarbeta handlingsplaner för hur en minimering av antalet dispenser från könskvoteringsregeln inom det regionalpolitiska stödet skall uppnås. Åtgärder för teknik- och kompetensspridning bör i ökad utsträckning ges en sådan inriktning att de kommer kvinnor till del. Utvecklingsfonderna bör utarbeta handlingsprogram för sitt arbete riktat till kvinnliga företagare.

**Skälen för min bedömning:** En viktig del i det regionalpolitiska stödet utgörs av lokaliseringsslån och lokaliseringsbidrag. Sedan år 1974 gäller som villkor för lokaliseringsstöd att det enskilda företaget skall anställa såväl kvinnor som män vid nyrekrytering. Könskvoteringsregeln innebär att minst 40% av nyrekryteringen skall ske från vardera könet. Budgetåret 1986/87 var 37,5% av de nyrekryterade kvinnor.

Mot bakgrund av att det regionalpolitiska stödet är den enda form av samhällsstöd som är könskvoterat studeras för närvarande denna regel av statens industriverk och inom ramen för ett forskningsprojekt som bedrivs gemensamt av Göteborgs universitet och Linköpings universitet. Från olika håll har emellertid redan nu framförts att regeln i vissa fall har varit svår att tillämpa. Den tillgängliga arbetskraftens sammansättning och utbildning har ofta försvårat den eftersträlvade könsblandade rekryteringen och föranlett dispenser. Inom ramen för arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet har vissa försök gjorts att påverka dessa förhållanden.

Ett i ett tidigt skede inlett och målmedvetet genomfört arbete för att undanröja bristande utbildning är en väg att undvika behovet av dispenser. En förbättrad kunskap hos företagen kan vara ett led i detta arbete. Länsarbetsnämnderna i aktuella län bör få i uppdrag att utarbeta handlingsplaner för att minimera antalet dispenser från könskvoteringsregeln inom det regionalpolitiska stödet.

I årets budgetproposition (prop. 1987/88:100 bil. 14) föreslår chefen för industridepartementet över anslaget C 4. Regionala utvecklingsinsatser m. m. att 688 milj. kr. avsätts för regionalpolitiskt motiverade utvecklingsinsatser i länen. Under förutsättning av riksdagens godkännande fördelas huvuddelen av medlen till länen och fördelas efter beslut i länsstyrelsen till regionalpolitiskt företagsstöd, glesbygdsinsatser och projektverksamhet. Det är glädjande att notera att länsstyrelser och andra länsmyndigheter i ökad utsträckning uppmärksammat regionala och lokala problem för kvinnorna på arbetsmarknaden. I flertalet län har således under senare år projekt som syftar till en förbättring av kvinnornas villkor på arbetsmarknaden genomförts med hjälp av regionala utvecklingsmedel. Det är min förhoppning att länsstyrelserna fortsättningsvis i ökad utsträckning skall stödja sådana projekt.

Regionalpolitiskt stöd kan numera lämnas till olika åtgärder för teknik och kompetensspridning. Som jag tidigare anfört är kompetenshöjande åtgärder för kvinnor på arbetsmarknaden ett viktigt inslag i jämställdhets-

politiken. Med stöd av arbetsmarknadsdepartementets projektmedel har försök genomförts för att via teknikcentra underlätta för kvinnor att få utbildning i data och i ny teknik. Jag anser att denna verksamhet ytterligare kan utvecklas och att man i samband med teknik- och kompetensspridningsinsatser bör överväga vilka särskilda åtgärder som kan vidtas för att i ökad utsträckning nå ut till kvinnor med information och utbildning.

Inom ramen för det regionalpolitiska stödet vidtas särskilda åtgärder i glesbygder. Kvinnor i glesbygd och kvinnor på landsbygden möter särskilda problem, som bland annat hänger samman med deras större lokala bundenhet på grund av familjeansvar och traditionell arbetsfördelning i hemmen. Inom ramen för glesbygdsdelegationens arbete har vissa projekt genomförts med särskild inriktning på kvinnor.

Jag vill också kortfattat beröra några frågeställningar angående näringspolitikens roll för kvinnorna. Våren 1987 beslutade riksdagen (prop. 1986/87:74, NU 30, rskr. 271) om näringspolitikens inriktning inför 1990-talet. I propositionen redovisas regeringens syn på bl. a. småföretagsutvecklingen och målsättningen att behålla ett högt nyföretagande i landet.

Kvinnor har länge varit en stor grupp bland dem som startat nya företag. Inte minst för kvinnor i glesbygd kan nyföretagande erbjuda ett komplement till andra sysselsättningsmöjligheter. Liksom i andra sammanhang kan det ibland vara motiverat att även inom detta område särskilt stödja dessa kvinnor.

Mot bakgrund av näringsutskottets betänkande våren 1985 (NU 1984/85:23, s. 26–27, rskr. 242) har regeringen tillsammans med landstingsförbundet verkat för att varje regional utvecklingsfond skall utse en jämställdhetsansvarig. Aktiviteterna med anledning av detta har i de olika fonderna varit av många olika slag och också varierat i intensitet. Det kan vara lämpligt att i det handlingsprogram som ligger till grund för respektive utvecklingsfonds verksamhet särskilt behandla insatser för att utveckla kvinnors intresse för att starta och driva eget företag. Sådana insatser bör bestå av bl. a. utbildning, rådgivning och kontaktskapande verksamhet. Handlingsprogrammets inriktning i fråga om insatser för att utveckla kvinnors intresse av att starta och driva företag bör bli föremål för överläggning med utvecklingsfondernas övriga huvudmän. Jag har i denna fråga samrått med chefen för industridepartementet.

Utvecklingsfondernas verksamhet omfattar bl. a. information om nyföretagande, starta-egget-kurser och individuell rådgivning till nystartade företag. Utvecklingsfondernas nyetableringsinsatser omfattar alla branscher.

Genom riksdagens beslut våren 1987 har utvecklingsfondernas målgrupp vidgats vad avser finansieringsverksamheten till att även omfatta företag som tillhandahåller tjänster till industrin och andra branscher. Flertalet kvinnor startar företag i andra branscher än tillverkning. Den beslutade utökningen av utvecklingsfondernas finansieringsverksamhet bör medföra ökade möjligheter till att stödja kvinnors företagande.



**Min bedömning:** De statliga företagen bör ägna jämställdhetsarbetet ökad uppmärksamhet och bl. a. öka andelen kvinnor på alla nivåer i företagen. Vidtagna åtgärder bör årligen redovisas för riksdagen. Fortsatta ansträngningar bör göras för att öka andelen kvinnor i de statliga industrikoncernernas styrelser. En sådan strävan bör också genomsyra tillsättningen av styrelserna i koncernernas dotterbolag.

**Skälen för min bedömning:** Staten har en betydande roll som ägare till ett antal industriföretag inom främst basindustrierna, men även ett antal företag inom andra branscher förekommer i den statliga ägarsfären. Kärnan i de rörelsedrivande statliga industriföretagen består av åtta större industrikoncerner (Celsius Industrier AB, LKAB, Ncb, Procordia AB, SSAB Svenskt Stål AB och ASSI samt FFV- och Domänverkskoncernerna) vilka sammantaget omsatte ca 57 miljarder kronor och sysselsatte ca 85 000 personer år 1986 (motsvarande 9,5 % av industrisysselsättningen).

Geografiskt är de statliga företagen verksamma över hela landet. Sysselsättningsmässigt är deras betydelse särskilt stor i Norrbotten där de svarar för inte mindre än 60 % av industrisysselsättningen. På många enskilda orter är det statliga företaget den helt dominerande industriarbetsgivaren. Den statliga företagssektorn har således en stor betydelse för sysselsättningen inom vissa regioner och inom vissa industribranscher.

De statliga företagskoncernerna har – liksom näringslivet i övrigt – genomgått en betydande omstrukturering under de senaste åren. Stora investeringsprogram har genomförts såväl inom befintliga produktionsanläggningar som för att vidga verksamheten till nya produktionsområden och nya marknader. Förutsättningarna för de statliga företagen är härigenom markant bättre än för några år sedan.

De anställda utgör en viktig resurs i alla företag. En personalpolitik som stödjer kompetensutveckling och utveckling av de anställda är ett nödvändigt inslag i en framgångsrik företagsutveckling.

Många av de statliga företagen är som jag nämnt verksamma inom basindustrierna. Även inom elektronikindustrin och inom bioteknik finns statliga företag representerade. Liksom andra företag löper de statliga företagen risk att möta ökade svårigheter att rekrytera yrkeskunnig personal, inte minst tekniker.

Det har i många sammanhang uttalats att de statliga företagen inte bör åläggas att ta ett större sysselsättningsansvar än andra företag. Jag delar denna uppfattning. Samtidigt gäller att staten som ägare – liksom andra företagsägare – skall definiera sina önskemål och krav vad gäller de enskilda företagens utveckling. Detta får ökad aktualitet när företagen kan lämna en period där akuta överlevnadsproblem dominerat och i stället överväga nya och mer offensiva utvecklingsvägar.

Staten har som ägare uttryckt att de statliga företagen skall medverka till ökad tillväxt genom satsningar på nya produkter, nya marknader och ny sysselsättning. Jag anser att i det framtidsinriktade arbetet bör även den personalpolitiskt viktiga jämställdhetsfrågan beredas plats.

I de statliga företagen finns en väl utvecklad samverkan med de anställda och deras fackliga organisationer. Denna samverkan är en god grund för ett aktivt och planmässigt jämställdhetsarbete. Syftet med arbetet bör vara att genom bl. a. personalutvecklande åtgärder och genom en aktiv rekryteringspolitik öka andelen kvinnor på alla nivåer i företagen. Arbetsmiljöfrågor bör i dessa sammanhang särskilt uppmärksammas. Särskilda ansträngningar bör göras för att öka andelen kvinnliga tekniker.

Vidtagna åtgärder bör redovisas av de statliga industrikoncernerna i den årliga redogörelsen för de statliga företagen, vilken lämnas till riksdagen. Av denna skrivelse bör även framgå medelantalet anställda kvinnor och män liksom fördelningen mellan kvinnor och män på det ledande befattningsskiktet och i styrelserna i respektive företag.

Målmedvetna ansträngningar görs för att öka andelen kvinnor i de statliga industrikoncernernas styrelser. En sådan strävan bör också genomsyra tillsättningen av styrelserna i koncernernas dotterbolag.

### 3.6.4 Vissa övriga frågor

**Min bedömning:** Samtliga företag bör åläggas att årligen redovisa medelantalet anställda kvinnor respektive män. En kartläggning av andelen kvinnor i beslutande positioner i näringslivet bör genomföras.

**Skälen för min bedömning:** Informationen om andelen kvinnor på ledande poster inom näringslivet är idag bristfällig. Jag kommer därför att ta initiativ till en kartläggning av andelen kvinnor i beslutande positioner i näringslivet.

Chefen för justitiedepartementet kommer vidare under år 1988 att föreslå ändringar i aktiebolagslagen (1975:1385) med innebörd att aktiebolags förvaltningsberättelser fortsättningsvis skall innehålla inte bara som f. n. uppgift om medelantalet anställda utan också medelantalet anställda kvinnor respektive män. Ändringar av samma innebörd kommer också att föreslås i lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar och i lagen (1980:1103) om årsredovisning m. m. i vissa företag.

Enligt min uppfattning kommer dessa förslag att ge underlag för ett intensifierat opinionsbildande arbete i jämställdhetsfrågor. Kunskap om rådande förhållanden är en förutsättning för förändring.

### 3.7 Jämställdhetslagen

**Min bedömning:** En särskild utredare bör tillkallas för att utvärdera jämställdhetslagen. Utredaren bör bl. a. föreslå de förändringar som kan anses påkallade för att lagen bättre skall kunna uppfylla sitt ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

**Skälen för min bedömning:** Jämställdhetslagen har nu varit i kraft i snart åtta år. Den har enligt min mening varit ett viktigt instrument för att förbättra i första hand kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Inte minst jämställdhetsombudsmannens (JämO) arbete med att se till att lagen efterlevs har varit framgångsrikt.

Cirka två år efter jämställdhetslagens tillkomst föreslog JämO i en skrivelse till arbetsmarknadsdepartementet vissa ändringar i lagen mot bakgrund av de erfarenheter hon då gjort av lagens tillämpning. Förslagen ledde till att lagen ändrades på vissa punkter (prop. 1984/85:60, AU 8, rskr. 102). Ändringarna trädde i kraft under våren 1985. Därefter har ytterligare synpunkter förts fram från JämO och även från flera andra håll. Bl. a. har företrädare för samtliga riksdagspartier i motioner till riksdagen framfört krav på vissa ändringar av lagen. Arbetsdomstolen (AD) har i ett yttrande över diskrimineringsutredningens delbetänkande (SOU 1984:18) Lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet redogjort för sina erfarenheter av jämställdhetslagens tillämpning och därvid uttalat att det kunde finnas skäl att se över lagens regler.

Som jag redovisat för riksdagen i en frågestund den 19 november 1987 anser jag att en mer allmän utvärdering av lagen och dess tillämpning nu bör komma till stånd. Även riksdagens arbetsmarknadsutskott har därefter gett uttryck för uppfattningen att en allmän utvärdering bör kunna ge det underlag som krävs för en eventuell omarbetning av lagen (AU 1987/88:9). Jag avser därför att senare i vår föreslå regeringen att en särskild utredare tillkallas för att utvärdera jämställdhetslagen.

### 3.8 Sexuella trakasserier i arbetslivet

**Min bedömning:** Frågan om ett förbättrat skydd mot trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering bör beaktas inom ramen för den föreslagna utvärderingen av jämställdhetslagen. Även frågan om sexuella trakasserier i arbetslivet behöver övervägas i bl. a. detta sammanhang. Jag anser vidare att frågan om sexuella trakasserier bör uppmärksammas i arbetsmiljöarbetet av berörda myndigheter och organisationer.

**Skälen för min bedömning:** JämO överlämnade i december 1986 och i augusti 1987 till arbetsmarknadsdepartementet två rapporter utarbetade inom ramen för JämO:s projekt FRID-A (kvinnofrid i arbetslivet). Projektet har bedrivits med stöd från arbetsmarknadsdepartementet. I den första rapporten, Trakasserier p g a anmälan om könsdiskriminering, återkommer JämO till en tidigare begäran om lagstiftning till skydd mot trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering. I den andra rapporten, Sexuella trakasserier i arbetslivet, föreslås mot bakgrund av en intervjuundersökning, att jämställdhetslagen kompletteras så att den ger ett bättre skydd mot sexuella trakasserier. Även brottsbalkens bestämmelser om sexuell

utnyttjande och sexuellt ofredande bör kompletteras i detta syfte anser JämO.

JämO:s båda rapporter har remissbehandlats. En sammanställning av remissvaren har upprättats på arbetsmarknadsdepartementet (J 5897/86). Remissinstanserna har genomgående varit positiva till att JämO uppmärksammat dessa frågor. Flertalet har tillstyrkt att lagstiftningsåtgärder i den riktning JämO har föreslagit vidtas. Många instanser anser emellertid att de rättsliga aspekterna när det gäller de sexuella trakasserierna i arbetslivet bör analyseras närmare och att ytterligare forskning och utredning behövs på detta område.

Enligt min mening bör frågan om det finns ett behov av förbättrat skydd mot trakasserier för den som gör anmälan om könsdiskriminering särskilt beaktas inom ramen för den utvärdering av jämställdhetslagen som jag inom kort avser att föreslå regeringen.

När det gäller frågan om sexuella trakasserier i arbetslivet vill jag anföra följande. JämO:s rapport visar att sexuella trakasserier förekommer och ger även exempel på hur dessa kan ta sig uttryck. Rapporten har bidragit till en bred debatt om dessa – hittills relativt ouppmärksammade – frågor. Detta är enligt min mening värdefullt. Trakasserier i varje form – och sexuella trakasserier i synnerhet – är ett problem som enligt min mening måste motverkas aktivt på alla arbetsplatser; av arbetsgivare, av fackliga organisationer och skyddsombud, av personalansvariga och av företagshälsovården. Arbetsarkyddsstyrelsen har i sitt remissvar uppgett att man avser att ha frågan om sexuella trakasserier aktuell i samband med sitt fortsatta tillsyns- och författningsarbete rörande psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöfrågor. Jag ser positivt på detta.

Forskning om sexuella och andra trakasserier är också angelägen. Jag utgår ifrån att institutet för arbetsmiljöforskning även i fortsättningen beaktar detta i sin verksamhet liksom i den företagshälsovårdsutbildning som institutet bedriver. Även arbetsmiljöfonden bör kunna bidra med utvecklings- och informationsinsatser på detta område. I detta arbete bör JämO:s erfarenheter tas tillvara.

Lagstiftning är enligt min mening inte ett medel som i första hand bör tillgripas för att komma tillrätta med dessa problem. Frågan behöver emellertid, enligt min mening, övervägas vidare, bl. a. i samband med den föreslagna utvärderingen av jämställdhetslagen.

### 3.9 Statlig personalpolitik

Jag har tidigare under detta avsnitt angett huvudinriktningen och målen för det fortsatta arbetet för att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet. Jag kommer nu, i samråd med chefen för civildepartementet, att särskilt ta upp statens ansvar att som arbetsgivare vara föregångare i detta arbete.

Kvinnorna utgör nära hälften av det totala antalet statligt anställda. Kvinnor och män har dock i stor utsträckning olika yrken och olika arbetsuppgifter även inom staten.

Kvinnor dominerar alltså inom de lägre tjänstenivåerna och lönegraderna. Det är viktigt att skapa utvecklingsmöjligheter, nya yrkesroller och

karriärvägar för kvinnor som t. ex. arbetar i biträdes- och assistentbefattningar. Dessa kvinnors arbetsuppgifter påverkas i hög utsträckning av en ökad ADB-användning. Här har myndigheterna ett särskilt ansvar att medverka till att skapa förutsättningar för ett varierat och utvecklande arbetsinnehåll. Enligt vad jag erfarit kommer chefen för civildepartementet senare i dag att föreslå regeringen vissa åtgärder på detta område.

Att öka andelen kvinnor på de högre tjänsterna inom statsförvaltningen är enligt min mening ett annat viktigt mål för den statliga personalpolitiken. Statens ansvar att som arbetsgivare föra jämställdhetsfrågorna framåt kan inte nog understrykas. Det åligger redan nu myndigheterna att bedriva ett målinriktat jämställdhetsarbete. Jag anser emellertid att myndigheterna bör intensifiera sitt arbete i dessa frågor. Erfarenheterna visar att ett verksamt medel att åstadkomma förändringar kan vara att ställa upp tidsbestämda mål för andelen kvinnor på olika mansdominerade tjänstenivåer.

I jämställdhetsavtalet för det statliga arbetstagarområdet (MBA-S 7 kap.) framgår att myndigheterna för varje budgetår skall upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och där ange de åtgärder som bör vidtas. Jag har erfarit att ett stort antal myndigheter inte har upprättat en sådan plan. Jag finner detta mycket anmärkningsvärt. Statens arbetsgivarverk (SAV) har här ett särskilt ansvar.

I det program för insatser och jämställdhetsåtgärder inom arbetslivsområdet som jag tidigare redogjort för bör en viktig uppgift inledningsvis vara att skapa bred kännedom om jämställdhetsavtalen på arbetsmarknaden. Detta bör självfallet även gälla jämställdhetsavtalet på det statliga området.

## 4 Jämställdhet i utbildningen

### 4.1 Inledning

Från jämställdhetssynpunkt spelar skolan och det övriga utbildningsväsendet på flera olika sätt en viktig roll.

Barns och ungdomars omvärldsuppfattning och tro på sin egen förmåga formas i stor utsträckning i skolan. Den sociala miljön och det bemötande flickor och pojkar får där påverkar deras föreställningar om bl. a. kvinnligt och manligt. Genom att ungdomar kommit att omfattas av skolgången under en längre tid får skolan också allt större betydelse.

En av utbildningens uppgifter är att stärka elevernas självförtroende så att de i framtiden vill och vågar använda möjligheterna till inflytande i t. ex. fackliga och politiska sammanhang. Skolan skall också ge en förberedelse för att ta ansvar för barn, hem och hushåll. Möjligheterna att nå jämställdhet på dessa områden är med andra ord beroende av den grund som läggs i skolan.

Lärare, skolledare och andra som arbetar i skolan utgör viktiga förebilder för de unga. I undervisningen och genom läroböckerna förstärks eller motverkas föreställningar om att vissa ämnen är viktigare för flickor och andra för pojkar. Också de kunskaper som eleverna får om kvinnors resp. mäns villkor i samhället inverkar på ungdomars beredskap att verka för

jämställda villkor och påverkar också deras yrkesval. En könsuppdelning i utbildningen bidrar till att konservera den rådande könsuppdelningen på arbetsplatserna. De insatser skolan och det övriga utbildningsväsendet gör är därför enligt min mening av största betydelse, inte minst för hur jämställdhetsmålen på arbetsmarknaden kan uppfyllas.

Förutsättningarna för att utbildningen skall bidra till ökad jämställdhet i samhället har förbättrats. I den obligatoriska skolan läser numera alla elever i huvudsak samma ämnen och under lika lång tid. Ungefär lika många flickor som pojkar går sedan vidare till och fullföljer en gymnasieutbildning. Skillnaderna i kunskapsnivå i t. ex. naturvetenskapliga ämnen, där pojkar i genomsnitt uppvisar bättre resultat, har enligt gjorda undersökningar successivt minskat. Flickor har i ökad utsträckning börjat söka sig till vissa utbildningar som tidigare varit starkt dominerade av pojkar.

Mycket återstår dock enligt min mening att göra inom utbildningen för att uppnå målen för jämställdhet på arbetsmarknaden och på andra samhällsområden. Jag vill inledningsvis kort beröra några förhållanden, som behöver uppmärksammas i det fortsatta arbetet.

Könsfördelningen i gymnasieskolan och för övrigt också inom olika former av vuxenutbildning och i högskolan, är alltså mycket sned och följer i allt väsentligt traditionella mönster. Enligt tillgänglig statistik är dessvärre också studieavbrott vanliga bland flickor som valt en otraditionell gymnasieutbildning.

Ungdomsskolan har enligt läroplanerna till uppgift att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. I de rapporter om jämställdhetsinsatser i skolan som gjorts under senare tid, bl. a. av flera länskolnämnder, uppges genomgående att jämställdhetsfrågor har behandlats marginellt eller oftast inte alls i grundutbildning och fortbildning av lärare. Alltför ofta tycks jämställdhetsfrågorna i skolan ha blivit tillfälliga och lösryckta inslag i en i övrigt oförändrad miljö. Erfarenheterna från bl. a. arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet talar för att arbetet för jämställdhet måste bedrivas långsiktigt och ta fasta på bearbetning av förhållningssätt bland den berörda personalen och inte bara bland eleverna.

Ett flertal forskningsrapporter tyder på att lärare i skolan tenderar att bemöta eleverna utifrån traditionella värderingar av vad som förväntas av pojkar och vad som förväntas av flickor. Det är angeläget att dessa mönster ytterligare belyses i fortsatt forskning. Även läromedlen uppvisar brister ur jämställdhetssynpunkt. Gjorda granskningar visar att t. ex. bildurval och val av exempel i många läroböcker speglar traditionella könsrollsuppfattningar.

Jag övergår nu till att redovisa mål och inriktning för jämställdhetsarbetet inom utbildningen för den kommande femårsperioden. I dessa frågor har jag samrått med chefen för utbildningsdepartementet och statsrådet Göransson.

Det långsiktiga målet för arbetet med att förändra den ojämna könsfördelningen bland elever och studerande är att ingetdera könet skall vara representerat med mindre än 40% på de olika utbildningarna.

För den kommande femårsperioden bör följande mål gälla för *gymnasieskolan*:

- Andelen intagna av underrepresenterat kön bör öka till minst 10% i de utbildningar där flickor resp. pojkar nu utgör mindre än 5%. Som exempel på sådana utbildningar kan nämnas el-teleteknisk linje och social servicelinje.
- I försöksverksamhet med treårig industriteknisk linje bör andelen flickor uppgå till minst en femtedel av de intagna.
- I försöksverksamhet med treårig social service- och omvårdnadslinje bör andelen pojkar uppgå till minst en femtedel av de intagna.
- På fyraårig teknisk linje bör andelen flickor öka till minst en tredjedel av de intagna.
- Andelen studieavbrott bland flickor på pojkdominerade linjer bör inte vara högre än bland pojkarna på dessa linjer.

För *högskolan* bör samma långsiktiga mål gälla, nämligen att ingetdera könet bör vara representerat med mindre än 40% på någon utbildning. För den kommande femårsperioden bör följande mål gälla:

- Andelen antagna av underrepresenterat kön bör öka till minst 10% i de utbildningar där kvinnliga resp. manliga studerande nu utgör mindre än 5%. Utbildning till receptarie och drifttekniker utgör exempel på sådana utbildningslinjer.
- Särskilda ansträngningar bör göras för att öka andelen kvinnor i tekniska utbildningar inom högskolan. Andelen kvinnliga studerande bör öka till minst 30% av de antagna.
- Andelen manliga studerande i medellånga vårdutbildningar – utbildning till sjuksköterskor m. m. –, som nu uppgår till ca 15%, bör öka till minst 25%.

Mot bakgrund av den betydelse ledarna i en organisation har som föredömen och attitydpåverkare, bör också tidsbestämda mål för andelen kvinnliga *skolledare* sättas upp:

- Så snart som möjligt och senast läsåret 1992/93 bör minst hälften av lediga skolledartjänster tillsättas med kvinnor. Bland samtliga rektorer bör på så sätt andelen kvinnor inom fem år ha ökat från idag 9% till minst 20%. För studierektorer bör motsvarande ökning ske från nuvarande 19% till minst 30%.

**Sammanfattning och bedömning:** Skolan och den högre utbildningen har en viktig roll i det fortsatta arbetet för jämställdhet i samhället, inte minst för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Insatser i form av personalutbildning, utvecklingsarbete och fortsatt forskning inom olika områden är angelägna.

Försöksverksamhet med flickgrupper i naturvetenskapligt-tekniska ämnen och i datalära behöver breddas och vidareutvecklas. Även andra vägar för att bryta de könsbundna studie- och yrkesvalen är angelägna att pröva. Fortsatta åtgärder som kan ge ett effektivt stöd åt dem som redan studerar på en otraditionell utbildning bör vidtas. Därvid behöver uppmärksammas hur övergången till arbetslivet skall kunna underlättas. Jag kommer även fortsättningsvis att avsätta projektmedel för att nå dessa syften.

Arbetet för att få fler kvinnliga skolledare behöver intensifieras. Ansträngningarna att utjämna könsskillnaderna i rekrytering till olika högskoleutbildningar bör fortsätta liksom arbetet att förbättra förutsättningarna för jämställdhetsforskningen.

Chefen för utbildningsdepartementet kommer senare att anmäla sin avsikt att inom departementet tillsätta en ledningsgrupp för jämställdhetsfrågor inom utbildningsområdet. Jag räknar med att de erfarenheter som gjorts och fortlöpande görs i arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet kommer att tas tillvara i detta arbete.

#### 4.3.1 Det könsbundna studievalet

Att bryta det könsbundna studievalet är en utmaning, inte bara för dem som sysslar med studie- och yrkesorientering (syo) utan för praktiskt taget all personal i skolan. Syo-insatser och information riktad till elever är betydelsefullt. Men en större påverkan sker sannolikt i undervisningen i de enskilda ämnena. Läromedel, arbetsformer, lärarens förhållningssätt m. m. bidrar till värderingar hos de unga som motverkar alternativt förstärker de traditionella rollerna.

Det är väsentligt att åstadkomma en undervisning som gör innehållet lika tillgängligt för både flickor och pojkar. Detta kan ibland kräva särskilda åtgärder som t. ex. de försök med temporärt enkönade grupper i naturvetenskapliga ämnen i grundskolan som skolöverstyrelsen (SÖ) bedriver. Jag kommer med stort intresse att följa dessa försök. Ytterligare ett sätt att påverka de traditionella studievalen är den försöksverksamhet som regeringen medgivit på högstadiet med s. k. dubbla tillval. Eleverna får då möjlighet att parallellt med en tillvalskurs i språk läsa en kurs inom t. ex. teknikområdet. Det är också angeläget att ytterligare ansträngningar görs för att ge elever erfarenhet av för dem otraditionella yrkesområden i samband med praktisk arbetslivsorientering.

Erfarenheterna från arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet



visar på vikten av att undervisningen i teknik och naturvetenskapliga ämnen görs så konkret och verklighetsnära som möjligt för att underlätta förståelsen av mer teoretiska principer. En sådan inriktning torde i och för sig inte bara gynna flickorna. I projektform har också t. ex. kompanjonläraryrket i teknikundervisningen prövats med goda effekter. Denna modell innebär att tekniklejare på högstadiet samarbetar med lärare på låg- och mellanstadierna för att eleverna tidigt skall få en bra undervisning. Även utformningen av matematikundervisningen kan vara viktig för att bryta de traditionella studievalen. Trots goda betyg är det alltför många flickor som, att döma av gjorda studier, säger sig ha svårt att förstå matematik och inte tror sig om att kunna så mycket som de faktiskt kan. Jag kommer inom ramen för projektverksamheten att beakta bl. a. behoven av fortsatt utvecklingsarbete på dessa områden.

Jag vill i det här sammanhanget också uppmärksamma användningen av datorn som hjälpmedel. Ett mål för politiken på dataområdet är att fler människor skall ges möjlighet att kunna påverka och styra datorns användning. Det är då viktigt att eleverna, särskilt flickor som inte intresserat sig för datorer i samma utsträckning som pojkar, får träning i att självständigt och kreativt använda den nya tekniken också utifrån egna intresseområden. I årets budgetproposition (prop. 1987/88:100 bil. 10, s. 57) lämnas förslag till fortsatt utveckling av skolans dataundervisning. I förslagen poängteras att särskild hänsyn måste tas vid uppläggningsav undervisningen till att tradition och uppfostran medfört att flickor och pojkar ofta har olika syn på teknik.

Från och med budgetåret 1985/86 lämnas statsbidrag till kommuner som anordnar sommarkurser i teknik för flickor på högstadiet. Närmare 10 000 flickor har hittills genomgått sådana kurser. Intresset har varit stort såväl från kommunernas och skolpersonalens som från flickornas sida. För fortsatt utveckling av sommarkurser i teknik för flickor har i årets budgetproposition (prop. 1987/88:100 bil. 10, s. 110) föreslagits 3,1 milj. kr. Det ankommer på SÖ att årligen utvärdera verksamheten. Jag har särskilt noterat den positiva fortbildningseffekt som verksamheten tycks ha haft på de yrkeslärare som lett kurserna. Kurserna har också i praktiken belyst principen att olika former av positiv särbehandling ibland är nödvändig för att på längre sikt få mer jämställda villkor, särskilt i de situationer där det ena könet kanske har en svag motivation.

Det är naturligtvis viktigt att även pojkar uppmuntras till otraditionella val. Motsvarande sommarkurser i vård för pojkar har börjat anordnas i en del kommuner och landsting. Erfarenheterna visar bl. a. att många pojkar efter genomförd kurs kan tänka sig utbildning inom vårdområdet.

Jag har tidigare nämnt läromedlens roll och de brister de har uppgett vara behäftade med. Inom utbildningsdepartementet pågår f. n. en läromedelsöversyn (U 1987:B) som beräknas vara klar under våren 1988. Statsrådet Göransson återkommer senare till regeringen i denna fråga.

Olika försök har under senare år också gjorts för att stötta de elever som redan gjort otraditionella val. Försöken har bl. a. visat på vikten av att dessa elever vid studiernas början placeras så att de utgör en grupp som kan stödja varandra. Det torde också krävas en vilja och en insikt hos

lärare, skolledning och annan skolpersonal för att ge flickorna hjälp att fullfölja utbildningen. Arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet visar att förebilder och stöd för elever som valt otraditionellt, kan ha stor betydelse för motivationen att fullfölja utbildningen och etablera sig i yrket. En upplägning har varit att använda sig av vuxna yrkesutövare som genom den personliga kontakten och stödet för eleverna kan levandegöra utbildningsmålet och yrkets villkor. Även "faddersystem" som bygger på att äldre elever på samma studieväg hjälper de yngre tycks vara en bra modell som behöver utvecklas i det vidare arbetet.

Genom åtgärder av det slag jag nu redovisat kan också övergången från utbildningen till arbetslivet underlättas. De lokala yrkesråden, som är en länk mellan den gymnasiala yrkesutbildningen och yrkesbranschen ifråga, har en viktig uppgift i att bereda marken för anställning av kvinnor på mansdominerande arbetsplatser. Över huvud taget är det viktigt att samarbetet mellan skolor och företag kan utvecklas i det här syftet.

Flera av de nu redovisade metoderna för att bryta de traditionella studievalen bör kunna prövas i de pilotkommuner som jag föreslagit i föregående avsnitt. Vidare har chefen för utbildningsdepartementet tidigare idag i propositionen (prop. 1987/88:102) om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan förordat vissa åtgärder för att främja otraditionella studieval.

En mindre traditionell rekrytering till den högre utbildningen måste byggas under genom de val som görs tidigare i utbildningssystemet. Åtgärder behöver ändå vidtas för att mer direkt påverka rekryteringen t. ex. till olika slag av vuxenutbildning och till högskoleutbildning. Ett exempel utgör det s. k. tekniska basåret där elever, framför allt då flickor, som inte har den aktuella behörighetsgivande gymnasieutbildningen, får kompletterande kunskaper och annat stöd för att påbörja civilingenjörsutbildning.

Förslag har i årets budgetproposition (prop. 1987/88:100 bil. 10, s. 260 f.) också lagts om försöksverksamhet med andra antagningsvillkor till högskolans sjuksköterskeutbildning, hälso- och sjukvårdslinjen, som bl. a. innebär att fler män kan rekryteras. Utbildningsmyndigheterna bör, enligt vad som framgår i propositionen, i detta sammanhang rikta informationsåtgärder till manliga studerande t. ex. i gymnasieskolan eller i den kommunala vuxenutbildningen. Jag kommer med intresse att följa dessa försök.

Regeringen har vidare i propositionen (prop. 1987/88:109) om urval m. m. till högskoleutbildning lämnat förslag i syfte att åstadkomma en jämnare könsfördelning i högskolans utbildningar.

#### 4.3.2 Skolans personal

Läroutbildning och lärarfortbildning har en central betydelse för skolans förändring i stort. Jämställdhetsfrågor bör därför vara ett naturligt inslag i all grundläggande läroutbildning. En ny grundskolläroutbildning startar hösten 1988. Universitets- och högskoleämbetet har utifrån riksdagens beslut i frågan fastställt utbildningsplan för grundskolläroinjen i vilken

framgår att kvinnors respektive mäns villkor i arbetslivet och andra jämställdhetsaspekter skall vara en del av innehållet i utbildningen. Jag utgår ifrån att de lokala högskolorna för lärarutbildning omsätter riktlinjerna i praktiken så att de lärare som skall tjänstgöra i skolan på 1990-talet och framåt får en god beredskap att arbeta med jämställdhetsfrågor i sin undervisning.

Regeringen har i budgetpropositionen (prop. 1987/88: 100 bil. 10, s. 50 f.) föreslagit en satsning på fortbildning för grundskollärare. Statsrådet Göransson kommer senare att beröra hur jämställdhetsfrågorna bör beaktas i den fortbildningen.

Jag har tidigare pekat på betydelsen av att kontakterna mellan skolan och arbetslivet blir tätare, för att t. ex. underlätta för kvinnor som utbildat sig inom ett mansdominerat yrke att få en bra anställning. I den treåriga försöksverksamheten med en ny yrkesutbildning i gymnasieskolan som regeringen föreslår skall starta hösten 1988, är samarbetet mellan skola och företag ett centralt inslag. Utbildningsministern har i den nyss nämnda propositionen om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan framhållit att jämställdhetsfrågorna bör behandlas i fortbildning och utbildning av yrkeslärare och handledare.

Personalen i skolan är könsmässigt sett mycket snedfördelat vilket naturligtvis bl. a. utgör ett dåligt mönster för eleverna. Lärare för de yngre barnen är främst kvinnor. Skolledare är övervägande män, medan de som serverar maten eller städar i allmänhet är kvinnor. Det finns tyvärr också en tendens att grundskolans lärarkår som helhet håller på att bli alltmer kvinnodominerad. Det är för tidigt att nu uttala sig om hur förhållandena kan komma att ändras i samband med att den nya grundskollärarutbildningen kommer igång. Jag kommer dock att noga följa utvecklingen.

Andelen kvinnor i skolledarbefattningar är fortfarande låg. En del undersökningar tyder emellertid på en viss, om än långsam, ökning under senare tid. Det är naturligtvis av största betydelse för barns och ungdomars föreställningar om kvinnligt och manligt att de i sin dagliga miljö kan se kvinnor i rollen som arbetsledare och chefer. Det är min förhoppning att skolledarutbildningen, särskilt då den del som benämns rekryteringsutbildning, kommer att bidra till att fler kvinnor blir skolledare.

### 4.3.3 Jämställdhetsforskning m. m.

Forskning om jämställdhet mellan kvinnor och män har under det senaste decenniet tilldragit sig alltmer uppmärksamhet. Med ett ökande antal kvinnor i forskarutbildningen – kvinnor med viss utsträckning andra kunska-per och erfarenheter än manliga forskares – har de dominerande kunskapsperspektiven börjat ifrågasättas. "Gamla" problem och frågeställningar har ställts i ny belysning. Fenomen som har varit osynliga eller okända har lyfts fram och nya teorier prövas såväl inom de humanistiska och samhällsvetenskapliga som inom de naturvetenskapliga disciplinerna.

I samband med de forskningspolitiska propositioner som lagts fram under 1980-talet har jämställdhetsforskning hört till de områden som prio-

riterats. Vid universitetet i Göteborg inrättades den 1 juli 1982 en professur i kvinnohistoria. Genom 1984 års forskningsproposition tillkom fem forskartjänster i jämställdhetsforskning vid humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR). HSFR har därefter beslutat inrätta ytterligare en sådan tjänst. Sedan den 1 juli 1987 finns vidare vid HSFR en gästprofessur för en utländsk kvinnlig forskare. Särskilda medel har dessutom använts för stöd till bl. a. de forum för kvinnoforskning och kvinnliga forskare som finns vid universitetet och vid högskolan i Luleå.

Den verksamhet som bedrivits av delegationen för jämställdhetsforskning (JÄMFO) har också, enligt min mening, spelat en viktig roll för utvecklingen inom detta forskningsområde. Arbetsmarknadsdepartementet disponerar vissa medel för bl. a. jämställdhetsforskning. Flera angelägna forskningsprojekt har genomförts och genomförs med stöd av dessa medel.

Trots dessa åtgärder kan idag ändå konstateras att någon bred jämställdhetsforskning inte vuxit fram inom alla de områden där detta vore önskvärt. En orsak till detta kan vara att det nästan uteslutande är kvinnliga forskare som arbetar med dessa frågor och att kvinnor är svagt representerade på forskarnivå inom flera discipliner. En annan är att få kvinnor, relativt sett, överhuvudtaget ägnar sig åt forskning. Kvinnornas svaga representation på t. ex. högre undervisningstjänster bidrar till jämställdhetsforskningens ännu svaga ställning.

Andelen kvinnor ökar emellertid, om än långsamt bland de forskarstuderande. Till följd av regeringens förslag i 1987 års forskningsproposition (prop. 1986/87:80 bil. 6, UbU 26, rskr. 282) ökar resurserna betydligt för inrättande av doktorandtjänster och tjänster som forskarassistent. Detta är väsentligt inte minst för kvinnornas möjligheter att ytterligare stärka sin position i forskarutbildningen och i forskningsarbetet inom högskolan.

Utbildningsministern kommer senare att ge en ytterligare redovisning av frågor som berör jämställdhetsforskningen. Jag vill här endast understryka att jag för egen del avser att genom JÄMFO noga följa utvecklingen av andelen kvinnliga forskare, de kvinnliga forskarnas villkor och det utrymme jämställdhetsforskningen ges inom olika discipliner och vid olika universitetsorter.

## 5 Jämställdhet i familjen

### 5.1 Inledning

Jämställdhet i familjen förutsätter att såväl kvinnor som män respekterar varandra och varandras olikheter. Förändrade relationer mellan könen innebär emellertid förändringar i invanda mönster för såväl kvinnor som män.

Som jag tidigare nämnt har familjepolitiken en avgörande betydelse för både kvinnors och mäns möjligheter att kombinera förvärsarbete med hemarbete och föräldraskap.

Familjepolitiken syftar till att ge alla barn trygga och stimulerande uppväxtvillkor och till att ge föräldrarna möjlighet att vårda och fostra sina

barn på ett så bra sätt som möjligt. Barnen har rätt till bägge sina föräldrar. Båda föräldrarna har samma rätt till personlig utveckling och egen försörjning. En utgångspunkt är att föräldrar och barn skall ha tid för varandra och kunna leva på en rimlig ekonomisk standard. Möjligheterna att förena föräldraskap med förvärvsarbete är därför av avgörande betydelse.

De viktigaste komponenterna i familjepolitiken är

- det ekonomiska stödet till barnfamiljerna, främst barnbidraget som skall jämna ut skillnaderna mellan barnfamiljer och familjer utan barn
- barnomsorgen, som i första hand är till för barnens bästa, men som också gör det möjligt för föräldrarna att förvärvsarbete eller studera
- föräldraförsäkringen, som genom ekonomisk ersättning för inkomstbortfall gör det möjligt för både kvinnor och män att vara hemma med barnen när de är små och när de är sjuka
- en väl utbyggd gemensam sektor med mödra- och barnhälsovård och en skola som ger alla barn rätt till utbildning

En familjepolitik med denna inriktning är en förutsättning för jämställdhet i samhället. Jag anser att utformningen av och takten i den fortsatta reformverksamheten inom familjepolitikens område är av största betydelse för möjligheterna att uppnå jämställda villkor för kvinnor och män i arbetslivet och i samhället i övrigt.

Familjerna i Sverige är små. För närvarande finns det ungefär en miljon barnfamiljer med sammanlagt 1,8 miljoner hemmavarande barn under 18 år. I bara 15 % av dessa familjer finns tre eller flera barn. Närmare 180 000 föräldrar lever ensamma med sina barn. Ungefär 80 % av de ensamstående föräldrarna är kvinnor.

Familjen förmedlar samhällets värderingar, normer och seder till barnen. Relationerna och arbetsfördelningen i hemmen under barnens uppväxttid präglar kommande generationers syn på vad kvinnor och män kan och bör göra. Jämställdhet i familjen ser jag därför inte bara som en fråga om en privat fördelning av arbete och fritid utan också som en fråga om kulturell påverkan.

Inte mindre än två tredjedelar av landets vuxna befolkning lever emellertid i hushåll som har en annan sammansättning än två vuxna och ett eller flera barn. Knappt en tredjedel av alla vuxna lever tillsammans utan barn och en växande grupp lever ensamma. Utan att ingripa i den personliga integriteten måste samhället även till dessa stora grupper förmedla ett budskap som innebär ömsesidig respekt och avståndstagande från alla former av diskriminering.

En viss uppfattning om arbetsfördelningen i olika typer av hushåll ger undersökningar som visar hur kvinnor och män i olika familjesituationer fördelar sin tid på olika aktiviteter. Tillgängliga data tyder på att ålder och familjesituation är av väsentlig betydelse för jämställdheten betraktad utifrån en sådan utgångspunkt.

Yngre sammanboende personer utan barn delar således ganska jämnt på t. ex. hushållsarbete till skillnad från äldre barnlösa par där kvinnan svarar för den största delen av hushållsarbetet. I barnfamiljer förefaller arbetsuppdelningen gå efter traditionella linjer så att mannen ägnar mycket tid åt förvärvsarbete och kvinnan mycket tid åt hushållsarbete, båda inom ramen

för i stort sett lika långa arbetsdagar. Det är angeläget att öka kunskapen om tidsanvändningsmönstren hos olika grupper. Som jag tidigare nämnt kommer jag att ta initiativ i denna fråga.

Hösten 1983 tillsatte dåvarande jämställdhetsministern en arbetsgrupp om mansrollen med uppgift att komma med förslag angående mannens roll i det fortsatta jämställdhetsarbetet. Arbetsgruppen avlämnade ett idéprogram *Mannen i förändring* i augusti 1985. Programmet innehåller idéer och förslag som med utgångspunkt från männens villkor i samhället är ägnade att öka jämställdheten. Jag återkommer till idéprogrammet i det följande.

Jag vill i detta avsnitt även beröra ett av de allvarligaste uttrycken för bristande jämställdhet, nämligen olika former av våld mot kvinnor. Sexuella övergrepp mot kvinnor och kvinnomisshandel är brott som under det senaste decenniet varit föremål för en bred debatt och även föranlett åtgärder från samhällets sida. Jag anser det angeläget att strävandena fortsätter att underlätta situationen för kvinnor som på olika sätt misshandlas, förföljs eller trakasseras av män.

I dessa frågor har jag samrått med chefen för justitiedepartementet, chefen för socialdepartementet och statsrådet Lindqvist.

## 5.2 Mål

Inom det familjepolitiska området finns redan ett antal uttalade mål av största betydelse för jämställdhetsarbetet.

Genom riksdagsbeslut hösten 1985 skall alla barn ges en rätt att delta i kommunal barnomsorg från ett och ett halvt års ålder till dess de börjar skolan. För barn vars vårdnadshavare förvärvsarbetar eller studerar gäller rätten plats i daghem, eller kommunalt familjedaghem. För barn som är i familjedaghem eller vars föräldrar är hemarbetande gäller rätten plats i öppen förskola eller deltidsgrupp. Senast år 1991 skall detta mål vara uppfyllt.

För föräldraförsäkringen gäller målet att denna skall byggas ut till att omfatta 18 månader och att ersättningen skall betalas enligt sjukpenningnivån. Ambitionen är att detta skall vara genomfört under början av 1990-talet.

Behovstäckning inom barnomsorgen och en väl utbyggd föräldraförsäkring skapar enligt min mening en god grund för ett samhälle där såväl kvinnor som män kan kombinera förvärvsarbete med föräldraskap. Inom ramen för dessa övergripande mål finns vissa områden där jag anser det väsentligt att påverka utvecklingen.

Barnomsorgen är idag ett företrädesvis kvinnodominerat yrkesområde. En ökad andel män inom barnomsorgen har enligt min mening positiva effekter inte bara på arbetsförhållandena utan är även viktigt utifrån en

pedagogisk utgångspunkt. Förskolans personal är viktiga förebilder eftersom barnomsorgen är ett komplement till föräldrarnas fostran och omsorg.

- Under den närmaste femårsperioden bör andelen män inom barnomsorgen öka.

Möjligheterna att vara föräldraledig utnyttjas idag framför allt av kvinnor.

- En ökad andel män som utnyttjar möjligheterna till en längre sammanhängande period av vård och omsorg om det egna barnet bör uppnås under den närmaste femårsperioden.
- Andelen män som utnyttjar möjligheten till reducerad arbetstid för vård av barn bör också öka.

## 5.3 Åtgärder

### 5.3.1 Barnomsorgen

**Min bedömning:** En fortsatt anpassning av barnomsorgens öppethållande tider och arbetstiderna i samhället bör ske. Fler män inom barnomsorgen är önskvärt. I förskolans pedagogik bör teknik- och naturvetenskap ges ett ökat utrymme.

**Skälen för min bedömning:** Utbyggnaden av barnomsorgen har skett snabbt. Idag har ungefär 80 % av alla förskolebarn – med undantag av de barn som är hemma med föräldraledig förälder – plats i någon form av kommunal omsorg.

Behovstäckningen inom barnomsorgen år 1991 kommer att innebära att ett väsentligt jämställdhetsmål är uppnått.

Jag vill emellertid ta upp några övriga frågor som jag anser vara av särskild vikt i den fortsatta utvecklingen och utbyggnaden av barnomsorgen nämligen tillgängligheten, behovet av manliga förebilder inom barnomsorgen och förskolans pedagogiska innehåll.

Barnomsorgen präglas idag av en viss social snedrekrytering. Barn till föräldrar inom LO-kollektivet har inte plats i barnomsorgen i lika stor utsträckning som barn till föräldrar från andra löntagargrupper. Detta kan till en del bero på öppethållandetiderna i barnomsorgen eller sett från en annan utgångspunkt att arbetslivet inte är anpassat för ett tvåförsörjarsamhälle. Enligt min mening är det viktigt med en fortlöpande översyn av arbetstider – öppethållandetider inom såväl arbetslivet som inom den kommunala servicen. De senare årens utbyggnad av förskolan har emellertid minskat den sociala snedrekryteringen.

Jag har tidigare idag föreslagit kommunvis upplagda jämställdhetsprojekt. Det är min förhoppning att man inom ramen för dessa projekt kan se över och vidta de lokala anpassningar som är nödvändiga för att öka barnomsorgens tillgänglighet för alla föräldragrupper.

Jag vill också erinra om att flera initiativ redan tagits för att öka förskolans tillgänglighet. Således gav regeringen våren 1987 socialstyrelsen i

uppdrag att i samarbete med bl. a. LO, Svenska kommunförbundet och SCB utreda den sociala snedrekryteringen inom barnomsorgen. Förhöjt statsbidrag utgår numera också till nattöppna daghem.

Inom barnomsorgen arbetar företrädesvis kvinnor. Jag har tidigare idag redogjort för vissa åtgärder i avsikt att uppnå en mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Jag anser att särskilda åtgärder härutöver måste vidtas inom barnomsorgen. Skälen till detta är både det nuvarande personalläget med svårigheter i flera kommuner att rekrytera och behålla kvalificerad personal liksom det pedagogiska värde jag tillmäter en barnomsorg som har såväl kvinnlig som manlig personal.

Under perioden fram till år 1991 behövs sammanlagt 26 000 årsarbetare för att klara utbyggnadsprogrammet. Ytterligare personal kan komma att behöva utbildas om den nuvarande situationen med kraftiga avgångar från förskolläraryrket fortsätter.

För att öka intresset för arbete inom barnomsorgen har en rekryteringskampanj inletts under år 1987. Enligt min mening bör de fortsätta rekryteringsinsatserna ge ökat utrymme åt sådana åtgärder som är ägnade att öka andelen manliga sökande till yrket.

Jag vill också kortfattat beröra den pedagogiska verksamheten inom barnomsorgen. Socialstyrelsen har på regeringens uppdrag utarbetat ett pedagogiskt program för förskolan. Programmet lägger fast en grundläggande kvalitetsnivå och en ram för verksamheten. Utifrån dessa utgångspunkter skall kommunerna själva utforma sina riktlinjer för arbetet. Personalen på den enskilda förskolan ges stora möjligheter att utifrån sin yrkeskompetens och sina specifika kunskaper om den egna barngruppen och barnens behov, intressen och erfarenheter forma verksamheten. En ökad andel manlig personal i barnomsorgen har ett stort pedagogiskt värde eftersom barn tar efter vad vi gör snarare än vad vi säger. Manliga barnskötare, förskollärare och fritidspedagoger är viktiga förebilder.

Inom ramen för statsbidraget till barnomsorgen avsätts årligen medel till utvecklings- och förnyelsearbete. Sedan budgetåret 1985/86 har särskilda medel avsatts för projektarbete på temat Teknik i förskolan. Verksamheten är ett led i det åtgärdsprogram för att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden m. m. som förelades riksdagen (prop. 1984/85:130, AU:18, rskr. 346). Erfarenheterna från projektarbetet visar att teknik och naturvetenskap inte är ämnesområden som utan särskilda ansträngningar ges plats i det dagliga arbetet i förskolan. Trots att vi lever i ett tekniskt alltmer utvecklat samhälle präglas förskolan av ett visst motstånd mot tekniken som ett område för lek och upptäckter. Detta är enligt min mening särskilt allvarligt för flickorna i förskolan eftersom dessa inte heller i sin hemmiljö så ofta uppmuntras att utveckla sina anlag för teknik och naturvetenskap.

Mer målmedvetna ansträngningar bör vidtas i utbildningen av barnomsorgspersonalen för att ändra detta förhållande. Det är vidare viktigt att de små flickorna ges ett väl tilltaget utrymme i förskolans arbete inom detta område.



**Min bedömning:** Uppmärksamhet måste riktas mot sådana faktorer i arbetslivet som kan försvåra uttag av föräldraledighet. En ökad kunskap om hur denna ledighet utnyttjas inom olika branscher och yrkesområden är önskvärd. Informationsinsatserna i syfte att uppnå en jämnare fördelning av föräldraledighet mellan föräldrarna bör intensifieras.

**Skälen för min bedömning:** En väl utbyggd föräldraförsäkring har möjliggjort den internationellt sett höga förvärvsfrekvensen för kvinnor i Sverige. Som jag tidigare har anfört är en övervägande majoritet av kvinnorna numera kvar i arbetskraften under hela den barnafödande delen av livet. Detta har å ena sidan medfört att kvinnor med barn under tre år har en väsentligt högre frånvaro än alla andra grupper på arbetsmarknaden men deras återinträde i arbetslivet är å andra sidan väsentligt underlättat genom att de behållit sin anknytning till arbetsmarknaden.

En angelägen jämställdhetsfråga – inte minst inför den fortsatta utbyggnaden av föräldraförsäkringen – är att öka männens uttag av föräldraledighet. Jag ser framför allt två skäl till att denna ökning måste komma till stånd.

För det första är det från fädernas och barnens utgångspunkter viktigt med en tidig och nära kontakt. Enligt min mening etableras en sådan kontakt bäst under ett vardagligt umgänge med det lilla barnet. Föräldraförsäkringen erbjuder här unika möjligheter.

För det andra är en jämnare fördelning av föräldraledigheten en viktig väg att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden. En längre tids sammanhållen föräldraledighet måste bli ett naturligt inslag i arbetslivet oavsett om den enskilda arbetsplatsen domineras av kvinnor eller av män. Jag anser att stor uppmärksamhet måste riktas mot sådana faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna till föräldraledighet.

Föräldraledighetslagen innehåller bl. a. en möjlighet till daglig förkortning av arbetstiden för att ta hand om barn under åtta år. Hur denna möjlighet att förkorta arbetstiden utnyttjas av olika grupper föräldrar vet vi för närvarande mycket litet om. Tillgänglig statistik över arbetad tid tyder dock på att det framför allt är mammorna som utnyttjar denna möjlighet. En ökad kunskap om hur föräldraledigheten utnyttjas inom olika branscher och yrkesområden är önskvärd.

Som jag tidigare nämnt avser jag att senare återkomma till regeringen med vissa överväganden rörande föräldraledigheten.

Jag vill även beröra frågan om omplaceringar efter föräldraledigheten. En bestämmelse till skydd mot omplaceringar finns i föräldraledighetslagen. Trots denna reglering förekommer det enligt vad jag erfarit att arbetstagare missgynnas för att de utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Enligt min mening är det därför angeläget att kunskapen ökar om vad som händer när en anställd kommer tillbaka till arbetsplatsen efter föräldraledigheten. Jag har med tillfredsställelse noterat att arbetslivscentrum har

tagit initiativ till ett forskningsprojekt om hur föräldraledighetslagen tolkas och tillämpas av bl. a. de lokala parterna på arbetsmarknaden. Jag kommer att följa utvecklingen inom området.

Under hela 1980-talet har en rad informationsinsatser vidtagits kring föräldrars rätt till föräldraledighet och föräldrapenning. Syftet har varit att sprida kunskap om gällande regler och att påverka fäder att utnyttja sina rättigheter.

Kunskapen om möjligheterna till föräldraledighet och föräldrapenning är trots detta ofta bristfällig. Enligt min mening bör därför ytterligare informationsinsatser genomföras. Dessa bör inte enbart rikta sig till de blivande föräldrarna utan också till arbetsgivare, fackliga organisationer m. fl. för att på så sätt få till stånd en bred attitydpåverkan. Erfarenheterna visar nämligen att attityden till föräldraledighet i allmänhet och föräldralediga pappor i synnerhet växlar kraftigt mellan olika delar av arbetslivet och också mellan olika löntagarkollektiv. Inom kvinnodominerade sektorer tycks sålunda attityder och värderingar uppmuntra till ledighet medan förhållandet är det motsatta inom manligt dominerade sektorer.

Informationen bör således intensifieras och avse såväl sådan ledighet som utgår i samband med barns födelse som sådan daglig förkortning av arbetstiden som arbetstagare med barn i förskoleåldern har rätt till. Enligt min mening bör bl. a. de ekonomiska konsekvenserna för en familj vid olika fördelning av ledigheterna mellan föräldrarna belysas. Jag kommer senare att ta initiativ i denna fråga.

### 5.3.3 Idéprogrammet Mannen i förändring

**Min bedömning:** Opinionsbildningen för jämställdhet i samhället bör i ökad utsträckning rikta sig till män. Idégruppen om mansrollsfrågor har här en viktig uppgift. Fortsatt projektverksamhet inom området kommer att initieras.

**Skälen för min bedömning:** Som jag inledningsvis konstaterat innebär utvecklingen från ett enförsörjarsamhälle till ett tvåförsörjarsamhälle avsevärda förändringar inte bara för kvinnorna utan också för männen. Jämställdhetsdebatten i Sverige liksom i andra länder har framför allt förts utifrån den utgångspunkten att kvinnornas villkor i arbetsliv, familj och samhälle behöver förbättras. Detta är enligt min mening en rimlig utgångspunkt. Generellt sett har kvinnan haft en svagare ställning än mannen och trots avsevärda förbättringar under senare år råder fortfarande bristande jämställdhet inom många områden.

Samtidigt har utvecklingen mot mer jämställda förhållanden i kanske framför allt familjen och i arbetslivet inneburit väsentliga förändringar och ibland även påfrestningar för männen. Jämställda förhållanden mellan kvinnor och män förutsätter emellertid att såväl kvinnor som män är beredda att ändra på invanda traditioner, attityder och roller. Mot denna bakgrund tillsatte dåvarande jämställdhetsministern år 1983 en arbets-

grupp (A 1983:B) om männens roll i jämställdhetsarbetet. Arbetsgruppen avlämnade år 1985 idéprogrammet *Mannen i förändring*.

Idéprogrammet sändes ut för synpunkter till ett stort antal myndigheter och organisationer. Reaktionerna på arbetsgruppens förslag var överlag positiva i de 40-tal svar som kom in. En sammanställning av synpunkterna har upprättats inom arbetsmarknadsdepartementet (J 4725/85).

I idéprogrammet föreslogs bl. a. åtgärder ägnade att stärka den enskilde mannens fadersroll. Föräldraförsäkringen skulle förbättras så att föräldrar som utnyttjar minst tre månader var av föräldraledigheten skulle få rätt till ersättning med sjukpenningbelopp under tolv månader istället för som f. n. nio månader. Vid en utbyggnad av föräldraförsäkringen utöver vad som gäller i dag, skulle den tillkommande tiden fördelas lika mellan föräldrarna utan möjlighet att överlåta dagar. Samtliga remissinstanser ställde sig bakom förslaget om en utbyggnad av föräldraförsäkringen. Dock var hälften emot den del av förslaget som kunde innebära att många familjer skulle gå miste om den högre ersättningen om inte föräldrarna delade ledigheten.

Arbetsgruppen föreslog att kretsen av personer som skulle kunna komma ifråga för rätt till ledighet med ersättning i form av tillfällig föräldrapening skulle vidgas till nära anhörig, som t. ex. farfar och morfar. Mer än hälften av de som yttrade sig tillstyrkte detta förslag.

Vidare framhöll arbetsgruppen vikten av information för att stimulera fler män att vara föräldralediga. Samtliga remissinstanser som yttrade sig anslöt sig till förslaget.

I idéprogrammet framfördes att mödra- och barnhälsovården också skulle uppmärksamma papporna och deras behov av föräldraförberedelse. Arbetsgruppen ansåg att mera manlig personal inom dessa områden var viktig.

Arbetsgruppen föreslog vidare att män borde ha möjlighet till bättre stöd i olika former av personliga krissituationer. Familjerådgivning med ökat inslag av manlig personal, krisjourer och behandlingsprogram i samband med fängelsestraff var några av de åtgärder som föreslogs. Arbetsgruppens utgångspunkt i dessa sammanhang var att män i kris många gånger kan vara särskilt motiverade att förändra traditionella beteendemönster. Reaktionen på arbetsgruppens förslag i dessa avseenden var överlag positiva. Bristen på terapieresurser framhölls.

Idéprogrammet innehöll också förslag till insatser i skolan för att uppnå en attitydpåverkan på pojkar. I programmet framhölls dessutom vikten av insatser i traditionellt manliga miljöer som inom t. ex. idrottsrörelsen och under värnpliktstjänstgöringen.

Jag anser liksom arbetsgruppen om mansrollen att opinionsbildande arbete är ett viktigt inslag i ett fortsatt arbete för jämställdhet i samhället. Opinionsbildningen bör i ökad utsträckning riktas till män både i deras egenskap av beslutsfattare i dagens samhälle och i deras egenskap av samhällsmedborgare. Liksom arbetsgruppen anser jag att diskussion i enkönade grupper t. ex. i samband med värnpliktstjänstgöring kan vara ändamålsenlig. Viss försöksverksamhet med denna inriktning har prövats inom ramen för arbetsmarknadsdepartementets projektverksamhet. Jag avser att ta ytterligare initiativ i denna fråga.

Jag vill i detta sammanhang även nämna att den tidigare arbetsgruppen sedan februari 1987 är knuten till jämställdhetsrådet (A 1982:A), som en idégrupp (A 1987:A) om mansrollsfrågor med uppgift att bl. a. stimulera till debatt och främja opinionsbildningen i dessa frågor.

Jag vill här också ta upp en annan fråga som aktualiserades av arbetsgruppen nämligen männens villkor i samband med skilsmässor och separationer. En skilsmässa eller en separation innebär ofta en synnerligen påfrestande situation för alla inblandade parter inte minst för eventuella barn. Enligt arbetsgruppens rapport känner sig män ofta förfördelade i samband med skilsmässor bl. a. därför att kvinnorna i de flesta fall får vårdnaden om barnen.

Kvinnorna har som tidigare påpekats fortfarande huvudansvaret för hem och barn. Detta är oftast anledning till varför kvinnorna får vårdnaden om barnen. Det kan emellertid finnas anledning att se över vissa av de rutiner som från myndigheters sida tillämpas vid skilsmässor. Sålunda är det enligt min mening viktigt med män inom familjerådgivningsverksamheten och som familjeterapeuter. Det bör också prövas att i samband med vårdnadsutredningar i större utsträckning än idag utnyttja arbetsteam med såväl kvinnlig som manlig personal. Ett sådant arbetssätt kan bidra till en mer allsidig belysning i utredningen.

I idéprogrammet föreslogs också ytterligare forskning angående samhällsutvecklingens konsekvenser för mannen i familj och samhälle. Med anledning av detta förslag gav dåvarande jämställdhetsministern våren 1987 delegationen (A 1983:01) för jämställdhetsforskning (JÄMFO) i uppdrag att utarbeta ett forskningsprogram på området. Delegationen har under hösten 1987 redovisat forskningsprogrammet Om maskulinitet. Jag noterar med tillfredsställelse att delegationen fortsättningsvis kommer att ägna detta forskningsområde särskild uppmärksamhet.

#### 5.3.4 Våld mot kvinnor

Som jag nämnde inledningsvis under detta avsnitt är det angeläget att fortsätta arbetet med att underlätta situationen för kvinnor som på olika sätt misshandlas, förföljs eller trakasseras av män. Kvinnomisshandel, liksom barnmisshandel och sexuella övergrepp mot kvinnor och barn är former av våld som ofta utspelas mellan människor som har nära känslomässiga relationer till varandra. Detta gör frågorna komplicerade att arbeta med.

Socialstyrelsen disponerar särskilda medel bl. a. till försöks- och utvecklingsarbete som bedrivs av kvinnojourer och andra organisationer som stöder misshandlade kvinnor. Kvinnojourernas verksamhet är enligt min mening omistlig i dessa sammanhang. Under senare år har även männens situation vid familjekriser kommit att uppmärksammas alltmer. På flera orter har mansjourer och kriscentra för män startats. Även denna verksamhet är angelägen i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Chefen för justitiedepartementet har nyligen lagt fram förslag till två nya lagar som tar särskilt sikte på skydd och stöd åt kvinnor. Båda förslagen

ingår i regeringens program för att förbättra brottsoffrens ställning (se prop. 1987/88:100 bil. 4, s. 34–35).

I propositionen (prop. 1987/88:107) om målsägandebitråde föreslås att målsäganden får rätt till ett eget juridiskt biträde vid förundersökning och rättegång rörande vissa typer av brott. Det gäller i första hand mål som rör grövre sexuella övergrepp. Om det kan antas att målsäganden har ett särskilt starkt behov av biträde, skall sådant kunna förordnas även i mål om vissa andra typer av grövre brott med inslag av våld eller annan integritetskränkning. Det juridiska biträdet skall ta till vara målsägandens intressen och ge stöd och hjälp under det rättsliga förfarandet.

I en lagrådsremiss med förslag till lag om besöksförbud föreslås vidare att besöksförbud skall få meddelas om det på grund av särskilda omständigheter finns risk för att någon kommer att förfölja eller på annat sätt allvarligt trakassera en annan person. Förslaget är ett led i strävandena att förbättra skyddet framför allt för kvinnor som förföljs eller trakasseras. Förbudet skall kunna utfärdas av åklagare för ett år i taget. Det skall kunna överprövas av domstol.

Avsikten är att båda lagarna skall träda i kraft den 1 juli 1988.

I årets budgetproposition har chefen för justitiedepartementet också beräknat medel till stöd för brottsofferjourer och liknande verksamhet (se prop. 1987/88:100 bil. 4, s. 122).

## 6 Kvinnors inflytande

### 6.1 Inledning

En viktig förutsättning för jämställdhet är att kvinnor och män delar makt, inflytande och ansvar på samhällets alla områden. Kvinnors och mäns erfarenheter skiljer sig från varandra. De beslut som fattas i samhället bör vara väl underbyggda och allsidigt belysta. Därför behövs underlag både från kvinnors och mäns erfarenhetsfärer.

En jämn könsfördelning i olika beslutande församlingar är emellertid också en viktig demokratifråga. Representativ demokrati kräver att både kvinnor och män deltar i besluten.

Kvinnors representation i direktvalda politiska organ har ökat kraftigt under 1970- och 1980-talen. Jämfört med länder utanför Norden har de svenska kvinnorna en stark ställning i både riksdag, kommuner och lands-ting. I riksdagen utgjorde kvinnorepresentationen 31% efter riksdagsvalet år 1985. I landets kommunfullmäktige fanns då 30% kvinnor och i lands-tingen 37%. Då de politiska partierna visar upp sig för väljarna är således kvinnorna förhållandevis många.

Viktiga beslut fattas emellertid även i en mängd andra församlingar som är indirekt valda och därmed mindre synliga. I dessa församlingar är kvinnorepresentationen enligt min mening oacceptabelt låg.

Jag kommer i det följande att inrikta mig på frågan om kvinnorepresentationen i de statliga organen. Jag tänker närmast på sådana indirekt valda organ som lekmannastyrelser för centrala och regionala statliga myndighe-

ter och statens offentliga utredningar, det s. k. kommittéväsendet. I dessa organ fattas många viktiga beslut – t. ex. om hur reformer skall utformas och förverkligas och om hur resurser skall fördelas. Den låga kvinnorepresentationen i dessa församlingar, ca 16%, riskerar enligt min mening att leda till att de beslut som där fattas saknar viktiga dimensioner. Att öka kvinnorepresentationen är därför en fråga av största betydelse, inte bara i det fortsatta jämställdhetsarbetet, utan även i det politiska arbetet i stort.

I det följande tar jag upp konkreta mål för att öka kvinnorepresentationen och redovisar förslag till åtgärder. I dessa frågor har jag samrått med chefen för civildepartementet.

## 6.2 Mål

Statsmakterna bör enligt min mening vara föregångare och visa vägen i arbetet med att öka kvinnorepresentationen. Av bl. a. denna anledning anser jag det nu nödvändigt att formulera konkreta tidsbestämda mål för kvinnorepresentationen. Jag kommer i det följande att redovisa mina ställningstaganden till betänkandet (SOU 1987:19) Varannan damernas från utredningen (A 1985:03) om kvinnorepresentation och remissinstansernas synpunkter. Jag kommer då bl. a. att föreslå att regeringen ställer sig bakom de mål för andelen kvinnor i statliga organ som där föreslås.

- Enligt min mening bör kvinnorepresentationen i statliga organ fram till år 1992 ha ökat till 30% och till 1995 bör andelen kvinnor i dessa organ vara minst 40%.
- Slutmålet bör emellertid vara att statliga styrelser, kommittéer, råd och nämnder skall ha en jämn könsfördelning. Detta mål bör kunna uppnås inom en tio-årsperiod.

## 6.3 Åtgärder

### 6.3.1 Utredningen om kvinnorepresentation

För att finna metoder att öka kvinnorepresentationen i statliga styrelser, kommittéer, råd och nämnder, samt att belysa nomineringsförfarandet till dessa organ, tillsatte regeringen i september år 1985 en särskild utredare med uppgift att föreslå åtgärder i dessa frågor. Utredaren fick namnet utredningen (A 1985:03) om kvinnorepresentation.

I direktiven angavs huvuduppgiften vara att överväga olika modeller för hur kvinnorepresentationen skulle kunna öka. Utredningen skulle även överväga om det var möjligt och lämpligt att uppställa tidsbestämda mål. I uppdraget ingick också att kartlägga den dåvarande kvinnorepresentationen och att samarbeta med bl. a. de nominerande organisationerna.

I september år 1986 presenterade utredningen sitt första delbetänkande (Ds A 1986:4) Ska även morgondagens samhälle formas enbart av män? Delbetänkandet innehöll en kartläggning av könsfördelningen i styrelserna

för central och regional statsförvaltning inklusive kommittéväsendet. Kartläggningen omfattade 6 804 uppdrag inom 88 centrala myndigheter, 175 länsmyndigheter och 130 kommittéer.

Kartläggningen gav en klar bild över hur kvinnorepresentationen ser ut i de statliga organen, både på central och regional nivå. Bilden var inte uppmuntrande. Den visade ett tydligt mönster för samtliga myndigheter: ju högre upp i hierarkin desto färre kvinnor. Av 129 kommittéordförande var t. ex. endast fem kvinnor. Endast fem av 82 myndighetschefer och nio av 83 styrelseordföranden var kvinnor. Majoriteten kvinnor återfanns som suppleanter eller som personalföreträdare. Representationen visade sig också vara starkt könsuppdelad; en majoritet kvinnor återfanns inom församlingar som behandlar t. ex. sociala frågor medan de var i stark minoritet i de församlingar som behandlar frågor om ekonomi och arbetsmarknad.

De politiska partierna hade i kartläggningen den högsta andelen kvinnor bland sina företrädare i de statliga styrelserna och kommittéerna, sammanlagt 22 %. Av samtliga företrädare för arbetsmarknadens parter var endast 11 % kvinnor och statsförvaltningen representerades av 12 % kvinnor.

Med anledning av delbetänkandet beslutade regeringen omedelbart att vidta vissa åtgärder för att öka kvinnorepresentationen. Skärpningar i förordningen (1984:803) om jämställdhet i statlig verksamhet aviserades liksom vissa ändrade rutiner vid beredning av uppdragsärenden inom regeringskansliet. Jag återkommer till dessa frågor i det följande.

Under år 1986 presenterade utredningen även rapporten (Ds A 1986:5) *Hit – men inte längre?* Rapporten innehåller dokumentation från ett forskarseminarium där sex forskare inbjudits att kommentera utredningens kartläggning av kvinnorepresentationen.

I maj 1987 presenterade utredningen om kvinnorepresentation sitt slutbetänkande (SOU 1987:19) *Varannan damernas*. Betänkandet innehåller förslag till åtgärder liksom en bred analys av orsakerna bakom den låga kvinnorepresentationen. Två fallstudier om könskvotering ingår även i betänkandet samt en genomgång av övriga nordiska länders reglering på området.

### *Förslagen i betänkandet Varannan damernas*

- Utredningens huvudförslag är att regeringen skall anta konkreta mål som stegvis leder fram till ökad kvinnorepresentation. Slutmålet bör vara att en jämn könsfördelning skall vara uppnådd år 1998. Som etappmål föreslås att kvinnorepresentationen skall uppgå till minst 30 % år 1992 och minst 40 % år 1995.
- För att nå målen behövs, enligt utredningen, särskilda insatser från regeringens sida. Därför föreslås att medel avsätts från tionde huvudtitelns reservationsanslag A 7. Särskilda jämställdhetsåtgärder. Medlen skall användas till en tre-årig projektverksamhet som syftar till att öka kvinnorepresentationen i statliga organ.
- Om inte kvinnorepresentationen år 1992 uppgår till minst 30 % och om

regeringskansli, organisationer och politiska partier då inte kan redovisa handlingsplaner för hur målet 40 % år 1995 skall nås, bör regeringen då föreslå lagstiftning om jämn könsfördelning.

- Nuvarande rutiner vid beredning av ärenden som gäller uppdrag inom regeringskansliet föreslås skärpas för att tillämpas även vid kompletterande utnämningar under mandatperioden. Även de förordningar där regeringen anger metoder för att förbättra kvinnorepresentationen bör enligt utredningen kontinuerligt utvärderas och omprövas.
- Slutligen föreslås i betänkandet att regeringen stimulerar olika forskningsorgan att i ökande omfattning initiera, finansiera och bedriva forskning om kvinnors möjligheter till inflytande och makt i samhället.

Betänkandet Varannan damernas har remissbehandlats. En majoritet av remissinstanserna ställer sig bakom de förslag som utredningen för fram. Flertalet remissinstanser har därutöver uttryckt sin uppskattning över utredningens arbete. För egen del anser jag att utredningen på ett förtjänstfullt sätt genom ett nära samarbete med bl. a. de nominerande organisationerna och genom seminarier och andra aktiviteter skapat en bred debatt och ökad medvetenhet om dessa frågor även inom områden utanför statsförvaltningen. Kvinnors brist på inflytande och orsakerna till detta har synliggjorts.

Att öka kvinnorepresentationen är en fråga som berör samtliga statliga organ, men också politiska partier, arbetsmarknadens organisationer och folkrörelser. Jag har för min del redan vidtagit vissa åtgärder. Ytterligare åtgärder föreslås i det följande.

### 6.3.2 Konkreta mål för ökad kvinnorepresentation

**Min bedömning:** Kvinnorepresentationen i statliga organ måste öka. Målet är att kvinnor och män skall vara lika representerade i dessa organ. Detta mål bör kunna uppnås inom en tio-årsperiod. Till år 1992 bör emellertid målet vara att kvinnorepresentationen skall ha ökat till minst 30 % och till år 1995 bör den vara minst 40 %.

**Utredningen:** Dess förslag överensstämmer med min bedömning. (Se sid. 153–155 i betänkandet.)

**Remissinstanserna:** Utredningens förslag om konkreta mål för kvinnorepresentationen tillstyrks av i stort sett samtliga remissinstanser. Ingen remissinstans avvisar förslaget. Några remissinstanser instämmer i förslaget men anser att en jämn könsfördelning skall råda när båda könen finns representerade med minst 40 %.

**Skälen för min bedömning:** En ökad kvinnorepresentation är enligt min mening ytterst en fråga om att öka demokratin och bredda beslutsunderlagen. Jag instämmer med utredningen att en jämn könsfördelning i beslutande församlingar av demokratiskäl är ett mål i sig. Som jag anförde inledningsvis under detta avsnitt bör kvinnor och män dela makt, inflytande och ansvar på samhällets alla områden. Utredningen anför tre huvud-



skäl till varför kvinnorepresentationen bör öka; demokratiskäl, resursskäl och intresseskäl. Jag är beredd att instämma i utredningens slutsats att om inte kvinnor och kvinnors intressen blir företrädda i beslutande församlingar blir såväl demokratin, som besluten ofullständiga. Målet är en politik som utformas för och av kvinnor och män gemensamt, en politik som tar tillvara allas intressen.

Arbetsdomstolen (AD) har i sitt yttrande belyst konsekvenserna av den låga kvinnorepresentationen. Jag vill särskilt ta fasta på följande synpunkter från AD:

De med lågmäld ironi redovisade orsakerna till kvinnornas underrepresentation i bl. a. olika offentliga organ måste sägas vara besvärande för de samhällsorgan och organisationer m. fl. som under avsevärd tid haft problemet för ögonen och möjlighet att göra något åt det. Om den bristande jämställdheten inom aktuella områden tillåts bestå kan effekterna bli betänkliga. Sakligt är det en svaghet att ett av könen är i så avsevärd grad underrepresenterat i olika beslutande organ. Besluten blir uppenbarligen grundade på ett underlag – i vid mening – som kan sägas vara mer begränsat än det borde vara. Detta kan leda till att de beslutande organens kompetens och trovärdighet ifrågasätts.

— — —

En för någon längre tid fortsatt underrepresentation för kvinnorna i olika offentliga organ m. m. påverkar, som framhålls i betänkandet, naturligtvis också menligt tilltron till deklarerade om en strävan efter full jämställdhet mellan könen på alla områden där detta över huvud taget är möjligt.

Frågan om den låga kvinnorepresentationen har varit föremål för samhällets uppmärksamhet under en följd av år. Ändå har kvinnorepresentationen inte ökat i någon nämnvärd omfattning. Jag anser det därför nödvändigt att nu formulera mer konkreta mål för hur kvinnors inflytande i de beslutande församlingar det här är frågan om skall kunna öka. Bl. a. av de demokratiskäl jag tidigare anfört anser jag att målet skall vara en jämn könsfördelning. Detta mål bör kunna uppnås inom en tioårsperiod. En förutsättning härför är emellertid att det bedrivs ett aktivt arbete kring dessa frågor, inte bara från statsmakternas sida utan också inom de organisationer som nominerar ledamöter. Jag kommer senare att redogöra för de åtgärder som bör vidtas för att underlätta ett sådant aktivt arbete.

Målet jämn könsfördelning skall emellertid inte uppfattas som att en generell matematisk rättvisa skall uppnås. Jag anser däremot inte att jämn könsfördelning råder i dessa sammanhang när ett av könen finns representerade med 40%. Representationsfrågorna bör enligt min mening av demokratiskäl särskiljas från övriga jämställdhetsfrågor inom t. ex. arbetsmarknads- och utbildningsområdena, där en jämn könsfördelning anses vara uppnådd när andelen kvinnor eller män uppgår till minst 40%.

För att nå målet om en jämn könsfördelning anser jag i likhet med utredningen att etappmål bör ställas upp. Ett rimligt sådant är att kvinnorepresentationen i de statliga styrelserna och kommittéerna m. fl. skall uppgå till minst 30% år 1992 och 40% år 1995. Jag återkommer i det följande till frågan om 30-procentmålet.

**Min bedömning:** Om inte andelen kvinnor i statliga styrelser m. m. år 1992 uppgår till minst 30 % bör frågan om en eventuell författningsreglering då prövas.

**Utredningen:** Dess förslag överensstämmer med mitt. (Se sid. 158–159 i betänkandet.)

**Remissinstanserna:** En majoritet av remissinstanserna ställer sig bakom utredningens förslag. Ett tiotal instanser avvisar emellertid förslaget redan nu. I några remissvar framförs krav på omedelbar lagstiftning. Ett par instanser är tveksamma till förslaget.

**Skälen för min bedömning:** Som visas i betänkandet Varannan damernas har samtliga nordiska länder utom Sverige lagregler som syftar till en jämnare könsfördelning i offentliga styrelser och nämnder. Medan Danmark har stiftat en särskild lag på området har de övriga länderna fogat in bestämmelser i respektive lands jämställdhetslag. I Norge där reglerna har varit i kraft några år har kvinnorepresentationen ökat betydligt och uppgår nu till drygt 30 %. Även i Danmark har lagen medfört en väsentlig förbättring av kvinnorepresentationen.

Utredningen redovisar genom sina samtal med representanter för partier och organisationer m. fl. att det råder ett kompakt motstånd mot lagstiftning. Utredningen säger sig vara övertygad om att lagstiftning är den enda metod som snabbt leder till ökad kvinnorepresentation. Man har emellertid mot bakgrund av det redovisade motståndet i sina förslag valt "den mjukare" vägen och hänvisar till sin tillit till parternas försäkringar om att mer tid är vad som behövs.

Jag delar därvidlag utredningens bedömning men konstaterar samtidigt att en majoritet av remissinstanserna inte avvisar förslaget om lagstiftning.

Jag har även noterat att många remissinstanser påpekar vikten av att rekryteringsbasen till dessa uppdrag breddas och att strategier för rekrytering formuleras. Även utredningen belyser rekryteringsprocessen i betänkandets kapitel 7 Röj undan hindren – nu! Man konstaterar bl. a. att kriterierna för att bli nominerad är mycket otydliga och varierande och efterlyser en öppen debatt om de principer som ligger till grund för nominering och rekrytering.

Denna fråga är enligt min mening av central betydelse i det fortsatta arbetet för att öka kvinnorepresentationen. I det arbetet måste nya vägar prövas – vägar som leder bort från slentriantänkande och föråldrade principer om att vissa grupper har "monopol" på vissa uppdrag. I det sammanhanget vill jag särskilt peka på betydelsen av att synen på kompetens och kvalifikationer vidgas och att det s. k. mångsyssleriet bekämpas. Jag anser det också av yttersta vikt att värna om lekmannainflytandet i de statliga styrelserna.

Utredningen har i Varannan damernas redovisat två fallstudier om könskvotering, det ena exemplet är hämtat från Norge och det andra från Järfälla kommun. Jag noterar att liknande erfarenheter redovisas i de båda

exemplen. Till dessa hör att beslutsunderlaget breddats och förnyats genom att de s. k. mjuka frågorna ökat i status, att fler av de närvarande deltar i debatterna samt att stämningen på sammanträdena blivit lättare. Dessa erfarenheter visar att könskvotering kan vara ett verksamt medel att åstadkomma förändringar. Jag anser emellertid i likhet med utredningen att det finns goda skäl att nu i första hand pröva andra vägar än lagstiftning. Jag vill emellertid framhålla att jag därmed inte anser att frågan om lagstiftning är utagerad. Om de övriga åtgärder som idag föreslås inte resulterar i att kvinnorepresentationen i de statliga organen år 1992 uppgår till minst 30 %, bör frågan om en eventuell författningsreglering då prövas.

#### 6.3.4 Projektverksamhet

**Mitt förslag:** För projektverksamhet för att öka kvinnorepresentationen i statliga organ tillförs, för budgetåret 1988/89, 3 milj. kr. under tionde huvudtitelns reservationsanslag A 6. Särskilda jämställdhetsåtgärder.

**Utredningen:** Dess förslag överensstämmer i stort med mitt. Utredningen föreslår att särskilda medel avsätts under tionde huvudtiteln för en treårig projektverksamhet som syftar till att öka kvinnorepresentationen i statliga organ. Målet för projektverksamheten skall vara att höja kvinnorepresentationen i såväl centrala som regionala och lokala statliga organ. Enligt utredningen bör på central nivå finnas ett projektsekretariat samt en referensgrupp eller liknande med företrädare för de politiska partiernas kvinnoförbund samt jämställdhetsansvariga hos arbetsmarknadens parter och statsförvaltningen. Projekten föreslås knytas till jämställdhetsrådet, bedrivs i delegations-/kommittéform eller på sätt som jämställdhetsministern finner lämpligt. Nya och okonventionella metoder med skilda utgångspunkter och perspektiv bör prövas i projektverksamheten som inte bör regleras i detalj på förhand. I något eller några län bör enligt utredningen en samordnad projektverksamhet mellan organisationer, partier och statsförvaltning initieras.

**Remissinstanserna:** En majoritet av remissinstanserna instämmer i förslaget. Två instanser avvisar förslaget; *Centern* och *Centerns kvinnoförbund*. *JämO* uttrycker tveksamhet.

**Skälen för mitt förslag:** För att de mål för kvinnorepresentationen som jag tidigare redogjort för skall kunna uppnås krävs enligt min mening särskilda insatser. Projektverksamhet kan vara ett av flera medel för att nå dessa mål. Särskilda medel bör avsättas för detta. Min avsikt är att projektverksamheten skall pågå under en treårsperiod. Det gäller att i praktisk handling skapa förutsättningar för ett aktivt arbete kring dessa frågor inom såväl statsförvaltning som inom organisationer och partier.

Omedelbart efter det att remissbehandlingen av betänkandet Varannan damernas hade avslutats, den 15 oktober 1987, informerade min företräda-

re, statsrådet Leijon, riksdagen om det fortsatta arbetet med dessa frågor. Hon redogjorde då bl. a. dels för avsikten att redan under innevarande budgetår avsätta medel för projektverksamhet och för en särskild projektledare, dels för avsikten att samråda med jämställdhetsrådet, där bl. a. de politiska riksdagspartierna och arbetsmarknadens parter finns företrädda, kring dessa frågor. Så har också skett.

Jag har således samrått med jämställdhetsrådet när det gäller uppläggningsen av och innehållet i projektverksamheten. Jag har därvid även tagit hänsyn till flera av de synpunkter som framförts vid remissbehandlingen. Som ett resultat därav har riktlinjer för den fortsatta projektverksamheten fastställts. Detta innebär emellertid inte att projektverksamheten kommer att regleras i detalj. Tvärtom, jag anser i likhet med utredningen och flera remissinstanser att det är av största vikt att verksamheten i projekten skall utgå från de behov som finns hos den sökande organisationen. Det är också viktigt att nya och okonventionella metoder prövas i projekten.

I riktlinjerna anges bl. a. att ansökningar om medel från de politiska partierna och deras kvinnoförbund samt arbetsmarknadens parter kommer att prioriteras vid bedömning av projektbidrag. Syftet med projektverksamheten är ju att underlätta för i första hand de nominerande organisationerna att öka andelen kvinnor bland sina företrädare i de statliga styrelser, kommittéer, råd och nämnder det här gäller. En enligt min mening viktig förutsättning är även att projekten blir ett led i en mer långsiktig strategi för dessa frågor hos den sökande organisationen.

På arbetsmarknadsdepartementet finns, som jag tidigare nämnt, en särskild projektledare för dessa frågor vars uppgift är att samordna och dokumentera projektverksamheten samt att sprida kunskap och information om denna. Redan under hösten 1987 beslutade jag om medel till de första representationsprojekten. Medel för dessa har avsatts från tionde huvudtitelns reservationsanslag A 7. Särskilda jämställdhetsåtgärder, i enlighet med utredningens förslag.

Som jag tidigare i dag också har redovisat pågår inom ramen för arbetet med att förbättra kvinnors villkor på arbetsmarknaden en mängd projekt som rör både skolans område och olika delar av arbetslivet. Även projekt som har till syfte att bl. a. öka männens utnyttjande av föräldraförsäkringen finansieras från detta anslag. Jag anser det viktigt att dessa verksamheter fortsätter med oförändrad ambitionsnivå. Samtidigt menar jag att frågan om en ökad kvinnorepresentation är en av de frågor som måste prioriteras i det fortsatta jämställdhetsarbetet. Därför föreslår jag att för budgetåret 1988/89 ytterligare 3 milj. kr. tillförs detta anslag, som i enlighet med budgetpropositionens bilaga 12 (prop. 1987/88: 100) och under förutsättning av riksdagens godkännande kommer att benämnas A 6. Särskilda jämställdhetsåtgärder. Avsikten är att dessa medel skall bekosta projektverksamhet för att öka kvinnorepresentationen i statliga organ m. m.

Inom ramen för projektverksamheten om kvinnorepresentation anser jag att särskild uppmärksamhet bör fästas vid den låga kvinnorepresentationen i de regionala myndigheterna. Jag anser det därför angeläget att s. k. samverkansprojekt mellan organisationer, politiska partier och regional statsförvaltning kan initieras i något eller några län.

Initiativ kommer även att tas till att de tjänstemän inom regeringskansliet som handlägger ärenden om uppdrag får särskild information om frågor som rör kvinnorepresentation. Formerna för detta övervägs för närvarande.

### 6.3.5 Regeringens egna rutiner vid utnämningar m. m.

**Min bedömning:** När en plats i en statlig styrelse skall återbesättas under en löpande förordnandeperiod bör strävan vara att den *i första hand* erbjuds det underrepresenterade könet. Frågan om en skärpning av förordningen om jämställdhet i statlig verksamhet kommer att prövas under femårsperioden.

**Utredningen:** Dess förslag överensstämmer i huvudsak med min bedömning (se sid. 159–164 i betänkandet).

**Remissinstanserna:** De som yttrat sig i frågan har tillstyrkt utredningens förslag. Ingen remissinstans avvisar förslaget. Några instanser har i sina yttranden diskuterat den metod som hittills använts för att öka kvinnorepresentationen; att från de nominerade organisationerna begära ett namn av vardera könet för varje erbjuden plats. *VPK* menar att denna rekommendation bör ändras till lag. *Centern* och *Centerns kvinnoförbund* föreslår en annan metod nämligen att de nominerade parterna under ett år skall nominera 50 procent av vardera könet. *Göteborgs universitet* anser att ledamöter av statliga styrelser skall betraktas som allmänföreträdare och inte som representanter för de nominerande organisationerna.

**Skälen för min bedömning:** Som jag tidigare nämnt beslutade regeringen, med anledning av utredningens kartläggning av kvinnorepresentationen, att vidta omedelbara åtgärder för att påskynda utvecklingen mot en jämnare könsfördelning. Genom en ändring i förordningen (1984:803) om jämställdhet i statlig verksamhet (omtryckt 1986:1395) har regeringen därför markerat sin strävan efter en i huvudsak jämn könsfördelning vid meddelande av statliga uppdrag (1 §). Dessutom har en skärpning skett också av de föreskrifter i förordningen där myndigheterna åläggs att vidta särskilda åtgärder, när de skall ge någon ett uppdrag eller föreslå någon till ett uppdrag (3 §). En erinran om jämställdhetsförordningens föreskrifter har tagits in i 2 § i kommittéförordningen (1976:119, ändrad senast 1986:1384).

Enligt regeringskansliets interna rutiner skall fackdepartementen bereda ärenden om förordnanden i statliga styrelser, kommittéer och nämnder gemensamt med arbetsmarknads- och civildepartementen. Den gemensamma beredningen gäller i de fall då styrelser, kommittéer och nämnder nyinrättas eller ombildas, i samband med ny förordnandeperiod för flertalet ledamöter och i andra situationer där jämställdhetsintresset gör sig särskilt påmint.

De vidtagna ändringarna trädde i kraft den 1 januari 1987. En genomgång har skett av den gemensamma beredning som förekommit med arbetsmarknads- och civildepartementen under år 1987. Därav kan konstateras

att förordnanden i 86 centrala styrelser har blivit föremål för gemensam beredning. Antalet ledamöter i dessa uppgick till 521 varav 127 (24%) var kvinnor. Antalet suppleanter var 183 varav 45 (25%) kvinnor. Detta är enligt min mening en mycket positiv tendens.

Erfarenheterna av den gemensamma beredningen visar också att det är lättare att åstadkomma förändringar i en styrelse i samband med avgångar eller då styrelser ombildas eller inrättas. Inför varje ny förordnandeperiod är det därför av största vikt att jämställdhetsaspekten beaktas och behovet av ändrad könsfördelning noga övervägs. Det är emellertid lättare att åstadkomma förändringar i styrelserna när en plats skall återbesättas under en löpande förordnande period. Då bör strävan vara att i första hand erbjuda det underrepresenterade könet vakanta platser.

I detta sammanhang vill jag emellertid kommentera utredningens förslag om att regeringskansliets interna rutiner vid ledning av uppdragsärenden bör skärpas. I praktiken har den gemensamma beredningen i flera fall redan kommit att omfatta även enstaka förordnanden. De sammanlagda erfarenheterna hittills är således så positiva att utredningens förslag i denna del inte behöver föranleda någon ytterligare åtgärd.

Som jag tidigare nämnde skärptes nyligen jämställdhetsförordningen. Det är för tidigt att redan nu vidta några förändringar i de föreskrifter som där finns. Frågan om en skärpning av förordningen, bör emellertid prövas senare under femårsperioden, om de övriga åtgärder som idag föreslås inte får avsedd effekt.

Som utredningen redovisar har regeringens hittillsvarande metod att begära två namn, på en kvinna och en man, vid nomineringar, mött motstånd hos de nominerande organisationerna. Jag anser emellertid, i likhet med utredningen och flertalet remissinstanser, att metoden har klara fördelar. Departementen bör således även i fortsättningen be de nominerande organisationerna om två namnförslag för varje erbjuden plats. Jag utgår ifrån att organisationerna kommer att hörsamma regeringens önskan på denna punkt. De organisationer som inte, på detta eller annat sätt, är beredda att bidra till att kvinnorepresentationen ökar kan eljest riskera att mista sitt inflytande över representationen i den berörda styrelsen.

I detta sammanhang vill jag hänvisa till verksledningspropositionen (prop. 1986/87:99, KU 29, rskr. 226) där bl. a. styrelsernas sammansättning behandlats. Därav framgår att sammansättningen av styrelserna inte bör regleras men att antalet ledamöter skall framgå av respektive myndighets instruktion. Ledamöterna skall utses efter de personliga förutsättningarna att fylla uppgiften. Normalt bör inte föreskrivas att ersättare för ordinarie ledamöter skall utses eftersom det inte är fråga om att upprätthålla en balanserad representativitet. Vidare anförs att inte heller nomineringsförfarandet bör regleras eftersom regeringen alltid bör vara fri att avgöra en styrelses sammansättning. Nuvarande praxis med att regeringen i vissa fall inhämtar förslag från riksdagspartier och intresseorganisationer bör däremot bestå. Därvid betonas vikten av att alla som har att lämna förslag inför tillsättningar av ledamöter agerar så att regeringen kan välja bland kandidater av båda könen. I propositionen poängteras vidare att en bättre balans mellan kvinnor och män i statliga styrelser ger styrelserna

bättre möjligheter att fullgöra de uppgifter regeringen ålägger dem. Ett mångsidigt och brett perspektiv kan därigenom anläggas på uppgifterna genom kvinnors och mäns olika erfarenheter.

I anslutning till vad som anförs i propositionen är myndigheternas instruktioner nu föremål för omarbetningar (jfr verksförordningen 1987:1100), vilket i många fall innebär att även styrelsernas uppgifter och sammansättningar omprövas. Därvid bör varje möjlighet tas tillvara för att öka kvinnorepresentationen.

### 6.3.6 Årlig redovisning

**Min bedömning:** Könsfördelningen och uppgift om nominerande organisation i kommittéer och statliga styrelser på central och regional nivå bör årligen redovisas för riksdagen.

**Utredningen:** Överensstämmer med mitt förslag. (Se sid. 164–167 i betänkandet).

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna har haft några invändningar mot utredningens förslag.

**Skälen för min bedömning:** Offentlig redovisning av den faktiska könsfördelningen i beslutande organ är ett verksamt medel i jämställdhetsarbetet. Det är nödvändigt att kontinuerligt följa utvecklingen så att åtgärder kan vidtas efterhand. Offentliggörandet av könsfördelningen har även en pådrivande effekt i sig. Det visar utredningen tydligt i sitt resonemang om att direkta val gynnar kvinnorna genom den offentliga granskning som valsedlarna då utsätts för.

För den regionala statsförvaltningen finns ingen enhetlig modell för hur styrelseledamöter föreslås och förordnas. Till vissa styrelser är det landsingen som utser samtliga ledamöter, t. ex. länsstyrelserna. I andra är det partiernas och organisationernas distrikt som nominerar och regeringen som utser ledamöter, t. ex. i länsbostadsnämnder och regionala högskolestyrelser. Till länskolnämnderna utses vissa ledamöter av regeringen efter förslag av arbetsmarknadens parter medan andra ledamöter utses av landsingen. Till länsarbetsnämnder och regionala AMU-myndigheter nomineras ledamöterna av arbetsmarknadens parter men utses av de centrala myndigheterna, arbetsmarknadsstyrelsen och AMU-styrelsen.

Utredningen redovisade i sin kartläggning av kvinnorepresentationen att det finns tydliga skillnader mellan länen när det gäller könsfördelningen i de regionala statliga styrelserna. I Stockholms län t. ex. finns den största andelen kvinnor av de ordinarie ledamöterna – 26% – jämfört med 15% som är genomsnittet för samtliga län. I Jönköpings, Älvsborgs och Kalmar län var kvinnornas andel 8%.

Det är nödvändigt att införa en enhetlig redovisning för att erhålla en samlad bild av de regionala styrelsernas sammansättning och kunna följa utvecklingen av könsfördelningen. Länsstyrelserna bör därför få till uppgift att årligen samla in och redovisa den aktuella könsfördelningen och

uppgift om nominerande organisation i samtliga sådana styrelser i sina respektive län. Förslag om rapporteringsrutiner kommer att läggas senare i år.

Uppgift om könsfördelningen och om nominerande organisation i centrala statliga styrelser och i kommittéerna finns redan i regeringskansliet och bör också samordnat redovisas årligen för riksdagen.

### 6.3.7 Forskning

**Min bedömning:** Jag kommer att uppdra åt delegationen för jämställdhetsforskning (JÄMFO) att göra en kunskapsöversikt över pågående och avslutad forskning på området kvinnors inflytande. I uppdraget skall även ingå en kartläggning över de idag utforskade områden där vi behöver tillföras ny kunskap samt en analys av möjligheterna att initiera, finansiera och bedriva denna forskning. I detta arbete bör ingå att ordna ett eller flera seminarier där såväl forskare som politiker och forskningsfinansiärer medverkar. Uppdraget skall redovisas senast hösten 1989 för att kunna utgöra underlag till eventuella förslag i nästa forskningspolitiska proposition.

**Utredningen:** Dess förslag överensstämmer i stort med mitt. (Se sid. 168–171 i betänkandet.)

**Remissinstanserna:** Utredningens förslag tillstyrks av en majoritet av remissinstanserna. Ingen instans har haft något att invända mot förslaget. Några har däremot betonat vikten av ytterligare forskning på området.

**Skälen för min bedömning:** Jag instämmer med flertalet remissinstanser att en fördjupad kunskap behövs om vilka mekanismer som styr när det gäller kvinnors och mäns makt och inflytande i samhället liksom vilka faktorer som bidrar till att upprätthålla arbetsdelningen mellan könen. Forskningen inom dessa områden är relativt ny i Sverige. Utredningen menar att många studier av t. ex. demokratifrågor inom olika organisationer eller om olika gruppers möjlighet att påverka beslutsprocessen i samhället genomförs utan att det görs skillnad på kvinnor och män. Frågor om kvinnors aktiviteter inom etablerade organisationer och partier är enligt utredningen ett i dag nästan helt utforskat område. Det finns således all anledning att särskilt framhålla att forskning är ett nödvändigt komplement till andra medel för att uppnå jämställdhet.

Jämställdhetsforskningen har ingen lång tradition i Sverige. Under de senaste 15 åren har emellertid området tilldragit sig alltmer intresse. Jag har under avsnittet jämställdhet i utbildningen berört denna fråga. Jag vill här särskilt stryka under att delegationen (A 1983:01) för jämställdhetsforskning (JÄMFO) har spelat en viktig roll för detta forskningsområde.

JÄMFO har till uppgift att fastställa forskningsbehov rörande jämställdhet mellan kvinnor och män och kvinnans roll i samhällsutvecklingen samt att initiera, samordna och följa forskningen i dessa frågor. Till JÄMFO:s uppgifter hör också att sprida forskningsresultat och att stimulera kontak-



ter mellan forskare, planerare, beslutsfattare och forskningsfinansieringsorgan.

Jag anser således att utredningens förslag ligger väl i linje med de uppgifter JÄMFO redan har. För att understryka betydelsen av detta forskningsområde kommer jag emellertid att lämna ett särskilt uppdrag åt JÄMFO att göra en kunskapsöversikt över pågående och relativt nyligen avslutad forskning på området kvinnors inflytande. I uppdraget skall också ingå en kartläggning över de områden där ny kunskap behövs samt en analys av möjligheterna att initiera, finansiera och bedriva denna forskning. I arbetet bör ingå att ordna ett eller ett par seminarier där såväl forskare som politiker och forskningsfinansiärer medverkar. Jag kommer att avsätta särskilda medel för uppdraget som bör redovisas senast hösten 1989 för att kunna utgöra underlag till eventuella förslag i nästa forskningspolitiska proposition.

JÄMFO bör enligt min mening samråda med maktutredningen (Ju 1985:02) i dessa frågor. Jag har erfarit att flera projekt med anknytning till frågor om kvinnors villkor pågår inom ramen för maktutredningen. Bl. a. studeras där olika aspekter av kvinnors makt och ekonomiska resurser.

## 7 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att

1. godkänna vad jag anfört under avsnittet 3.3.5 om disposition av medel för information och utbildning om medbestämmande
2. godkänna vad jag anfört under avsnittet 3.4.3 om särskilda stödinsatser för kursdeltagare som genomgår för sitt kön otraditionell arbetsmarknadsutbildning.

Vidare hemställer jag att regeringen bereder riksdagen tillfälle att

ta del av vad jag anfört i det föregående om jämställdhetspolitikens fortsatta inriktning avseende kvinnornas roll i ekonomin, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, i utbildning- och i familjen samt kvinnors inflytande i samhället.

## 8 Anslagsfrågor för budgetåret 1988/89

Tionde huvudtiteln

### A. Arbetsmarknadsdepartementet m. m.

#### A 6. Särskilda jämställdhetsåtgärder

1986/87 Utgift	6 164 66	Reservation	2 835 433
1987/88 Anslag	9 000 000		
1988/89 Förslag	17 000 000		

I prop 1987/88: 100 (bil. 12, s. 65) har regeringen föreslagit riksdagen att, i avvaktan på en särskild proposition i ämnet, till Särskilda jämställdhetsåtgärder

gärder för budgetåret 1988/89 beräkna ett reservationsanslag av 9 000 000 kr. Jag vill nu ta upp denna fråga.

Som jag anförde under avsnittet 2.5 bör medel lämnas för projekt och undersökningar i syfte att belysa kvinnors och mäns tidsanvändning. Jag beräknar de samlade resurserna för denna verksamhet till 5 000 000 kr.

Vidare bör medel lämnas för sådan projektverksamhet som syftar till att öka kvinnorepresentationen i statliga organ m. m. Jag beräknar de samlade resurserna för denna verksamhet till 3 000 000 kr.

För den del av projektverksamheten som syftar till att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden m. m. beräknar jag även fortsättningsvis 9 000 000 kr.

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen

att till Särskilda jämställdhetsåtgärder under tionde huvudtiteln för budgetåret 1988/89 anvisa ett reservationsanslag av 17 000 000 kr.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 3 mars 1988

**Föredragande:** statsrådet Bodström såvitt avser punkterna 1,3,4,6 och 7 och statsrådet Göransson såvitt avser punkterna 2 och 5.

---

## Anmälan till regeringens proposition 1987/88: 105 om jämställdhetspolitiken inför 90-talet

Chefen för utbildningsdepartementet, statsrådet Bodström, anför

### Utbildning och jämställdhet

#### 1 Inledning

Chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Thalén, har i det föregående redovisat regeringens plan för jämställdhetsarbetet under den närmaste femårsperioden. Här skall jag närmare utveckla frågor som gäller mål och åtgärder inom utbildningsområdet.

Utbildningens organisation och innehåll påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på många olika sätt.

Man kan för det första se utbildning som en positiv tillgång i sig och fråga hur denna resurs fördelas mellan könen. På denna punkt har utbildningspolitiken varit framgångsrik. Utbyggnaden av ungdomsskolan, vuxenutbildningen och högskolan har, i kombination med studiesociala reformer, bidragit till att tidigare skillnader i allmän utbildningsnivå mellan män och kvinnor numera är utjämnade.

Man kan för det andra se utbildningsväsendet som ett antal arbetsplatser där många människor – elever, lärare och övrig skolpersonal – uppehåller sig en stor del av livet. På dessa arbetsplatser finns en tydlig arbetsuppdelning efter kön bland de anställda. Andelen män ökar ju högre upp i hierarkin och lönegraderna man kommer, och det finns också en könsuppdelning mellan olika ämnen och arbetsuppgifter.

Även bland de studerande finns en könsuppdelning, t. ex. mellan olika linjer i gymnasieskolan och högskolan, en uppdelning som i första hand har att göra med förhållanden som direkt eller indirekt bestämmer individernas studieval. Trots detta skiljer sig utbildningsväsendet ändå positivt från arbetslivet ur jämställdhetssynpunkt. Även om det, som jag skall återkomma till i det följande, finns brister och problem, är utbildningen ändå ett område där kvinnliga och manliga studerande blir betydligt mer lika behandlade än de kan förvänta sig att bli när de går ut på arbetsmarknaden. Inom utbildningsområdet är det i första hand studieprestationen som räknas, och där hävdar sig kvinnliga studerande minst lika bra som manliga.

Man kan för det tredje se utbildning som en förberedelse för arbetslivet och samhällslivet i övrigt. Utbildningsväsendet framställs ibland som en passiv återspeglning av den könsuppdelade arbetsmarknaden och maktstrukturen i samhället. Självfallet påverkas utbildningen av arbetsmarknaden på olika sätt, t. ex. när det gäller ungdomarnas studieval, men jag menar att det är rimligt att anta att det också finns en påverkan i andra riktningen.

Elevernas intressen för olika ämnen spelar roll för valet av studieväg. Utbildningens innehåll, organisation och sociala miljö är avgörande för hur olika kunskaper och kompetenser är fördelade bland kvinnor och män som går ut på arbetsmarknaden. Utbildningen har betydelse för vilka föreställningar olika grupper har om sociala sammanhang. Utbildningen är grundläggande för mäns och kvinnors självförtroende och kritiska förmåga, egenskaper som krävs för att ifrågasätta och påverka förhållanden i privatlivet och samhället.

Utbildning och arbetsliv påverkar varandra ömsesidigt, och i en strategi för jämställdhet är det mycket viktigt att organisera ett bra samarbete mellan dessa olika sektorer både på central och lokal nivå.

Man kan för det fjärde se utbildningssektorn som ett område där det produceras kunskap om samhällsförhållanden. Det gäller naturligtvis särskilt forsknings- och utvecklingsarbete vid universitet och högskolor, men också andra former, t. ex. sådan kunskapsproduktion som sker inom utbildningsadministrationen eller, i blygsammare varianter, sådan kunskap som skolans elever producerar när de t. ex. inom ramen för olika ämnen eller projektarbeten studerar förhållandena i den egna kommunen. I ett långsiktigt perspektiv kan man anta att jämställdhet mellan kvinnor och män också påverkas av i vilken utsträckning denna kunskapsproduktion omfattar studiet av olika förhållanden som har betydelse för relationerna mellan könen.

Statsrådet Göransson och jag kommer i det följande att gå närmare in på dessa olika aspekter av utbildning och jämställdhet.

Statsrådet Göransson anför

## 2 Grundskolan

Även om skolan enligt läroplanen inte skall ta ställning i kontroversiella frågor utan i stället göra eleverna medvetna om att det finns olika åsikter och vilka grupper som företräder dem, skall skolan ändå aktivt verka för vissa värderingar. Det gäller sådana grundläggande demokratiska värden som politisk demokrati och motstånd mot rasfördomar och rasdiskriminering. Jämställdhet mellan kvinnor och män i familj, arbetsliv och samhället i övrigt är ett sådant grundläggande demokratiskt värde. Både i skolförordningen och i läroplanen står det att skolan skall verka för jämställdhet mellan könen.

En självklar förutsättning för jämställdhet är att pojkar och flickor erbjuds samma utbildning i skolan. I Sverige går flickor och pojkar i samma skola och de får samma utbildning i hemkunskap, barnkunskap, textilslöjd och trä- och metallslöjd, ämnen som i många andra länder är könsuppdelade. För att garantera att både flickor och pojkar tidigt får kontakt med områden som traditionellt har varit kvinno- resp. mansdominerade ingår moment från hemkunskap och teknik redan på lågstadiet.

Att pojkar och flickor får samma utbildning i grundskolan har dock inte lett till att könen fördelar sig jämnt vid valen till olika linjer i gymnasieskolan. Pojkarna dominerar fortfarande i tekniska utbildningar och flickorna i utbildningar med social och humanistisk inriktning. En del av detta kan förklaras av att det redan i grundskolan uppstår genomsnittliga skillnader mellan könen i inställning till vissa ämnen.

Det är därför viktigt att undervisningen bedrivs på ett sätt som också i praktiken gör innehållet lika tillgängligt och intresseväckande för båda könen. Det är särskilt angeläget att undervisningen i naturorienterade ämnen och teknik och undervisningen i olika ämnen om och med datorer läggs upp så att innehållet blir mer attraktivt för flickor.

Det pågår redan nu vissa försök med att öka flickornas intresse för teknik och naturvetenskap genom att ändra på undervisningens uppläggning och innehåll, bl. a. inom ramen för den projektverksamhet för att stärka kvinnornas villkor på arbetsmarknaden m. m. som statsrådet Thalén tidigare har nämnt. Det är angeläget att frågan om hur denna undervisning skall kunna läggas upp så att den når fler flickor, och därmed också förhoppningsvis stimulerar dem att i större utsträckning välja tekniska och naturvetenskapliga utbildningar i framtiden, behandlas i den fortbildning av grundskolans lärare som jag har förordat i årets budgetproposition (prop. 1987/88:100, bil. 10, s.50 f).

Att utvecklingen går åt rätt håll framgår bl. a. av de resultat som har redovisats i en ny rapport från den s. k. IEA-undersökningen som jämför kunskapsutvecklingen i olika länder. Jämfört med år 1970, då den förra mätningen gjordes, har flickorna förbättrat sina kunskaper i naturvetenskapliga ämnen och en viss utjämning har skett mellan könen.

Det görs också vissa riktade insatser för att öka flickornas intresse för teknik och naturvetenskap. Fr. o. m. budgetåret 1985/86 utgår det t. ex. statsbidrag för sommarkurser i teknik för flickor på högstadiet. Over 200 kommuner har ordnat sådana kurser.

Det finns också särskilda kurser som riktar sig till manliga elever. För budgetåret 1988/89 har regeringen gett skolstyrelsen i Halmstad statsbidrag för en sommarkurs inom social omvårdnad för pojkar. Avsikten är att öka pojkarnas intresse för att söka till vårdutbildningar. Liknande kurser bedrivs sedan en tid tillbaka i landstingens regi.

Det är angeläget att de positiva erfarenheterna av dessa olika initiativ följs upp och att liknande inslag prövas också i skolans ordinarie undervisning.

Valen till gymnasieskolan påverkas dock inte bara av undervisningen i grundskolan, utan också av andra förhållanden. För att flickor skall våga göra okonventionella val måste de kunna räkna med att bli väl mottagna av

manliga lärare och kamrater på olika linjer i gymnasieskolan. Gymnasieutbildningen måste också leda till kvalificerade arbeten som ligger i linje med utbildningen.

För detta krävs ökade kontakter, dels mellan grundskolan och gymnasieskolan, dels mellan skolan och arbetslivet. Statsrådet Thalén har i det föregående talat om vikten av att jämställdhetsarbetet ute på arbetsplatserna intensifieras. Det är angeläget att man från skolans sida på lokal nivå knyter kontakter med sådana arbetsplatser där det finns intresse för att förverkliga jämställdhetsavtalen. Jämställhetsavtalen ger möjlighet till positiv särbehandling, så att t. ex. de flickor som har genomgått tekniska utbildningar i gymnasieskolan kan ges företräde vid rekrytering. Det är mycket viktigt att flickor som gör otraditionella val får positiva erfarenheter från undervisningen i gymnasieskolan och det fortsatta förvärvsarbetet och att sådana erfarenheter kan återföras till nya grupper av elever som står inför valet till gymnasieskolan. I dag har förhållandena alltför ofta varit de motsatta – negativa erfarenheter återförs och avhåller tekniskt intresserade flickor från att göra okonventionella val.

Barnen växer upp i ett samhälle med en arbetsdelning efter kön. Hemma gör mödrarna ofta mer hemanarbete än fäderna. I skolan kan barnen se att lärarna för yngre barn är kvinnor, liksom den personal som serverar maten eller skriver maskin, medan rektorn och studierektorn oftast är män. Vid studiebesök och praktisk arbetslivsorientering möter eleverna i allmänhet en tydlig uppdelning på olika arbetsuppgifter efter kön. Allt detta kan lätt leda till föreställningar om att vissa uppgifter är naturliga för kvinnor och andra för män. Det är därför viktigt att undervisningen inriktas på att eleverna skall lära sig att aktivt ifrågasätta rådande förhållanden.

Även om jämställdhet behandlas utförligt i läroplanens mål och riktlinjer och könsrollsfrågor dessutom finns med som inslag i kursplanerna för bl. a. svenska, samhällsorienterande ämnen, naturorienterande ämnen, bild, hemkunskap och barnkunskap, tyder vissa rapporter från länskolnämnder, JämO m. fl. på att jämställdhetsfrågorna inte alltid ges den uppmärksamhet som förutsätts i läroplanen.

Det är viktigt att fortsatta insatser görs av skolöverstyrelsen (SÖ) och länskolnämnderna för att genom forsknings- och utvecklingsarbete, information m. m. bidra till att förverkliga läroplanens intentioner. Det är angeläget att jämställdhetsaspekter och frågor som har betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män beaktas i fortbildningen av lärare. Också skolstyrelser och skolledare har ett ansvar för att dessa frågor uppmärksammas i undervisningen.

Utbildningsministern anför

### 3 Gymnasieskolan

De utbildningar i gymnasieskolan som har visat sig vara mindre efterfrågade på arbetsmarknaden har i praktiken ofta dominerats av flickor. Det

gäller t. ex. konsumtionslinjen och vissa utbildningar inom kontorsområdet. Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att alla yrkesinriktade studievägar ger en bra förberedelse för arbetslivet. I arbetet med att modernisera den yrkesinriktade utbildningen och förbättra gymnasieskolans planeringssystem bör stor uppmärksamhet ägnas åt denna jämställdhetsaspekt.

Av ungdomarnas nuvarande utbildningsval framgår att könsuppdelningen på arbetsmarknaden kommer att leva kvar under lång tid framåt. I gymnasieskolan dominerar flickorna på humanistisk och samhällsvetenskaplig linje och i utbildningar inom kontorsområdet och vårdområdet (på vårdlinjen utgörs ca en tiondel av eleverna av pojkar), medan de tvååriga tekniskt-industriella utbildningarna är helt pojkdominerade. Inom fyraårig teknisk linje har flickornas andel ökat under senare år – flickorna utgör nu ca en femtedel av de studerande. Den naturvetenskapliga linjen är en av de få som har en jämn könssammansättning.

Det långsiktiga målet bör vara att åstadkomma en jämn könsfördelning i alla utbildningar i gymnasieskolan. För samtliga studievägar bör gälla att ingetdera könet skall vara representerat med mindre än 40%. Under de närmaste fem åren bör särskilda insatser göras för att ändra könsfördelningen på sådana studievägar som nu är starkt manligt resp. kvinnligt dominerade. För den kommande femårsperioden bör följande mål ställas upp:

- Andelen intagna av underrepresenterat kön bör öka till minst 10% i de utbildningar där flickor resp. pojkar nu utgör mindre än 5%.
- I försöksverksamhet med treårig industriteknisk linje bör andelen flickor uppgå till minst en femtedel av de intagna.
- I försöksverksamhet med treårig social service- och omvårdnadslinje bör andelen pojkar uppgå till minst en femtedel av de intagna.
- På fyraårig teknisk linje bör andelen flickor öka till minst en tredjedel av antalet intagna.
- Andelen studieavbrott bland flickor på pojkdominerade linjer bör inte vara högre än bland pojkarna.

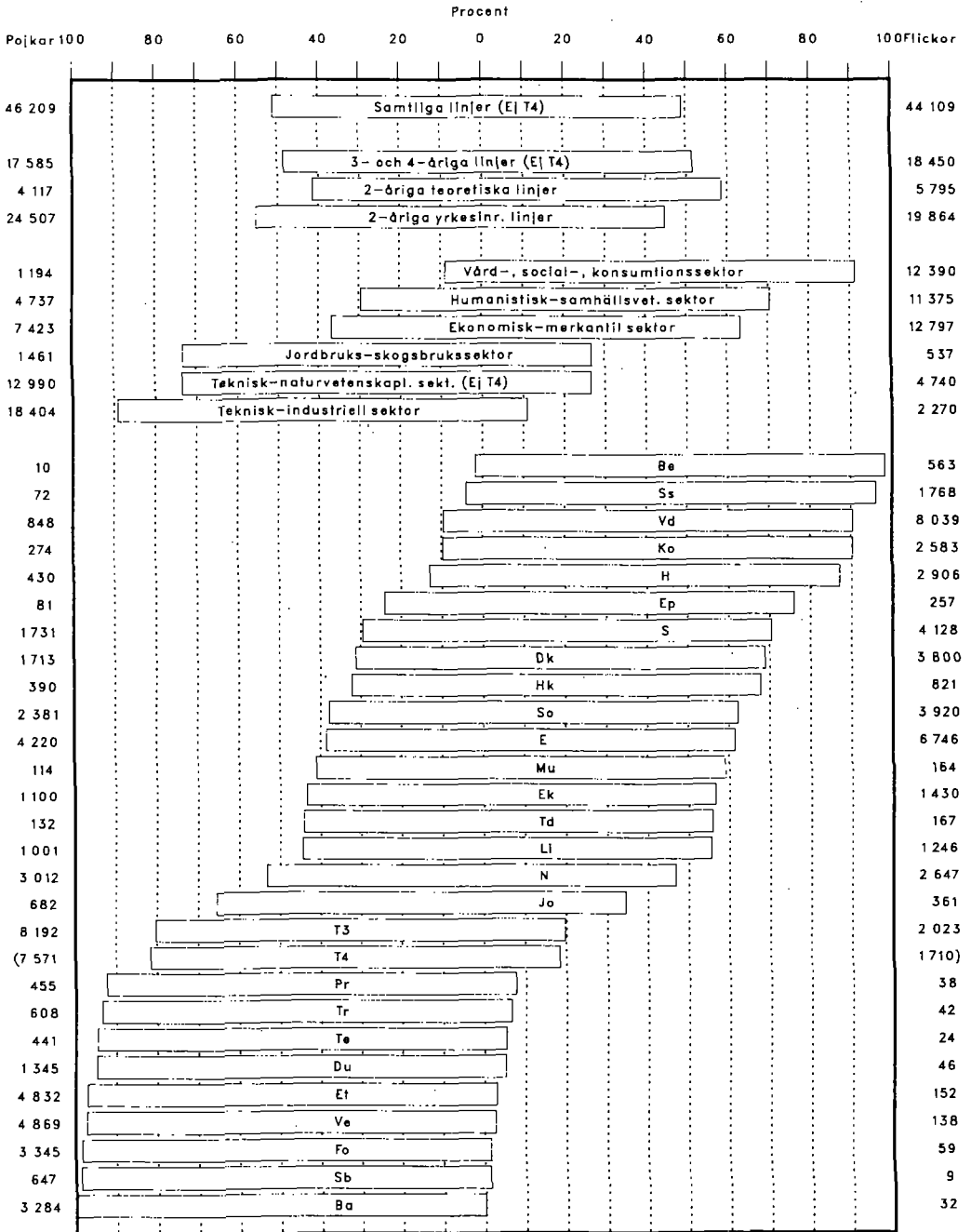
Under den närmaste femårsperioden avser jag att föreslå regeringen olika åtgärder som verkar i riktning mot dessa mål. Sådana åtgärder kan t. ex. gälla regler för intagning till gymnasieskolan, vissa villkor för försöksverksamhet, och uppdrag till utbildningsmyndigheterna som berör läroplaner, lärarutbildning och lärarfortbildning, läromedel, studie- och yrkesorientering, information och forsknings- och utvecklingsarbete.

Jag kommer i det följande att redogöra för en del av det som redan har gjorts och planeras inom den närmaste tiden.

Statsrådet Göransson har tidigare framhållit att vissa förändringar i grundskolans undervisning och ökade kontakter på det lokala planet mellan skola och arbetsliv skulle kunna motverka det könsbundna valet till gymnasieskolan. Intagningsreglerna är också av intresse för valen. Redan nu ges extra poäng till den flicka eller pojke som söker till en linje där det egna könet är underrepresenterat. (Den som tillhör ett kön som har mindre än 30% av antalet platser i hela landet i utbildningen utågå får 0,2 poäng.) I det fortsatta jämställdhetsarbetet är det angeläget att effekterna av denna

Könsfördelningen i gymnasieskolan framgår av följande diagram över avgångna från gymnasieskolans linjer läsåret 1986/87.

Prop. 1987/88: 105



Källa: SCB 1988



tilläggspoäng studeras. Det är möjligt att en höjning av poängen skulle kunna bidra till en jämnare könsfördelning.

Regeringen har nyligen gett SÖ i uppdrag att utveckla urvalsgrunder som kan komplettera betygen vid intagning till gymnasieskolans yrkesinriktade och estetiskt-praktiska studievägar. I beslutet framhålls att det är önskvärt att SÖ utvecklar modeller som omfattar särskilda åtgärder för att gynna underrepresenterat kön vid intagning till yrkesinriktade studievägar i gymnasieskolan.

Intagningsnämnderna för gymnasieskolan kan redan i dag inom ramen för den s. k. fria kvoten ta in sökande på andra grunder än betyg, om det finns särskilda skäl. Ett sådant skäl kan vara att den sökande har valt en studieväg där det egna könet är underrepresenterat. Det är önskvärt att de som gör avvikande studieval kan bilda grupper som placeras i samma klasser, så att de kan stödja varandra.

I 1987 års budgetproposition (prop. 1986/87:100, bil. 10, s.128 f.) redovisade jag regeringens förslag om försöksverksamhet med treåriga yrkesinriktade linjer. Jag underströk att det är angeläget att flickor ges särskild möjlighet och stimulans att söka till sådana nya utbildningar som efterfrågas både av elever och näringsliv (prop. s. 11 f.). I propositionen förordade jag att särskilda regler skulle tillämpas för att ge kvinnliga sökande företräde till den elmekaniska grenen inom försöksverksamheten med industriteknisk linje. En riktlinje borde vara att en femtedel av platserna i första hand avsattes för flickor. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag (UbU 1986/87:14, rskr. 186).

I årets budgetproposition (prop. 1987/88:100, bil. 10, s.146) redovisade jag de positiva erfarenheterna av inledningen av denna försöksverksamhet. Denna typ av åtgärder tycks vara effektiva för att motverka den ensidiga könsfördelningen på de yrkesinriktade linjerna. De innebär i praktiken att en kommun för att kunna komma i fråga som anordnare av försöksutbildningen måste göra särskilda insatser på det lokala planet för att stimulera fler sökande från det underrepresenterade könet. Sådana regler om företräde för underrepresenterat kön bör därför prövas i större utsträckning. I regeringens proposition om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan har jag tidigare denna dag förordat att manliga sökande skall gynnas vid intagningen till den treåriga sociala service- och omvårdnadslinje som bör ingå i försöksverksamheten.

Jag är emellertid inte beredd att nu föreslå en utvidgning av sådana regler till fler studievägar än den industritekniska linjen och den sociala service- och omvårdnadslinjen. Jag menar att försöksverksamheten i sig innebär så stora förändringar att det är nödvändigt att först invänta resultatet. Jag anser dock att det är mycket angeläget att man i alla kommuner, både inom försöksverksamheten och inom reguljär gymnasieutbildning, på alla sätt underlättar flickors och pojkars möjligheter dels att göra ett otraditionellt studie- och yrkesval, dels att stanna kvar i utbildningen och senare bli väl mottagna i arbetslivet.

I arbetet för att få en jämnare könsfördelning på olika linjer bör även pojkarnas val beaktas. Detta är särskilt viktigt när det gäller vårdlinjen och den sociala servicelinjen. Det kan ibland vara lättare att få manliga sökan-

de intresserade av traditionellt kvinnliga linjer än omvänt. Om man på det lokala planet gör särskilda insatser för att få fler pojkar intresserade av att göra ett okonventionellt studieval, är det därför angeläget att man samtidigt gör stora ansträngningar för att få fler kvinnliga sökande till manligt dominerade linjer. Det finns annars risk för att flickornas andel av det totala antalet intagna kommer att minska.

Det könsbundna valet av studieväg är inte det enda problemet, när det gäller att försöka åstadkomma en jämnare könsfördelning på olika linjer. Det gäller också att utforma utbildningen så att elever av båda könen uppskattar den. Det har visat sig att av de flickor som söker tekniska utbildningar avbryter ovanligt många utbildningen i förtid, på den fyraåriga tekniska linjen närmare en tredjedel. De analyser som bl. a. utförts inom SÖ tyder på att det traditionella sättet att undervisa i de tekniska ämnena ofta skapar svårigheter för flickor, och att lärarna inte alltid förmår att ge det stöd som skulle behövas.

De flickor som söker sig till de tvååriga yrkesinriktade linjerna inom den tekniskt-industriella sektorn är, med undantag för den beklädnadstekniska linjen, mycket få, och de avbryter ofta studierna. Flickorna betraktas ofta som avvikare, och de utsätts enligt ett flertal undersökningar inte sällan för ett hårt socialt tryck från klasskamrater och lärare.

Pojkar på flickdominerade linjer tycks inte ha samma problem. Även om de pojkar som går på vårdlinjen ibland uppger att de kan känna sig utanför på grund av flickdominansen, är studieavbrotten bland pojkarna inte anmärkningsvärt hög.

Det är mycket oroande att flickor avbryter studierna i så stor utsträckning. Det är angeläget att orsakerna till detta belyses ytterligare i det fortsatta jämställdhetsarbetet. Tänkbara åtgärder för att ändra situationen kan vara förändringar i lärarutbildning och lärarfortbildning, en annan uppläggning av undervisningen, andra typer av läroböcker och undervisningsmaterial. Det är önskvärt att fler kvinnor stimuleras att utbilda sig till lärare i tekniska ämnen. Det är särskilt viktigt att öka ansträngningarna för att få fler kvinnliga lärare på yrkesinriktade linjer inom den tekniskt-industriella sektorn.

Det är angeläget att behovet av att förändra utbildningarna i gymnasieskolan så att elever av båda könen kan uppskatta undervisningen beaktas vid alla läroplansöversyner.

I den proposition om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan som jag nämnde nyss, har jag bl. a. betonat yrkeslärarnas och handledarnas viktiga roll vid undervisning av flickor som har valt en otraditionell utbildning.

Hittills har jag framförallt uppehållit mig vid åtgärder som kan bidra till en jämnare könsfördelning på olika studievägar i gymnasieskolan. Innehållet i utbildningen och undervisningens uppläggning spelar naturligtvis också stor roll för elevernas kunskaper och förståelse av jämställdhetsproblematiken i sin helhet. I gymnasieskolans läroplan sägs det i mål och riktlinjer att skolan bör verka för jämställdhet mellan kvinnor och män i familjen, på arbetsmarknaden och inom samhällslivet i övrigt. Det sägs också att skolan bör orientera om könsrollsfrågan och stimulera eleverna att debattera och ifrågasätta rådande förhållanden.

Att elevernas arbetslivserfarenheter analyseras och diskuteras i undervisningen är av central betydelse för gymnasieskolans möjligheter att förverkliga detta mål. Som ett led i gymnasieutbildningen befinner sig eleverna under vissa perioder ute på arbetsplatserna. Det kan t. ex. vara fråga om olika former av arbetsplatsförlagd utbildning och gymnasiepraktik. Många elever skaffar sig också erfarenheter från arbetslivet genom förvärvsarbete, framförallt under ferierna men ofta också under terminstid.

Eleverna har alltså i allmänhet erfarenheter av könsuppdelningen i arbetslivet som kan utnyttjas när jämställdhetsfrågor behandlas i undervisningen, t. ex. vid diskussion om förhållandena i den egna kommunen, jämställdhetslag och jämställdhetsavtal eller förekomst resp. avsaknad av ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna. Jag förutsätter att SÖ fortsätter arbetet med att genom information och andra åtgärder bidra till att jämställdhetsfrågorna uppmärksammas i undervisningen i gymnasieskolan.

## 4 Vuxenutbildning

Vuxenutbildning i olika former har stor betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män. Kvinnor har i mycket högre utsträckning än män uppskjutit sitt utträde på arbetsmarknaden. De har också oftare gjort kortare eller längre avbrott i förvärvsarbetet. Vid ett återinträde på arbetsmarknaden är deras ungdomsutbildning inte längre lika användbar. Kvinnor har inte heller i samma utsträckning fått möjlighet till internutbildning och karriärutveckling på en arbetsplats. För många kvinnor erbjuder vuxenutbildningen en chans att skaffa sig kunskaper och kompetens som ökar deras möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden och att påverka förhållandena i arbetslivet. Ur jämställdhetssynpunkt är det därför viktigt att slå vakt om och förbättra vuxenutbildningen.

Av betänkandet (Ds U 1985:10) Vuxenutbildning. 1970-talets reformer – en utvärdering framgår att kvinnor deltar i högre utsträckning än män i kommunal vuxenutbildning (komvux), studiecirkelar och folkhögskolans längre kurser, medan männen dominerar i personalutbildning och facklig utbildning.

Enligt en mätning av antalet deltagare i komvux år 1985, var nästan två tredjedelar kvinnor. Det fanns stora könsskillnader i utbildningsval inom de yrkestekniska utbildningarna. På vårdkurserna var andelen kvinnor 96%. På kurser inom distribution och kontor var två tredjedelar av antalet deltagare kvinnor, dvs. samma proportion som råder inom hela komvux. I verkstadstekniska utbildningar var praktiskt taget samtliga deltagare män, och mansdominansen var stor även inom andra tekniskt inriktade yrkesutbildningar.

Många deltagare i olika former av vuxenutbildning utgörs av personer med utländskt ursprung. På grundskolenivån inom komvux beräknas antalet invandrare uppgå till närmare en tredjedel. Flertalet deltagare i denna grupp utgörs av kvinnor.

I grundutbildning för vuxna, dvs. undervisning i läsning, skrivning och räkning på högst mellanstadienivå, fanns det drygt 20 000 deltagare under läsåret 1985/86. Av dem var ungefär hälften svenska och hälften invandrare från olika länder. Inom gruppen invandrare bestod närmare två tredjedelar av kvinnor. För invandrare i allmänhet, men särskilt för invandrar-kvinnor, fyller vuxenutbildningen en mycket viktig uppgift.

Det är angeläget att SÖ genom olika åtgärder bidrar till att jämställdhetsfrågorna ägnas större uppmärksamhet i studie- och yrkesorientering och undervisning inom de olika formerna av vuxenutbildning.

Statsrådet Göransson anför

## 5 Könsfördelningen bland skolledare och lärare

1986 var ca 99 % av de tjänstgörande lågstadielärarna kvinnor. Kvinnorna utgjorde 66 % av mellanstadielärarna och 53 % av adjunkterna på högstadiet. Av studierektorerna var 19 % kvinnor och av rektorerna bara 9 %.

Frågan om kvinnliga skolledare behandlades av riksdagen 1982 (prop. 1981/82:100, bil. 12, s.229 ff., UbU 13, rskr. 192). Regeringen gav samma år skolöverstyrelsen i uppdrag att följa utvecklingen. Av en enkät som utfördes 1984 framgår att andelen kvinnor har ökat något vid skolledartillsättningar inom grundskolan och den kommunala vuxenutbildningen, men inte inom gymnasieskolan. Även om undersökningen är begränsad, tyder resultatet på att ca en tredjedel av skolledartjänsterna tillsattes med kvinnor, alltså fortfarande mindre än hälften.

Kvinnornas andel bland skolledarna ökar alltså mycket långsamt. Att utvecklingen ändå går åt rätt håll beror antagligen bl. a. på att det numera finns föreskrifter om att alla korttidsvikariat måste utlysas (SFS 1987:882, 18 kap., 9 b §). Utlysningen ökar kvinnornas möjlighet att visa sitt intresse och skaffa sig meriter för fortsatt tjänst som skolledare. Dessutom har kommunerna gjort aktiva insatser för att bredda rekryteringen och stimulera och motivera kvinnliga lärare att söka skolledartjänster.

Trots detta anser jag att det är angeläget att utvecklingen går snabbare. Jag förutsätter att den nya skolledarutbildningen som beslutats av riksdagen (prop. 1985/86:173, UbU:86/87:1, rskr. 24), särskilt rekryteringsutbildningen, skall bidra till fler kvinnliga skolledare. Ledarna i en organisation spelar stor roll som förebilder och attitydpåverkare. Det är orimligt att den manliga dominansen bland skolledarna är så stark, när de kvinnliga lärarna är i majoritet. I skolväsendet finns över 130 000 tjänstgörande lärare och av dem är mer än 80 000 kvinnor. Bland dessa kvinnor finns utan varje tvivel ett stort antal som är väl kompetenta för ledaruppgifter. Det är oförsvarligt att inte ta tillvara denna resurs. Jämställdhetssträvandena på detta område handlar framför allt om att säkerställa att skolväsendet kan nyttiggöra förmåga och kompetens.

Jag anser därför att man bör sätta upp ett konkret mål för kommuner och

länskolnämnder, som rekryterar och tillsätter skolledare. Snarast möjligt och senast under budgetåret 1992/93 bör minst hälften av antalet lediga skolledartjänster inom grundskolan, gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen inom ramen för sakliga urvalsgrunder tillsättas med kvinnliga sökande. Andelen kvinnor av samtliga rektorer bör på så sätt ha ökat till minst 20 % år 1993 och andelen kvinnor av samtliga studierektorer till minst 30 %.

Utbildningsministern anför

## 6 Högskola och forskning

Inom högskolan utexamineras fler kvinnor än män från grundutbildningen. Under de år som gått sedan högskolereformen genomfördes 1977 har andelen kvinnor ökat inom samtliga högskolesektorer. Inom utbildning för kultur- och informationsyrken har andelen kvinnor bland nybörjarna ökat från 54 till 63 % budgetåret 1985/86, inom utbildning för administrativa, sociala och ekonomiska yrken från 48 till 54 % och inom utbildning för vårdyrken från 81 till 86 %. Även bland nybörjarna på enstaka kurser har kvinnorna ökat. I utbildning för tekniska yrken har andelen kvinnor också ökat under 1980-talet, men ganska långsamt.

Kvinnorna dominerar inom vård- och undervisningssektorerna, männen i tekniska utbildningar. Andelen män har minskat inom vårdsektorn, framför allt inom de medellånga vårdutbildningarna. I dessa utbildningar är det också vanligt att männen avbryter studierna i förtid. Andelen kvinnor i tekniska utbildningar är fortfarande låg – genomsnittet ligger på 23 %.

Denna könsuppdelning förklaras delvis av att kvinnor och män ofta har olika utbildningsbakgrund från gymnasieskolan men också av nuvarande arbetsdelning efter kön på arbetsmarknaden.

För högskolan bör samma långsiktiga mål gälla som för gymnasieskolan, nämligen att ingetdera könet bör vara representerat med mindre än 40 % på någon studieväg. För den kommande femårsperioden bör följande mål ställas upp:

- Andelen antagna av underrepresenterat kön bör öka till minst 10 % i de utbildningar där kvinnliga resp. manliga studerande nu utgör mindre än 5 %.
- Särskilt stora ansträngningar bör göras för att öka andelen kvinnor i tekniska utbildningar inom högskolan. Andelen kvinnliga studerande bör öka till minst 30 % av de antagna.
- Andelen manliga studerande i medellånga vårdutbildningar – utbildning till sjuksköterskor m. m. – , som nu uppgår till ca 15 %, bör höjas till minst 25 %.

Under perioden avser jag att föreslå regeringen olika åtgärder i riktning mot dessa mål. Sådana åtgärder kan t. ex. vara ändrade behörighets- och urvalsregler, nya förberedande utbildningar och uppdrag till utbildnings-

myndigheterna om att utarbeta information som riktar sig till underrepresenterat kön.

Jag skall i det följande redovisa några åtgärder som nyligen har beslutats eller föreslagits.

För att göra det lättare för studerande som saknar utbildning från naturvetenskaplig eller teknisk linje i gymnasieskolan att söka till tekniska utbildningar i högskolan, har jag i årets budgetproposition beräknat medel för ytterligare studerandegrupper i ett s. k. tekniskt basår. Denna utbildning riktas till studerande som inte gått naturvetenskaplig eller teknisk linje och är avsedd att ge sådan behörighet. Det tekniska basåret har visat sig ha positiva effekter när det gäller att rekrytera kvinnliga studerande till civilingenjörsutbildning. (Prop. 1987/88: 100, bil. 10, s. 241.)

För att bl. a. stimulera fler manliga sökande till vårdutbildning, har jag också förordat försöksverksamhet med en förlängd utbildning på hälso- och sjukvårdslinjen som innebär att de särskilda förkunskapskraven skall kunna tillgodoses inom ramen för högskoleutbildningen. Jag framhöll i detta sammanhang att det är önskvärt att utbildningsmyndigheterna riktar särskilda informations- och rekryteringsåtgärder till manliga studerande, t. ex. i gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen. (Prop. 1987/88: 100, bil. 10, s. 260 f.)

För sådana utbildningar där det är konkurrens om platserna, spelar reglerna för urval en viss roll för könsfördelningen. De intagningsregler som jag tidigare denna dag har förordat i regeringens proposition om urval m. m. till högskoleutbildning kan bidra till en jämnare könsfördelning.

Riksdagen har nyligen beslutat om en ny utbildning av grundskollärare (prop. 1984/85: 122, UbU 31, rskr. 366). Jag utgår från att universitets- och högskoleämbetet (UHÄ) noga följer hur könsfördelningen i denna utbildning utvecklas och tar initiativ till de åtgärder som kan krävas för att åstadkomma en jämnare könsfördelning.

Med tanke på att en god barnomsorg har stor betydelse för att både kvinnor och män skall kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete, är det också viktigt att förskollärarytutbildningen och fritidspedagogutbildningen dimensioneras så, att den utbyggnad av daghem och fritidshem som riksdagen har beslutat om inte försvåras av brist på personal. Jag kommer liksom hittills att uppmärksamt följa utvecklingen inom detta område, så att utbildningen under de närmaste åren kan planeras i enlighet med den beräknade efterfrågan.

När det gäller innehållet i olika högskoleutbildningar är det av stor betydelse att undervisning om olika frågor inom jämställdhetsområdet och om relationerna mellan kvinnor och män ingår som ett led i de reguljära utbildningarna och inte enbart hänvisas till vissa speciella kurser. Det gäller naturligtvis i hög grad alla lärarutbildningar och journalistutbildning och annan utbildning inom medieområdet, men också många andra utbildningar där könsaspekter nu ofta förbises.

Jag förutsätter att behovet av ökade kunskaper om dessa frågor beaktas i kursplanarbetet för olika områden. Jag vill erinra om att min företrädare, statsrådet Hjelm-Wallén, i förslaget till ny utbildning av grundskollärare underströk behovet av utbildning i frågor som gäller jämställdhet mellan

kvinnor och män. UHÄ har i sin utbildningsplan för grundskollärarlinjen fastställt att lärarutbildningen skall innehålla undervisning om jämställdhetsfrågor.

Kvinnor är starkt underrepresenterade i forskartjänster och lärartjänster i högskolan. Detta är tydligast på professorsnivå. Av ca 1350 ordinarie tjänster som professor innehades år 1987 bara 60 av kvinnor.

Andelen kvinnor ökar sakta men säkert bland de forskarstuderande och bland dem som avlägger doktorsexamen. Åldersstrukturen bland lärarna inom högskolan är emellertid sådan att ganska få tjänster kommer att bli lediga under de närmaste åren. Det vore beklagligt om kvinnornas ökade intresse för forskarutbildning och forskarkarriär inte skulle kunna tas till vara. Till följd av riksdagens beslut med anledning av 1987 års forskningsproposition (prop. 1986/87:80, UbU 26, rskr. 282) ökar resurserna för att inrätta doktorandtjänster och tjänster som forskarassistent kraftigt. Detta bör kunna förbättra kvinnornas möjligheter att ytterligare öka sin andel i forskarutbildning och forskningsarbete inom högskolan.

Av tradition har rekryteringen till forskarutbildning och skilda former av kompetensgivande vikariatstjänster inom forskning och högre utbildning i stor utsträckning skett genom s. k. handplockning. Detta har sannolikt i hög grad missgynnat kvinnor. En korrekt tillämpning av gällande bestämmelser är därför av strategisk betydelse. Ansökningar bör behandlas i sådana former att kvinnliga och manliga sökande kan göra sig gällande på lika villkor. Särskilt viktigt är detta vid antagning till forskarutbildning. Detsamma gäller vid olika former av tillfälliga anställningar. Vikariatet är i praktiken av stor betydelse för yngre forskares möjligheter att över huvud taget stanna kvar inom högskolan. Det är genom dem som många lärare inom högskolan meriterar sig för fortsatt anställning.

En översyn av proceduren vid professorstillsättningar kommer att göras inom kort. I samband med denna översyn kommer frågan om hur jämställdhetsaspekten har beaktats vid professorstillsättningar också att belysas.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att utvecklingen går i rätt riktning. Förändringarna sker dock långsamt. I viss utsträckning beror detta på faktorer utanför forskningsområdet, t. ex. kvinnors och mäns olika val inom grundläggande högskoleutbildning och, redan dessförinnan, av linjer i gymnasieskolan. Jag har tidigare redovisat vissa åtgärder för att motverka könsuppdelningen i gymnasieskola och högskola. Allt eftersom förhållandena förändras där, kommer förändringar också att kunna ske inom forskarutbildning och forskning.

Forskningen har betydelse för kunskapsproduktionen inom jämställdhetsområdet på olika sätt. Det gäller för det första forskning i allmänhet, där det är ett grundläggande vetenskapligt intresse att öka kunskapen om kvinnospecifika problem och om relationerna mellan kvinnor och män. Dit hör t. ex. forskning om skillnader och likheter mellan kvinnor och män och forskning som beskriver och förklarar olika psykologiska, sociala och ekonomiska förhållanden som påverkar kvinnornas situation i relation till männens. Sådan forskning kan bedrivas inom en mängd olika discipliner. Det kan t. ex. vara fråga om medicinsk forskning (t. ex. om könsskillnader

när det gäller sjukdomar), humanistisk forskning (t. ex. litteraturhistorisk forskning om vissa teman), beteendevetenskaplig och samhällsvetenskaplig forskning.

Det är för det andra fråga om forskning som har direkt relevans för politiska åtgärder som bidrar till jämställdhet. Det gäller t. ex. åtgärder inom sådana områden som statsrådet Thalén har framhållit i det föregående – arbetsmarknadspolitik, social- och skattepolitik, utbildningspolitik m. m. Forskningen kan bl. a. syfta till att kritiskt granska formuleringen av jämställdhetsmål och målargumentering, att kartlägga och studera de medel som används för att nå jämställdhetsmålen, att analysera tänkbara strategier för att uppnå målen inom olika områden och att utvärdera resultaten.

Jag anser att det är viktigt att skapa och vidmakthålla forskningsmiljöer som är positiva både till den förra typen av forskning som syftar till ökad kunskap i allmänhet om relationerna mellan kvinnor och män och till den åtgärdsinriktade forskningen.

Forskning som gäller olika aspekter av relationerna mellan könen har hört till de områden som har prioriterats i samband med de forskningspolitiska propositioner som lagts fram under 1980-talet (prop. 1981/82:106, UbU 37, rskr. 397, prop. 1983/84:107, UbU 28, rskr. 401, prop. 1986/87:80, UbU 26, rskr. 282). Vid universitetet i Göteborg finns sedan den 1 juli 1982 en professur i kvinnohistoria. Genom 1984 års forskningsproposition tillkom fem forskartjänster i jämställdhetsforskning vid humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR). Särskilda medel för jämställdhetsforskning har anvisats till stöd till forum för kvinnoforskning och kvinnliga forskare vid universitetet och vid högskolan i Luleå.

Med hänsyn till den vikt forskningen har för vårt samhälle och den betydelse forskare och lärare kan ha som förebilder och inspiratörer för de studerande, anser jag att det är angeläget att på olika sätt stimulera utvecklingen mot jämställdhet inom forskningsområdet. De åtgärder jag här har redovisat bör enligt min mening verksamt kunna bidra till en snabbare utveckling mot jämställdhet inom forskarutbildning och forskning. Regeringen avser att år 1990 lägga fram nästa forskningspolitiska proposition. Frågor som gäller jämställdhet inom forskningen kommer givetvis att behandlas också i denna proposition.

## 7 Ledningsgrupp för jämställdhetsfrågor inom utbildningsområdet

De viktigaste insatserna när det gäller utbildningens möjligheter att bidra till jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället kan göras på det lokala planet, t. ex. i arbetsplaneringen på den enskilda skolan och i kontakter mellan skola och arbetsliv. De statliga utbildningsmyndigheterna har ansvar för bl. a. tillsyn, information och forsknings- och utvecklingsarbete. SÖ och länskolnämnderna har lagt ner ett omfattande arbete på att motverka de könsbundna studievalen och öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna i ungdomsskolan och vuxenutbildningen. Det finns också



många enskilda lärare och syofunktionärer som engagerar sig mycket i jämställdhetsfrågorna. Även UHÄ har arbetat med olika frågor som gäller jämställdhet mellan kvinnor och män inom högskolan, jämställdhetsforskning m. m. Det är angeläget att utbildningsmyndigheterna fortsätter och intensifierar arbetet för att öka jämställdheten inom ungdomsskolan, vuxenutbildningen och högskolan.

För att ytterligare uppmärksamma jämställdhetsfrågorna i utbildningen och stimulera jämställdhetsarbetet och jämställdhetsdebatten avser jag att inom utbildningsdepartementet inrätta en särskild ledningsgrupp för att samordna och förbereda åtgärder som gäller jämställdhet inom utbildningsområdet.

## 8 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att ta del av vad jag och statsrådet Göransson anfört om det fortsatta jämställdhetsarbetet inom utbildningsområdet.

## Sammanfattning av betänkandet (SOU 1987: 19) Varannan damernas från utredningen om kvinnorepresentation

Utredningen om kvinnorepresentation har arbetat i drygt ett år och överlämnar nu sitt slutbetänkande. Det uppdrag vi fått av regeringen är att föreslå åtgärder för att öka kvinnorepresentationen i statliga styrelser och kommittéer m. m. I detta slutbetänkande redovisar vi problem och hinder i den verklighet vi studerat men också förslag till åtgärder för såväl regeringen som för organisationer, partier och statsförvaltning.

Slutbetänkandet har fått namnet Varannan damernas. Därmed vill vi ange målet för vårt arbete: att kvinnor och män delar makt, inflytande och ansvar på samhällets alla områden.

Under vårt arbete har vi upptäckt att det på vägen mot en jämn könsfördelning finns en mängd hinder. Det är hinder som är mer eller mindre osynliga vid en första anblick och som därför obesvärat lever vidare trots alla formella bekännelser om jämställdhet mellan könen.

### Osynliga val

Vi har kartlagt könsfördelningen inom statliga lekmannastyrelser och kommittéer. Detta är beslutsföra som är indirekt valda i motsats till de parlamentariska församlingarna som väljs i allmänna val. Då partierna visar upp sig för väljarna är kvinnorna förhållandevis många. I de direktvalda församlingarna är kvinnorepresentationen i dag drygt 30%. I de indirekt valda organ vi studerat finns inte mer än 16% kvinnor i genomsnitt. En av förklaringarna till den låga kvinnorepresentationen där tror vi att just osynligheten är. Styrelserna är i sig osynliga och relativt okända och likaså rekryteringsvägarna.

I de organ vi studerat samverkar partier, intressorganisationer och statsmakten. De politiska partierna är den grupp som har den högsta andelen kvinnor bland sina företrädare, 22%. Av företrädarna för staten och arbetsmarknadens parter är kvinnorna bara drygt 11%. De personer som företräder statsmakten, organisationer och partier utgör den administrativa och politiska eliten. De utses inom en mycket snäv krets där kvinnor är starkt underrepresenterade.

### Hinder inom fackliga organisationer

Vår kartläggning liksom flera andra studier visar att kvinnor har betydligt lättare att nå inflytelserika poster inom de politiska partierna än inom de fackliga organisationerna. När vi sökt förklaringar till detta har vi funnit att det framför allt är tre faktorer som påverkar:

- (1) Synlighet och konkurrens. Partierna är utsatta för massmedias och

väljarnas granskning av vilken könsfördelning de har i olika sammanhang. Så är inte fallet för de fackliga organisationerna, de behöver inte riskera att tappa medlemmar på grund av att de inte driver jämställdhetspolitik eller har starkt mansdominerade styrelser.

(2) *Partierna behandlar andra frågor.* Inom de politiska partierna behandlas ett brett spektrum av frågor som rör kvinnors hela livssammanhang, frågor som kan hänföras såväl till det offentliga livet som till det privata. Inom de fackliga organisationerna begränsar man sig till frågor som löner och förhållanden på arbetsplatsen.

(3) *Inställning till separata kvinnogrupper.* En tredje anledning till att kvinnor haft lättare att nå makt och inflytande inom de politiska partierna än inom de fackliga organisationerna är säkerligen att man inom partierna har en mer positiv syn på att kvinnor organiserar sig separat.

### **Varför fler kvinnor?**

Varför behövs fler kvinnor i politiken? Den frågan har vi valt att besvara så här: Utan en jämn könsfördelning i beslutande församlingar blir såväl demokratin som besluten ofullständiga.

Kvinnor är hälften och några till av befolkningen. En jämn könsfördelning i beslutande församlingar är därför en viktig *demokratifråga*.

Kvinnors och mäns erfarenheter skiljer sig från varandra. För att kunna fatta relevanta beslut behövs underlag från både kvinnors och mäns erfarenhetssfärer. Det är alltså inte bara fråga om att enskilda kvinnor stängs ute från maktens boningar. Det handlar också om att viktiga områden och frågeställningar stängs ute, samhället går miste om viktig kunskap. En jämn könsfördelning i beslutande församlingar blir därför en viktig *resursfråga*.

Att kvinnor och män har olika erfarenheter och ansvarsområden och därmed också olika kunskaper att tillföra är i dag en ganska okontroversiell ståndpunkt. Men har kvinnor och män också olika intressen?

En viktig uppgift för de styrelser och kommittéer vi studerat är att fördela resurser. De områden som styrelseledamöterna anser vara särskilt viktiga får mest pengar, andra får stå tillbaka. Vilka områden som prioriteras skiljer sig åt mellan företrädare för olika partier men ibland också mellan företrädare för olika kön. När det gäller att öka kvinnorepresentationen tycks det också föreligga olika intressen mellan kvinnor som grupp och män som grupp. En jämn könsfördelning i beslutande församlingar blir därmed en *intressefråga* som gynnar kvinnor.

Ökad kvinnorepresentation av demokratiskäl är ett mål i sig. Både kvinnor och män skall ha ett reellt inflytande i hela samhället. Men ökad kvinnorepresentation kan också betraktas som ett medel, ett medel att lyfta upp nya frågor och infallsvinklar och att få dem betraktade som politiskt relevanta. Målet blir då en politik som utformas för och av kvinnor och män gemensamt, en politik som tar tillvara allas intressen.

### **Könskvotering och lagstiftning**

Att könskvotering är en het potatis konstaterade vi redan i vårt första betänkande. Vi redovisar i detta slutbetänkande de argument för och emot

könskvotering vi stött på under vårt arbete. Många av argumenten mot könskvotering är av ideologisk karaktär. Partier och organisationer har olika ideologiska uppfattningar i många frågor. I inställningen till könskvotering däremot har nästan alla organisationer och partier samma ideologiska ståndpunkt.

De ideologiska invändningarna mot könskvotering bygger på uppfattningen att jämställdhet skall nås med (1) könsneutrala åtgärder, (2) utan kollision med andra demokratiska principer och (3) på frivillig väg. Vi har en annan uppfattning.

Vi har visat med åtskilliga exempel att villkoren inte är lika för kvinnor och män. Vi frågar oss därför vad könsneutrala åtgärder hjälper i ett samhälle som inte är könsneutralt. Vi har också konstaterat att det i praktiken ofta uppstår ett motsatsförhållande mellan jämställdhet och "demokrati". Jämställdhet som demokratisk princip tycks bara kunna tillämpas när den inte står i strid med andra principer. Vi menar istället att jämställdhet innebär att demokratin ökar. Vi menar också att frivillighetens väg inte är gångbar. Hittills har den vägen inte lett fram till jämställdhet trots att möjligheten funnits i alla tider och nu även fått stöd i lagar och förordningar. Frivillighetens väg är inte framkomlig om målet skall kunna förverkligas inom överskådlig tid.

#### — Erfarenheter av könskvotering

För att studera hur könskvotering kan fungera i praktiken har vi genomfört två fallstudier. Vi har granskat hur kvinnorepresentationen genom den metoden har ökat i Norge och Järfälla.

I Norge har man större erfarenhet av och mer genomgripande beslut om "annorlunda rekryteringsformer", könskvotering, än i Sverige. Tre av de politiska partierna i Norge har infört könskvotering i sina stadgar.

I Sverige har vi ingen erfarenhet av regelrätt könskvotering. I Järfälla, en grannkommun till Stockholm, har dock den socialdemokratiska arbetarekommunen infört en form av kvotering. Här valde man att etappvis införa jämn könsfördelning. Ingen av dem som redan satt i nämnder eller i fullmäktige skulle "petas" om de önskade behålla sin plats och hade utfört ett bra arbete. Denna strategi var lyckosam, ingen behövde känna sig förbigången.

Vi redogör i betänkandet för diskussioner och problem som föregick besluten om kvotering liksom för hur reglerna har fungerat i praktiken.

Följderna av en större andel kvinnor i politiken var i flera avseenden desamma i både Norge och Järfälla. Det som beskrevs som de mest positiva och tydliga effekterna och som betonades i både Norge och Järfälla var att beslutsunderlaget breddats och förnyats, att fler av de närvarande deltar i debatterna, att de "mjuka" frågorna ökat i status och att stämningen på sammanträdena blivit lättsammare.

#### — Erfarenheter av lagstiftning

Alla övriga nordiska länder har idag lagar som syftar till en jämnare könsfördelning i offentliga styrelser och nämnder. Det enda undantaget är Sverige.

Genom sin lag från 1981 har Norge den längsta traditionen på området. Denna lag har fått stå modell för dem som nu tagits i bruk i Danmark, Island och Finland.

I Norge där lagen varit i kraft under några år är kvinnorepresentationen ungefär dubbelt så hög som i Sverige. Kvinnoandelen i norska statliga organ är i genomsnitt drygt 30%, motsvarande siffra hos oss är 16%.

Vi redogör i betänkandet för lagarnas utformning, tillämpning och effekter.

### **Röj undan hindren – nu!**

När skall det bli en självklarhet att kvinnor nomineras och väljs i samma utsträckning som män? Vi menar att det finns nog med program om jämställdhet – nu är det dags att tillämpa dem.

Kvinnorepresentationen ökar inte till en jämställd nivå av sig själv. För att verkligen nå målet om en jämn könsfördelning krävs mer än vackra ord på ett papper. Det krävs konkreta mål och handlingsplaner och det krävs att handlingsplanerna efterlevs.

Vi redovisar en mängd hinder inom partier, organisationer och statsförvaltning men vi ger också tips på hur hindren kan undanröjas. Dessa tips kan sammanfattas i följande punkter:

- Förbättra den statliga personalpolitiken
- Sprid uppdragen – begränsa mångsyssleriet
- Se över arbetsformerna
- Ledningen måste visa sitt intresse
- Vidga synen på kompetens och kvalifikationer
- Uppvärdera och synliggör kvinnors kunskaper
- Värna om lekmannarollen
- Utbilda män i kvinnofrågor
- Ge kvinnor chans till praktisk träning
- Ordna riktad utbildning till kvinnor som utgår från kvinnors egna behov
- Underlätta för kvinnor att bilda kvinnliga stödgrupper
- Bredda rekryteringsbasen
- Formulera kriterier för val
- Ordna speciell utbildning för valberedningar
- Formulera rekryteringsstrategier
- Upprätta konkreta mål och handlingsplaner
- Redovisa varje år hur handlingsplanerna fullföljts

Det är dock inte bara de nominerande organisationerna som bär skulden till den låga kvinnorepresentationen. Även regeringskansliet har försummat frågan.

För att kunna skrida från ord till handling krävs mer än allmänna rekommendationer också från regeringens sida. De förslag vi lämnar till regeringen kommer, om de antas och förverkligas, att leda till att målet om en jämn könsfördelning inte förblir en utopi.

Vi föreslår regeringen

Prop. 1987/88: 105

Bilaga 1

*att* anta som mål att en jämn könsfördelning skall vara uppnådd år 1998 samt

*att* anta som etappmål att kvinnorepresentationen skall vara minst 30 % år 1992 och minst 40 % år 1995,

*att* avsätta medel för en treårig projektverksamhet som syftar till att öka kvinnorepresentationen i statliga organ,

*att* år 1992 föreslå riksdagen att lagstifta om jämn könsfördelning om kvinnorepresentationen då inte uppgår till minst 30 %,

*att* nuvarande bestämmelse om gemensam beredning vid större förändringar skärps så att den även gäller vid kompletterande utnämningar under mandatperioden samt

*att* de förordningar där regeringen anger metoder för att förbättra kvinnorepresentationen kontinuerligt utvärderas och omprövas,

*att* årligen redovisa könsfördelningen i statliga styrelser och kommittéer för riksdagen,

*att* stimulera olika forskningsorgan att i ökande omfattning initiera, finansiera och bedriva forskning om kvinnors möjligheter till inflytande och makt i samhället.

## Sammanställning av remissyttranden över betänkandet (SOU 1987:19) Varannan damernas

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av arbetsdomstolen (AD), hovrätten över Skåne och Blekinge, jämställdhetsombudsmannen (JämO), jämställdhetsnämnden, nämnden för styrelserepresentationsfrågor, statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN), AMU-styrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), statskontoret, statens Vattenfallsverk, televerket, skolöverstyrelsen (SÖ), statens naturvårdsverk (SNV), statens industriverk (SIND), Göteborgs universitet (GU), juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, länsstyrelsen i Örebro län, länsbostadsnämnden i Örebro län, länsarbetsnämnden i Örebro län, läns skolnämnden i Örebro län, AMU-myndigheten i Örebro län, utvecklingsfonden i Örebro län, försäkringskassan i Örebro län, länsstyrelsen i Norrbottens län, statens arbetsgivarverk (SAV), Centern, Vänsterpartiet kommunisterna, Moderata kvinnoförbundet (MKF), Centerns kvinnoförbund (CKF), Folkpartiets kvinnoförbund (FPK), Sveriges Socialdemokratiska kvinnoförbund (SSKF), Fredrika-Bremer-Förbundet (FBF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Husmodersförbundet Hem och Samhälle (HS), Yrkeskvinnors Riksförbund (YKR), Kooperativa Konsumentgillesförbundet, Sveriges Riksidrottsförbund (RF), Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet.

Därutöver har Jämställdhetsarbetares Förening (JA) samt HARO Föräldraorganisation kommit in med yttranden.

LO har inkommit med yttranden från Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF), Svenska Fabriksarbetareförbundet, Försäkringsanställdas Förbund (FF), Handelsanställdas Förbund, Hotell- och Restauranganställdas Förbund, Svenska Kommunalarbetareförbundet (SKAF), Svenska Musikerförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet och Statsanställdas Förbund (SF).

Den följande sammanställningen av remissinstansernas synpunkter följer i huvudsak den disposition som finns i betänkandets kapitel 9 Våra förslag till regeringen. Först redovisas emellertid ett antal allmänna synpunkter.

### 1 Allmänt

En klar majoritet instämmer i utredningens bedömningar och förslag. Många har även pekat på att uppmärksamheten kring utredningen, främst dess kartläggning av den nuvarande kvinnorepresentationen, har haft positiva effekter som i sig kommer att påskynda utvecklingen mot en ökad kvinnorepresentation. Flera remissinstanser har också betonat värdet av att uppnå en jämn könsfördelning i de statliga organens styrelser som ett led i en ökad demokrati i samhället. Några instanser konstaterar att betän-

kandets resonerande text innehåller förslag som inte kommer till uttryck i den egentliga förslagsdelen men som delvis är en förutsättning för att målen för kvinnorepresentationen skall kunna uppnås.

## 2 Konkreta mål för ökad kvinnorepresentation

Utredningens förslag om mål för kvinnorepresentationen tillstyrks av i stort sett samtliga remissinstanser. Ingen instans avvisar förslaget. Några, bl. a. *AMS* och *SAV*, instämmer i förslaget men anser att en jämn könsfördelning skall råda när båda könen finns representerade med minst 40%. *SAF* anser att målet jämn könsfördelning inte bör uppfattas som en absolut 50/50-fördelning. Även *länsstyrelsen i Örebro län* har diskuterat innebörden av en jämn könsfördelning. Man ansluter sig emellertid till utredningens förslag med motiveringen att det annars dels kan bli svårt att motivera enskilda instanser att välja mer än 40% kvinnor dels att det blir svårt att inom en rimlig tid nå ett riksgenomsnitt på mer än 40%.

*LO* stöder också utredningens förslag om de olika etappmålen för åren 1992 och 1995 men anser att hänsyn bör tas till att många uppdrag är knutna till olika kongress- eller andra mandatperioder av varierande längd. *LO* påpekar vidare att kraven på en rättvis könsfördelning bör ställas även när det gäller kommunala nämnder och styrelser. *SÖ* vill särskilt understryka att konkreta mål och handlingsplaner bör utarbetas för alla statliga organ.

## 3 Projektverksamhet

En klar majoritet av remissinstanserna stöder utredningens förslag om en treårig projektverksamhet. Två instanser avvisar förslaget och två uttrycker viss tveksamhet.

De två organisationer som avvisar förslaget är *Centern* och *Centerns kvinnoförbund*. Dessa båda organisationer framhåller att de politiska partierna har nått längre när det gäller kvinnorepresentation än andra grupper som är företrädare i de statliga organen. Man menar vidare att de olika grupper som behöver förstärka sin kvinnorepresentation kan göra detta utan projektmedel och föredrar istället att det direkta stödet till kvinnoorganisationerna ökar.

*JämO* uttrycker, liksom *Jämställdhetsarbetares Förening*, tveksamhet till förslaget. Tre år är en ganska kort tid för att planera, utföra och utvärdera projekt säger *JämO* i sitt yttrande och menar att det ligger en viss fara i att projekten kan komma att betraktas som "jippon". *LO*, som instämmer i förslaget om projektverksamhet, anser att projekttiden bör utsträckas till åtminstone en femårsperiod. *LO* anser även att projekten bör vara ett led i en handlingsplan som är förankrad i ledningen för den ansökande organisationen. *Folkpartiets kvinnoförbund* vill rikta uppmärksamhet på vikten av att ledningen i respektive organisation visar ett aktivt intresse för projektverksamheten.

*Fredrika-Bremer-Förbundet* och *länsstyrelsen i Norrbottens län* betonar



att projektverksamheten måste ges klara riktlinjer och tillräckliga ekonomiska resurser för att möjliggöra kraftfulla insatser. *Statskontoret* förutsätter att ett mer genomarbetat projektförslag tas fram och att detta vägs mot de ändamål pengarna används till för närvarande. *Televerket* vill särskilt understryka att projekten bedrivs med okonventionella metoder och med fantasi och prestigelöshet.

*Länsskolnämnden i Örebro län* menar att det är viktigt att kontinuerligt utvärdera de metoder som används i projekten för att nå målen snabbast möjligt. Man ser det också som viktigt att resultaten av projekten görs kända samt att utbildning anordnas. Även *länsstyrelsen i Örebro län* tar upp frågan om utbildning och anser att regeringen bör avsätta medel och verkställa utbildning i jämställdhetsfrågor för chefer och övrig personal i statsförvaltningen.

#### 4 Lagförslag prövas år 1992

En majoritet av remissinstanserna instämmer i utredningens förslag att regeringen år 1992 föreslår riksdagen att lagstifta om jämn könsfördelning om kvinnorepresentationen i statliga organ då inte uppgår till minst 30%. Ett tiotal instanser avvisar emellertid förslaget och några är tveksamma. Fyra remissinstanser framför krav på lagstiftning redan nu och ett par har inte tagit ställning.

Bland dem som avvisar förslaget finns arbetsmarknadens parter. *LO*, *TCO* och *SACO/SR* anför liknande principiella invändningar. Lagstiftning strider, enligt dessa organisationer, mot principen att organisationerna själva skall avgöra vem som är bäst lämpad att företräda dem. *LO* anser att en eventuell lagstiftning bör övervägas först år 1998. Svenska Arbetsgivarförbundet (*SAF*) motsätter sig bestämt alla tankegångar om kvotering. Landstingsförbundet anser att frågan bör anstå tills dess att projektverksamheten har genomförts.

En majoritet i *Kommunförbundets* styrelse anser att lagstiftning kan vara ett sätt att påskynda utvecklingen, men att även andra åtgärder måste övervägas för att åstadkomma den nödvändiga attitydförändringen. På denna punkt har *moderata samlingspartiets* och *folkpartiets* representanter i styrelsen reserverat sig. Dessa menar att lagstiftning är ett olämpligt sätt att påskynda utvecklingen.

Bland myndigheterna ställer sig *Televerket* och *Statens Vattenfallsverk* avvisande till förslaget medan *arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)* uttrycker tveksamhet. Andra, mer flexibla, vägar är att föredra anser dessa myndigheter. *Göteborgs universitet* anför bl. a. följande mot bakgrund av propositionen (1986/87:99) om ledning av den statliga förvaltningen:

Inga hinder föreligger därför för regeringen att fritt pröva de förslag man erhåller från organisationerna. I propositionen säger föredragande statsrådet också att det är viktigt att kvinnorepresentationen i styrelserna ökar och anger att regeringen har för avsikt att just be de nominerade organisationerna om namn på såväl manliga som kvinnliga kandidater till styrelseuppdragen.

Mot bakgrund av ovanstående kan vi inte se att det skulle vara något intrång i organisationernas inre liv att lagstifta om en jämnare könsfördelning i offentliga organ. Utscendet av ledamöter i dessa organ faller å andra sidan helt inom regeringens kompetensområde och lagstiftning är därför inte nödvändig för att åstadkomma ändrade regler. GU avvisar tanken på att regeringen nu skulle föreslå riksdagen att 1992 lagstifta om jämn könsfördelning i de statliga organen, om kvinnorepresentationen då inte uppgår till 30%. Vilken lagstiftning som i framtiden skall föreslås och antas bör regeringen och riksdagen vara fria att då bedöma.

*Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* framför genom sin forskningsnämnd liknande tankegångar:

Enligt forskningsnämndens uppfattning ankommer det på regeringen att besluta om vilken typ av politisk strategi man vill använda sig av för att förmå ovilliga organisationer att ändra sin hållning i kvinnofrågan. Denna strategi kan inte ha den formen att den sittande regeringen nu beslutar att det om fem år skall framläggas ett lagförslag med visst innehåll.

*Hovrätten över Skåne och Blekinge* konstaterar att betänkandet inte innehåller något förslag till lagtext som föranleder hovrättens synpunkter.

Några remissinstanser är inte främmande för tanken att redan nu införa tvingande regler, däribland *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Fredrika-Bremer-Förbundet* och *Kooperativa Konsumentgillesförbundet*. Dessa organisationer ställer sig emellertid bakom utredningens bedömningar och förslag.

*Länsstyrelsen i Norrbottens län* och *statskontoret* menar att det är riktigt att tillsvidare inte föreslå lagstiftning men att det finns utrymme för att skärpa reglerna om inte övriga föreslagna åtgärder ger resultat. Om en lag införs, bör den enligt statskontorets mening, omfatta hela den offentliga sektorn. *Länsstyrelsen i Örebro län* anser att lagen, om den kommer till stånd, skall utformas så att den gäller alla indirekt valda styrelser, kommittéer m. m. oberoende av vem eller vilka som utser ledamöterna i dessa organ.

*SAMN* påpekar att ett lagförslag bör vara väl förankrat hos dem det berör och ifrågasätter om det motstånd som idag finns mot lagstiftning är raserat år 1992.

*JämO*, *SSKF*, *Vänsterpartiet kommunisterna* och *Jämställdhetsarbetarens Förening* anser att lagstiftning bör genomföras tidigare än vad som föreslås av utredningen. *JämO* anför bl. a. följande:

Utredarens argumentsamling för kvotering är så övertygande att det är ägnat att förvåna att det inte gått att omvända tillräckligt många företrädare för partier och organisationer.

*JämO* anser att de av utredningen uppsatta målen för en jämnare könsfördelning är realistiska. Som redan framförts anser *JämO* emellertid att regeringen inte bör avvakta fram till år 1992 att föreslå riksdagen lagstiftning för ökad kvinnorepresentation. Enligt *JämO*s uppfattning skulle detta endast innebära onödigt tidsfördröjning. Regeringen bör istället så snart som möjligt överlämna ett förslag till riksdagen om lag om jämn könsfördelning i statliga styrelser och

kommittéer. Förslaget kan utformas i enlighet med de riktlinjer som utredningen angivit. Lagen bör träda i kraft så att reglerna om etappmålen blir tillämpliga successivt.

Prop. 1987/88: 105  
Bilaga 2

SSKF anser att ett lagförslag bör komma tidigare än 1992:

Ett av argumenten mot kvotering, är att det är kompetensen som skall vara utslagsgivande vid urvalet, inte könet. Av den debatt som nu förekommer, kan man dra slutsatsen att kvinnor skulle kandidera till uppdrag de inte har kompetens nog att klara av. SSKF vill utifrån egna erfarenheter framhålla att det faktiskt istället är precis tvärtom. Kvinnorna överväger oftast mycket noga innan de tackar ja till ett uppdrag och rannsakar sina kunskaper i ännu högre grad än vad många män gör.

### 5 Regeringens förordningar skärps och utvärderas

De som yttrat sig i frågan har tillstyrkt utredningens förslag. Ingen remissinstans avvisar förslaget i denna del. *Centern* och *dess kvinnoförbund* framhåller att det bör finnas en enhet inom regeringskansliet som har en samlad bild över samtliga utnämningar.

Den metod som hittills använts för att öka kvinnorepresentationen, att utifrån de nominerande organisationerna be om två namn, ett av vardera könet, har emellertid diskuterats i några yttranden.

*Centern* och *dess kvinnoförbund* föreslår istället en annan metod. *Centern* anför följande:

Dubbla nomineringar har inte varit en framkomlig väg. Centerpartiet föreslår därför att nominerande parter under ett år skall nominera 50 procent av vardera kön. Det är en starkare metod jämfört med dubbla nomineringar, samtidigt undviks inblandning i parternas interna demokrati.

*Vpk* anser att rekommendationen om nominering av en kvinna och en man bör ändras till lag. Ett principbeslut om lagstiftning bör, enligt *Vpk*, tas redan nu.

*Göteborgs universitet* menar att det står klart att ledamöter av statliga styrelser skall betraktas som allmänföreträdare och inte som representanter för de nominerande organisationerna och anser därför att staten har full frihet att uppställa regler för hur nomineringen skall gå till och att välja mellan föreslagna kandidater. Liknande synpunkter framförs från *juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet*:

Den statliga styrning som ligger i att välja mellan två av organisationen föreslagna namn till en post i ett statligt organ innebär inte något ingrepp i organisationens inre verksamhet. Likaväl som staten utan att göra sig skyldig till något ingrepp i föreningens inre förhållanden kan bestämma om en organisation över huvud skall vara representerad i ett statligt organ, kan den uppställa vissa villkor för denna representation. Det är inte heller troligt att staten skulle begagna

denna möjlighet att välja mellan två förslag för att uppnå några andra mål än ökad jämställdhet.

Prop. 1987/88:105  
Bilaga 2

Flera myndigheter har diskuterat vikten av skärpta förordningar och särskilt pekat på det ansvar som vilar på statsförvaltningen och dess företrädare i de aktuella styrelserna. *AMS* ställer sig inte främmande till att regeringen ger statliga myndigheter skärpta föreskrifter att staten skall representeras av både kvinnor och män. *JämO* anför bl. a. följande:

När det gäller statens företrädare bör dessa enligt *JämO*:s uppfattning inte som nu utses enbart bland de högre tjänstemännen. Den centrala statsförvaltningen bör till lika del låta staten företrädas av de kvinnor som finns på andra och tredje nivåerna i hierarkin och som ofta besitter kunskap i sakfrågorna i väl så stor utsträckning som de högre placerade männen.

*SAMN* pekar på nödvändigheten att förändra rekryteringsbasen så att kvinnor i större utsträckning kommer att ingå i det urval som regeringskansliet utgår från när styrelser m. fl. utses.

## 6 Årlig redovisning för riksdagen

Ingen av remissinstanserna har haft något att invända mot förslaget att könsfördelning i statliga styrelser och kommittéer skall redovisas årligen för riksdagen. *Statens Vattenfallsverk* föreslår att inte bara riksdagen utan även generaldirektörerna får ta del av redovisningen. *Länsstyrelsen i Örebro län* föreslår att den statistik länsstyrelserna föreslås samla in för varje län skall offentliggöras i länen så att samtliga statliga organ i respektive län och lokala massmedier kan ta del av informationen. *SAMN* nämner att myndigheten har möjlighet att följa jämställdhetsutvecklingen inom statsförvaltningens chefskikt. *Televerket* anser att det är viktigt att de positiva insatser som gjorts framhålls i uppföljningsarbetet.

## 7 Forskning för förändring

Förslaget tillstyrks av en klar majoritet. Några instanser har särskilt betonat vikten av ytterligare forskning på området, däribland *SÖ*, *läns skolnämnden i Örebro län*, *Sveriges Riksidrottsförbund*, *SSKF* och *LO*. *SSKF* anför bl. a. följande:

Detta förslag förtjänar att framhållas särskilt. Den kvinnoforskning som under senare tid fått ökat utrymme får inte bli ytterligare ett alibi för att inget eller litet sker på jämställdhetsområdet. Tvärtom är ett ökat stöd till kvinnoforskningen tillsammans med andra medel för att uppnå jämställdhet nödvändiga att verka jämsides och samtidigt.

## 8 Övrigt

Utöver de synpunkter som är en direkt följd av utredningens förslag, har en rad övriga synpunkter och förslag lämnats från remissinstanserna.

*Länsarbetsnämnden i Örebro län* har föreslagit att åtgärder sätts in för ökad jämställdhet i skolundervisningen.

*SÖ* understryker särskilt vikten av att man inom olika myndigheter och organisationer får till stånd konstruktiva diskussioner kring begreppen kvalifikationer och kompetens. *SÖ* betonar också behovet av att det kommer till stånd utbildning av män i "kvinnofrågor". Dagens jämställdhetsproblem beror inte enbart på illvillighet eller ointresse utan lika ofta på bristande kunskap, skriver *SÖ*.

*Husmodersförbundet Hem och Samhälle* föreslår att materialet i utredningen ligger till grund för en studiecirkelverksamhet inom statsförvaltningen som skulle kunna vara till nytta för alla parter.

*Centern och dess kvinnoförbund* har föreslagit att jämställdhetskommittén återinrättas. De båda centerorganisationerna menar också att kommittén bör samordnas med *JämO*.

*Länsarbetsnämnden i Örebro län* ser det som en brist att ledamöterna i länsmyndigheterna utses av flera olika instanser och föreslår att regeringen skapar ett mer enhetligt system för tillsättningar:

I samband med att regeringen lägger en proposition om den nya samordnade länsförvaltningen anser länsarbetsnämnden det vara lämpligt att ett förslag till en ny modell för tillsättningsförfarande läggs fram. Ju mer diversifierat och svåröverskådligt ett system är, ju större är risken att kvinnorepresentationen förblir på en lägre nivå i länsmyndigheterna än i de centrala.

*JämO* vill särskilt peka på det nödvändiga i att utforma kvoteringsregler till förmån för kvinnor. Könneutrala kvoteringsregler innebär enligt *JämO* en risk för att fler män kommer in i sådana organ där kvinnor har den bästa representationen, utan att kvinnor samtidigt ökar sin andel i mansdominerande organ.

Propositionens huvudsakliga innehåll .....	1
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 3 mars 1988 ...	2
<i>Arbetsmarknadsdepartementet</i>	
1 Inledning .....	3
1.1 Mål för jämställdhetspolitiken .....	3
1.2 Utveckling mot jämställdhet .....	4
1.3 Brister i jämställdhet .....	6
1.4 Fortsatt jämställdhetspolitik .....	8
1.5 Handlingsplan för jämställdhetspolitiken åren 1988–93 .....	10
2 Kvinnornas roll i ekonomin .....	11
2.1 Inledning .....	11
2.2 Några utvecklingstendenser .....	12
2.3 Kvinnors ekonomiska standard .....	16
2.4 Mål .....	20
2.5 Åtgärder .....	20
3 Jämställdhet på arbetsmarknaden .....	21
3.1 Inledning .....	21
3.2 Mål .....	23
3.3 Arbetslivspolitik – åtgärder .....	24
3.3.1 Arbetsmiljö .....	24
3.3.2 Medbestämmande .....	27
3.3.3 Arbetstider .....	27
3.3.4 Anställningstrygghet .....	28
3.3.5 Program för jämställdhetsåtgärder inom arbetslivs- området .....	29
3.4 Arbetsmarknadspolitik – åtgärder .....	30
3.4.1 Arbetslöshet .....	30
3.4.2 Arbetsförmedlingen .....	31
3.4.3 Arbetsmarknadsutbildning .....	33
3.5 Personalutbildning .....	35
3.6 Regional- och näringspolitik – åtgärder .....	37
3.6.1 Samhällsservice och infrastruktur .....	38
3.6.2 Företagsutveckling och nyföretagande .....	39
3.6.3 Statliga företag .....	41
3.6.4 Vissa övriga frågor .....	42
3.7 Jämställdhetslagen .....	42
3.8 Sexuella trakasserier i arbetslivet .....	43
3.9 Statlig personalpolitik .....	44
4 Jämställdhet i utbildningen .....	45
4.1 Inledning .....	45
4.2 Mål .....	47
4.3 Åtgärder .....	48
4.3.1 Det könsbundna studievalet .....	48
4.3.2 Skolans personal .....	50
4.3.3 Jämställdhetsforskning m. m. ....	51
5 Jämställdhet i familjen .....	52
5.1 Inledning .....	52
5.2 Mål .....	54
5.3 Åtgärder .....	55
5.3.1 Barnomsorgen .....	55
5.3.2 Föräldraförsäkringen .....	57
5.3.3 Idéprogrammet Mannen i förändring .....	58
5.3.4 Våld mot kvinnor .....	60

6	Kvinnors inflytande .....	61
6.1	Inledning .....	61
6.2	Mål .....	62
6.3	Åtgärder .....	62
6.3.1	Utredningen om kvinnorepresentation .....	62
6.3.2	Konkreta mål för ökad kvinnorepresentation .....	64
6.3.3	Regler om jämn könsfördelning .....	66
6.3.4	Projektverksamhet .....	67
6.3.5	Regeringens egna rutiner vid utnämningar m. m. ....	69
6.3.6	Årlig redovisning .....	71
6.3.7	Forskning .....	72
7	Hemställan .....	73
8	Anslagsfrågor för budgetåret 1988/89 .....	73

#### *Utbildningsdepartementet*

1	Inledning .....	75
2	Grundskolan .....	76
3	Gymnasieskolan .....	78
4	Vuxenutbildning .....	83
5	Könsfördelningen bland skolledare och lärare .....	84
6	Högskola och forskning .....	85
7	Ledningsgrupp för jämställdhetsfrågor inom utbildningsområdet .	88
8	Hemställan .....	89

#### **Bilagor**

Bil. 1	Sammanfattning av betänkandet (SoU 1987:19) Varannan damernas från utredningen om kvinnorepresentation. ....	90
Bil. 2	Sammanställning av remissyttranden över betänkandet (1987:19) Varannan damernas .....	95

