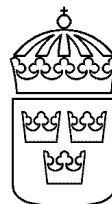


Förslag till riksdagen 1995/96:RR8

Riksdagens revisorers förslag angående insatser för att främja jämställdheten i arbetslivet



1995/96
RR8

Riksdagens revisorer anmäler härmed sin granskning av statliga insatser för att främja jämställdheten i arbetslivet. Granskningen har initierats av revisorerna. Dess upplägnings och preliminära resultat har redovisats i rapporten *Jämställt med statens hjälp?* (rapport 1995/96:1), som fogas till denna skrivelse som *bilaga 1*.

I revisionsrapporten framför revisorerna uppfattningen att det i statsförvaltningen har funnits ett betydande ointresse för jämställdhetsfrågor. Denna slutsats grundas på två – i och för sig begränsade – fallstudier; den ena avseende jämställdhetsplaner vid fyra statliga myndigheter, den andra avseende hanteringen av den s.k. 10 000-kronan, de särskilda medel som 1988 avsattes för att under en period särskilt stödja otraditionella yrkesval.

Rapporten har remissbehandlats. Även remisutfallet präglas enligt revisorernas mening av ett ointresse för jämställdhetsfrågor. Samtliga länsstyrelser har beretts tillfälle att yttra sig över rapporten, men bara åtta har svarat. Länsstyrelsen i Norrbottens län anger att man på grund av hög arbetsbelastning avstår från att yttra sig. Av de fyra länsarbetsnämnder som givits tillfälle att yttra sig har bara en svarat.

Remissinstansernas synpunkter sammanfattas i *bilaga 2*, av vilken det framgår att remissyttrandena innehåller många förslag till konkreta jämställdhetsåtgärder. Nedan återges de synpunkter som har anknytning till de frågor revisorerna aktualiserar.

1. Statliga myndigheters jämställdhetsplaner

Rapporten

Hos de fyra myndigheter vars jämställdhetsplaner valdes ut för granskning fanns jämställdhetsplaner av skiftande kvalitet. Socialstyrelsen och Arbetsmarknadsstyrelsen uppfyllde inte de krav som ställs på en jämställdhetsplan. Folkhälsoinstitutet hade när granskningen genomfördes inte upprättat någon plan. Endast en myndighet, Lantmäteriverket, hade en plan som uppfyllde kraven.

Revisorerna konstaterade att myndigheter som saknar jämställdhetsplan bryter mot bestämmelserna i jämställdhetslagen. Kraven på vad en jämställdhetsplan skall innehålla kan enligt revisorernas uppfattning inte missförstås. De brister som observerats måste hänföras till andra förhållanden – till att uppgiften uppfattas som svår, till otillräcklig information eller till ett ointresse för jämställdhetsfrågor.

Revisorerna menade att staten borde uppträda som en föredömlig arbetsgivare och föreslog att regeringen skulle ges i uppdrag att kontrollera att samtliga statliga arbetsplatser hade bra jämställdhetsplaner. JämO:s information borde utvärderas och regeringen borde kontrollera att man på de statliga arbetsplatserna verkligen kände till statsmakternas krav på jämställdhetsarbete och jämställdhetsplaner.

Bristande laglydnad

Remissinstanserna

Resultatet av granskningen av jämställdhetsplaner vid fyra myndigheter överensstämmer med JämO:s erfarenheter. Även om offentliga arbetsgivare är medvetna om jämställdhetslagens krav, bedömer JämO att deras jämställdhetsplaner är av låg kvalitet. LO:s uppfattning är att revisorernas urval snarast ger en alltför positiv bild av statliga jämställdhetsplaner. Arbetsgivarverket menar däremot att det är omöjligt att dra några slutsatser utifrån den mycket begränsade granskning revisorerna genomfört. Verket bedömer att slutsatserna i rapporten inte är korrekta.

Socialstyrelsen förklarar i sitt remissvar att även om jämställdhetsplanen har vissa brister är jämställdheten inom verket god.

Revisorernas överväganden

Även om granskningen har varit av begränsad omfattning, överensstämmer revisorernas iakttagelser med slutsatserna i de liknande undersökningar av jämställdhetsplanerna i privata företag och kommuner som JämO genomfört.

Revisorerna konstaterar att respekten för jämställdhetslagen inte har kunnat upprätthållas. Förhållandet att det över huvud taget förekommit myndigheter som saknat jämställdhetsplaner och att stora etablerade myndigheter som Socialstyrelsen och Arbetsmarknadsstyrelsen haft ofullständiga planer visar enligt revisorernas mening att det inte är tillräckligt med bestämmelser om att myndigheter skall upprätta jämställdhetsplaner med ett bestämt innehåll. Inte ens statliga myndigheter har tagit jämställdhetslagens bestämmelser på allvar. De myndigheter som har ägnat sin jämställdhetsplan mindre intresse därför att man bedömt jämställdheten i myndigheten som god har enligt revisorernas mening förbisett det värde som ligger i själva arbetet med att utforma och följa upp en jämställdhetsplan.

Om myndigheternas jämställdhetsarbete inte skall förbli en lågt prioriterad verksamhet krävs enligt revisorernas bedömning att statsmakterna fortlöpande och på ett mera påtagligt sätt än hittills intresserar sig också för jämställdhetsplanerna. Det kan ske genom bättre tillsyn över myndigheternas jämställdhetsarbete. Regeringen eller JämO bör kontrollera inte bara de statliga myndigheternas jämställdhetsplaner utan också hur myndigheterna har uppfattat statsmakternas krav på sådana planer. Regeringen bör också från olika myndigheter begära redogörelser för hur myndigheternas jämställdhetsplaner har arbetats fram och successivt förändrats.

Revisorerna föreslår att regeringen någon gång under varje mandatperiod redovisar för riksdagen hur jämställdhetsarbetet i statliga myndigheter har bedrivits, hur jämställdhetsplanernas kvalitet har utvecklats och vilka resultat jämställdhetsarbetet har givit.

Syftet med jämställdhetsarbetet

Remissinstanserna

I flera remissyttranden diskuteras syftet med jämställdhetsarbetet på statliga arbetsplatser. Länsstyrelsen i Jämtlands län menar att arbetet syftar till att göra statsförvaltningen mera effektiv. Att se jämställdhet som en rättvisefråga är enligt länsstyrelsen inte tillräckligt. Länsstyrelsen menar att en arbetsplats måste se nytta med sitt jämställdhetsarbete. Även SACO understryker att fördelarna med ett aktivt jämställdhetsarbete måste lyftas fram. Arbetsgivarverket beskriver hur man i ett projekt försöker mäta den ökade effektivitet som följer med en jämställd arbetsplats.

Revisorernas överväganden

Revisorerna konstaterar att jämställdhetsarbete ibland betraktas som ett led i en allmän effektivitetssträvan. Revisorerna menar dock att jämställdhetsarbete inte får likställas med vilka som helst andra rationaliseringsåtgärder. Det skulle innebära att jämställdhet reduceras från att vara en grundlagsfäst fråga om lika rättigheter för män och kvinnor till en rent ekonomisk fråga.

Att syftet med jämställdhetsarbetet över huvud taget har kommit att ifrågasättas och diskuteras utgör enligt revisorernas mening en indikation på behovet av ett tydligare intresse för myndigheternas jämställdhetsarbete från statsmakternas sida. Jämställdhetsarbete ingår enligt revisorernas mening i en god personalpolitik. Genom att fortlöpande efterfråga redogörelser för myndigheternas jämställdhetsarbete – på det sätt revisorerna föreslagit ovan – kan riksdagen och regeringen visa att jämställdhet i arbetslivet är en högt prioriterad fråga.

Behov av ändrade värderingar

Remissinstanserna

Länsstyrelsen i Jämtlands län påpekar att engagemang och intresse för jämställdhetsfrågor inte kan administreras fram. Flera remissinstanser framhåller samtidigt att inställningen till jämställdhet i arbetslivet är präglad av attityder och värderingar i förskola och skola.

Remissinstanserna antyder också att kravet på jämställdhetsplaner kan uppfattas som en extra pålaga på besparingstyngda myndigheter. Om planerna inte sätts in i ett större sammanhang finns det enligt LO risk för att de kommer att uppfattas som en ”trendig symbolfråga”.

De institutioner som arbetar med barn och ungdomar har ett stort ansvar för vilken medvetenhet om jämställdhetsfrågor som kommer att prägla arbetslivet. Förskolan och skolan påverkar därmed arbetsvillkoren för kvinnor och män; både mera direkt i fråga om yrkesval och indirekt vad gäller det mottagande som kvinnor och män får på skilda arbetsplatser.

Revisorerna menar dock att frågan om jämställda arbetsvillkor inte uteslutande får betraktas som förskolans och skolans ansvar och hänförs till framtiden. Enligt revisorernas uppfattning är det inte alltid nödvändigt att förändringar föregås av ändrade värderingar. Krav på åtgärder kan i stället bidra till ökad jämställdhet i praktiken – och på sikt till nya värderingar hos arbetsgivare och anställda.

Jämställdhetsplanerna kan enligt revisorernas mening vara ett sätt att påverka och förändra värderingarna på en arbetsplats. Det är därför viktigt att arbetet med planerna prioriteras och uppfattas som meningsfullt i myndigheterna. Även här har det intresse statsmakterna visar för myndigheternas jämställdhetsarbete stor betydelse.

Behov av ytterligare information

Remissinstanserna

Länsstyrelsen i Västernorrlands län ifrågasätter om ytterligare informationsverksamhet från JämO:s sida är meningsfull. Länsstyrelsen hänvisar till den stora mängd information om jämställdhet som redan produceras och till ett allmänt ”informationsbrus” i hela samhället.

Andra remissinstanser efterfrågar dock ytterligare vägledning för sitt jämställdhetsarbete. Länsstyrelsen i Kristianstads län efterlyser ett centralt utarbetat informations- och presentationsmaterial om jämställdhet. Länsstyrelsen i Malmöhus län vill ha en handbok i jämställdhet och en handledning för hur en jämställdhetsplan utarbetas. LO menar att arbetet med jämställdhetsplaner troligen hade sett annorlunda ut, om det hade funnits tydliga rekommendationer eller anvisningar för hur planerna borde utformas.

Samtidigt uppger Arbetsgivarverket att man redan 1990 utarbetade en konkret handledning för hur jämställdhetsplaner bör utformas. Verkets egen jämställdhetsplan har också tillställts samtliga myndigheter med syftet att tjäna som exempel på hur man kan arbeta med planer.

Revisorernas överväganden

Revisorerna konstaterar att information som särskilt efterfrågas av dem som arbetar med jämställdhetsfrågor redan tycks finnas tillgänglig. Att informationen inte blivit känd eller kommit till användning kan ha flera orsaker, men är också ett tecken på att otillfredsställande jämställdhetsplaner inte uteslutande kan hänföras till brist på information.

Revisorerna menar att det är en uppgift för JämO att kontrollera hur myndigheterna upplever tillgången på relevant information om jämställdhetsfrågor. En redovisning av resultatet av en sådan kontroll bör lämnas till riksdagen.

gen i anslutning till den mera omfattande jämställdhetsredovisning revisorerna föreslagit ovan.

1995/96:RR8

2. Behov av återrapportering

Rapporten

Som komplement till en intensifierad informationsverksamhet och granskning av jämställdhetsplaner från JämO:s sida föreslog revisorerna att jämställdhetsplanerna under en tid skulle bifogas myndigheternas årsredovisningar och granskas av Riksrevisionsverket.

Remissinstanserna

Flera remissinstanser tar upp frågan om det är lämpligt att jämställdhetsplanen infogas i myndigheternas årsredovisning. Mot ett sådant förfarande anförs att det är JämO:s uppgift att granska planerna, att Riksrevisionsverket saknar kompetens på jämställdhetsområdet, att en plan som blir ”godkänd” felaktigt kan uppfattas vara av god kvalitet. Flera alternativ till revisorernas förslag framförs: jämställdhetsplanerna kan ingå i myndigheternas budget (Länsstyrelsen i Malmöhus län), i verksamhetsplanen (TCO), i ett personal-ekonomiskt bokslut (SACO) eller i den fördjupade anslagsframställningen (Socialstyrelsen, Folkhälsoinstitutet). Folkhälsoinstitutet anser att en uppföljning av planen kan tas in i årsredovisningen och tjäna som inspiration för andra myndigheter, medan planen, om den även fortsättningsvis skall fastställas och redovisas, i stället bör ingå i den fördjupade anslagsframställningen. På liknande sätt menar Arbetsgivarverket att det inte är planerna utan effekterna av jämställdhetsarbetet och den faktiska situationen på en arbetsplats som är intressanta. Verket föreslår att myndigheternas årsredovisningar kompletteras med en resultatredovisning avseende jämställdhet.

Revisorernas överväganden

Revisorerna anser att jämställdhetsarbetet i statliga myndigheter skall bedrivas på ett sådant sätt att det kan tjäna som vägledning för arbetsmarknaden i övrigt. För att ett sådant krav skall bli tydligt bör statliga myndigheter åläggas att redovisa vilka jämställdhetsåtgärder de vidtagit. Myndigheternas årsredovisningar bör enligt revisorernas mening innehålla en redovisning av jämställdhetsarbetet. Härigenom skapas ett underlag för sammanfattande redogörelser för genomförda aktiviteter. JämO får möjlighet att på ett enkelt sätt förmedla goda exempel på framgångsrika jämställdhetsåtgärder.

Revisorerna föreslår att statliga myndigheter ges i uppdrag att under tre år redovisa sitt jämställdhetsarbete i årsredovisningarna. En utvärdering av detta förfarande bör ge underlag för ett ställningstagande till vilka krav på resultat som skall ställas på respektive myndighets jämställdhetsarbete.

3. Erfarenheter av 10 000-kronan

1995/96:RR8

Rapporten

Ett allmänt ointresse för jämställdhetsfrågor präglade hanteringen av den s.k. 10 000-kronan åren 1988–1993. För särskilda åtgärder i samband med rekrytering och utbildning av personer som valde otraditionella yrken avsattes 350 miljoner kronor under en femårsperiod. Det var den viktigaste ekonomiska insatsen för att nå statsmakernas mål för jämställdhet på arbetsmarknaden: en ökning av antalet yrkesområden med jämn könsfördelning från fyra till tio och en minskning av antalet områden med ojämn könsfördelning från sexton till tio.

Relationen mellan uppställda mål och avsatta resurser diskuterades först sedan riksdagen beslutat om den femåriga handlingsplanen för jämställdhet. Sedan det visat sig att det skulle bli svårt att uppnå målen introducerades nya mål för jämställdhetsarbetet, dock utan att de tidigare målen omprövades. Det blev oklart vad handlingsplanen innebar och vilka mål statsmakerna menade skulle uppnås. Arbetsmarknadsverket tilldelades flera anslagsposter som kunde användas för snarlika eller identiska ändamål. Regeringens riktlinjer var oklara. Arbetsmarknadsstyrelsen prioriterade inte heller jämställdhetsmålet i sin verksamhet. Först sedan verksamheten pågått i två år fanns ett informationsmaterial riktat till länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar färdigt. Det fanns inga krav på redovisning av hur de särskilt avsatta medlen hade använts. Flera enheter inom Arbetsmarknadsstyrelsen hade ansvaret för 10 000-kronan.

Revisorerna konstaterade att regeringen i det s.k. BRYT-projektet, som nu genomförs, utövar ett starkare inflytande över medelsanvändningen. Revisorerna menade dock att jämställdhet på arbetsmarknaden bör vara ett mycket högt prioriterat mål för det statliga jämställdhetsarbetet och efterlyste ytterligare insatser för att åstadkomma en jämställd arbetsmarknad.

Remissinstanserna

LO delar revisorernas uppfattning att statsmakernas mål för jämställdhetsarbetet delvis har varit orealistiska. Exempelvis skulle enligt LO alla utbildningsplatser på gymnasieskolans verkstadstekniska utbildningar ha behövt reserveras för flickor under tre–fyra år, om målet jämn könsfördelning bland utbildade verkstadstekniker skulle ha uppnåtts. LO menar att mål av detta slag har bidragit till att statsmakernas beslut inte har respekterats. Länsarbetsnämnden i Malmöhus län bedömer samtidigt att för närvarande endast ca 10 % av omkring 15 000 personer i arbetsmarknadsutbildning väljer en otraditionell utbildning. Arbetsgivarverket anser att orealistiska jämställdhetsmål motverkar jämställdhetsarbetet, något som även bedöms som negativt från effektivitetssynpunkt.

Arbetsmarknadsstyrelsen medger i sitt remissyttrande att effektiviteten i styrelsens insatser för 10 000-kronan kunde ha varit högre. Såväl Arbetsmarknadsstyrelsen som övriga remissinstanser som yttrat sig över granskningen av 10 000-kronan tillstyrker förslaget om en utvärdering av BRYT-projektet.

10 000-kronan utgör ett exempel på att ambitiösa mål som inte motsvaras av verkningfulla åtgärder i själva verket kan motverka sina syften.

En allmänt positiv inställning till jämställdhet i arbetslivet föranledde sannolikt de höga ambitioner som redovisades i samband med att handlingsplanen för jämställdhetspolitiken fastställdes. Dessa ambitioner fullföljdes emellertid inte – eller kunde inte fullföljas – när medel för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden skulle anvisas. Målen för jämställdhetsarbetet skulle då ställas mot andra mål för statlig verksamhet, däribland målet att begränsa de statliga utgifterna.

Revisorerna menar att statsmakterna självfallet måste ha – och ge uttryck för – ambitionen att män och kvinnor skall arbeta på lika villkor. Inför speciella satsningar av typen 10 000-kronan måste ett sådant mål emellertid kompletteras med mål som är relevanta för den speciella satsningen. Det finns annars en påtaglig risk för att arbetet inte tas på allvar utan, som i fallet med 10 000-kronan, bedrivs som en lågt prioriterad, snarast slumpmässig aktivitet.

Revisorerna föreslår att regeringen ges i uppdrag att följa upp effekterna av andra jämställdhetsprojekt i syfte att åstadkomma realistiska mål för jämställdhetsarbetet.

4. Förslag

Riksdagens revisorer föreslår

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad revisorerna anfört om statliga myndigheters jämställdhetsplaner,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad revisorerna anfört om myndigheternas redovisning av sitt jämställdhetsarbete,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad revisorerna anfört om behovet av uppföljning av jämställdhetsprojekt och realistiska mål för jämställdhetsarbetet.

Detta ärende har avgjorts av revisorerna i plenum. I beslutet har deltagit revisorerna Per Olof Håkansson (s), Anders G Högmark (m), Bengt Silfverstrand (s), Anita Jönsson (s), Bengt Kronblad (s), Margit Gennser (m), Marianne Carlström (s), Maud Björnemalm (s), Karl Gösta Svenson (m).

Vid ärendets slutliga handläggning har vidare närvarit kanslichefen Åke Dahlberg och utredningschefen Karin Brunsson (föredragande).

Stockholm den 21 februari 1996
På Riksdagens revisorers vägnar

1995/96:RR8

Per Olof Håkansson

Karin Brunsson

1995/96:RR8
Bilaga 1

Jämställt med statens hjälp?

– två fallstudier

RAPPORT 1995/96.1

Riksdagens revisorer

Förord

Riksdagens revisorer har initierat en granskning av det statliga jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsutskottet har också senare föreslagit en sådan granskning. Granskningen har genomförts som två fallstudier. Den första har gällt hur kravet på en jämställdhetsplan har fungerat i praktiken. Den andra har gällt den statliga stödinsatsen "10 000-kronan".

Bifogade rapport har utarbetats av revisorernas tredje avdelning. I avdelningen ingår följande ledamöter: Anders G Högmark ordf. (m), Anita Jönsson v. ordf. (s), Bengt Kronblad (s), Bengt Harding Olson (fp), Göran Magnusson (s), Stig Grauers (m), Christina Pettersson (s) och Lennart Brunander (c).

På revisorernas kansli har redaktör Barbro Björkhem haft ansvaret för rapporten. Även kanslichefen Åke Dahlberg och utredningschefen Karin Brunsson har deltagit i arbetet.

Sammanfattning

Trots att många statliga myndigheter och organisationer har varit engagerade i arbetet med att öka jämställdheten på arbetsmarknaden kvarstår problemet med en ojämsälld arbetsmarknad. Löneskillnader finns fortfarande mellan kvinnor och män, arbetsmarknaden är segregerad och få kvinnor är chefer.

Riksdagens revisorers granskning av det statliga jämställdhetsarbetet har avgränsats till två områden. Dessa utgör exempel på olika styrmedel som statsmakterna utnyttjat för att åstadkomma ökad jämställdhet. Det gäller dels ett administrativt styrmedel – kravet på jämställdhetsplaner – dels ett ekonomiskt – den s.k. 10 000-kronan. Revisorerna har undersökt förekomsten av jämställdhetsplaner vid fyra myndigheter: AMS, Socialstyrelsen, Lantmäteriverket och Folkhälsoinstitutet. 10 000-kronan har granskats i syfte att belysa användningen av ekonomiskt stöd för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Båda fallstudierna visar ett otillfredsställande resultat av det statliga jämställdhetsarbetet. I den första fallstudien begärdes jämställdhetsplaner från fyra myndigheter. Av tre inkomna planer uppfyllde endast en lagens krav. Två planer fyllde inte de ställda kraven och en myndighet hade när granskningen genomfördes över huvud taget inte sammanställt någon jämställdhetsplan.

Vad gäller 10 000-kronan, ett ekonomiskt stöd om totalt 350 miljoner kronor, visar granskningen att medlen använts i ringa utsträckning. Det finns inte någon redovisning av hur medlen använts eller hur mycket som utnyttjats för olika åtgärder. Det finns inte heller någon redovisning av hur många personer som fått del av stödet.

Revisorerna menar att dessa förhållanden kan hänföras till flera orsaker. För det första har det saknats konsekvens i styrningen. Samtidigt som Arbetsmarknadsverket fått en stor frihet att använda medel på olika sätt, har regeringen under pågående försöksverksamhet begränsat denna frihet. Parallellt med beslutet om 10 000-kronan har medel anvisats för snarlika ändamål, vilket skapat osäkerhet hos dem som haft att tillämpa riksdagens och regeringens beslut.

Under pågående försöksperiod infördes därtill nya mål för jämställdheten på arbetsmarknaden. Det var oklart hur dessa mål förhöll sig till tidigare uppställda mål, som fortfarande gällde.

För det andra har målen utformats på ett alltför ambitiöst, kanske t.o.m. orealistiskt sätt. 10 000-kronan fick enligt regeringens riktlinjer användas för högst 7 000 personer per år. AMS visade samtidigt med räkneexempel att mer än 90 000 kvinnor och 75 000 män måste anställas i otraditionella yrken, om de av riksdagen fastställda målen skulle kunna uppnås.

AMS kritik av jämställdhetsmålen kom först sedan försöksverksamheten hade pågått ett år. AMS menade då att målen var orealistiska. Man ansåg att det behövdes ytterligare resurser för verksamheten, trots att de avsatta medlen inte hade förbrukats.

För det tredje var regeringens riktlinjer för 10 000-kronan vagt formulerade, vilket gjorde det svårt att tolka dem och skapade osäkerhet i tillämpningen.

För det fjärde präglas inte heller Arbetsmarknadsverkets arbete med 10 000-kronan av målmedvetenhet. Jämställdhetsarbetet prioriterades inte i AMS riktlinjer till länsarbetsnämnderna. Ansvar inom AMS var organisatoriskt fördelat på två enheter. Kontrollen av hur medlen användes var otillfredsställande. Informationen om 10 000-kronan var bristfällig.

Revisorerna anser därför att utformningen och genomförandet av den ekonomiska stödåtgärden 10 000-kronan var ett misslyckande.

Granskningen av fyra myndigheters jämställdhetsplaner visar att det bland statliga myndigheter, fortfarande efter 15 års krav på planmässigt aktivt arbete med jämställdhet på arbetsplatsen, finns jämställdhetsplaner av olika kvalitet. Resultatet överensstämmer med det resultat som framkommit vid tidigare undersökningar av kommuners och privata företags jämställdhetsplaner. Förutom att det på vissa arbetsplatser kan saknas planer är det genomgående problemet att planerna är alltför allmänt hållna och vaga i sin utformning.

Revisorerna anser att det även i detta fall är fråga om en kombination av orsaker till att lagen inte fått tillräckligt genomslag.

Statsmakternas krav på jämställdhetsplaner har inte tagits på allvar. Uppgiften att arbeta med en jämställdhetsplan har inte prioriterats. Informationen till arbetsplatserna har uppenbarligen inte räckt för att stimulera till konkreta jämställdhetsinsatser. Även informationen inom myndigheter och företag kan ha varit otillfredsställande.

En rad initiativ har tagits på senare år för att stimulera till ökat arbete med jämställdhet. Det gäller t.ex. en ny maktutredning, en jämställdhetsdelegation och nya direktiv till alla utredningar att beakta jämställdhetspolitiska konsekvenser av sina förslag.

Revisorerna anser att även kravet på jämställdhetsplaner behöver uppmärksammas på olika sätt. Staten som arbetsgivare bör uppträda som föredöme. Regeringen bör kontrollera att alla statliga arbetsplatser har bra jämställdhetsplaner.

Inledning – stödinsatsers effekter osäkra

Frågan om det råder jämställdhet i dagens Sverige kan bedömas på olika sätt. Å ena sidan kan vi anses ha kommit långt i fråga om att erbjuda lika villkor och möjligheter för män och kvinnor. Å andra sidan är det fortfarande långt kvar till en allmänt utbredd jämställdhet i landet.

Ett grundläggande problem är svårigheten att klart definiera såväl jämställdhet som brist på jämställdhet. Att något uppfattas som ett jämställdhetsproblem av vissa, men inte av andra, hör samman med vilka attityder som finns. Svårigheten att bedöma vad som är jämställt kan härledas till svårutredda mekanismer som t.ex. mäns och kvinnors olika språk, skillnader i synen på familjeansvar, på framgång, karriär osv.

Enligt FN:s kriterier är Sverige det mest jämställda landet i världen mätt efter kvinnlig förvärvsfrekvens, minsta löneskillnad mellan kvinnor och män

samt antalet kvinnliga parlamentariker. Antalet kvinnor på arbetsmarknaden har ökat och kvinnors inflytande i samhället har blivit större genom att det finns fler kvinnor i riksdagen, i kommun- och landstingsfullmäktige liksom i statliga styrelser och kommittéer. Det finns en stor medvetenhet om jämställdhetsfrågor. Men samtidigt kvarstår löneskillnaderna och arbetsmarknaden är segregerad. Få kvinnor är chefer. Kvinnorna tar fortfarande huvudansvaret för hem och barn.

Ökade satsningar på jämställdhet

De statliga satsningarna på jämställdhet har ökat under de senaste 15 åren. Alltmer resurser har på skilda samhällsområden använts för att åstadkomma sådana attitydförändringar att kvinnor och män får samma villkor och möjligheter. Trots detta tycks inte mycket ha hänt sedan mitten av 1980-talet. När det gäller mäns och kvinnors löner för lika arbete är det nu t.o.m. större skillnader än tidigare.

Den bristande jämställdheten på arbetsmarknaden kan också vara en följd av olika attityder hos kvinnor och män. Den kan t.ex. bero på att kvinnor inte vill göra karriär om det måste ske på bekostnad av kontakten med familjen. För att komma framåt i jämställdhetsarbetet vill riksdag och regering låta detta arbete inbegripa såväl attitydförändrande insatser som ökade insatser för att ta till vara kvinnornas kompetens. Vilka har effekterna blivit av de insatser som redan gjorts?

Granskningsområden

Det statliga jämställdhetsarbetet har intensifierats genom nya direktiv till alla utredningar att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser av sina förslag, en ny maktutredning och en ny jämställdhetsdelegation. Revisorerna har därför ansett det vara motiverat att granska hur tidigare åtgärder har genomförts. Revisorernas granskning har koncentrerats till ett par avgränsade områden.

De statliga insatserna för att utveckla arbetsmarknaden i jämställd riktning har utgjorts av administrativa regler – t.ex. krav på en plan för det aktiva arbetet med jämställdhet på arbetsplatser, och av ekonomiska styråtgärder – t.ex. stödinsatser för att förmå kvinnor och män att välja för sitt kön otraditionell utbildning, den s.k. 10 000-kronan. Granskningen har inriktats på dessa två områden:

Jämställdhetsplaner i teori och praktik

Vilka resultat har kravet att arbetsplatser aktivt skall arbeta med jämställdhetsplaner givit?

10 000-kronan

– ett försök att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden

Hur utnyttjades den s.k. 10 000-kronan?

I Jämställdhetsplaner i teori och praktik

1995/96:RR8
Bilaga 1

Arbetsgivare är enligt jämställdhetslagen (1991:433) skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet (3 §). Varje arbetsgivare som har mer än nio anställda skall varje år upprätta en jämställdhetsplan (10 §). Enligt lagen och dess förarbeten skall en jämställdhetsplan innehålla fyra centrala moment (prop. 1990/91:113). Den skall

- *bygga på en kartläggning av jämställdheten på arbetsplatsen,*
- *innehålla långsiktiga och kortsiktiga mål,*
- *ange konkreta åtgärder som skall genomföras under året,*
- *innehålla en uppföljning av föregående års plan.*

Den 1 juli 1994 gjordes lagens regler tvingande vilket innebär att kollektivavtal inte befriar arbetsgivaren från att följa lagens föreskrifter (prop. 1993/94:147, bet. AU17, rskr. 290, 291).

JämO fick därmed tillsynsansvar över jämställdhetsplanerna på hela arbetsmarknadsområdet. Fr.o.m. 1994 blev det arbetet ett av fyra prioriterade problemområden i Jämställdhetsombudsmannens (JämO:s) verksamhet. JämO förklarade i sin anslagsframställning prioriteringen med att det var ett av de angelägna områden där lagen var mest oprövad och rättspraxis minst utvecklad.

1 Tidigare krav på jämställdhetsplaner

Krav på en jämställdhetsplaner fanns redan tidigare. I 1980 års jämställdhetslag ålades arbetsgivarna att bedriva ett planmässigt och målinriktat jämställdhetsarbete, s.k. aktiva åtgärder för jämställdhet. Syftet var att reglerna skulle mana till ökade ansträngningar att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Arbetsplatser skulle så långt möjligt anpassas så att de lämpade sig för både män och kvinnor. Arbetsgivarna skulle också se till att lediga tjänster kunde sökas av båda könen. Med hjälp av bl.a. utbildning skulle man se till att det blev en jämn könsfördelning inom olika kategorier arbetstagare.

Bestämmelserna var dock dispositiva. De kunde ersättas av kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. Parterna hade ett särskilt ansvar för att förverkliga målet om jämställdhet i arbetslivet.

Tillsyn och sanktioner

Tillsynen över hur bestämmelserna om jämställdhet i arbetslivet efterlevdes fördelades mellan JämO och de fackliga organisationerna. JämO svarade för att lagen efterlevdes. De fackliga organisationerna kontrollerade att avtal om jämställdhet i arbetslivet följdes. Den som inte följde reglerna kunde av Jämställdhetsnämnden få ett vitesföreläggande att göra det.

Tidigare tog kollektivavtalen i hög grad över jämställdhetslagens regler om jämställdhetsplaner. Parterna skulle själva kontrollera att avtalen efterlevdes.

Större delen av arbetsmarknaden var därför oåtkomlig för JämO. Det var endast små arbetsplatser, som inte var medlemmar av någon arbetsgivarorganisation, som låg inom JämO:s tillsynskompetens. JämO kunde därmed inte utöva tillsyn över arbetsgivarens insatser vad gäller jämställdhetsplaner.

Trots att större delen av arbetsmarknaden år 1990 täcktes av kollektivavtal om jämställdhet, konstaterade en utredning att konkreta jämställdhetsplaner hade upprättats bara i mycket liten omfattning (SOU 1990:41).

2 Gällande regler för statliga arbetsgivare

Arbetsgivarens skyldigheter regleras i jämställdhetslagen 4–11 §§. Beträffande dessa paragrafer får andra regler fastställas i kollektivavtal som ingåtts med en central arbetstagarorganisation. Det är vad som har skett på det statliga området. Statliga arbetsgivare har därmed länge haft skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan enligt det statliga medbestämmandeavtalet 1984 (MBA-S) 7 kap. Detta avtal befriar dock inte arbetsgivaren från lagens föreskrifter. För statliga arbetsgivare gäller således både avtal och lag.

Statens arbetsgivarverk gav efter avtal med huvudorganisationerna år 1988 ut ”Nya riktlinjer för jämställdhetsplaner” (SAV cirkulär 1988 A26). Syftet var att klarare ange vad en jämställdhetsplan skall innehålla. Enligt detta cirkulär skall dessa riktlinjer utgöra grunden för jämställdhetsarbetet vid myndigheten nästkommande budgetår.

SAV klargör att en jämställdhetsplan skall innehålla både de långsiktiga målen för jämställdhetsarbetet och de konkreta åtgärder som skall vidtas under budgetåret. För de konkreta åtgärderna skall anges tidpunkter, omfattning och beräknade kostnader under budgetåret. Det skall också framgå av planen på vilken nivå i myndighetens organisation som dels det övergripande, dels det direkta ansvaret för jämställdhetsarbetet ligger. Det skall vidare anges på vilka befattningar ansvaret för de olika åtgärderna vilar.

De statliga myndigheterna kunde också själva komplettera dessa krav. Som exempel kan tas Arbetsmarknadsverket (AMV). En av verkets uppgifter är att arbeta för kvinnors och mäns rätt till arbete på lika villkor och att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden. Den uppgiften ställer, vilket understryks i AMV:s verksamhetsberättelse från 1994, också stora krav på att verket även internt arbetar med denna uppgift. AMS gav i maj 1994 ut en broschyr enligt vilken en jämställdhetsplan skall innehålla uppgifter om:

- *Uppföljning och redovisning av resultaten av de insatser som genomförs utifrån föregående budgetårs jämställdhetsplan.*
- *Långsiktiga mål för jämställdhetsarbetet.*
- *Konkreta åtgärder med tidsangivelser, omfattning och beräknade kostnader.*
- *Namn på ansvarig person för varje åtgärd som skall genomföras.*
- *Samverkansförhandling beträffande jämställdhetsplanen.*

Här redovisas således de krav som enligt lag och avtal ställs på en myndighets arbete med en jämställdhetsplan.

3 Hur följs den nya lagens krav på jämställdhetsplan?

1995/96:RR8

Bilaga 1

Den första uppföljningen av jämställdhetsplaner efter det att den nya lagen trätt i kraft gjordes av JämO i december 1992 (PM. Aktiva åtgärder JämO 1992-12-07). JämO konstaterade att kunskaperna om jämställdhetsplaner i det svenska arbetslivet var bristfälliga. Det var dock stor skillnad mellan kommuner och landsting å ena sidan och privat näringsliv å den andra sidan. I den förra gruppen kände hela 93 % till kraven på jämställdhetsplaner. Bland de privata företagen kände endast 23 % till detta krav. Stora företag hade bättre kännedom om gällande bestämmelser än de mindre, men även bland dem var okunnigheten stor. Bland företag med mer än 250 anställda kände 61 % till kravet på jämställdhetsplan.

Både hos kommunala och privata arbetsgivare var kännedomen om vad en plan skall innehålla liten. Bara två uppgiftslämnare av 290 i undersökningen lämnade en fullständig redogörelse härför.

Av de privata företagen kände 78 % inte alls till vad en jämställdhetsplan skall innehålla. Även i kommuner och landsting, där man kände till jämställdhetslagen och dess krav på jämställdhetsplaner, saknades i stor utsträckning fullständig kunskap om vad en plan skall innehålla. Man visste t.ex. inte att planen skall innehålla en uppföljning av föregående års plan.

De flesta privata arbetsgivare saknade jämställdhetsplan. Endast 18 % hade påbörjat arbetet med att utforma en plan. 29 % av kommunerna hade dock en plan och 46 % arbetade på en sådan. I landstingen hade 63 % en plan och ytterligare 25 % arbetade på en.

Få av dem som besvarade JämO:s förfrågan var kritiska till kravet på planer. De flesta hade en neutral hållning. Men det var också få, framför allt på den privata sidan, som trodde att planerna skulle medföra något positivt.

Under föregående verksamhetsår, 1993/94, dominerades JämO:s arbete kring aktiva åtgärder av två större undersökningar om jämställdhetsplaner. Den ena hade tillkommit på myndighetens eget initiativ, den andra efter anmälan.

På JämO:s eget initiativ kontrollerades företag med mellan 200 och 500 anställda, totalt 50 företag. Den andra undersökningen byggde på en anmälan av SKTF, som i februari 1994 anmälde att 130 kommuner saknade jämställdhetsplan. Arbetet resulterade i ett beslut om vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden. Pilotfallet blev Överkalix kommun som fick ett vitesföreläggande på 200 000 kr. Kommunen hann dock komma in med en godkänd plan inom utsatt tid och slapp böterna.

De undersökningar som JämO gjort om jämställdhetsplaner har visat att problemet generellt har varit att planerna tenderar att vara alltför allmänt hållna och vaga i sin utformning.

Under 1995 har JämO siktat in sig på att granska några företag. Dagen efter den internationella kvinnodagen den 8 mars var företrädare för de tio största företagen uppkallade till JämO för att diskutera sina jämställdhetsplaner. För att få företagen att bättra sig behövs pilotfall. I år blir ett företag i Göteborg ett sådant pilotfall. Företaget skrev sin jämställdhetsplan redan 1993. JämO anser att den är för allmänt formulerad. Företaget har fått ett vitesföreläggande på 500 000 kr.

4 Kriterierna för en godkänd jämställdhetsplan

1995/96:RR8
Bilaga 1

En jämställdhetsplan kan inte göras efter en mall eftersom det inte finns någon sådan. Det är inte heller meningen att planen skall göras efter en mall. Av lagens förarbeten framgår att själva poängen med att skapa en plan är att människor som är knutna till en speciell arbetsorganisation själva skall tänka efter vad som kan göras och formulera dessa åtgärder i egna ord. Planen skall således snarare fungera som en motor för arbetet att åstadkomma ökad jämställdhet på den enskilda arbetsplatsen.

Den information om jämställdhetsplaner som den informationsansvariga myndigheten JämO gett ut visar också tydligt att det är de förutsättningar som finns på den enskilda arbetsplatsen som skall styra planens innehåll. Det betyder att målen inte får vara orealistiska och svävande utan hellre skall vara konkreta även om de då blir anspråkslösa.

Planen skall upprättas i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den skall också skapas på lägsta möjliga nivå. Även om det är viktigt att policydokument utformas på koncernnivå och att ledningens inställning tydligt framgår av dokumenten, ersätter sådana dokument inte konkreta och lokalt förankrade mål för jämställdheten på den enskilda arbetsplatsen. Dessa mål skall bygga på en noggrann kartläggning av förhållanden som är av vikt för jämställdheten.

Det innebär att en jämställdhetsplan skall innehålla en beskrivning av hur organisationen ser ut. Var arbetar kvinnorna och var arbetar männen? Har kvinnor och män lika lön? Tar papporna ut föräldraledighet? Finns det anställda som har deltid för vård av barn? Finns det de som är lediga för annat, som konferenser, uppdrag m.m.? Hur är det med sjukfrånvaron? Har man infört flexitid på arbetet? Finns det grupper med utbildningsbehov osv.

Kravet på kartläggning kan därför innebära olika insatser för olika arbetsplatser. För en stor organisation kan det, enligt författningskommentaren och JämO:s information, innebära att man måste lägga om redovisningssystem så att statistiken kan delas upp för kvinnor och män. För en liten organisation kan det betyda att man bara sätter kunskaper som man redan har på pränt.

Planen skall följas upp varje år i samband med att nästa års plan upprättas. Vad har man åstadkommit? Vilka är resultaten? Att det är viktigt med uppföljning förklaras av att syftet med planen är att åstadkomma förändringar. Men syftet är också att tvinga fram kunskap om hur kvinnor och män behandlas i den egna organisationen, dvs.. att föra upp jämställdheten på dagordningen.

En jämställdhetsplan skall sammanfattningsvis vara ett kortfattat dokument. I planen skall med utgångspunkt från en kartläggning av den enskilda jämställdhetssituationen både långsiktiga mål och lätt mätbara konkreta åtgärder formuleras. I planen skall också anges beräknade kostnader och tidpunkt när olika åtgärder skall vara utförda. Där skall även redovisas vem som ansvarar för att olika åtgärder genomförs. Planen skall följas upp. Utan en seriös uppföljning blir jämställdhetsplanen meningslös.

5 Några exempel på jämställdhetsplaner

1995/96:RR8
Bilaga 1

För att undersöka hur kravet att arbetsplatser skall utarbeta jämställdhetsplaner har fungerat i praktiken har revisorerna tagit del av några myndigheters planer. Vi har valt ut AMS, Socialstyrelsen, Statens lantmäteriverk och Folkhälsoinstitutet. Urvalet har bl.a. gjorts mot bakgrund av att dessa myndigheter samtidigt innefattas i revisorernas granskning av statlig personalpolitik.

Jämställdhetsplaner har inkommit från AMS, Socialstyrelsen och Lantmäteriverket. Folkhälsoinstitutet uppgav när granskningen genomfördes att man ännu inte hunnit formulera en sådan plan eftersom myndigheten nyligen bildats. Den inrättades 1 juli 1992. Folkhälsoinstitutets jämställdhetsplan fastställdes den 6 juni 1995 och har inte behandlats i granskningen.

Här följer en kort redovisning av de inkomna planerna med enstaka exempel på hur myndigheterna har handskats med identifierade problem.

5.1 AMS jämställdhetsplan

Den jämställdhetsplan som gäller för AMS centralt ("AMS-huset" som är titeln på planen) under innevarande budgetår (1994-07-01–1995-06-30) är ett kortfattat dokument, som omfattar två sidor. På den första sidan anges huvudmålen:

- **Att främja och stärka verksamheten genom att ta till vara mäns och kvinnors olikheter**
- **Att samma förutsättningar skall gälla beträffande utveckling av karriär, kompetens och lön oberoende av kön**
- **Att män och kvinnor skall uppleva samma möjligheter till karriär och utveckling, samma känsla av delaktighet och samma trivsel och gemenskap i arbetet.**

Den andra sidan i planen anger sex delmål, aktiviteter som skall genomföras under året samt tidpunkt för genomförandena.

Delmål 1

Att minska skillnaderna i mäns och kvinnors resultat i arbetsplatsundersökningen

Det skall åstadkommas med hjälp av s.k. djupanalyser där man kartlägger vad skillnaderna står för (*sept.–okt. 1994*). Resultatet redovisas i seminarieform *hösten 1994*.

Delmål 2

Att öka förståelsen för och kunskaper om manlig och kvinnlig kultur

Det skall ske i samband med en föreställning av Göran Hellström *Stålmannen och Törnrosa* med Annika Dopping. Tidpunkt *nov. 1994*. Senast *våren 1995*.

Delmål 3

Att nå en jämn balans i könsfördelningen inom varje yrkeskategori på enhetsnivå

Det vill man uppnå genom att vid rekrytering, om sökande av olika kön har likvärdig kompetens, ge det underrepresenterade könet företräde. Tidpunkten är *löpande*.

Delmål 4

Att öka andelen kvinnliga chefer på AMS med 10 %

Ett aktivt arbete skall pågå för att stimulera kvinnor till att bli chefer. Aktiviteter planeras under hösten 1994 för genomförande under våren 1995. Tidpunkten anges som *löpande*.

Delmål 5

Att män och kvinnor med lika eller likvärdigt arbete har samma lönesättning

Systematiskt, t.ex. med hjälp av arbetsvärderingssystemet, skall man kartlägga arbete av lika värde och i samband därmed undanröja osakliga löneskillnader. Det skall enligt planen ske *hösten 1994 och våren 1995*.

Delmål 6

Att stimulera enhetscheferna till aktivt jämställdhetsarbete på den egna enheten

I samband med verksamhetsplanering på enhetsnivå skall man påverka och uppmuntra till jämställdhetsinsatser och via enhetsgenomgångar bevaka att de följs upp. Det skall ske *löpande*.

Uppfyller AMS plan kraven?

1 *Kartläggning*. Inom AMS görs arbetsplatsundersökningar fortlöpande. Jämställdhetsstatistik utarbetas. Genom arbetsplatsundersökningar har AMS bl.a. tagit reda på hur kvinnor och män ser på sina karriärmöjligheter. När det gäller funderingar kring karriär har den enskilde medarbetarens upplevelser av vilka möjligheter som finns varit av betydelse. Utgångspunkten för dessa undersökningar har varit att oavsett om det rent faktiskt förhåller sig så som medarbetarna tror så är det deras egna upplevelser som styr deras uppfattningar om karriärmöjligheter. Om medarbetarna bedömer att det egna könets möjligheter att göra karriär är små påverkar detta deras beslut att försöka.

Resultatet av undersökningen visar bl.a. att det finns en klar skillnad mellan hur män och kvinnor ser på karriärmöjligheter. Dubbelt så många män som kvinnor anser att könen har samma möjligheter att göra karriär.

Resultatet av denna arbetsplatsundersökning ligger till grund för två delmål i AMS jämställdhetsplan. Genom fördjupade analyser vill man som delmål 1 få ökad förståelse för de faktorer som finns bakom skillnaderna.

Resultatet ligger också bakom delmål 2 – att öka förståelsen och kunskapen om manlig och kvinnlig kultur.

Flera av de övriga delmålen bygger på myndighetens jämställdhetsstatistik. Enligt denna statistik råder kvinnodominans inom verket. Andelen kvinnor är i genomsnitt drygt 60 %, även om det finns stora skillnader mellan länen.

På olika nivåer i organisationen är fördelningen mellan kvinnor och män ännu mer ojämn. Ju högre organisatorisk nivå, desto fler män. Ju lägre nivå, desto fler kvinnor. Bland assisterande personal var andelen kvinnor 92 % i juni 1994. Chefsgruppen var den enda personalkategori där andelen män var högre än andelen kvinnor, 60 %. Ju högre chefsnivån var, desto fler var männen.

2 Långsiktiga och kortsiktiga mål. Målen skall beskrivas så konkret och tydligt som möjligt så att det blir möjligt att bedöma i vilken takt som framsteg sker genom konkreta åtgärder. Detta är något som AMS också understryker i sina anvisningar till länsarbetsnämnderna. Svävande termer som "verka för", "sträva efter" och liknande uttryck bör enligt AMS därför undvikas, eftersom det är svårt att tolka vad de egentligen innebär.

Det första huvudmålet för jämställdhetsarbetet i AMS-huset kan mot denna bakgrund inte sägas uppfylla detta krav. Det målet formuleras med orden "Att främja och stärka verksamheten genom att ta tillvara mäns och kvinnors olikheter". Det är alltför vagt formulerat för att klargöra vad AMS vill uppnå.

3 Konkreta åtgärder. De åtgärder som man behöver arbeta med under budgetåret skall framgå av jämställdhetsplanen.

De uppgifter om konkreta åtgärder som lämnas i planen för AMS är inte fullständiga. För delmål 4 anges t.ex. endast att "aktiviteter planeras under hösten 1994 för genomförande under våren 1995". Inga kostnadsuppgifter redovisas, vare sig för åtgärderna eller för det samlade jämställdhetsarbetet.

Även de tidpunkter för när de olika åtgärderna skall vara genomförda som anges i planen är svävande. För tre av de sex delmålen anges endast "löpande". I övrigt uppges "höst 1994" och "vår 1995", eller "senast vår 1995."

Inte heller finns det angivet vem eller vilka som är ansvariga för att åtgärderna genomförs.

4 Uppföljning. Jämställdhetsplanen skall slutligen innehålla en redovisning av hur planerade åtgärder i föregående års plan har genomförts. Även de långsiktiga målen kan behöva revideras. En sådan uppföljning utgör en av de viktigaste delarna av en plan eftersom den visar vad man åstadkommit med hjälp av planen.

Planen som AMS lämnat innehåller ingen uppföljning.

Sammanfattning: Den jämställdhetsplan som AMS har fastställt för budgetåret 1994/95 innehåller inte på ett tillfredsställande sätt de centrala uppgifter en jämställdhetsplan skall innehålla.

5.2 Socialstyrelsens jämställdhetsplan

1995/96:RR8

Bilaga 1

Generaldirektören för Socialstyrelsen skickade den 7 november 1994 ut den då fastställda jämställdhetsplanen till hela sin personal. I ett följebrev skrev han att i planen redovisades Socialstyrelsens policy för främjandet av jämställdhetsarbetet och ansvarsfördelningen inom verket. I planen beskrevs också fördelningen mellan kvinnor och män i olika befattningar inom verket.

Även Socialstyrelsens plan är ett kortfattat dokument om två sidor. I planen anges till en början att Socialstyrelsens policy för att främja jämställdheten på verket är följande:

Inom Socialstyrelsen eftersträvas lika fördelning mellan könen inom alla olika typer av arbetsuppgifter. Myndigheten skall aktivt verka för att en sådan utjämning sker inom de områden, där en ojämn könsfördelning förekommer.

Därefter redovisas ansvarsfördelningen när det gäller att uppnå jämställdhet. Verksledningen fastställer planen och chefen för den administrativa enheten har ett övergripande ansvar för jämställdhetsarbetet. Enhetscheferna svarar för att man beaktar kraven på jämställdhet i enhetens verksamhet. På enheten för personalservice finns handläggare i jämställdhetsfrågor.

Man konstaterar att det totalt sett är en jämn könsfördelning på verket: av 418 anställda är 61 % kvinnor och 39 % män. Könsfördelningen för chefer, handläggare och assistenter redovisas. På enhetschefsnivå finns t.ex. 33 % kvinnor och 67 % män. På assistentnivå finns 82 % kvinnor och 18 % män.

När det gäller det mer konkreta jämställdhetsarbetet nämns sex områden:

- **Lönesättning.** Här lämnas information om att det pågår ett projekt om Socialstyrelsens lönebildning för att ta reda på eventuella skillnader i lön mellan kvinnor och män. Analysen skall sedan användas som underlag för förslag till åtgärder. Målet är, sägs det, att samma grunder för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män.
- **Könsfördelning.** Målet är att uppnå jämn könsfördelning på enhetschefsnivå, bibehålla jämn könsfördelning inom kategorierna gruppchefer (motsv.) och handläggare. Socialstyrelsen skall också sträva efter jämnare könsfördelning inom kategorin assistenter.
- **Arbetstider.** Målet är en flexiblare förläggning av arbetstiden samt att om möjligt minska övertidsuttaget i verket.
- **Kompetensutveckling.** Målet är här likvärdiga utbildningsmöjligheter för kvinnor och män. För att klarlägga behovet av individuell kompetensutveckling skall de kontinuerliga planeringssamtalen användas som instrument.
- **Föräldraledighet.** När det gäller detta område skall verket uppmuntra både kvinnor och män att ta föräldraledigt och ge information och utbildning så att föräldralediga håller sig à jour med utvecklingen på arbetsplatsen.
- **Externa organ.** I jämställdhetsplanen sägs att både kvinnor och män skall representera Socialstyrelsen i externa organ. Urvalet skall göras på saklig grund för båda könen.

När det gäller *uppföljning* anges det vidare att planen skall revideras årligen i en partssammansatt arbetsgrupp.

1995/96:RR8
Bilaga 1

Uppfyller Socialstyrelsens plan kraven?

1 *Kartläggning*. Här finns endast en redovisning av hur kvinnor och män fördelar sig på olika befattningar inom verket. I övrigt anges endast att det *pågår* en undersökning om eventuella skillnader i lön mellan könen och att den analysen sedan skall ligga till grund för förslag till åtgärder.

Kartläggningen kan inte heller anses vara noggrann när det gäller avsnitten *Arbetsstider*, *Kompetensutveckling*, *Föräldraledighet* och *Externa organ*. Även här anges endast att dessa områden skall studeras, dels för att det ingår i jämställdhetsarbetet att göra det, dels för att klarlägga behovet av individuell kompetensutveckling, dels för att mer allmänt uppmuntra till att ta föräldraledigt och dels för att markera att man anser att både män och kvinnor skall representera myndigheten i externa organ.

2 *Långsiktiga och kortsiktiga mål*. Svävande termer som "sträva efter" och liknande bör undvikas. Socialstyrelsens policy är att "eftersträva lika fördelning mellan könen inom alla olika typer av arbetsuppgifter". Målet är därmed för vagt för att uppfylla det krav som ställs på jämställdhetsplanen.

3 *Konkreta åtgärder*. Varken konkreta åtgärder, kostnader, tidsramar eller vem som är ansvarig för de enskilda åtgärderna anges. Socialstyrelsen redovisar i sin plan inte en enda åtgärd som på någon punkt uppfyller kraven på konkretion i jämställdhetsplanerna.

4 *Uppföljning*. Den jämställdhetsplan som Socialstyrelsen fastställt för innevarande år innehåller ingen uppföljning.

Sammanfattning: Inte heller Socialstyrelsen har utformat en jämställdhetsplan som på ett tillfredsställande sätt uppfyller krav som ställs på jämställdhetsplaner.

5.3 Lantmäteriverkets jämställdhetsplan

Lantmäteriverket har inkommit med dels en jämställdhetsplan för budgetåret 1994/95, dels en plan för juli – december 1995 (på grund av ny lantmäteriororganisation fr.o.m. 1 januari 1996). Till dessa planer har fogats en kartläggning av jämställdhetssituationen inom Lantmäteriet med redovisning av åldersfördelning, löneläge inom yrkesgrupper, ledighet för vård av barn, nyrekrytering, företagsutbildning, senaste löneutfall samt könsfördelningen av chefstjänsterna.

Kartläggningen av jämställdheten visar bl.a. att könsfördelningen inom verket är jämn, 47 % män och 53 % kvinnor. Kvinnorna har dock i medellön bara 79 % av männens medellön. Det skiljer i genomsnitt 3 858 kr mellan männens och kvinnornas löner.

Ser man på löneläget inom olika yrkesgrupper är löneskillnaderna inom vissa grupper mindre. För lantmätare (ej chefer) är skillnaden i medellön 921 kr. När det gäller programmerare har kvinnorna å andra sidan i genomsnitt

577 kr högre lön än sina manliga kollegor. De manliga ingenjörerna har i jämförelse med de kvinnliga 916 kr mer i lön. Karttekniker och kartritare har lika lön oavsett kön.

Kartläggningen visar vidare att de kvinnliga anställda varit hemma dubbelt så ofta som de manliga för att vårda sjuka barn. När det gäller att vara hemma med sina barn med föräldrapenning eller med C-avdrag dominerar kvinnorna. 0,5 % av männen har varit helt lediga och 2,6 % partiellt lediga. 2,6 % av kvinnorna har varit helt lediga medan 17,8 % varit partiellt lediga.

Inom Lantmäteriet finns 214 chefer. 91 % av dessa är män, 9 % är kvinnor.

Uppfyller Lantmäteriets plan kraven?

1 *Kartläggning*. En kartläggning av förhållandena på myndigheten har gjorts. De mål och åtgärder som anges i planen bygger på de resultat som framkommit.

2 *Långsiktiga och kortsiktiga mål*. Dessa anges som en övergripande målsättning som formuleras som att "jämsköldhetsarbetet skall bedrivas på ett sätt som tillförsäkrar Lantmäteriet kompetenta medarbetare i framtiden". De prioriterade områdena är: effektivt resursutnyttjande, arbetsorganisation, rekrytering och personalutveckling, lika lön och föräldraledighet.

För varje prioriterat område har man sedan satt upp handlingsmål, angivit strategi och vilka mått som skall användas för att mäta resultaten.

Handlingsmålet för **effektivt resursutnyttjande** är att bättre utnyttja kvinnors och mäns olikheter. Man vill ha ökat utbyte och samarbete mellan kvinnor och män. Det skall ske med hänsyn till deras olika synsätt och "styrkor".

Strategin för att uppnå detta mål är att satsa på ledarskapsutveckling med erfarenhetsutbyte mellan kvinnor och män, exempelvis mentorskap. Man vill också ha jämnare könsfördelning i, som det formuleras i planen, *ledarskaps- och övriga kompetensutvecklingsprogram*. Dessutom skall det bli mer information och diskussion kring typiskt manligt och kvinnligt beteende.

Det mått som skall användas för att mäta resultatet är fördelningen på män och kvinnor som deltar i ledarskapsutbildning och utvecklingsprogram. Man skall också mäta attitydförändringar genom exempelvis intervjuer och en enkätundersökning.

Handlingsmålet för området **arbetsorganisation** är att skapa modeller för arbetsorganisation som tar till vara kvinnors och mäns skilda kompetens och där medarbetarna känner delaktighet i utvecklingsprocessen.

Strategin för att nå dit är att söka kunskap om olika modeller för organisationsuppbyggnad där man tar till vara kvinnlig och manlig kompetens. Man vill sprida exempel på väl fungerande organisationsformer, pröva nya arbetsformer, analysera frånvarostatistik och initiera åtgärder.

Måttet är de attitydförändringar som skett beträffande arbetstillfredsställelse, motivation och frånvaroutvecklingen.

När det gäller området **rekrytering och personalutveckling** är handlingsmålet att nå en jämnare könsfördelning på alla nivåer genom medveten rekrytering och personalutveckling.

Strategin för detta är att medvetet rekrytera underrepresenterat kön till arbetsgrupper. Man vill försöka upptäcka, utveckla och stödja kvinnor för yrkes-, specialist- och chefsroller inom koncernen. Man skall presentera realistiska kravspecifikationer för chefs- och specialisttjänster. Tillsättningen av projektgrupper skall påverkas så att fördelningen mellan män och kvinnor blir så jämn som möjligt.

Måttet är fördelningen på jämna, ojämna och enkönade arbetsgrupper, fördelningen på nyanställda män och kvinnor med olika utbildningsbakgrund. Vidare är måttet andelen kvinnor och män i projektgrupper, samt deltagare i högre chefsutbildningar. Andelen kvinnor på olika nivåer skall följas upp. Erfarenheter, attityder och värderingar skall dokumenteras.

Handlingsmålet för området **lika lön** är att åstadkomma just lika lön och löneutveckling för kvinnor och män med likvärdigt arbete och arbetsprestation.

Strategin för detta är att utforma lönesättningsmodeller så att mäns och kvinnors arbete värderas utan skillnader beroende på kön.

Måttet är fördelningen lön/kön samt löneutveckling/kön på likvärdiga arbeten. Man skall göra en objektiv arbetsvärdering med lönejämförelser.

För området **föräldraledighet** är målet att män och kvinnor skall dela på föräldraledigheten.

Strategin för att nå dit är att stödja och uppmuntra pappor att i högre grad vara föräldralediga.

Måttet är andelen män respektive kvinnor som tar föräldraledigt. De erfarenheter och värderingar som samlats in genom exempelvis intervjuer skall beskrivas.

Det andra kravet på en jämställdhetsplan – att den skall innehålla konkreta och mätbara mål – kan med denna beskrivning sägas vara uppfyllt.

3 *Konkreta åtgärder.* De mer kortsiktiga mål samt konkreta åtgärder som skall genomföras under året för att uppnå dessa mål är enligt planen:

- **Andelen kvinnor skall öka. Kvinnor skall ha möjlighet att få pröva på chefsjobb, t.ex. i form av chefsvikariat.**
- **Lantmäteriets projekt- och arbetsgrupper skall ha en mer jämställd sammansättning. Målsättningen är att minst två kvinnor skall ingå i varje grupp. Detta gäller framför allt grupper som jobbar med Lantmäteriets framtida organisation.**
- **Satsningen på kompetensutveckling för personer med mätningsteknisk och kartteknisk grundutbildning skall fortsätta. Målet är att det på varje FBM skall finnas minst en person ur gruppen som delegerats rätten att självständigt handlägga vissa förrättningar och fullt ut ansvara för besluten med eget namn.**
- **När man använder digitala arbetsmetoder vid FBM skall man sträva efter att integrera yrkesgruppers verksamheter.**

- De aktiva åtgärderna på koncernnivå skall koncentreras till att kartlägga löneskillnader. Minst fyra olika yrkeskategorier skall kartläggas och vid behov analyseras i lantmäteriet.
- Vidare skall man stödja och anordna seminarium med deltagare från kvinnliga nätverk. Kurser som "Steget vidare" och "Våga tala" skall hållas. Information om aktiviteterna skall ges i personaltidningen Mätaren samt införas som notiser i Nytt från personalenheten.
- Ansvarig för åtgärderna är respektive chef.

1995/96:RR8
Bilaga 1

Det tredje kravet på en jämställdhetsplan – att den skall innehålla konkreta åtgärder – är uppfyllt. Det som saknas är en angiven tidpunkt och kostnadsuppgifter för de olika aktiviteterna.

4 *Uppföljning*. I planen anges att en utförlig redovisning av jämställdhetsaktiviteterna på de olika nivåerna i organisationen ges i verksamhetsberättelsen. Redovisningen skall innehålla uppgifter om dels vad som gjorts, dels hur väl man tycker sig ha lyckats. En sådan redovisning har också fogats till planen. Ett exempel på en sådan redovisning är följande:

G-län

*Arbetslagen har en jämlik sammansättning.
Antalet kvalificerade arbetsuppgifter har ökat.
Ansträngning görs för att nya uppgifter inte bara läggs på män.*

Arbetslagen på FBM G1 har utbildats och har ökat deltagandet i planläggningen av olika åtgärder. Kartteknikerna har tagit en ökad del i förrättningsarbetet.

Kartteknikerna fortsätter att fungera som protokollförare och deltar i sammanträdena. Antalet sammanträden har 3–4-dubblats.

Kartteknikerna deltar i varierande omfattning i fältarbetet.

Länet har satsat på projekt och lyft fram kvinnorna. I projektledningsgruppen finns både män och kvinnor. Arbetet i säljprojektet har medfört att kvinnor fått och tagit ökat ansvar.

Kompetensutveckling och tillämpning av nya arbetsmetoder syftar till att förbättra jämställdheten.

En kvinna skall delta i Lantmäteriets mentorskapsprogram.

För övrigt gör könsfördelningen i bemanningen att jämställdhet är ett måste för att arbetet skall fungera, så jämställdhetsarbetet drivs jämsides med den övriga verksamheten.

Det fjärde kravet, att planen skall innehålla en uppföljning, har därmed uppfyllts för Lantmäteriverkets del.

Sammanfattning: Lantmäteriverket har på ett tillfredsställande sätt utformat en jämställdhetsplan som innehåller de grundläggande fyra momenten.

6 Revisorernas överväganden

1995/96:RR8
Bilaga 1

I förarbetena till jämställdhetslagen betonar regeringen att jämställdhetsplanernas utformning och innehåll måste bestämmas med hänsyn till varje arbetsplats och dess verksamhet. I det lilla företaget kan planen vara mycket enkel. Men det skall framgå hur de planerade åtgärderna har genomförts eller i förekommande fall varför de inte har kunnat genomföras. Planen är inte ett mål i sig utan ett medel för att åstadkomma ökad jämställdhet på arbetsplatsen.

Enligt vår bedömning har två av de jämställdhetsplaner vi tagit del av, AMS och Socialstyrelsens, inte på ett tillfredsställande sätt uppfyllt de krav som ställs på en jämställdhetsplan. En myndighet, Folkhälsoinstitutet, hade när granskningen genomfördes inte upprättat någon plan. Endast en myndighet, Lantmäteriverket, hade en jämställdhetsplan som uppfyllde kraven.

Hos de fyra myndigheter vars jämställdhetsplaner vi valt ut för granskning fanns således jämställdhetsplaner av olika kvalitet. Resultatet överensstämmer med de resultat som JämO fått av de undersökningar beträffande kommuners och privata företags jämställdhetsplaner vilka genomförts efter att den nya lagen trätt i kraft. Förutom att det på vissa arbetsplatser helt saknas planer är det genomgående problemet med dessa planer enligt JämO:s bedömning att de är alltför allmänt hållna och vaga i sin utformning.

Det kan finnas flera förklaringar till varför lagens krav på jämställdhetsplaner inte följts på ett tillfredsställande sätt. Det kan vara så att arbetsgivare och fackföreningar inte har uppfattat att jämställdhetsplaner är obligatoriska inslag i jämställdhetsarbetet på varje arbetsplats, något som skulle kunna förklaras av att statsmakernas krav inte har uppfattats som tvingande. Det kan också vara så att uppgiften att utforma jämställdhetsplaner som innehållsmässigt tillgodoser de krav statsmakerna har ställt upp har uppfattats som för svår. Ytterligare förklaringar kan vara bristande information om hur jämställdhetsplaner bör vara utformade eller ointresse för jämställdhetsfrågor på vissa arbetsplatser. Vi diskuterar dessa tänkbara förklaringar mera utförligt nedan.

Har statsmakernas krav på jämställdhetsplaner missuppfattats?

De krav som ställs på en plan enligt jämställdhetslagen och dess förarbeten är att den skall innehålla fyra centrala moment (jfr ovan), vilka alla är tydligt angivna. Vi anser inte att kraven på vad en jämställdhetsplan skall innehålla kan missförstås. De brister vi har observerat i två jämställdhetsplaner måste alltså hänföras till andra förhållanden.

Förekomsten av jämställdhetsplaner och deras innehåll ger indikationer på hur jämställdhetsarbetet i en myndighet bedrivs. Även om det är tänkbart att myndigheter som saknar jämställdhetsplaner bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete, bryter sådana myndigheter mot bestämmelserna i jämställdhetslagen.

Enligt vår mening bör staten som arbetsgivare uppträda som ett föredöme på jämställdhetsområdet. Vi anser därför att regeringen bör ges i uppdrag att kontrollera att alla statliga arbetsplatser har bra jämställdhetsplaner.

Är uppgiften för svår?

1995/96:RR8

Bilaga 1

En jämställdhetsplan skall enligt lagen utarbetas i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Konkreta och tidsbestämda mål skall utformas på lägsta möjliga organisatoriska nivå, eftersom det aktiva arbetet med planen skall utgå från den enskilda arbetsplatsens eller enhetens behov och förutsättningar. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivaren och ledningen ställer sig bakom en strategi för det samlade jämställdhetsarbetet.

Arbetet med en jämställdhetsplan förutsätter att det redan finns positiva attityder till ökad jämställdhet på arbetsplatsen. Om man på en manligt dominerad arbetsplats inte tycker att kvinnor passar där, eller i alla fall inte för vissa uppgifter, kan arbetet med en jämställdhetsplan kännas mindre meningsfull. Samma motstånd kan finnas på kvinnligt dominerade yrkesplatser med invanda attityder och värderingar, liksom på arbetsplatser där man anser att man redan har uppnått jämställdhet.

Eftersom det saknas en mall för hur en jämställdhetsplan skall se ut kan det även bli praktiska problem. Hur skall man skriva? Vad skall man föreslå för åtgärder? När man arbetar i en verksamhet är det inte alltid lätt att samtidigt se på verksamheten *utifrån*.

Det finns risk för att både arbetsgivare och arbetstagare prioriterar det ordinarie arbetet och inte anser sig ha tid med jämställdhetsarbete och jämställdhetsplan.

I samband med att riksdagen fattade beslut om jämställdhetslagen tog några ledamöter i motioner upp faran för att kravet på årliga skriftliga planer hos en del arbetsgivare skulle uppfattas som absurt och som ett utslag av meningslös byråkrati. Den synpunkten avvisades av riksdagen, som menade att kravet på jämställdhetsplaner inte kunde ses som annat än ett sätt att effektivisera det aktiva jämställdhetsarbete som arbetsgivare redan var skyldiga att utföra. Enligt riksdagens uppfattning kunde de krav som ställdes knappast anses som särskilt betungande.

De dåliga resultatet av uppföljningen av jämställdhetsplaner visar att man på vissa arbetsplatser inte har dokumenterat sitt jämställdhetsarbete på det sätt statsmakterna har förutsatt. Det behövs enligt vår mening en närmare kartläggning av hur olika myndigheter uppfattar uppgiften att utforma jämställdhetsplaner. Vi förutsätter att regeringen genomför en sådan kartläggning för att vid behov återkomma med förslag till förändringar av kraven på jämställdhetsplan.

Har informationen om jämställdhetsplaner varit tillräcklig?

I samband med den nya jämställdhetslagens tillkomst förklarade regeringen att det borde vara möjligt att utarbeta exempel på hur planer i vissa fall kan se ut. Regeringen menade samtidigt att det vore meningslöst att sammanställa en förteckning över vilka åtgärder en plan borde innehålla. Planen skulle ju utgå från förhållandena i varje enskilt fall. Regeringen ansåg att JämO kunde göra en insats inom ramen för sin rådgivnings- och informationsverksamhet.

JämO har ansvar för att ge råd och information om arbetet med jämställdhetsplaner och har också i det syftet givit ut informationsmaterial. De undersökningar som gjorts om jämställdhetsplaner visar dock att det hos myndigheter, kommuner och företag finns bristande kunskap om att planer skall finnas, vad de skall innehålla och vad syftet med dem är. Även om information har spritts har många arbetsplatser, även statliga, uppenbarligen inte insett att jämställdhetsplaner skall utarbetas.

Det dåliga utfallet av undersökningarna om jämställdhetsplaner – både JämO:s och vår egen – kan också bero på att informationen *inom* företag och myndigheter inte är tillfredsställande. Planen skall utarbetas i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är således en fråga inte bara för arbetsgivaren utan för alla anställda att aktivt delta i och driva på arbetet för ökad jämställdhet. Att jämställdhetsplaner saknas eller är ofullständigt utformade kan därmed vara en följd av bristande information inom arbetsplatsen.

Enligt vår bedömning behöver informationen om jämställdhetsplaner förstärkas. Regeringen bör utvärdera den information JämO hittills lämnat och kontrollera att man på skilda arbetsplatser – och särskilt de statliga – verkligen känner till statsmakternas krav på jämställdhetsarbete och jämställdhetsplaner.

Finns det ett ointresse för jämställdhetsfrågor?

Bakgrunden till att kraven på aktivt jämställdhetsarbete skärptes i den nya jämställdhetslagen år 1992 var att man i en utredning konstaterat att intresset för jämställdhetsfrågor ibland fått vika för andra frågor (Tio år med jämställdhetslagen, SOU 1990:41). De förväntningar som ställts på arbetsmarknadens parter hade inte infriats annat än i mindre utsträckning. Dessutom hade arbetsgivarorganisationerna, som hade tillsynen över hur arbetsgivarna fullgjorde sina skyldigheter enligt avtalen, visat en påtaglig passivitet när det gällde att beivra brister i jämställdhetsarbetet.

Ett bristande intresse för jämställdhetsfrågor kan därför också nu vara en förklaring till att inte ens de statliga myndigheterna utformat tillfredsställande jämställdhetsplaner. Ett ointresse kan i sin tur böttna i attityder på arbetsplatsen.

Krav på att jämställdhetsplaner skall utarbetas leder naturligtvis inte omedelbart till ett ökat intresse för jämställdhetsfrågor. Däremot kan ett sådant krav – speciellt om det upplevs som viktigt att planerna har ett konkret innehåll – bidra till att aktiviteter kommer i gång och attityder på sikt förändras. Det är enligt vår mening ett viktigt motiv för jämställdhetsplanerna.

Kravet i jämställdhetslagen att arbetsplatser med mer än nio anställda skall driva ett aktivt jämställdhetsarbete med hjälp av en plan behöver därför bli mer påtagligt. Det kan åstadkommas genom en mera intensiv informationsverksamhet från JämO:s sida och genom kontroll av att informationen verkligen når fram. JämO kan också intensifiera sin egen granskning av jämställdhetsplaner och publicera sina slutsatser härav.

En annan möjlighet är att regeringen ställer krav på att jämställdhetsplanerna bifogas myndigheternas årsredovisning. Riksrevisionsverket (RRV) får då anledning att granska dem i samband med sin årliga revision. Regeringen

får samtidigt information om kvaliteten på myndigheternas jämställdhetsplaner – och åtminstone en indikation på hur det statliga jämställdhetsarbetet fortskrider.

Vi anser att båda möjligheterna bör utnyttjas. Vi föreslår dock att RRV:s granskning av jämställdhetsplanerna till att börja med tidsbegränsas och att arbetet med att utveckla jämställdhetsplanerna på olika typer av arbetsplatser på regeringens initiativ utvärderas efter en tid.

1995/96:RR8
Bilaga 1

II 10 000-kronan – ett försök att bryta könsuppdelad arbetsmarknad

1 Regeringens handlingsplan för ökad jämställdhet

Regeringen föreslog i slutet av 1980-talet en femårig handlingsplan för att höja ambitionsnivån för jämställdhetspolitiken (prop. 1987/88:105). Syftet var att ge möjlighet till en större långsiktighet i jämställdhetsarbetet. Dessutom ville man med planen förtydliga och konkretisera sina insatser på jämställdhetsområdet.

Handlingsplanen omfattade ett flertal samhällssektorer med tonvikt på utbildning och arbetsmarknad. Tidsbestämda mål och vissa åtgärder för att nå målen föreslogs på fem områden; i fråga om

1. kvinnors inflytande,
2. kvinnans roll i ekonomin,
3. jämställdhet i utbildningen,
4. jämställdhet i familjen samt i fråga om
5. jämställdhet på arbetsmarknaden.

1. Målet för kvinnors inflytande var att andelen kvinnor i statliga styrelser skulle vara 30 % år 1992, 40 % år 1995 och 50 % år 1998. De åtgärder som skulle leda till detta mål var ekonomiskt stöd till projektverksamhet, nya rutiner för regeringens styrelseuppdrag samt en årlig redovisning av könsfördelningen i de statliga styrelserna.

2. I handlingsplanen angavs ekonomiskt oberoende byggt på egen försörjning som ett centralt mål för jämställdhetspolitiken. Att kvinnor hade sämre ekonomi än män skulle åtgärdas genom att man dels motarbetade den könsuppdelade arbetsmarknaden, dels utjämnade fördelningen av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män. Under femårsperioden skulle man belysa fördelningen av ekonomiska resurser genom undersökningar och utredningar.

3. På utbildningsområdet var det långsiktiga målet att inget av könen skulle vara representerat med mindre än 40 % bland elever och studenter i skolan och på högskolan. För den femåriga försöksperioden uppställdes ett antal delmål som bl.a. innebar att andelen intagna av underrepresenterat kön skulle öka till minst 10 % i de ut-

bildningar där andelen flickor, eller pojkar, var mindre än 5 %. Särskilda satsningar skulle göras på sommarkurser i teknik och nya undervisningsformer.

1995/96:RR8
Bilaga 1

4. När det gällde jämställdhet i familjen var målet i handlingsplanen att öka andelen män som utnyttjade föräldrapenningen. Detta mål konkretiserades senare (prop. 1990/91:113) till att omfatta minst två tredjedelar av fäderna vid utgången av 1993. Det skulle åstadkommas med hjälp av information, opinionsbildning och projektverksamhet av olika slag.

5. Handlingsplanens mål för jämställdhet på arbetsmarknaden syftade dels till att bryta könsuppdelningen när det gäller yrkesområden, dels till att utjämna skillnader mellan kvinnors och mäns förvärvsarbete. Målen för en jämnare könsfördelning var att antalet yrkesområden med jämn könsfördelning efter femårsperioden skulle ha ökat från 4 till 10. De områden som hade en stark snedfördelning (dvs. 90 % eller fler arbetstagare av samma kön) skulle ha minskat från 16 till 10. Dessa mått byggde på den indelning av arbetsmarknaden i 52 yrkesområden som gjorts i Arbetskraftsundersökningen (AKU).

Den ekonomiskt största satsningen för att nå detta mål var en försöksverksamhet med stödinsatser före, under och efter genomgången arbetsmarknadsutbildning, den s.k. 10 000-kronan. Under fem år anvisades årligen 70 miljoner kronor. Totalt kunde alltså 350 miljoner kronor disponeras.

Målet är att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden

Regeringen hade länge uppmärksammat att arbetsmarknaden präglades av en stark könsuppdelning. Kvinnor och män arbetade inom helt olika områden, kvinnor med vård och män med teknik.

Det var endast på fyra yrkesområden som det fanns en jämn könsfördelning; det var sådana som omfattade religiöst/ litterärt/journalistiskt/konstnärligt arbete, post- och telekommunikationsarbete, datamaskinoperatör/övrigt arbete inom ADB samt övrigt administrativt/kameralt/kontors-tekniskt arbete. En jämnare fördelning på yrkesområdena skulle enligt regeringens bedömning kunna ge bättre förutsättningar för en jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Riksdagen beslöt anvisa medel till 10 000-kronan i enlighet med regeringens förslag. AMS hade haft tillfälle att studera utformningen av målen för arbetet men hade inte presenterat några särskilda synpunkter. Med hjälp av bl.a. det ekonomiska stödet 10 000-kronan skulle man därför till år 1993 ha uppnått de uppsatta målen för jämställdhet på arbetsmarknaden:

antalet yrkesområden med jämn könsfördelning skulle öka från fyra till tio och antalet yrkesområden med extremt ojämn könsfördelning skulle minska från sexton till tio.

2 Arbete med otraditionella insatser

1995/96:RR8
Bilaga 1

10 000-kronan, som var en försöksverksamhet för att stimulera till otraditionella yrkesval, skall skiljas från arbetet med otraditionella insatser inom Arbetsmarknadsverket (AMV). Dessa insatser infördes budgetåret 1988/89 och därmed fick AMV större frihet att välja lämpliga insatser. Insatserna skulle enligt regleringsbrevet för AMV för budgetåret 1988/89 användas "dels för arbetsmarknadspolitiska insatser vars syfte skall vara att utöver ordinarie arbetsmarknadspolitiska stödsystem möjliggöra tillsvidareanställning för arbetslösa och personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, dels som en försöksverksamhet för icke traditionella arbetsmarknadspolitiska åtgärder med syfte att skapa nya arbetstillfällen för enskilda personer i orter eller regioner med undersysselsättning". De otraditionella insatserna fick under den första tiden användas i kombination med andra tillgängliga medel och statliga stödformer.

Bakgrunden till införandet av otraditionella insatser var att det fanns olika försöksverksamheter med friare resursanvändning. Bl.a. kan nämnas insatser i malmfälten, Bergslagen och Uddevalla samt de s.k. Östra Norrbotten- och Arjeplogprojekten. Projekten skulle dels ge möjlighet till en friare användning av de ordinarie arbetsmarknadspolitiska medlen, dels tillföras särskilda medel. Genom regeringsbeslut den 22 december 1988 utvidgades försöket med ökad regelfrihet till hela landet. Budgetåret 1988/89 infördes en högst-ram inom åtgärdsanslaget för "särskilda insatser av icke traditionellt slag". AMS får enligt regleringsbrevet använda högstramen inom åtgärdsanslaget till att bekosta otraditionella insatser som inte ryms inom ordinarie regelverk.

AMS har inte utarbetat någon specifik strategi för inriktning och användning av otraditionella insatser. En sådan skulle enligt AMS uppfattning kunna motverka det ursprungliga syftet med de otraditionella insatserna. Medlens användning skall i stället bygga på kreativitet.

Otraditionella insatser genomförs i huvudsak regionalt och lokalt i form av projekt. Dessa projekt varierar mellan olika län och förmedlingar. AMS skall årligen till regeringen redovisa hur medlen för insatser av otraditionellt slag har utnyttjats.

Som exempel på hur medlen använts kan AMS redovisning för budgetåret 1992/93 användas. Totalt anvisades 158,8 miljoner kronor, varav de största beloppen gick till företags- och näringslivsinriktade åtgärder, 35,4 miljoner kronor, samt till *övriga projekt*, 49,9 miljoner kronor. Ungdomsprojekt tilldelades 17,5 miljoner och särskilda insatser för kvinnor 9,5 miljoner kronor.

På länsarbetsnämnderna och arbetsförmedlingarna har arbetet med otraditionella insatser ofta skett i projektform. Av den uppföljning av verksamheten som RRV gjort (RRV 1994:12) framgår emellertid att det finns en osäkerhet inom organisationen om hur medlen för otraditionella insatser får användas. RRV har också uppmärksammat olika problem vad gäller projektarbetet. I vissa fall saknas dokumentation av de beslut som fattas. Dessutom saknar vissa projekt en definierad sluttidpunkt. På vissa förmedlingar och nämnder finns enligt RRV en ovana vid att arbeta i projektform.

Resultaten av de otraditionella projekten har vidare endast i begränsad utsträckning kunnat föras in i den ordinarie verksamheten. Spridningen av po-

sitiva resultat som framkommer i projekten är en svag länk i utvecklingsarbetet inom AMV. Det finns enligt RRV inte heller någon samlad information om insatta resurser och uppnådda resultat för de genomförda otraditionella projekten.

1995/96:RR8
Bilaga 1

3 AMS fick ansvar för 10 000-kronan

AMV har som en av sina uppgifter att verka för kvinnors och mäns rätt till arbete på lika villkor och att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad.

Under mitten av 1980-talet gjorde AMV stora insatser för att stimulera kvinnor och män att ta arbeten inom otraditionella yrken. Det märktes inte minst på AMS stora efterfrågan på regeringens projektmedel för en ökad jämställdhet (PM från Socialdepartementet 1994-02-21). Ansökningarna från AMS omfattade främst olika försök att intressera kvinnor för tekniska yrken.

AMS visade under denna tid att man hade både intresse och kompetens för att arbeta för ökad jämställdhet på arbetsmarknaden. I regeringkansliet ansåg man att verket under dessa år fick stor erfarenhet av sådana frågor.

Mot bakgrund av AMS engagemang i jämställdhetsarbete var det därför naturligt att verket kom att engageras i handlingsplanen och få pengar för att fortsätta det arbete man tidigare drivit. Under försöksperioden 1988–1993 fick AMS också medel i särskild ordning för att driva en försöksverksamhet med ökade jämställdhetsinsatser från arbetsförmedlingens sida för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Riktlinjer för försöksverksamheten med 10 000-kronan fanns i propositionen om jämställdhetspolitiken inför 90-talet (prop. 1987/88:105) och i regleringsbrevet för AMS för budgetåret 1988/89.

Medel anvisades under tionde huvudtitelns reservationsanslag B 3. Arbetsmarknadsutbildning, anslagsposten Särskilt anordnad arbetsmarknadsutbildning. Åtgärden kom att kallas 10 000-kronan. Dock gällde det inte några nya medel utan en del av AMS utbildningsanslag avsattes för detta ändamål. Riktlinjerna för 10 000-kronan löd enligt regleringsbrevet:

För att stödja kursdeltagare av ena könet som genomgår eller avser att genomgå en otraditionell arbetsmarknadsutbildning – en utbildning som inom länet till 80 % domineras av det andra könet – får högst 10 000 kr per kursdeltagare användas för särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödinsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke. Högst 7 000 deltagare får omfattas av verksamheten.

Det fanns inget krav på redovisning av medlen i vare sig propositionen eller regleringsbrevet. Inte heller fanns det några särskilda uttalanden om hur icke förbrukade medel fick användas. I propositionen aviserade departementschefen dock att han senare skulle ge AMS i uppdrag att utvärdera verksamheten.

Ansvarsfördelning inom AMS för 10 000-kronan

Ansvaret för jämställdhet med hjälp av 10 000-kronan fördelades inom AMS mellan två enheter, Vägledningseenheten som hade ansvar för jämställdhets-

aktiviteterna och Utbildningsenheten som hade ansvar för fördelningen av medlen.

1995/96:RR8
Bilaga 1

4 Insatser och medelsförbrukning

Det första året

Det visade sig ganska snart att den s.k. 10 000-kronan utnyttjades dåligt av länen. Anledningen till detta sades vara att länen hade brist på egna utbildningsresurser. Enligt AMS direktiv fick länen ansöka om medlen. Bidrag skulle utgå till länsarbetsnämnderna med lika mycket pengar som länen själva bidrog med.

Det bristande intresset för att utnyttja 10 000-kronan medförde att AMS i början av december 1988 ändrade reglerna. Hela bidraget till projektansökan skulle betalas av AMS centralt. De projekt som tidigare under året godkänkts, och för vilka endast halva bidraget utbetalats, fick den andra hälften av bidraget retroaktivt.

Under det första budgetåret hade 19 län begärt medel till projekt som sammanlagt berörde 1 200 personer. AMS konstaterade – i en redogörelse till regeringen efter det första försöksåret (1989-07-18) – att man därmed hade utnyttjat 12 miljoner kronor av tillgängliga 70 miljoner kronor. Oftast var det fråga om introduktions- och praktikperioder för kvinnor i tekniska yrken. I några fall gällde det stödåtgärder för arbetsplacering efter otraditionell utbildning.

Som exempel på sådana stödprojekt som tilldelas medel av 10 000-kronan kan nämnas en kurs på Gotland i processteknik för kvinnor inom kalk- och cementindustrin. De kvinnor som inte lyckades få praktik i modern kalkindustri i Sverige fick pengar för att genomföra denna praktik i England. Blekinge län hade ett projekt som gick ut på att med hjälp av en kombination av marknadsföring, arbetsprövning och AMU-utbildning få kvinnor att välja otraditionella tekniska yrken. I Ludvika, Kopparbergs län, användes stödpengar för att underlätta för kvinnliga ingenjörer att få anställning. I Östergötlands län hade man startat utbildning av kvinnliga bilmekaniker.

Medel hade också beviljats till ett antal s.k. intresseväckarkurser. Andra stödinsatser som länen fick medel för var t.ex. anordnande av eller deltagande i mässor, studiebesök och olika kompetenshöjande insatser.

AMS förklarade i sin redogörelse att 10 000-kronan behövdes för att man även i fortsättningen skulle kunna stimulera länsarbetsnämnderna att intensifiera sina åtgärder för att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden. Verksamhet med attitydpåverkan tar sin rundliga tid för att ge resultat, ansåg man. Länsarbetsnämnderna behövde 10 000-kronan för att kunna engagera arbetssökande till nya arbeten.

AMS reaktioner till regeringen efter första försöksåret

AMS reagerade på det låga utnyttjandet av projektmedlen under det första året (12 miljoner av 70, dvs. ca 17 %) i en lägesrapport till Arbetsmarknads-

departementet (1989-09-08). Där konstaterade AMS att det var långt kvar innan målen för jämställdhetsarbetet nåtts.

De mål som statsmakterna hade satt upp, dvs.. att öka antalet yrkesområden med jämn könsfördelning till tio och minska antalet med extremt ojämn könsfördelning till tio, var enligt AMS lägesrapport mycket långtgående. Ett förverkligande krävde, enligt AMS uppfattning, helt andra och mer omfattande resurser och incitament än vad statsmakterna för närvarande hade avsatt för dessa ändamål. AMS förutsatte att regeringen beaktade detta i budgetbehandlingen inför 1990/91.

Drygt ett år efter starten av försöksverksamheten med 10 000-kronan hade man endast lyckats öka antalet yrkesområden med jämn fördelning från fyra till fem.

Enligt målen för handlingsplanen 1988–1993 krävdes ytterligare fem yrkesområden med jämn könsfördelning. Dessutom måste man få sex områden till där minst 15 % av de anställda tillhörde det underrepresenterade könet. I ett antal räkneexempel med arbetskraftsundersökningarna som underlag försökte AMS belysa vilka förändringar som behövde göras för att åstadkomma detta.

Områden med extremt ojämn könsfördelning som bör minskas från 16 till 10 områden. Förslag till yrkesområden där underrepresenterat kön kan ökas till 15 %.

<i>Yrkesområden</i>	<i>Totalt antal anställda</i>		<i>% därav</i>		<i>Underrepr. kön bör 1993 ha ökat till</i>	<i>Nyanmällda platser 1988</i>	
	<i>därav kvinnor</i>	<i>%</i>	<i>därav män</i>	<i>%</i>			
Tekniskt	287 200	28 000	9,7	259 200	90,3	43 000 kv.	23 691
Elkraft, tekn.	60 300	2 600	4,3	57 700	95,7	9 000 kv.	6 330
Vägtrafik, buss-taxi	115 000	8 300	7,2	106 700	92,8	17 300 kv.	12 202
Barnskötare	105 700	102 700	97,2	3 000	2,8	16 000 m.	27 932
Förskollär. fritidsped.	58100	52 500	90,4	5 600	9,6	8 600 m.	24 955
Förest. vård m.fl. soc. omsorg	166 200	149 300	89,8	16 900	10,2	24 900 m.	59 880

Källa: AKU (årsmedeltal 1988)
AMS (Statistik över lediga platser)

Områden som bör öka till minst 40 % av båda könen. Målet är en ökning av antalet jämställda yrkesområden från fem till tio.

1995/96:RR8
Bilaga 1

<i>Yrkesområden</i>	<i>Totalt antal anställda</i>	<i>därav kvinnor</i>	<i>%</i>	<i>därav män</i>	<i>%</i>	<i>Underrepr. kön bör 1993 ha ökat till</i>	<i>Nyanmälda platser 1988</i>
Grafiker, tryckare	36 900	11 200	30,4	25 700	69,4	14 800 kv.	4 530
Verkstadsarbete	318 300	35 100	11,0	283 200	89,0	127 300 kv.	58 126
Processarbete	53 400	14 200	26,6	39 200	73,4	21 400 kv.	12 089
Lager- och förrådsarbete	87 900	28 300	32,2	59 500	67,7	35 200 kv.	23 790
Hälsa- och sjukvård	296 000	252 700	85,4	43 300	14,6	118 400 m.	81 000

Källa: AKU (årsmedeltal 1988)
AMS (Statistik över lediga platser)

Räkneexemplen visade att det måste ske en dramatisk ökning av antalet kvinnor på vissa områden, bl.a. inom verkstadsindustrin. Över 90 000 kvinnor behövde rekryteras utöver den reguljära ersättningsrekryteringen till verkstadsarbete om minst 40 % av de anställda skulle vara kvinnor. Inom hälso- och sjukvårdsområdet skulle utöver den reguljära ersättningsrekryteringen 75 000 män behöva anställas.

Mål hade fastställts för jämställdhetsarbetet enligt handlingsplanen. Om de skulle kunna uppnås berodde på individernas yrkesval och på de enskilda arbetsgivarnas rekryteringspolitik. Det i sin tur grundade sig på traditionella attityder till kvinnors och mäns yrkesroller. AMS ansåg det vara nödvändigt att samråda med arbetsmarknadens parter och Skolöverstyrelsen om vad man kunde göra för att vidga mäns och kvinnors yrkesval och förutsättningar.

Diskussioner hade därför under hösten 1989 ägt rum med företrädare för olika yrken och branscher (grafiker/tryckare, verkstadsarbete, tekniker, processarbete, lager-/förrådsarbete, vård- och omsorgsyren, industrielektriker, fordonsförare). Valet av samarbetspartner hade skett med hänsyn till de branscher som man bedömde hade långsiktiga rekryteringsbehov.

Samtliga parter var vid överläggningarna positiva till att på olika sätt medverka till att fler män och kvinnor sökte sig till otraditionella utbildningar. De kommunala arbetsgivarna visade emellertid på svårigheterna att över huvud taget få sökande till vakanta tjänster inom vård och omsorg. Jämställdhetsaspekterna kom därför inte i första hand.

Man träffade vissa överenskommelser om informationsinsatser, utbildningsplanering och läroplansarbete. Bl.a. skulle AMS tillsammans med parterna ta fram ett informationsmaterial för att stödja det lokala arbetet. Detta blev klart under hösten 1990. Bl.a. användes 10 000-kronan till att fram-

ställa tolv korta yrkesfilmer med jämställdhetsinriktning. Dessa filmer användes sedan av arbetsförmedlingarna vid olika typer av informationsträffar.

Överläggningarna ledde också till att särskilda jämställdhetsprojekt kom till stånd hos parterna. Så t.ex. bedrev Pappersindustrins Yrkesnämnd ett flerårigt arbete för att få fler kvinnor till skogsindustrin. Elektrikerförbundet satsade på att skaffa fram arbeten inom byggsektorn. Men det fick inte avsedd effekt, eftersom stora nedskärningar samtidigt gjordes på det området. Samarbete med Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd resulterade i olika typer av informationsmaterial som framför allt skulle påverka arbetsgivare att anställa kvinnliga fordonförare. AMS förde löpande diskussioner i de olika samrådsgrupperna.

Det andra året

Regeringen förklarade inför det andra försöksåret att takten i jämställdhetsarbetet måste öka. Man formulerade ytterligare ett mål för arbetet: andelen otraditionella yrkesutbildningar borde öka med 30 % mellan budgetåren 1988/89 och 1989/90; detta för att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden (prop. 1988/89:150).

AMS gav då i riktlinjerna för verksamhetsplaneringen för 1989/90 länsarbetsnämnderna i uppdrag att formulera konkreta mål för en kraftig ökning av antalet otraditionella yrkesval inom arbetsmarknadsutbildningen. Sammantaget för hela landet måste denna andel öka med 30 %. I sina riktlinjer till länsarbetsnämnderna skrev AMS: "Kvinnor bör i ökad utsträckning erbjudas åtgärder som riktar sig mot näringslivet, såsom rekryteringsstöd, inskolningsplatser i näringslivet och otraditionella beredskapsarbeten."

Som framgått tidigare hade länen i begränsad omfattning begärt projektmedel ur anslaget för 10 000-kronan. Vissa län hade inte ansökt om några medel alls. För det andra året av försöksverksamheten beslutade AMS därför – i enlighet med arbetssättet i en målstyrd organisation – att i stället fördela 10 000-kronan till länen enligt samma fördelningsmodell som gällde för övriga medel till arbetsmarknadsutbildning. Varje län fick en ram för stödsatser inom sitt utbildningsanslag. Det gjorde det möjligt för länen att fritt disponera medlen även för andra utbildningsändamål inom anslaget.

Under det första försöksåret fanns inte någon redovisning av hur länen hade använt de tilldelade medlen för projekt med 10 000-kronan. Under det andra året begärde AMS att länen i efterhand skulle inkomma med en redovisning för det första året.

Utbildningsenheten på AMS begärde sålunda i ett brev (daterat 1989-10-19) till samtliga länsarbetsnämnder att länen skulle rapportera hur det första årets medel hade använts. Redovisningen skulle lämnas till utbildningsenheten senast den 31 december 1989. AMS ställde emellertid inte samtidigt krav på någon särskild redovisning av hur det andra årets medel för den aktuella försöksverksamheten användes.

Det tredje året

Från det andra försöksåret finns alltså ingen redovisning av hur mycket pengar som utnyttjades för jämställdhetsåtgärder av 10 000-kronan. Under det tredje försöksåret (1990/91) skedde en särredovisning av den rapporterade medelsförbrukningen. Enligt AMS ekonomisystem hade då endast 2,4 miljoner kronor av 70 möjliga använts för aktuell försöksverksamhet.

Det fjärde året

Inför det fjärde året beslöt regeringen att "öronmärka" en del av medlen till jämställdhet. 30 miljoner kronor (av de anslagna 70 miljonerna) fick därmed endast användas för försöksverksamheten med 10 000-kronan. Försöksverksamheten skulle därmed omfatta minst 3 000 personer i hela landet. Beslutet innebar att man godkände att resten av medlen, 40 miljoner kronor, fick utnyttjas för andra utbildningsändamål.

Regeringens beslut att "öronmärka" en del av 10 000-kronan för jämställdhetsinsatser var enligt tjänstemän på departementet en ovanlig åtgärd. Regeringen brukade annars visa förtroende för myndigheterna och inte "öronmärka" medel för särskilda ändamål.

Under det fjärde året, 1991/92, genomfördes åtgärder enligt AMS ekonomisystem för 21,1 miljoner kronor.

Det femte året

I regleringsbrevet till Arbetsmarknadsverket för budgetåret 1992/93 angav regeringen att antalet personer som genomgick för sitt kön otraditionell arbetsmarknadsutbildning skulle öka med minst 20 % jämfört med budgetåret 1992/93. Under det femte året genomfördes åtgärder för 12,8 miljoner kronor.

5 Information och engagemang

Uppdrag att utvärdera jämställdhetsinsatsen

Sedan det visat sig att inte heller under det fjärde försöksåret förväntningarna infriats på nya kraftfulla stödinsatser som skulle locka kvinnor och män att delta i en för sitt kön otraditionell arbetsmarknadsutbildning beslöt regeringen utvärdera försöksverksamheten. Den 9 april 1992 fick AMS i uppdrag att senast den 15 september samma år redovisa utformningen och effekterna av 10 000-kronan. Regeringen ville också ha förslag till förenklingar och förbättringar av stödet. Om det var så att stödet inte använts fullt ut för sitt ändamål skulle man särskilt analysera orsakerna härtill.

Arbetsmarknadsdepartementets enkät

Arbetsmarknadsdepartementet väntade emellertid inte tills AMS var klar med sin utvärdering av 10 000-kronan efter de fyra åren. De preliminära uppgifterna från AMS tydde på att 10 000-kronan bara använts i begränsad

omfattning. Maximalt hade man kunnat utnyttja 280 miljoner kronor. Enligt tillgängliga uppgifter hade emellertid bara en bråkdel av medlen använts. Detta kunde man konstatera även om redovisningen var oklar.

Departementet ville snarast få en bättre bild av användningen. Därför skickade man den 29 april 1992 ut en enkät till alla länsarbetsnämnder. Departementet ville veta om:

- *länsarbetsnämnderna över huvud taget använt sig av 10 000-kronan sedan 1987? Till vilka projekt och till vilken kostnad? Vilka effekter hade verksamheten haft?*
- *nämnderna hade planer på att använda 10 000-kronans medel framöver?*
- *länsarbetsnämnden kanske gjort andra insatser för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden utan att använda 10 000-kronan?*
- *det fanns några svårigheter av administrativ art som gjorde det komplicerat att arbeta med 10 000-kronan?*
- *informationen från AMS om 10 000-kronan hade varit tillräcklig? På vilket sätt hade länsarbetsnämnden i sin tur informerat arbetsförmedlingskontoren och arbetsmarknadsinstitutet?*

Arbetsmarknadsdepartementet överlämnade enkätsvaren till AMS för en sammanställning och kommentar. Av länsarbetsnämndernas svar framgick att nämnderna ansåg att 10 000-kronan haft en positiv inverkan när det gällt att stödja initiativ till otraditionella yrkesval eller utbildningar. Flera län angav att det blivit naturligt för arbetsförmedlingarna att sträva efter att bredda de arbetssökandes yrkesval. De menade att 10 000-kronan haft avgörande betydelse för att få arbetsförmedlarna medvetna om fördelarna med att arbetssökande kan söka arbete inom flera olika branscher.

En sådan attitydförändring som den aktuella försöksverksamheten syftar till kunde dock inte mätas enbart med hjälp av en ökad användning av 10 000-kronan, ansåg nämnderna. Många insatser som haft betydelse för en ändrad attityd när det gäller yrkesval finansierades genom ordinarie medel. De bokfördes under annan rubrik och syntes därför inte i redovisningen av 10 000-kronan.

Man hänvisade till konjunkturosvängningen på arbetsmarknaden och underströk att effekterna av lågkonjunkturen varit märkbara det senaste året. Flera länsarbetsnämnder påtalade att det därmed blivit svårare att motivera arbetssökande att välja otraditionella yrken.

Redovisade aktiviteter

Tre fjärdedelar av länsarbetsnämnderna uppgav i sina svar på enkäten att de aktivt arbetat med insatser för otraditionella yrkesval inom ramen för 10 000-kronan under de fyra år som gått av femårsperioden. Ett problem var dock att

detta inte alls syntes i den ekonomiska redovisningen. Flera län förklarade att förmedlingen nu kontinuerligt arbetade med att bredda de sökandes yrkesval inom ramen för den dagliga verksamheten.

Några länsarbetsnämnder hade anställt särskilda projektledare för jämställdhetsmedlen. I enkätsvaren motiverade de detta med att ”det behövs eldsjälarna om det ska bli synliga resultat”. Arbetsbelastningen på arbetsförmedlingarna ansågs då vara stor. För den reguljära personalen var det inte möjligt att satsa den tid som behövdes för att åstadkomma ett nytänkande hos de arbetssökande.

Länsarbetsnämnderna redovisade också de av såväl AMU-gruppen som av Komvux regelbundet upphandlade orienteringskurser som skulle underlätta otraditionella yrkesval.

Av de medel som förbrukats av 10 000-kronan hade ca 80 % använts till tekniska väglednings- och yrkeskurser för kvinnor. Återstående 20 % hade utnyttjats till aktiviteter för att motivera män att börja arbeta inom barnomsorg eller vård.

Många av de tekniska orienteringskurserna hade inslag av argumentationsteknik, självförtroendeträning, presentationskunskap samt information om olika branscher. De kunde också innehålla praktik inom exempelvis verkstad, el-tele eller fastighetsskötsel.

Dessa orienteringskurser bedömdes ha haft stor betydelse för att väcka intresse hos kvinnor att arbeta i tekniska branscher. För att lyckas med det räckte det inte med att bara ge möjlighet till praktik. Arbete i en rent teknisk eller industriell miljö ställer enligt länsarbetsnämnderna krav på att man känner till tekniska processer och system och hur olika verktyg fungerar.

Däremot framgick av enkätsvaren att man inte trodde att män behövde någon introduktion innan de bestämde sig för att arbeta inom ett otraditionellt yrke. Det ansågs emellertid nödvändigt att erbjuda männen praktikmöjligheter på t.ex. sjukhus eller daghem så att de skulle kunna orientera sig om arbetsuppgifterna.

Länsarbetsnämnderna tyckte att det var svårt att utvärdera effekterna av 10 000-kronan efter den korta tiden (fyra år) som försöksverksamheten pågick.

Länsarbetsnämndernas intresse för projekt inom ramen för 10 000-kronan var enligt enkäten störst i början av försöksperioden för att sedan minska eller avta mot slutet av 1991–1992. Få län planerade nya insatser.

Redovisningssvårigheter

Inget län kunde i sin redovisning ange hur många sökande som tack vare 10 000-kronan fått stöd för ett otraditionellt yrkesval. Den förklaring man gav var att länen under den aktuella perioden visserligen hade genomfört insatser som kunde betraktas som otraditionella, men att dessa åtgärder inte hade redovisats under denna rubrik utan ingått i det allmänna utbildningsanslaget.

Enligt AMS var det svårt att följa upp att 10 000-kronan användes på det sätt som angivits i riktlinjerna. Stödet gavs ofta till grupper och aktiviteter som syftade till att väcka intresse. Det hade också i vissa län gått till att finansiera särskilda projektledare med uppgift att entusiasmera män och kvin-

nor för att välja otraditionella utbildningar. Därför var det svårt att ange hur många personer som hade berörts av stödet.

1995/96:RR8
Bilaga 1

AMS redovisning

Ett av syftena med 10 000-kronan var att utveckla nya metoder i arbetet med att bredda yrkesvalen för män och kvinnor.

Enligt AMS redovisning av försöksverksamheten med 10 000-kronan i september 1992 bestod metodutvecklingen när det gällde män främst i att man försökte intressera fler män för arbete bland barn eller gamla. I Västernorrlands län utbildade nämnden t.ex. några unga manliga barnskötare till förskollärare. I Skaraborgs län verkade nämnden för att värnpliktiga sjukvårdare motiverades att utbilda sig till underskötare.

AMS angav att många län hade gjort stora ansträngningar att motivera kvinnor att skaffa sig utbildning på yrkesområden som var riktade mot teknik och industri. Det gällde både arbetssökande och anställda kvinnor. Nämnder och förmedlingar ansåg att de hade avsatt tid och resurser till att utarbeta metoder för att särskilt söka bredda kvinnornas yrkesval.

Men enligt AMS hade metodutvecklingen under åren 1988–1992 ett nära samband med den hög- respektive lågkonjunktur som var karakteristisk för perioden.

Metodutvecklingen startade grovt sett med att flera län bl.a. finansierade arbetssättet i de tekniska intresseväckar- och orienteringskurser som avsåg att få fler kvinnor att bredda sitt yrkesval. Som exempel kan nämnas att länsarbetsnämnden i Värmland gav en ergonom i uppdrag att utveckla passformen på några av de handverktyg som normalt används inom verkstadsindustrin. Syftet med uppdraget var att underlätta för kvinnor att arbeta med olika verktyg utan att få belastningsskador.

Några län initierade ett mer grupporienterat arbetssätt som syftade till att underlätta för kursdeltagarna att snabbt anpassa sig till industrijobb när sådana arbeten blev lediga i samband med att konjunkturen vände. I Kronoberg hade man särskilt förberett ”praktikvärdarna” ute i företagen på vad det kunde innebära att det kom kvinnor ut i företagen, ovana vid industriarbete.

I Malmöhus län ordnade man konferenser om jämställdhet för handläggarna vid arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadsinstitutet. I Norrbotten hade man anordnat en studieresa för kvinnliga kursdeltagare från Gällivare till Teknikens hus i Luleå.

En buss med verkstadsteknisk utrustning byggdes i Skaraborgs län. Syftet var att bussen skulle ställas upp som kurslokal för teknisk orientering ett antal veckor på olika platser i glesbygd. Flera län satsade dessutom på långa tekniska utbildningar för arbetslösa unga kvinnor. Länsarbetsnämnderna i Kopparbergs och Norrbottens län upphandlade tekniska basår av komvux. Syftet var att intressera unga kvinnor från ekonomisk eller samhällsvetenskaplig linje att bredda sina kunskaper och öka sina chanser att få ett bra jobb.

I Gävleborgs län påbörjade man två stora projekt i samverkan med näringsliv och kommun. De gällde utbildningar för att bli tekniker eller ingenjör i Söderhamn och Sandviken.

Ett särskilt samverkansprojekt startade i Östergötlands och Stockholms län tillsammans med TCO för att åtgärda den stigande arbetslösheten bland kontorspersonal genom information om möjligheter till ett breddat yrkesval.

Ett nytt tekniskt vägledningmaterial togs fram i Stockholms län för att informera deltagare i jobbklubbar och vägledningsgrupper om utbildningsvägar inom teknik och industri.

AMS uppfattning om 10 000-kronans användning

AMS förklarade i sin redovisning av arbetet med 10 000-kronan (1992-09-01) att man tagit del av länsarbetsnämndernas svar på den enkät som Arbetsmarknadsdepartementet skickat ut. AMS hade kompletterat dessa svar med den ekonomiska uppföljning som AMS ansåg varit möjlig.

Man pekade på att 10 000-kronan utnyttjades dåligt när länsarbetsnämnderna det första försöksåret fick söka medel centralt hos AMS. Länen hade förklarat att det berodde på kravet att bidra med hälften av varje projektkostnad. Det hade de inte möjlighet till då de hade ont om pengar. AMS beslöt då att länen skulle få hela projektkostnaden. Medlen fördelades ut till länen enligt samma fördelningsmodell som gällde för övriga medel till arbetsmarknadsutbildning. Därefter ökade antalet jämställdhetsprojekt.

AMS föreslog att användningen av 10 000-kronan skulle utsträckas till att även kunna gälla personer som redan hade anställning. Motivet till förslaget var den omstrukturering som ägde rum inom flera starkt kvinnodominerade branscher. På sikt skulle den kunna medföra en ökad utslagning av kvinnor från arbetslivet. Ett särskilt stöd till utvecklingsarbete på kvinnoarbetsplatser behövdes därför enligt AMS både för att kunna bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden och för att motverka utslagning.

Enligt AMS kommentar till enkätsvaren ansåg man att nämnderna överlag hade lagt ned ett gediget arbete på att informera kvinnor om vad det i praktiken kan innebära att arbeta med tekniska uppgifter.

Sammanfattningsvis visade redovisningen att medlen använts i ringa utsträckning. Enligt AMS uppfattning hade de genomförda projekten dock varit framgångsrika och även medfört goda möjligheter till metodutveckling.

Intervju med en eldsjäl

Redovisningen av arbetet med 10 000-kronan ute i länen visar att några nämnder hade anställt särskilda projektledare för jämställdhetsmedlen med motiveringen att ”det behövs eldsjälar om det ska bli synliga resultat”. Hur en sådan eldsjäl kunde uppfatta sitt arbete framgår av följande intervju.

– Själva ordet jämställdhet gör att många får tråkiga associationer. Det säger Eva Magnusson som arbetade med projektet 10 000-kronan i ett medelstort län i början av försöksperioden. (Namnet är fingerat.) Hon initierade i stället benämningen breddat yrkesval för kvinnor och män. Det är vad arbetet går

ut på till 80 %. Använder man den benämningen lyssnar både män och kvinnor, gammal och ung.

1995/96:RR8
Bilaga 1

Eva och ytterligare en person anställdes för att det skulle bli resultat av jämställdhetsarbetet i länet. Det mesta av deras tid gick åt till att erbjuda arbetsförmedlingar och AMI yrkes- och utbildningsinformation. De som deltog i de jobbsökargrupper som anordnades kunde vara både män och kvinnor, antingen i samma grupp eller var för sig. Hos några kontor var de regelbundet inbokade för att ge vägledning till de unga arbetslösa.

Till en början fanns inget skriftligt material att sätta i händerna på kvinnorna. Så småningom visade det sig att det fanns ett uppdämt behov av ett nytt tekniskt vägledningmaterial. Ca 300 000 kronor avsattes, och användes bl.a. för att intressera ungdomar, främst unga kvinnor för tekniska yrken.

Det visade sig vara en lyckad satsning. Många kvinnor uppmuntrades att ta steget in i otraditionella utbildningar. Det blev också ett bra gensvar från arbetsgivarhåll. Kurser innebar att många fick arbeten inom t.ex. tekniska och grafiska branscher. Kurser ordnades även inom vårdsektorn för unga arbetslösa män från bygg- och anläggningsområden.

Men trots att dessa försök med breddat yrkesval för kvinnor och män varit lyckade reagerade länsarbetsnämnden negativt och ville inte fortsätta projektet, förklarar Eva. Hon och hennes kollega fick inte fortsätta sin verksamhet. De tekniska kurser som man inhandlat och börjat intressera kvinnor för från ekonomisk och samhällsvetenskaplig gymnasieutbildning lades efter hand ned.

Eva hade räknat med att få fortsätta sitt arbete. Att projektet upphörde tror hon berodde på att det kanske fanns ett motstånd mot en fortsättning. Jämställdhet var inte ett angeläget område för många i den dagliga verksamheten utan en skyldighet, som var pålagd utifrån.

Under det år som Eva arbetade i projektet kände hon av denna inställning. Hon tyckte att hon hade svårt att få gehör för sina idéer om att marknadsföra kurser om breddat yrkesval. Sedan lossnade det.

10 000-kronan utnyttjades alltså inte på det sätt som riksdagen beslutat. En möjlig förklaring är, säger Eva, de dåligt utbyggda systemen hos AMS. Det fanns ingen särredovisning av projektmedlen. Länsarbetsnämndens ledning såg dessa medel som ett allmänt tillskott till utbildningsmedlen. Det betraktades som slöseri att använda dessa pengar på jämställdhetsaktiviteter.

Det fanns många glädjeämnen i Evas arbete. Som t.ex. den flicka som skickades över till henne för att få hjälp med något arbete. Utsikterna var inte särskilt goda. Flickan betraktades av sin omgivning som extremt tillbakadragen. Efter att ha gått en introduktionskurs är hon nu verksam på en bilverkstad. Hon trivs med sitt arbete och man är nöjd med hennes insatser.

Om jämställdhetsarbete skall bli framgångsrikt behövs eldsjälar. Det är personer som tror på sin uppgift och inser att det är både viktigt och nödvändigt att satsa all kraft på att uppfylla den. Mångfacetterat intresse för fortbildning behövs. Med träning i omvärldsblick kan man påverka, säger Eva.

Jämställdhetsarbete premieras inte i lön eller i status, menar Eva. Det är inte jämförbart med ADB och datajobb som alltid anses viktiga att stödja. De som blivit tilldelade jämställdhet som arbetsområde ser det inte som någon merit. De kan i stället sucka:

– Jaha, så har man fått jämställdheten på sig också.

Ledningen inom AMV markerade inte att frågan var viktig, trots att riksdagen hade gjort det genom sitt beslut om 10 000-kronan. Hade man inom Arbetsmarknadsverket velat satsa på jämställdhetsinsatser hade det också givit resultat, tror Eva.

1995/96:RR8

Bilaga 1

AMS riktlinjer till länsarbetsnämnderna

De mål som riksdag och regering fastställt för jämställdhetsarbetet på arbetsmarknadens område gällde under hela försöksperioden. Regeringens riktlinjer för verksamheten med 10 000-kronan lämnades varje år i regleringsbrevet för AMV. Dessutom har regeringen i budget- och kompletteringspropositioner redovisat förslag till inriktning av arbetsmarknadspolitiken. Där har jämställdhetsarbetet inte särskilt prioriterats.

På grundval av dessa mål och riktlinjer har AMS utfärdat riktlinjer för arbetet under verksamhetsåret till länsarbetsnämnderna.

Inför det första året med 10 000-kronan 1988/89 angav AMS i sina riktlinjer följande: ”För att främja jämställdheten mellan män och kvinnor ska kvinnorna få del av de arbetsmarknadspolitiska medlen i proportion till behoven.” Ett av de mål som skulle gälla för verksamhetsåret var: ”Utnyttja fullt ut den nya 10 000-kronan för att stimulera till otraditionellt utbildningsval. Andelen kvinnor i otraditionella utbildningar inom arbetsmarknadsutbildningen ska öka. Riksdagen har beslutat att ett mål ska vara att under den närmaste femårsperioden uppnå en jämn könsfördelning inom varje utbildningsområde. Länsarbetsnämnderna ska upprätta en plan för att nå målet.”

I riktlinjerna inför det andra året 1989/90 har detta mål begränsats. Ordet 10 000-kronan finns inte med. Nu heter det i stället: ”Utnyttja de olika medlen mera för att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. Ange konkreta mål för en kraftig ökning av andelen otraditionella yrkesval inom arbetsmarknadsutbildningen. Sammantaget för hela landet ska denna andel öka med 30 %. Kvinnor bör i ökad utsträckning erbjudas åtgärder som riktar sig mot näringslivet såsom rekryteringsstöd, inskolningsplatser i näringslivet och otraditionella beredskapsarbeten.”

I riktlinjerna inför det tredje året 1990/91 finns arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden med bland verksamhetsmålen under mål 1 ”Motverka flaskhalsar på arbetsmarknaden”. Det finns dock inte med i riktlinjerna inför det fjärde året 1991/92.

Inför det femte och sista året av försöksperioden 1992/93 saknas arbetet med 10 000-kronan bland verksamhetsmålen. Endast en allmän mening om att kvinnornas yrkesperspektiv behöver vidgas finns med under rubriken ”Motverka och bryt långtidsarbetslöshet – förebygg utslagning”. Som en punkt under redovisningen av arbetsmarknadspolitikens inriktning enligt regering och riksdag nämns att jämställdheten på arbetsmarknaden ska öka.

Inte förrän i riktlinjerna för 1995/96 har arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden blivit ett prioriterat verksamhetsmål för Arbetsmarknadsverket. Här anges det: ”Vägledning och åtgärder ska användas för att klara flaskhalsar i rekryteringen. Många sökande behöver professionellt stöd för att ta vara på sina möjligheter inom nya yrkesområden. Vägledning-

en ska användas och utvecklas för denna uppgift. Vägledningen har en viktig roll också för att väcka intresse och peka på möjligheter till utbildningar som leder till arbete, inte minst sådana som breddar kvinnors yrkesval.”

1995/96:RR8
Bilaga 1

Information om 10 000-kronan

I lägesrapporten från september 1989 till Arbetsmarknadsdepartementet hade AMS förklarat att samtliga parter i de överläggningar man haft med arbetsmarknadens parter och med Skolöverstyrelsen sagt sig vara positiva till att medverka till information. De tyckte att det var nödvändigt med informationsinsatser för att kunna stimulera kvinnor och män att söka sig till otraditionella yrkesområden.

De hade därför kommit överens om att tillsammans ta fram ett omfattande informationsmaterial – bl.a. affischer och videor – om otraditionella yrkesval som skulle kunna användas i det lokala arbetet.

I redogörelsen till regeringen för det första årets försöksverksamhet sammanfattade AMS arbetet med att konstatera att attitydpåverkan tar tid för att ge resultat. AMS förklarade att länsarbetsnämnderna behövde den möjlighet att engagera folk till arbetet som 10 000-kronan gav.

Informationen om 10 000-kronan var dock bristfällig. Det fanns ute i länen inte någon allmänt utbredd kunskap om 10 000-kronan. Tjänstemän i Socialdepartementet uppger att det hände att personer som var intresserade av att söka projektmedel för jämställdhetsåtgärder blivit avvisade från länsarbetsnämnden i sitt län med motiveringen att det inte fanns några sådana medel. De vände sig då till departementet och kunde efter förnyad förfrågan hos sin nämnd få projektmedel.

Efter det andra försöksåret ville AMS stimulera till nya jämställdhetsaktiviteter inom 10 000-kronans ram genom att informera om några projekt. Utbildningsenheten på AMS skickade då till alla länsarbetsnämnder (1990-06-26) en sammanställning av uppgifter från några nämnder. Syftet var att dessa uppgifter skulle tjäna som goda exempel. I skrivelsen till nämnderna underströk AMS att det krävs förändring av attityder hos arbets sökande och arbetsgivare för att uppnå ett gott resultat i jämställdhetsarbetet.

Enligt AMS fick arbetet med att påverka inställningen till otraditionella yrkesval inte bara inriktas på arbetsförmedlingens kunder. Det måste också omfatta den information som gavs till skolelever, lärare och föräldrar. I Västernorrlands län lämnades sådan information redan på låg- och mellanstadiet.

Flera länsarbetsnämnder hade anordnat eller medverkat i mässor. I Norrbottens län hade man haft en två dagar lång mässa för att informera om verkstadsyrkena. Målgrupperna hade varit arbetslösa personer och elever i grundskolan.

Länsarbetsnämnderna uppmanades också i skrivelsen att utnyttja de ”Jämvideos” som AMS utbildningsenhet hade producerat. AMS hade centralt låtit framställa en serie med 12 korta yrkesfilmer med jämställdhetsinriktning. Dessa filmer kunde användas av arbetsförmedlingarna vid olika typer av informationsträffar. Som det formulerades i skrivelsen: kunskap om yrken är också ett viktigt stöd i jämställdhetsarbetet.

I samarbete med Ingenjörssamfundet ISF hade länsarbetsnämnden i Stockholms län 1992 utarbetat ett nytt tekniskt vägledningsmaterial, foldern Ingenjörssyrket. Materialet syftade till att informera deltagare i jobbklubbar och vägledningsgrupper om uppgifter och utbildningsvägar riktade mot teknik och industri. Det syftade också till att få deltagarna att själva söka mer information och därigenom minska behovet av muntliga vägledningsinsatser.

6 Verksamheten fortsätter i annan form, BRYT-projektet

Den femåriga försöksverksamheten med 10 000-kronan avslutades i juni 1993. Problemet med en könsuppdelad arbetsmarknad fanns dock kvar. De tidsangivna målen hade inte uppnåtts.

Regeringen föreslog i 1993 års kompletteringsproposition att 30 miljoner kronor även i fortsättningen skulle användas för projekt som syftade till att bryta könsuppdelningen. Denna satsning kom av AMS att benämnas BRYT-projektet. Pengarna skulle också få användas för utbildningsinsatser som riktade sig till den egna personalen.

AMS fick i uppdrag att senast den 1 oktober redovisa en strategi för hur det arbetet skulle bedrivas. I uppdraget ingick att utveckla ett system som skulle göra det möjligt att kontinuerligt följa verkets jämställdhetsarbete.

Enligt den strategi som AMS presenterade skulle alla länsarbetsnämnder anmodas att genomföra minst ett jämställdhetsprojekt under budgetåret 1993/94. De skulle också planera för utbildning av den egna personalen. Syftet var att de skulle kunna omsätta erfarenheter från projektverksamheten i den egna ordinarie verksamheten. Länen skulle lämna projektansökningar till AMS varefter de skulle tilldelas medel. Varje län skulle utse en särskild kontaktperson.

AMS samordnade projektverksamheten och hade för detta en person anställd på halvtid. Inom AMS skulle man vidare ta fram ett informationsmaterial för internt bruk där man systematiserade möjligheter och hinder i jämställdhetsarbetet. Informationen skulle tjäna som stöd för den enskilde arbetsförmedlaren när denne argumenterade med arbetsmarknadens parter om fördelarna med en jämnare könsfördelning på arbetsplatserna.

De ansökningar som inkom till AMS det första BRYT-året uppgick till belopp som vida översteg de tillgängliga 30 miljonerna. Alla län fanns representerade med ofta flera projekt och alla län hade utsett en kontaktperson.

Redovisning av BRYT-projektet

Totalt fick 69 BRYT-projekt medel från AMS under budgetåret 1993/94. Det framgår av en rapport från AMS 1994-12-08. Där redovisas 56 av dessa projekt. Sex projekt påbörjades inte. För övriga projekt skedde redovisning på annat sätt.

Projektet berörde 2 288 kvinnor, av vilka ca 300 var AMS egen personal, samt 245 män av vilka ca 105 var egen personal.

Information om projektet hade gått ut till de sökande via gruppinformation, brev, enskilda samtal, broschyrer och annonser. Arbetsförmedlingarna hade informerats från länsarbetsnämnden vid chefsträffar och vid besök av

jämställdhetssamordnarna. Andra myndigheter och organisationer hade informerats genom personlig kontakt.

Gemensamt för de aktiviteter som ingick i projekten var antingen gruppinformation eller individuell information i syfte att motivera de sökande att delta i BRYT-aktiviteter. Gruppvägledning och seminarier i t.ex. kvinnligt och manligt språk, personlig utveckling och projektledning förekom. Övningar i beslutsfattande, kreativitet och förhandlingsteknik var vanliga inslag.

Utbildningsinsatser av kortare slag ingick i projekten, bl.a. kurser om data och ekonomi.

Ett tiotal projekt handlade om insatser som mer direkt syftade till att kvinnor skulle kunna göra inbrytningar på manligt dominerade arbetsplatser. Deltagarna fick utbildning och praktik samt deltog i projektarbeten m.m. vid olika företag samt fick kompletterande utbildningar i yrkesämnena.

När det gällde resultatet av dessa aktiviteter ansåg vissa län att det var för tidigt att uttala sig. Andra län redovisade hur många som kommit ut i arbete eller åtgärd. Från flera län ansåg man dock att aktiviteterna lett till ökat självförtroende och större självkännet hos deltagarna. De hade också gett upphov till nätverk, bättre motivation att möta nya situationer, bättre social kompetens, bättre underlag för beslut om yrkesval, bättre kunskaper om arbets- och yrkeslivet samt ett ökat intresse för utbildning i teknik och data.

Bara i några få fall hade man använt sig av nya arbetsmetoder i projekten. Svaren tydde i stället på ett fördjupat, breddat och intensifierat sätt att hantera traditionella åtgärder och invanda metoder att angripa problemen.

Projektets största svårighet var enligt allas bedömning att motivera förmedlingspersonal och arbetssökande att delta i jämställdhetsarbete.

De flesta länsarbetsnämnder tyckte att det var bra att det fanns särskilda medel för att bedriva jämställdhetsprojekt. Jämställdhetsinsatser – och då främst för kvinnor – prioriterades inte i den ordinarie verksamheten. Det var svårt att avsätta medel och personal för detta. Jämställdhetsarbete krävde mer tid och mer speciella åtgärder för att motivera, bygga upp självförtroende och ge personlig utveckling. Jämställdhetsarbete betraktades som en fråga som man inte hade pengar till i vare sig låg- eller högkonjunktur.

För att kunna bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete krävdes, enligt länsarbetsnämnderna, ett starkt stöd från ledningen som tydligt måste markera att ett uppdrag med inriktning på jämställdhet är lika viktigt som andra uppdrag. Bl.a. måste jämställdhetsfrågorna tas upp i grund- och chefsutbildningen.

Jämförelse mellan 10 000-kronan och BRYT-projektet

I BRYT-projektet tillämpades en helt annan arbetsmetodik än i 10 000-kronanprojektet. Det framgår av den delredovisning av BRYT-projekt under budgetåret 1993/94 som AMS lämnade till departementet den 8 december 1994.

I projektet 10 000-kronan satsade man främst på enskilda stödåtgärder. I BRYT-projektet hade man nu på AMS en f.d. länsarbetsdirektör anställd på halvtid, för att arbeta med och marknadsföra projektverksamheten till länen. Avsikten var att hon skulle ta personlig kontakt med ledningen för alla läns-

arbetsnämnder. Det var ett betydelsefullt steg för att förbättra förutsättningarna för en informationsstyrning.

BRYT-projektet bestod av två delar. Den första var en kraftig satsning på att utbilda personalen inom AMV. I varje län utsågs två personer som skulle se till att de andra blev duktiga på att driva jämställdhetsfrågor inom länet och kunde entusiasmera människor att delta. Den ena skulle samordna det externa arbetet och den andra det interna arbetet med jämställdhet. AMV ansåg att man internt måste tillämpa de värderingar som skall gälla generellt på arbetsmarknaden.

Dessa personer träffades med jämna mellanrum och kunde ge varandra tips och råd om det fortsatta arbetet. AMS använde också BRYT-pengar till att ordna kurser och utbildning i jämställdhet.

Den andra delen i BRYT-projektet utgjordes av de särskilda projekten för jämställdhet. AMS hade anmodat samtliga länsarbetsnämnder att genomföra minst ett jämställdhetsprojekt. Noggranna projektbeskrivningar skulle lämnas till AMS innan man kunde tilldelas medel för projekten. Inga pengar beviljades för sådana projekt som kunde finansieras från ordinarie anslag. Projekten skulle följas upp. AMS var noga med att understryka att arbetet med jämställdhet skulle rikta sig till både män och kvinnor.

De lärdomar som dragits av 10 000-kronan innebar alltså bl.a. att man nu krävde lägesrapporter från projekten. En redovisning lämnades i december 1994 och nästa år utsatt till budgetårsskiftet 1995. Dessutom har AMS krävt en slutrapport med en noggrann redovisning av vad som gjorts samt av hur erfarenheter av projektverksamheten kunnat utnyttjas i länets ordinarie verksamhet.

7 Revisorernas överväganden

För den femåriga handlingsplan för jämställdhet som riksdagen beslutade om i juni 1988 fanns konkreta, mätbara och tidsbestämda mål. År 1993 skulle antalet yrkesområden med jämn könsfördelning ha ökat från fyra till tio och antalet områden med stark snedfördelning ha minskat från sexton till tio. Av de ekonomiska styrmedlen som skulle användas för att nå dessa mål var 10 000-kronan, 350 miljoner kronor under en femårsperiod, det viktigaste.

De mål som uppställdes var mycket ambitiösa, och frågan är om de var realistiska. AMS redovisning ett år efter det att handlingsplanen hade fastställts visar att det skulle krävas stora förändringar i arbetslivet, om målen skulle uppnås.

Regeringen hade samtidigt begränsat de särskilda utbildningsinsatser som kunde genomföras med hjälp av 10 000-kronan till högst 7 000 personer per år. Sedan det efter AMS redovisning visat sig att det skulle bli svårt att uppnå målen, introducerades nya mål för jämställdhetsarbetet. Mellan budgetåren 1988/89 och 1989/90 skulle andelen otraditionella yrkesutbildningar öka med 30 %. Antalet personer i otraditionell arbetsmarknadsutbildning skulle dessutom öka med minst 20 % under budgetåret 1992/93. Hur de nya målen förhöll sig till de tidigare fastlagda målen redovisades inte.

Konkreta och ambitiösa (kanske orealistiska) mål för jämställdheten på arbetsmarknaden kombinerades således med begränsade resursinsatser. Efter

en tid kompletterades målen med ytterligare mål utan att det framgick vad det innebar för statsmakternas ambitioner på jämställdhetsområdet och utan att de tidigare målen omprövades. Härigenom blev det oklart vad handlingsplanen för jämställdhet egentligen innebar och vilka mål statsmakterna egentligen menade skulle uppnås under femårsperioden.

1995/96:RR8
Bilaga 1

Osäkerhet om riktlinjernas innebörd

Samtidigt som 10 000-kronan infördes som stöd för att förmå kvinnor och män att välja otraditionella yrken anvisades medel för otraditionella insatser. Det innebar att man inom Arbetsmarknadsverket fick flera anslagsposter som kunde utnyttjas för snarlika eller identiska ändamål.

Medlen för otraditionella insatser skulle ge AMS större frihet att i varje situation kunna välja den bästa insatsen inom ramen för uppdraget. Men den uppföljning av dessa otraditionella insatser som Riksrevisionsverket gjort (RRV 1994:12) visar att det finns osäkerhet kring hur medlen för otraditionella insatser får användas.

Genom ytterligare en anslagspost för speciella insatser för kvinnor fick Arbetsmarknadsverket större frihet. Men det kan också ha bidragit till en ökad osäkerhet om vilka medel som skulle användas till vad. Regeringen gav Arbetsmarknadsverket frihet att besluta hur anvisade medel skulle användas men öronmärkte samtidigt bestämda belopp.

Regeringens utformning av målen och riktlinjerna för verksamheten med 10 000-kronan innebar ytterligare en risk för missförstånd och oklarhet. Exempelvis kan ”särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödinsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke” tolkas på flera sätt. 10 000-kronan skulle inte användas för vanliga förvaltningsåtgärder och sådana insatser som normalt ingick i arbetsförmedlingens verksamhet. På några kontor som har kontaktats under granskningen berättade personalen att det hade förekommit diskussioner med AMS huruvida medel från 10 000-kronan fick användas på det sätt man föreslagit från kontorets sida. Man fick avslag på begäran att använda pengarna för ett visst ändamål med motiveringen att det föll utanför riktlinjerna.

Förhållandet att *högst* 10 000 kr fick användas per deltagare och att stödet fick gå till *högst* 7 000 deltagare kan tolkas som att mindre än 70 miljoner kronor per år i praktiken hade avsatts för de särskilda utbildningsinsatserna. De särskilda åtgärder som 10 000-kronan fick användas för kunde uppgå till mer eller mindre än 10 000 kr. De åtgärder som kostade mindre än 10 000 kr per person belastade ändå det totala anslaget med motsvarande summa. När 7 000 personer erhållit stöd förhindrade således regeringens skrivning att fler personer fick del av stödet även om det fanns medel kvar.

Regeringens riktlinjer för vad som skulle åstadkommas med hjälp av 10 000-kronan respektive de otraditionella medlen var således oklara. Att det fanns ekonomiska restriktioner för de speciella satsningarna var däremot tydligt. Enligt vår mening var dock begränsningen av antalet personer som kunde få del av 10 000-kronan en onödig begränsning, som inte kan ha stimulerat länsarbetsnämnderna att pröva nya arbetsformer.

AMS prioriterade inte jämställdhetsmålet

I de riktlinjer för sin verksamhetsplanering som AMS varje år lämnar till länsarbetsnämnderna anges de övergripande mål och strategiska utvecklingsområden som skall prioriteras. Under den femåriga försöksperioden med 10 000-kronan har emellertid arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden inte alltid fått hög prioritet. Bortsett från det första året, budgetåret 1988/89, nämns 10 000-kronan över huvud taget inte bland verksamhetsmålen under denna tid. I regleringsbrev för AMS verksamhet anges dock för varje år att insatserna för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden skall fortsätta och att 10 000-kronan har avsatts för detta ändamål.

Revisorerna anser att AMS inte lade ner tillräckligt engagemang för att förankra 10 000-kronan i organisationen. AMS hade utrymme för att ta olika initiativ. Men AMS utformade inte egna tydliga riktlinjer för arbetet. Man arbetade inte heller för att stimulera eller samordna insatserna.

Vi konstaterar därför att förhållandet att 10 000-kronan inte prioriterades i AMS arbete kan vara en möjlig förklaring till att projektet 10 000-kronan misslyckades.

Bristande information om 10 000-kronan

Enligt vår uppfattning är information särskilt viktig när det gäller jämställdhetsinsatser eftersom jämställdhet i grunden är en fråga om attityder. Vill man åstadkomma en förändring på detta område måste man utnyttja de möjligheter som finns att påverka attityderna på hela arbetsmarknaden. Här finns traditioner och seder som är svåra att rubba. Samtidigt finns stora förväntningar på vad en förändring kan medföra.

Informationen måste för att få effekt anpassas till mottagarens förutsättningar och attityder. AMS konkretiserade dock inte vad man ville att länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar skulle göra för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Vi anser att tidig och tydlig information om 10 000-kronan hade kunnat klargöra för länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar hur medlen fick användas. Det var dock först sedan försöksperioden pågått en tid som AMS i en lägesrapport hösten 1989 informerade departementet om sin avsikt att utarbeta ett informationsmaterial om otraditionella yrkesval som skulle kunna användas i det lokala arbetet. Ett år senare, när försöksverksamheten pågått under drygt två år, fanns detta informationsmaterial klart. Det visar att AMS inte prioriterat uppgiften.

Även AMS information om 10 000-kronan visar således att AMS prioriterade andra uppgifter framför arbetet för jämställdhet på arbetsmarknaden.

Bristande redovisning av 10 000-kronans användning

I sin lägesrapport till Arbetsmarknadsdepartementet efter det första försöksåret konstaterade AMS att målen för verksamheten med 10 000-kronan var mycket långtgående. För att förverkliga dessa mål krävdes enligt AMS helt

andra och mer omfattande resurser och incitament än vad som hade avsatts för ändamålet.

Samtidigt kan vi konstatera att de medel som fanns avsatta inte utnyttjades fullt ut. Att målen inte hade uppnåtts berodde inte på resursbrist.

Det avsatta beloppet för försöksverksamheten ingick i den större anslagsposten *Arbetsmarknadsutbildning*. Därför är det inte möjligt att via Riksrevisionsverkets redovisning av statsbudgetens utfall följa hur medlen användes. Man hänvisas till AMS egen ekonomiska redovisning. Den byggde i sin tur på länsarbetsnämndernas oklara redovisning av användningen av 10 000-kronan. Insatser som hade kunnat genomföras inom ramen för denna försöksverksamhet finansierades enligt uppgifter från länsarbetsnämnderna med ordinarie medel. Jämställdhetsåtgärderna hade därför inte bokförts under rätt rubrik. Länsarbetsnämnderna ansåg att det var en av förklaringarna till att den rapporterade medelsförbrukningen av 10 000-kronan var så låg.

Att det var oklart hur mycket pengar som egentligen hade gått åt av de medel som avsatts för 10 000-kronan, liksom det också var oklart hur mycket pengar som fick användas, framgår av att AMS i riktlinjer till länsarbetsnämnderna den 19 oktober 1989 förklarade att verket under det gångna budgetåret hade disponerat 35 miljoner kronor men att bara 14 miljoner hade utnyttjats. I en senare utvärdering av 10 000-kronan som AMS lämnade till departementet den 1 september 1992 uppgavs att verket under det första budgetåret hade förbrukat 12,8 miljoner kronor av tillgängliga medel för 10 000-kronan.

Länsarbetsnämnderna uppgav däremot att de hade brist på pengar för den ordinarie verksamheten. Det var därför naturligt att de medel som var avsedda för jämställdhetsåtgärder i stället utnyttjades för ordinarie utbildningsinsatser. Alla pengar förbrukades. På länsarbetsnämnderna hade man inga outnyttjade anslag.

När försöksperioden inleddes hade regeringen således inte försäkrat sig om att 10 000-kronan verkligen skulle utnyttjas för avsett syfte. Inte heller AMS krävde någon redovisning från länen i samband med att medlen fördelades. Åtgärden att särskilt avsätta belopp för speciella insatser kombinerades alltså med åtgärden att *inte* specialdestinera dessa medel. Samtidigt som regeringen särskilt satsade på jämställdhetsåtgärder gjorde man det möjligt för Arbetsmarknadsverket att använda samma medel för andra angelägna ändamål. Avsaknaden av krav på uppföljning gjorde att medel kunde budgeteras för ett ändamål, men användas för ett annat.

Revisorerna finner att kraven beträffande redovisning och uppföljning har varit otydliga och motsägelsefulla.

Splittrad organisation av ansvaret för 10 000-kronan

Ansvaret för jämställdhetsåtgärder inom ramen för 10 000-kronan var inom AMS splittrat på två enheter med delvis olika uppgifter, vägledningseenheten och utbildningseenheten.

För att lyckas med attitydpåverkan får det i allmänhet inte råda någon osäkerhet om vad som gäller. Om en enhet fattat beslut om ett jämställdhetspro-

jekt får detta beslut inte senare bromsas av en annan enhet på grund av brist på medel.

På AMS hade arbetet med projektet 10 000-kronan till en början organiserats på ett sådant sätt att beslut om åtgärd förutsatte ett samarbete mellan medelstilldelande enhet och jämställdhetsansvarig enhet. Förutsättningen för en framgångsrik åtgärd var därmed ett väl fungerande samarbete. Om samarbetet inte fungerade – vilket har antytts i några av de intervjuer som gjorts under granskningen – riskerade också projektverksamheten att bli dålig.

Efter det första försöksåret delegerades ansvaret för de särskilda jämställdhetsinsatserna till länsarbetsnämnderna. AMS behöll dock rätten att avgöra hur riktlinjerna skulle tolkas. Erfarenheter av informationsstyrning visar att ledningsansvar och information i kombination behövs för att lyckas med en attitydpåverkande satsning. Om ansvaret för insatsen skall delegeras till en lägre nivå är det nödvändigt med en rejäl uppbackning från centralt håll.

På central och regional nivå måste personal avsättas för att ägna sig åt att stimulera och samordna jämställdhetsarbetet. Det visar bl.a. resultaten av det arbete som utfördes av några jämställdhetsansvariga som anställdes av vissa länsarbetsnämnder. Det fungerade så bra att de nämnder som anställt särskilda projektledare för att driva verksamhet inom ramen för 10 000-kronan i utvärderingen 1992 kommenterade detta med att "det behövs särskilt ansvariga, gärna eldsjälar, om det skall bli synliga resultat".

Revisorerna utesluter inte att det splittrade ansvaret för 10 000-kronan gjorde att förmedlingarna inte fick entydiga direktiv för hur medlen fick användas. Det kan också ha bidragit till att medlen i stället kom att användas i den ordinarie verksamheten.

Det fortsatta arbetet

Arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden fortsätter nu i form av det s.k. BRYT-projektet. För detta arbete finns 30 miljoner kronor. Nya direktiv har utfärdats för hur pengarna får användas och hur de skall redovisas. Regeringen får därmed ett starkare inflytande över medelsanvändningen.

Det betyder samtidigt att ambitionen att styra jämställdhetsarbetet med hjälp av konkreta mål för en bestämd tidsperiod har övergivits. Arbetet styrs nu i stället genom regler för vilka insatser som skall göras i olika delar av landet.

Hittills synes resultatet av BRYT-projektets verksamhet ha varit positivt. Det har det varit i den meningen att ett flertal aktiviteter har påbörjats i syfte att hitta nya metoder för jämställdhetsarbetet vid arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsinstitut. Det som framför allt skiljer i sättet att arbeta med projekten jämfört med hur man tidigare arbetat är att man jobbar mer personalintensivt med projektledare och konsulter nära deltagarna och med kontinuerlig uppföljning.

Det finns dock risk för att projektet kommer att bedömas utifrån vilka insatser som har gjorts – bl.a. hur mycket pengar som har gått åt – snarare än utifrån de resultat som har åstadkommit. BRYT-projektet kan betraktas som

ett naturligt resultat av de uppenbara svårigheterna att med begränsade be-
lopp och på kort tid åstadkomma mera betydande förändringar på arbets-
marknaden. Det innebär att försök till mål- eller resultatstyrning har övergi-
vits till förmån för mera traditionell regelstyrning – kanske som en följd av
att regeringen när handlingsplanen för jämställdhet presenterades hade oreal-
istiska förväntningar på vad som kunde åstadkommas.

Vi anser att jämställdhet på arbetsmarknaden bör vara ett mycket högt pri-
oriterat mål för det statliga jämställdhetsarbetet. Vi förutsätter därför att
effekterna av BRYT-projektet följs och att regeringen informerar riksdagen
om möjligheterna av ytterligare insatser för att åstadkomma en jämställd
arbetsmarknad.

III Revisorernas sammanfattade överväganden

Statsmakterna har i princip tre medel till sitt förfogande för att påverka med-
borgarna och styra statlig verksamhet. Man kan styra med hjälp av lagstift-
ning och andra regler för olika områden. Man kan anvisa medel för bestämda
ändamål. Man kan slutligen också genom information söka påverka förhål-
landena på ett bestämt område.

Samtliga dessa medel kan utnyttjas i attitydpåverkande syfte. Inte bara in-
formation, utan även bestämmelser och ekonomiska stimulanser kan bidra
till att attityder åtminstone på sikt förändras. Samtidigt är det långt ifrån
självklart att olika insatser får de eftersträvade effekterna. Jämställdhetsom-
rådet utgör ett uppenbart exempel på ett område där statliga insatser kan
förstärkas eller motverkas av åtgärder eller händelser som statsmakterna har
litet inflytande över.

De mål som statsmakterna fastställer för sitt eget jämställdhetsarbete måste
därför vara anpassade till de förutsättningar som finns för att åstadkomma
förändringar. Vår granskning av insatserna med hjälp av den s.k.
10 000-kronan ger anledning att ifrågasätta om de mål som har uppställts för
förändringar på arbetsmarknaden har varit alltför ambitiösa. Det kan också
vara så att de medel som har anvisats inte har motsvarat de redovisade ambit-
ionerna. Det senare är enligt vår bedömning fallet beträffande jämställdhets-
arbetet i myndigheterna, där informationen om vilka krav som ställs på jäm-
ställdhetsplaner uppenbarligen inte har fungerat tillfredsställande.

Det finns samtidigt indikationer på att det även i statsförvaltningen har
funnits ett betydande ointresse för jämställdhetsfrågor.

Det hade t.ex. varit möjligt för AMS att *innan* den femåriga handlingspla-
nen för jämställdhet förelades riksdagen göra en bedömning av vad de före-
slagna målen konkret skulle innebära. Nu kom denna bedömning först ett år
efter det att handlingsplanen hade fastställts. Även det ansvariga departemen-
tet hade givetvis haft möjlighet att presentera konsekvensanalyser av sina
förslag. Med sådana konsekvensanalyser hade riksdagen haft möjlighet att
antingen justera regeringens förslag eller anvisa ytterligare medel för hand-
lingsplanens genomförande.

De jämställdhetsplaner som vi har granskat tyder också på att intresset för
jämställdhetsfrågor inte ens i statliga myndigheter har varit särskilt stort.

Även om förekomsten av en jämställdhetsplan inte behöver betyda att myndighetens jämställdhetsarbete är särskilt aktivt, bryter de myndigheter som saknar en sådan plan mot bestämmelserna i jämställdhetslagen. Och även om en omfattande och ambitiös plan inte utgör något säkert tecken på att myndighetens jämställdhetsarbete i praktiken fungerar väl, kan dock särskilt beskrivningarna av vad som har åstadkommit sedan den tidigare planen fastställdes utgöra indikationer på att myndigheten faktiskt beaktar jämställdhetsfrågorna i sin verksamhet.

Vår granskning av jämställdhetsplaner har haft en mycket begränsad omfattning. Att vi ändå funnit åtskilliga brister i de planer vi granskat och en myndighet som helt saknat jämställdhetsplan visar enligt vår bedömning att jämställdhetslagens bestämmelser inte har tagits på allvar.

Ett bristande intresse för jämställdhetsfrågor kan åtminstone delvis förklara den brist på information om gällande regler som vi funnit i vår granskning.

Regeringens information till Arbetsmarknadsverket om hur 10 000-kronan respektive medlen för otraditionella insatser fick användas var uppenbart otydlig. AMS avstod också under de första åren från att tolka och vidareförmedla regeringens riktlinjer. Det var först sedan 10 000-kronan hade funnits i drygt ett år som man fann behov av att utforma ett särskilt informationsmaterial till stöd för länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar. Detta var färdigt först efter ytterligare ett år.

Också informationen om kraven på jämställdhetsplaner och på dessa planers utformning måste bedömas som otillräcklig. Det visas både av vår mycket begränsade genomgång av statliga myndigheters jämställdhetsplaner och av de undersökningar JämO tidigare har gjort.

Vår bedömning är att det behövs betydande insatser om de mål som uppställts för det statliga jämställdhetsarbetet – och som fortfarande gäller – skall uppnås. En rad initiativ har också tagits under senare tid. Det gäller t.ex. en ny maktutredning, en jämställdhetsdelegation samt nya direktiv till alla utredningar att beakta jämställdhetspolitiska konsekvenser av sina förslag.

För att ytterligare stimulera arbetet med jämställdhet kan enligt vår mening *goda exempel* vara av värde. Jämställdhet manifesteras i det vardagliga arbetet och på den enskilda arbetsplatsen. Goda exempel på hur skilda åtgärder bidragit till ökad jämställdhet skulle kunna inspirera kvinnor och män till förändringar och nytänkande. Sådana exempel skulle också kunna tjäna som vägledning för nya insatser, så att mål och medel för det statliga jämställdhetsarbetet i framtiden väljs utifrån dokumenterade erfarenheter av vilka effekter olika typer av insatser tidigare fått.

Vi föreslår att regeringen ges i uppdrag

att kontrollera att samtliga statliga arbetsplatser har en bra jämställdhetsplan,

att kartlägga hur myndigheterna uppfattar sin uppgift att utforma jämställdhetsplaner,

att utvärdera JämO:s information om jämställdhetsplaner och kontrollera att man på arbetsplatserna känner till bestämmelserna i jämställdhetslagen,

1995/96:RR8
Bilaga 1

att uppdra åt JämO att intensifiera sin informationsverksamhet och granskning av jämställdhetsplaner,

att under en period inkludera jämställdhetsplanerna i myndigheternas årsredovisningar,

att mot bakgrund av erfarenheterna av 10 000-kronan utvärdera effekterna av BRYT-projektet och föreslå ytterligare åtgärder för att skapa en jämställd arbetsmarknad.

En särskild kommitté bör enligt vår mening tillkallas för att genomföra en kartläggning av olika slags jämställdhetsprojekt och en analys av deras effekter. Information om lyckade jämställdhetsprojekt bör sammanställas och spridas.

Vi menar att det genom systematiska försök att ta till vara erfarenheterna av olika satsningar på jämställdhetsområdet bör vara möjligt att skapa en realistisk bild av vilket inflytande statsmakterna kan ha på jämställdheten. Det blir då också möjligt att utforma framtida insatser så att de på ett effektivt sätt bidrar till ökad jämställdhet.

Jämställdhetsplan
för
Arbetsmarknadsstyrelsen

1995/96:RR8
Underbilaga 1

Olika
på lika
villkor

1994-07-01–1995-06-30

Jämställdhetsplan för AMS-huset

1995/96:RR8
Underbilaga 1

1994-07-01-1995-06-30

Huvudmål:

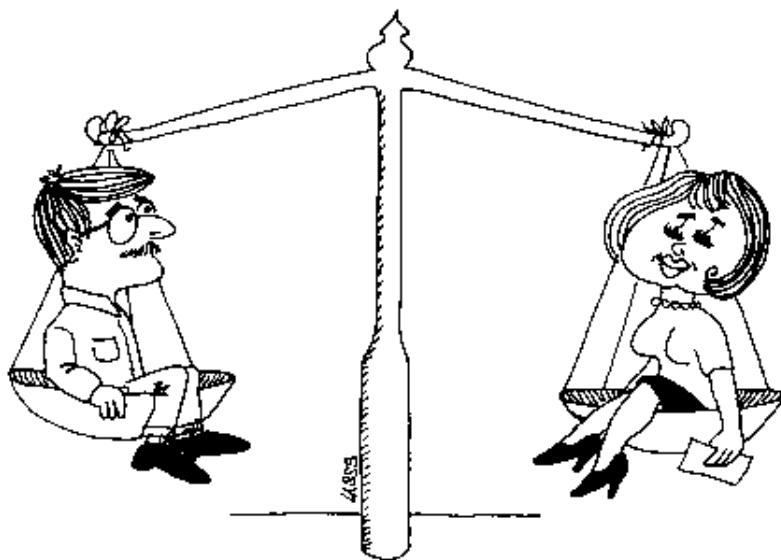
- Att främja och stärka verksamheten genom att ta tillvara mäns och kvinnors olikheter
- Att samma förutsättningar skall gälla beträffande utveckling av karriär, kompetens och lön oberoende av kön
- Att män och kvinnor skall uppleva samma möjligheter till karriär och utveckling, samma känsla av delaktighet och samma trivsel och gemenskap i arbetet

Delmål	Aktiviteter	Tid
1. Att minska skillnaderna i mäns och kvinnors resultat i arbetsplatsundersökningen	Att utifrån arbetsplatsundersökningen utföra djupanalyser för att kartlägga vad skillnaderna står för. Resultatet redovisas i seminarieform. Att bevaka att aktiviteter planerade utifrån djupanalysen finns med i AMS övergripande handlingsplan för arbetsmiljö. Att följa upp innehållet i handlingsplanen.	Sept-okt 1994 Höst 1994
2. Att öka förståelsen för och kunskaper om manlig och kvinnlig kultur	Föreläsning av Göran Hellström Stålmannen och Törnrosa, Annika Dopping.	Nov 1994 Senast vår 1995
3. Att nå en jämn balans i könsfördelningen inom varje yrkeskategori på enhetsnivå	Vid rekrytering, om sökande av olika kön har likvärdig kompetens, skall det underrepresenterade könet ha företräde.	Löpande
4. Att öka andelen kvinnliga chefer på AMS med 10 %	Aktivt stimulera kvinnor till att bli chefer. Aktiviteter planeras under hösten 1994 för genomförande under våren 1995.	Löpande
5. Att män och kvinnor med lika eller likvärdigt arbete har samma lönesättning	Att systematiskt, t ex med hjälp av arbetsvärderingssystemet, kartlägga arbete av lika värde och i samband därmed undanröja osakliga löneskillnader.	Höst 1994 Vår 1995
6. Att stimulera enhetscheferna till aktivt jämställdhetsarbete på den egna enheten	I samband med VP på enhetsnivå påverka och uppmuntra till jämställdhetsinsatser och att bevaka via enhetsgenomgångar att detta följs upp.	Löpande

Socialstyrelsens

1995/96:RR8
Underbilaga 1

jämställdhetsplan



Enligt nya jämställdhetslagen (1991:433) ska arbetsgivaren se till att både kvinnor och män utnyttjar sina rättigheter.

Socialstyrelsens policy för att främja jämställdheten på verket framgår av vårt personalpolitiska program: "Inom Socialstyrelsen eftersträvas lika fördelning mellan könen inom alla olika typer av arbetsuppgifter. Myndigheten skall aktivt verka för att en sådan utjämning sker inom de områden, där en ojämn könsfördelning förekommer."

Ansvar för att uppnå jämställdhet vilar på verksledningen, som fastställer jämställdhetsplanen. Chefen för administrativa enheten har ett övergripande ansvar för att jämställdhetsarbete bedrivs.

Enhetscheferna svarar för att kraven på jämställdhet beaktas i enhetens verksamhet. På personalservice finns handläggare i jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsarbetet ska bedrivas i nära samarbete med de fackliga organisationerna och diskuteras i en partssammansatt arbetsgrupp.

En jämn könsfördelning föreligger om förhållandet mellan könen är 60-40 i endera riktningen. Totalt sett är det jämn fördelning på verket: av 418 anställda är 61 procent kvinnor och 39 procent män.

Befattning	Antal kvinnor	%	Ålder		Antal män	%	Ålder	
			<50>	50			<50 >	50
GD, Öd	1		1		2			2
Chef/expert	3		3		3		1	2
Enhetschef	6	33%	1	5	12	67%	2	10
Gruppchef	12	52%	6	6	11	48%	5	6
Handläggare	132	54%	66	66	113	46%	71	42
Assistent	101	82%	59	42	22	18%	17	5

Socialstyrelsens jämställdhetsarbete

1995/96:RR8
Underbilaga 1

Lönesättning

I ett pågående projekt om Socialstyrelsens lönebildning undersöks hur eventuella skillnader i lön mellan kvinnor och män tar sig uttryck. Analysen ska därefter användas som underlag för förslag till åtgärder. Målet är att samma grunder för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män.

Könsfördelning

Socialstyrelsens mål är att

- Uppnå jämn könsfördelning på enhetschefsnivå.
- Bibehålla jämn könsfördelning inom kategorierna gruppchefer (motsv) och handläggare.
- Sträva efter jämnare könsfördelning inom kategorien assistenter.

För enhet och grupp/program (motsv) är målet att

- Uppnå jämn könsfördelning inom kategorierna gruppchef (motsv) och handläggare.

Arbetstider

I jämställdhetsarbetet ingår att studera arbetstidens förläggning. Målet är att åstadkomma en flexiblere förläggning av arbetstiden samt att om möjligt minska övertidsuttaget i verket.

Kompetensutveckling

De kontinuerliga planeringssamtalen ska användas som ett instrument för att klarlägga behovet av individuell kompetensutveckling. Målet är likvärdiga utbildningssmöjligheter för kvinnor och män.

Föräldraledighet

Verket ska uppmuntra både kvinnor och män att ta föräldraledigt och ge information och utbildning så att föräldralediga håller sig á jour med utvecklingen på arbetsplatsen.

Externa organ

Både kvinnor och män ska representera Socialstyrelsen i externa organ. Urvalet ska göras på saklig grund för båda könen.

Uppföljning

Planen ska revideras årligen i den partssammansatta arbetsgruppen.

JÄMSTÄLLDHETSPLAN juli–december 1995

Jämställdhetslagen (1991:433) och Lantmäteriets jämställdhetspolicy utgör de viktigaste grundstenarna i jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsplanen är en konkretisering av lagen och policyn.

Det viktigaste jämställdhetsarbetet sker på varje enskild arbetsplats, där det skall ingå som en naturlig del i verksamheten.

Avdelningar och divisioner anger inriktning och ger stöd till cheferna i jämställdhetsarbetet och ansvarar för uppföljningen. En utförlig redovisning av jämställdhetsarbetet per avdelning/division/G-enhet sker i verksamhetsberättelsen.

Aktiviteter som är gemensamma för hela Lantmäteriet samordnas/organiseras av personalenheten, GP.

Koncernmål

- kvinnor skall ha möjlighet att få pröva på chefsjobb, t ex i form av chefsvikariat
- Lantmäteriets projekt- och arbetsgrupper skall ha en mer jämställd sammansättning. Detta gäller framförallt grupper som jobbar med Lantmäteriets framtida organisation
- satsningen på kompetensutveckling för personer med mätningsteknisk och kartteknisk grundutbildning skall fortsätta. Målet är att det på varje FBM skall finnas **minst en person** ur gruppen som delegerats rätten att självständigt handlägga vissa förrättningar och fullt ut ansvara för besluten med eget namn
- när man använder digitala arbetsmetoder vid FBM skall man sträva efter att integrera yrkesgruppers verksamheter.

Aktivitetsplan på koncernnivå

- kartläggning av löneskillnader. Minst fyra olika yrkeskategorier skall kartläggas och vid behov analyseras i Lantmäteriet
- stödja och anordna seminarium med deltagare från kvinnliga nätverk
- kurser: "Steget vidare" och "Våga tala"
- information i Mätaren, notiser i Nytt från personalenheten.

KVINNLIG OCH MANLIG KOMPETENS

- Jämställdhetspolicy/långsiktig plan för Lantmäteriet

Övergripande målsättning	Den övergripande målsättningen för Lantmäteriets jämställdhetsarbete är att det skall bedrivas på ett sätt som tillförsäkrar Lantmäteriet kompetenta medarbetare i framtiden.
Prioriterade områden	Våra prioriterade områden är: effektivt resursutnyttjande, arbetsorganisation, rekrytering och personalutveckling, lika lön och föräldraledighet. Effektivt resursutnyttjande
Handlingsmål	Bättre utnyttjande av kvinnors och mäns olikheter. Ökat utbyte och samarbete utifrån kvinnors och mäns olika synsätt och styrkor.
Strategi	Satsa på ledarskapsutveckling med erfarenhetsutbyte mellan kvinnor och män, exempelvis mentorskap. Jämnare könsfördelning i ledarskaps- och övriga kompetensutvecklingsprogram. Mer information och diskussion kring typiskt manligt och kvinnligt beteende.
Mått	Fördelning män och kvinnor som deltar i ledarskapsutbildning och utvecklingsprogram. Mätning av attitydförändringar genom exempelvis intervju och enkätundersökning.
Handlingsmål	Arbetsorganisation Inom Lantmäteriet skall vi sträva efter modeller för arbetsorganisation som tar tillvara kvinnors och mäns skilda kompetens och där medarbetarna känner delaktighet i utvecklingsprocessen.
Strategi	Söka kunskap om olika modeller för organisationsuppbyggnad, där kvinnlig och manlig kompetens särskilt tas tillvara. Sprida exempel på väl fungerande organisationsformer inom statliga myndigheter och privata företag. Pröva nya arbetsformer. Analysera frånvarostatistik och initiera åtgärder.
Mått	Mäta attitydförändringar om arbetstillfredsställelse/motivation och följa frånvaroutvecklingen.

Rekrytering och personalutveckling	
Handlingsmål	Jämnare könsfördelning på alla nivåer genom medveten rekrytering och personalutveckling. Med jämn könsfördelning menas minst 40/60.
Strategi	Medveten rekrytering av underrepresenterat kön till arbetsgrupper. Upptäcka, utveckla och stödja kvinnor för yrkes-, specialist- och chefsroller inom koncernen. Presentera realistiska kravspecifikationer för chefs- och specialisttjänster. Påverka tillsättningen av projektgrupper så att fördelningen män och kvinnor blir så jämn som möjligt.
Mått	Fördelning över jämna, ojämbna och enkönade arbetsgrupper. Fördelning över nyanställda män och kvinnor med olika utbildningsbakgrund. Andel kvinnor och män i projektgrupper. Andel kvinnor som deltar i högre chefsutbildningar. Uppföljning av andelen kvinnor på olika nivåer. Dokumentation av erfarenheter, attityder och värderingar.

Lika lön

Handlingsmål	Lika lön och löneutveckling för kvinnor och män med likvärdigt arbete och arbetsprestation.
Strategi	Utforma lönesättningsmodeller så att mäns och kvinnors arbete värderas utan skillnader beroende på kön.
Mått	Fördelning lön/kön samt löneutveckling/kön på likvärdiga arbeten. Objektiv arbetsvärdering med lönejämförelser.

Föräldraledighet

Handlingsmål	Män och kvinnor förväntas att dela på föräldraledigheten.
Strategi	Stödja och uppmuntra pappor att i högre grad vara föräldralediga.
Mått	Fördelningen mellan män och kvinnor som tar föräldraledighet. Beskrivning av erfarenheter och värderingar insamlade genom exempelvis intervjuer.

JÄMSTÄLLDHET – ÅTGÄRDSPLAN/AKTIVITETER 1994/95

1995/96:RR8
Underbilaga 1

Jämställdhetslagen (1991:433) och Lantmäteriets jämställdhetsplan ligger till grund för åtgärdsplanen 94/95.

Det viktigaste jämställdhetsarbetet sker på varje enskild arbetsplats, där det skall ingå som en naturlig del i verksamheten.

Avdelningar och divisioner anger inriktning och ger stöd till cheferna i jämställdhetsarbetet. Ansvarar för uppföljningen.

Aktiviteter som är gemensamma för hela Lantmäteriet samordnas/organiseras av personalenheten.

Koncernmål för bå 94/95

- andelen kvinnliga chefer skall öka
- Lantmäteriets projekt- och arbetsgrupper skall ha en mer jämställd sammansättning
- satsningen på kompetensutveckling för personer med mätningsteknisk och kartteknisk grundutbildning skall fortsätta. Målet är att det på varje FBM skall finnas minst en person ur gruppen som delegerats rätten att självständigt handlägga vissa förrättningar och fullt ut ansvara för besluten med eget namn
- när man använder digitala arbetsmetoder vid FBM skall man sträva efter att integrera yrkesgrupperns verksamhet
- vid rekrytering skall minst en person av det underrepresenterade könet kallas till intervju, under förutsättning att personen har tillräcklig kompetens.

Aktivitetsplan på koncernnivå

- information i Mätaren, notiser i Nytt från personalenheten m m
- uppmärksamma den sektion/enhet som under året på ett föredömligt sätt lyckats speciellt bra med jämställdhetsarbetet
- följa samhällsdebatten och utvecklingen på föräldraledighetsområdet
- seminarium för kvinnliga chefer
- statistisk uppföljning av jämställdhetsförhållandena i Lantmäteriet
- stödja kvinnliga nätverk
- kursen "Våga tala"
- jämställdhetsfrågor behandlas i ledningsgruppen.

Målsättning och aktivitetsplanering för övriga nivåer

Ansvarig: respektive chef

Med koppling till koncernmålen svarar avd/div/G-enhetschef för målsättning och inriktning av jämställdhetsfrågorna inom ansvarsområdet.

En utförlig redovisning per avd/div/G-enhetsnivå sker i verksamhetsberättelsen. Redovisningen skall innehålla dels vad som gjorts och hur väl man tycker sig ha lyckats, d v s sprida de goda exemplen.

1995/96:RR8
Underbilaga 1

Riktlinjer för Arbetsmarknadsverkets arbete med jämställdhet

1995/96:RR8
Underbilaga 2

I den här bilagan återges:

- utdrag ur vissa propositioner där Arbetsmarknadsverkets jämställdhetsarbete har behandlats,
- utdrag ur utskottsbetänkanden där motsvarande arbete har behandlats,
- utdrag ur regleringsbrev samt
- Arbetsmarknadsverkets riktlinjer för sitt jämställdhetsarbete.

Redovisningen avser åren 1988–1993, dvs. de år som omfattades av statsmakternas handlingsplan för ökad jämställdhet.

Första året av försöksverksamheten

Proposition 1987/88:105, s. 23–24

Mål:

- År 1993 bör minst tio yrkesområden ha en jämn könsfördelning.
- År 1993 bör högst tio yrkesgrupper där 90 % eller fler av arbetstagarna är av samma kön ha denna sneda könsfördelning.
- 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.
- År 1993 bör skillnaden mellan kvinnlig och manlig medelarbetstid ha halverats och uppgå till högst 4,5 timmar.
- En utjämning av kvinnors och mäns förvärvsfrekvenser och arbetstider bör ske såväl inom länen som mellan olika län.

s. 33

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.

Betänkande 1987/88:AU17

Utskottet ser positivt på den föreslagna handlingsplanen för åren 1988–1993 och biträder propositionens förslag.

Riksdagen: Bifall till utskottets hemställan.

Regleringsbrev 1988/89

10 000-kronan

För att stödja kursdeltagare som genomgår eller avser att genomgå en otraditionell arbetsmarknadsutbildning – en utbildning som inom länet till 80 % domineras av ena könet – får högst 10 000 kr per kursdeltagare användas för särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke. Högst 7 000 kursdeltagare får omfattas av verksamheten.

Icke traditionella insatser

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) skall vid planeringen och genomförandet av verksamheten inom arbetsmarknadsverket utgå från att

- kvinnornas andel av arbetslösheten skall återspeglas i placeringarna i åtgärder, otraditionella yrkesval skall stödjas,
- arbetslösheten bland invandrare skall minskas för att på sikt närma sig den för den övriga befolkningen, särskild uppmärksamhet skall ägnas invandarkvinnor och ungdomar.

Arbetsmarknadsverket: Verksamhetsplan 1988/89

Jämställdhetsfrågorna skall ägnas ökad uppmärksamhet. Riksdagen har lagt fast nya mål för arbetet med att främja jämställdheten på arbetsmarknaden i enlighet med regeringens jämställdhetsproposition. Innehållet i denna proposition skall föras ut i hela organisationen och vara riktgivande för arbetet.

För att främja jämställdheten mellan män och kvinnor skall kvinnorna få del av de arbetsmarknadspolitiska medlen i proportion till behoven.

- Utnyttja fullt ut den nya 10 000-kronan för att stimulera till otraditionell utbildningsval

Andelen kvinnor i otraditionella utbildningar inom arbetsmarknadsutbildningen skall öka. Riksdagen har beslutat att ett mål skall vara att under den närmaste femårsperioden uppnå en jämn könsfördelning inom varje utbildningsområde. Länsarbetsnämnderna skall upprätta en plan för hur målet skall uppnås.

Andra året av försöksverksamheten

Prop. 1988/89:100 bil. 12, s. 106

För särskilda insatser av icke traditionellt slag bör AMS få disponera högst 200 000 000 kr. Förslaget ger AMS större frihet att i varje situation kunna välja den rätta insatsen.

1995/96:RR8

Underbilaga 2

Prop. 1988/89:100 bil. 15, s. 23–25

1995/96:RR8
Underbilaga 2

Den femåriga *handlingsplan* för jämställdhet som antogs av riksdagen under våren 1988 innebär en väsentligt höjd ambitionsnivå när det gäller målen för och den fortsatta inriktningen av jämställdhetspolitiken. Ett aktivt arbete pågår såväl på central nivå som i kommuner, landsting och organisationer för att förverkliga de mål för jämställdhet som bör vara uppfyllda år 1993.

En verksamhet med särskilda stödinsatser för deltagare i arbetsmarknadsutbildning som genomgår för sitt kön otraditionell utbildning har påbörjats. Arbetsmarknadsverket kommer under hösten 1989 att redovisa det första årets erfarenheter. För budgetåret 1989/90 kommer ca 7 000 kursdeltagare att beröras av denna verksamhet.

Det statliga jämställdhetsarbetet måste även fortsättningsvis inriktas på att åstadkomma en jämnare könsfördelning vad gäller statliga tjänster och i styrelser, kommittéer m.m. Ytterligare ansträngningar kommer att göras för att öka andelen kvinnliga chefer.

Betänkande 1988/89:AU9

Utskottet: Bifall till propositionen.

Riksdagen: Bifall till utskottets hemställan.

Prop. 1988/89:150 bil. 9, s. 14–15

Alla arbetsmarknadspolitikens olika medel måste användas för att stödja män och kvinnor att söka sig till otraditionella områden. Arbetsförmedlingspersonalen bör vara lyhörd för de sökandes önskemål men också aktivt informera om otraditionella yrken och branscher. Inom arbetsmarknadsutbildningen skall andelen otraditionella yrkesval öka med 30 % mellan budgetåren 1988/89 och 1989/90. En jämnare könsfördelning bör eftersträvas inom samtliga yrkesinriktade kurser inom arbetsmarknadsutbildningens ram. Kvinnor bör i ökad utsträckning erbjudas arbetsmarknadspolitiska åtgärder som riktar sig mot det privata näringslivet såsom rekryteringsstöd, inkomningsplatser i näringslivet och otraditionella beredskapsarbeten.

Betänkande 1988/89: AU21

Utskottet: Delvis bifall till punkten sysselsättningsskapande åtgärder, i övrigt bifall till propositionen.

Riksdagen: Bifall till utskottets hemställan.

Regleringsbrev 1989/90

10 000-kronan

För att stödja kursdeltagare av ena könet som genomgår eller avser att genomgå en otraditionell arbetsmarknadsutbildning – en utbildning som inom länet till 80 % domineras av ena könet – får högst 10 000 kr per kursdelta-

gare användas för särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödinsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke. Högst 7 000 kursdeltagare får omfattas av verksamheten.

1995/96:RR8
Underbilaga 2

Icke traditionella insatser

De arbetsmarknadspolitiska medlen skall i ökad utsträckning användas för att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. Inom arbetsmarknadsutbildningen skall andelen otraditionella yrkesval öka med 30 % mellan budgetåren 1988/89 och 1989/90. Kvinnor skall i ökad utsträckning erbjudas åtgärder som riktar sig mot det privata näringslivet såsom rekryteringsstöd, inskolningsplatser i näringslivet och otraditionella beredskapsarbeten.

Medlen för sysselsättningskapande åtgärder får användas *dels* för arbetsmarknadspolitiska insatser vars syfte skall vara att, utöver ordinarie arbetsmarknadspolitiska stödsystem, möjliggöra tillsvidareanställning för arbetslösa och personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, *dels* som en försöksverksamhet för **icke traditionella** arbetsmarknadspolitiska åtgärder med syfte att skapa nya arbetstillfällen för enskilda personer i orter eller regioner med undersysselsättning.

För utgifter under denna punkt får användas högst 200 000 000 kr.

Arbetsmarknadsverket: Verksamhetsplan 1989/90

Utnyttja de olika medlen mera för att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. Ange konkreta mål för en kraftig ökning av andelen otraditionella yrkesval inom arbetsmarknadsutbildningen. Sammantaget för hela landet skall denna andel öka med 30 %. Kvinnor bör i ökad utsträckning erbjudas åtgärder som riktar sig mot näringslivet såsom rekryteringsstöd, inskolningsplatser i näringslivet och otraditionella beredskapsarbeten.

Tredje året av försöksverksamheten

Prop. 1989/90:100 bil. 12, s. 19, 76

Den starkt *könsuppdelade arbetsmarknaden* i Sverige innebär en allvarlig begränsning. Kvinnornas arbetssökande är begränsat till ett fåtal yrkes- och branschområden, medan de lediga platserna finns över hela arbetsmarknaden. Detta minskar möjligheterna att finna lämpligt arbete för de sökande. Både arbetsgivare och arbetstagare har ett stort ansvar för att bryta detta mönster.

AMS bör även under nästa budgetår få disponera 200 miljoner kronor för särskilda insatser av otraditionellt slag. Liksom ordinarie arbetsmarknadspolitiska åtgärder skall de otraditionella insatserna ytterst syfta till att stärka de arbetssökandes möjligheter till inträde och en fast förankring på arbetsmarknaden.

Betänkande 1989/90:AU1, s. 4

1995/96:RR8
Underbilaga 2

Utskottet behandlade våren 1989 frågor som rörde jämställdhet mellan kvinnor och män i samband med medelsanvisning till statlig och annan verksamhet på detta område. I propositionen om jämställdhetspolitiken inför 90-talet redovisades 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. Utskottet såg positivt på den föreslagna handlingsplanen för åren 1988–1993 och biträdde propositionen.

Utskottet: Bifall till propositionen

Riksdagen: Bifall till utskottets hemställan.

Regleringsbrev 1990/91

10 000-kronan

För att stödja kursdeltagare som genomgår eller avser att genomgå en otraditionell arbetsmarknadsutbildning – en utbildning som inom länet till 80 % domineras av ena könet – får högst 10 000 kr per kursdeltagare användas för särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödsinsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke. Högst 7 000 kursdeltagare får omfattas av verksamheten.

Icke traditionella insatser

AMS får av medlen för sysselsättningsskapande åtgärder bekosta *dels* arbetsmarknadspolitiska insatser vars syfte skall vara att, utöver ordinarie arbetsmarknadspolitiska stödsystem, möjliggöra tillsvidareanställning för arbetslösa och personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, *dels* en försöksverksamhet för **icke traditionella** arbetsmarknadspolitiska åtgärder med syfte att skapa nya arbetstillfällen för enskilda personer i orter eller regioner med undersysselsättning.

För utgifter under denna punkt får användas högst 190 000 000 kr.

Arbetsmarknadsverket: Verksamhetsplan 1990/91

Den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige innebär en allvarlig begränsning. Kvinnornas arbetsökande är begränsat till ett fåtal yrkes- och branschområden, medan de lediga platserna finns över hela arbetsmarknaden. Detta minskar möjligheterna att finna lämpligt arbete för de sökande. Både arbetsgivare och arbetstagare har ett stort ansvar för att bryta detta mönster. Insatserna för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden skall därför fortsätta.

Fjärde året av försöksverksamheten

Prop. 1990/91:100 bil. 12, s. 29, 80

Inom *jämställdhetsområdet* fortsätter insatserna för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Strukturomvandlingen i samhället kan leda till att nya grupper blir arbetslösa. Omstruktureringen innebär att många arbetslösa måste vidga sina perspektiv till nya yrkesområden. En vidgad arbetsmarknad för kvinnorna ökar konkurrensen om deras arbetskraft, vilket på sikt kan förbättra kvinnornas ställning på arbetsmarknaden genom att bl.a. motverka tidsbegränsade anställningar och deltidsarbetslöshet.

Behovet av medel minskar väsentligen i och med den förenkling av anslagsstrukturen som föreslagits. Detta kommer att innebära ökade möjligheter för Arbetsmarknadsverket till flexibilitet och effektivare resursanvändning. Vissa resurser bör dock avsättas för att stimulera nytänkande och kreativitet. Behovet av dylika medel beräknas till 60 miljoner kronor varav regeringen bör disponera 10 miljoner kronor.

Betänkande 1990/91:AU1, s. 15

Våren 1988 antogs en femårig handlingsplan för jämställdhet. Ett flertal aktiviteter pågår på såväl central som lokal nivå. Enligt årets budgetproposition har i stort sett samtliga de åtgärder som föreslogs i handlingsplanen vidtagits. Att förverkliga de mål för jämställdhet som bör vara uppfyllda år 1993 kommer även i det fortsatta arbetet att ges högsta prioritet.

Prop. 1990/91:113, Ny jämställdhetslag s. 5

- Propositionens överväganden rör:
- Jämställdhetspolitiken
- Kvinnor och ekonomi
- Kvinnors villkor i arbetslivet
- Män och föräldraledighet
- Utbildning och jämställdhet
- Kvinnorepresentation
- Våld mot kvinnor
- En ny jämställdhetslag
- Anslagsfrågor för budgetåret 1991/92

Betänkande 1990/91:AU17

Utskottet ställer sig i huvudsak bakom regeringens förslag.

Riksdagen: Bifall till utskottets hemställan.

1995/96:RR8

Underbilaga 2

Regleringsbrev 1991/92

10 000-kronan

För att stödja kursdeltagare som genomgår eller avser att genomgå en otraditionell arbetsmarknadsutbildning – en utbildning som inom länet till 80 % domineras av ena könet – får högst 10 000 kr per kursdeltagare användas för särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödinsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke. Högst 7 000 kursdeltagare får omfattas av verksamheten.

30 000 000 kr får användas endast för denna verksamhet.

Icke traditionella insatser

AMS får bekosta insatser av icke traditionellt slag som syftar till förnyelse av arbetsmetoderna inom arbetsförmedlingsorganisationen och av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Inriktningen av insatserna skall avse åtgärder utifrån den arbetssökande individens behov. Medlen får också användas för projektledning och andra liknande kostnader som hänför sig till specifika projekt enligt första stycket och som inte skall finansieras inom ramen för ordinarie förvaltningsmedel.

Högst 50 000 000 kr får användas för insatser under denna punkt.

Jämställd arbetsmarknad

- Under budgetåret 1991/92 skall försöksverksamheten med särskilda stödinsatser för personer som genomgår för sitt kön otraditionell arbetsmarknadsutbildning omfatta minst 3 000 personer.

Arbetsmarknadsverket: Verksamhetsplan 1991/92

Inget i verksamhetsplanen om jämställdhetsarbetet.

Femte året av försöksverksamheten

Prop. 1991/92:100 bil. 12, s. 3

Arbetet för att förverkliga målen i den femåriga handlingsplan för jämställdhet som antogs av riksdagen våren 1988 fortsätter. Som ett exempel kan nämnas att det nu finns 31 % kvinnor i de centrala statliga styrelserna. Målet om 30 % kvinnor i dessa styrelser till år 1992 har således uppnåtts redan nu. Även andelen kvinnor i de regionala statliga styrelserna har ökat och uppgår nu till 26 %.

Betänkande 1991/92:AU8, s. 3

Utskottet delar regeringens uppfattning i fråga om användningsområdet för medlen under detta anslag. Inriktningen bör vara att genom utvecklings- och förändringsarbete få fram sådana kunskaper och erfarenheter som kan ses

1995/96:RR8

Underbilaga 2

som strategiska för att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet och på andra områden i samhället. Det bör ankomma på regeringen att närmare bestämma om de enskilda projekten.

1995/96:RR8
Underbilaga 2

Riksdagen: Bifall till utskottets hemställan.

Regleringsbrev 1992/93

10 000-kronan

För att stödja kursdeltagare som genomgår eller avser att genomgå en otraditionell arbetsmarknadsutbildning – en utbildning som inom länet till 80 % domineras av ena könet – får högst 10 000 kr per kursdeltagare användas för särskilda åtgärder i samband med rekryteringen och stödinsatser under utbildningstiden och stöd i samband med val av otraditionellt yrke. Högst 7 000 kursdeltagare får omfattas av verksamheten. 30 000 000 kr får användas endast för denna verksamhet.

Icke traditionella insatser

AMS får bekosta insatser av icke traditionellt slag som syftar till förnyelse av arbetsmetoderna inom arbetsförmedlingsorganisationen och av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Inriktningen av insatserna skall avse åtgärder utifrån den arbetssökande individens behov.

En mindre del av medlen får också användas för projektledning och andra liknande kostnader som hänför sig till specifika projekt enligt första stycket och som inte skall finansieras inom ramen för ordinarie förvaltningsmedel.

Högst 200 000 000 kr får användas för insatser under denna punkt.

- Jämställdheten på arbetsmarknaden måste öka. Trots det ansträngda arbetsmarknadsläget måste arbetet med att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden intensifieras. Kvinnor och män skall ges möjlighet att arbeta inom fler yrkesområden än i dag. Arbetsmarknadsverket har tilldelats särskilda medel för att underlätta denna breddning i yrkesval.
- Antalet personer som genomgår för sitt kön otraditionell arbetsmarknadsutbildning under budgetåret bör öka med minst 20 % jämfört med budgetåret 1991/92.

Arbetsmarknadsverket: Verksamhetsplan 1992/93

Jämställdheten på arbetsmarknaden skall öka. Hälften av arbetskraften utgörs av kvinnor. Internationellt är det unikt. Det innebär emellertid inte att förhållandena på den svenska arbetsmarknaden är jämställda. Kvinnorna arbetar på en begränsad del av arbetsmarknaden och inom ett begränsat antal yrken. Många återfinns inom den offentliga sektorn. Den nödvändiga strukturomvandlingen i både stat, kommuner och näringsliv kan komma att beröra grupper för vilka risken för arbetslöshet traditionellt varit låg. Det innebär att många arbetssökande måste vidga sina perspektiv till nya yrkesområden.

Genom målmedvetna väglednings- och utbildningsinsatser kan unga och vuxna kvinnor ges kunskap och kompetens för ett brett antal yrken. Det stärker kvinnornas ställning på arbetsmarknaden i allmänhet och motverkar den höga andelen tidsbegränsade anställningar och deltidarbetslöshet.

1995/96:RR8
Underbilaga 2

Remissammanställningen gjord av

Rikard Hansson

Jämställt med statens hjälp?

Remissammanställning

1995/96:RR8

Bilaga 2

Socialstyrelsen: Socialstyrelsen begränsar sitt yttrande till granskningen av styrelsens jämställdhetsplan samt revisorernas förslag.

Beträffande den egna jämställdhetsplanen framhåller Socialstyrelsen att jämställdheten inom verket är god, även om planen har vissa brister. Socialstyrelsen strävar efter att åstadkomma jämställdhet i chefsgruppen. Man har hög utbildningsnivå och hög medvetenhet om jämställdhetsfrågor. De löneskillnader som finns är inte betingade av kön.

Socialstyrelsen ställer sig tveksam till att inkludera jämställdhetsplanen i myndighetens årsredovisning. Vissa uppgifter skulle kunna redovisas i ett avsnitt om personal. Det långsiktiga jämställdhetsarbetet redovisas i myndighetens fördjupade anslagsframställning. Socialstyrelsen påpekar att JämO följer upp utvecklingen på jämställdhetsområdet och tillämpningen av jämställdhetslagen.

Folkhälsoinstitutet: Folkhälsoinstitutet anser att det är lika viktigt att myndigheterna redovisar vad som faktiskt utträttats på jämställdhetsområdet som att de redovisar sina planer. Institutet föreslår att en uppföljning av jämställdhetsplanerna skall redovisas i myndigheternas årsredovisningar, medan jämställdhetsplanerna i stället tas in i den fördjupade anslagsframställningen. Härigenom skapas enligt Folkhälsoinstitutet ett underlag för kartläggning och kontroll av myndigheternas jämställdhetsarbete. Statsmakterna får exempel på lyckade projekt och underlag för att bedöma behovet av ytterligare information från JämO:s sida.

JämO: Jämställdhetsombudsmannen har begränsat sitt yttrande till de förslag som rör den egna verksamheten.

JämO delar revisorernas erfarenhet vad gäller jämställdhetsplanernas kvalitet och tror inte att statliga myndigheters planer generellt sett är bättre än dem som utformas i privata företag eller kommunala förvaltningar. Alltför få känner till jämställdhetslagen och vet vad en jämställdhetsplan skall innehålla.

JämO tillstyrker revisorernas förslag att frågan om hur statliga myndigheter uppfattar sin uppgift att utarbeta jämställdhetsplaner skall studeras. En utvärdering av JämO:s informationsinsatser bör genomföras inom ramen för den kommitté som föreslagits för att kartlägga jämställdhetsprojekt och analysera deras effekter. För att JämO skall kunna öka omfattningen av den typ av information man anser mest verkningsfull – granskningar av typ razzior – behöver man dock mera resurser.

Förslaget att myndigheterna under en period skall foga jämställdhetsplanerna till sina årsredovisningar innebär enligt JämO risk för att arbetsgivarna felaktigt bibringas uppfattningen att dessa planer håller hög kvalitet. JämO föreslår att företag som söker stöd av arbetsmarknadspolitiska, regionalpolitiska eller näringspolitiska skäl åläggs att bifoga jämställdhetsplaner. Bidrag och företagsstöd som regeringen beslutar om bör – på samma sätt som gäller för utredningsväsendet – analyseras från ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetsmarknadsstyrelsen: Arbetsmarknadsstyrelsen instämmer i revisorer-
nas allmänna bedömning vad gäller insatserna genom den s.k. 10 000-kronan
och informationen om krav på jämställdhetsplaner.

AMS medger att effektiviteten i styrelsens insatser för 10 000-kronan
kunde ha blivit bättre. Det hade blivit fallet om ansvaret entydigt hade defi-
nierats inom AMS, om riktlinjerna och kriterierna för länens insatser hade
varit tydligare och om medlen för försöksverksamheten hade förvaltats
centralt. Erfarenheterna av 10 000-kronan har emellertid tagits till vara i
BRYT-projektet, och AMS delar revisorerens uppfattning att effekterna av
detta projekt bör utvärderas.

AMS anger att en rad åtgärder har vidtagits inom verket under de senaste
åren och att man nu har en förhållandevis jämställd organisation vad gäller
t.ex. chefskap och löner. AMS kommer att ta revisorerens påpekanden om
jämställdhetsplanernas mera detaljerade utformning ad notam.

Lantmäteriverket: Lantmäteriverket instämmer i revisorerens överväganden
och förslag till åtgärder för att förbättra de statliga myndigheternas jäm-
ställdhetsplaner. Verket berörs inte av 10 000-kronan och tar inte ställning
till revisorerens överväganden och förslag i denna del av granskningen.

Verket menar att det allmänt sett behövs starka styrsignaler, om man i en
verksamhet skall åstadkomma önskade resultat. Jämställdhetsfrågan behöver
behandlas i ett ledningsperspektiv och i ett ägarperspektiv. Staten bör satsa
på kompetensutveckling på alla nivåer och aktivt följa upp myndigheternas
jämställdhetsarbete.

Arbetsgivarverket: Arbetsgivarverket anser att jämställdhetsfrågor bör
behandlas som en integrerad del av personalpolitiken. Verket menar att revi-
sorernas undersökning av jämställdhetsplaner är alltför begränsad för att
några generella slutsatser skall kunna dras.

Att utöva tillsyn över arbetet med jämställdhetsplaner är enligt Arbetsgi-
varverket en uppgift för JämO. Verket stöder därför inte revisorerens förslag
att regeringen skall kontrollera myndigheternas jämställdhetsplaner och
jämställdhetsarbete. Eftersom det är effekterna av jämställdhetsarbetet som
är det intressanta, anser verket att myndigheternas årsredovisningar bör kom-
pletteras med en resultatredovisning avseende jämställdheten.

Arbetsgivarverkets egen jämställdhetsplan har översänts till samtliga myn-
digheter för att tjäna som exempel på hur man kan arbeta med planer. År
1990 utarbetade verket tillsammans med de fackliga organisationerna en
konkret handledning för jämställdhetsplaner. Verkets styrelse har därtill
fastställt ett tolvpunktsprogram för Arbetsgivarverkets verksamhet vad gäller
jämställdhet. Programmet återges i yttrandet.

Inför årets centrala löneförhandlingar kom parterna på den statliga sektorn
överens om att en kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män
skulle genomföras. Verket menar att man härigenom på ett unikt sätt tagit
ansvar för att få bort osakliga löneskillnader.

Arbetsgivarverket anser att realistiska mål för jämställdheten påverkar
jämställdhetsarbetet negativt även på längre sikt. Verket anser att jämställd-
het bör vara en stående punkt på dagordningen när myndighetschefer och

departement träffas. Vid dessa möten kan också goda exempel spridas. Myndigheternas intresse för jämställdhet kan då också öka.

1995/96:RR8
Bilaga 2

Länsarbetsnämnden i Gävleborgs län: Länsarbetsnämnden i Gävle framhåller att en bra jämställdhetsplan kräver ett omfattande utredningsarbete. Det är inte säkert att de personaladministrativa resurserna har anpassats härtill. På många arbetsplatser är bristande jämställdhet en del av kulturen. Man upplever då inte att det finns några missförhållanden. Då minskar också förändringsbenägenheten.

Länsarbetsnämnden menar att lyckade projekt måste fullföljas i den ordinarie verksamheten. Tillfälliga insatser kan motverka sina syften. Man efterlyser ett årligt bokslut beträffande jämställdhetsarbetet, internt och externt.

Arbetsmarknadsverkets jämställdhetsarbete börjar där skolans slutar, och länsarbetsnämnden diskuterar möjligheten av könskvoterad arbetsmarknadsutbildning. Först behövs dock enligt nämnden strategiska ställningstaganden till hur arbetet skall bedrivas. Länen måste göra medvetna val för att kunna göra stora satsningar. Man skall inte bara arbeta med tidsbegränsade projekt.

Länsstyrelsen i Östergötlands län: Länsstyrelsen begränsar sina synpunkter till frågan om hur jämställdhetsplaner bör fungera i praktiken.

Länsstyrelsen menar att statliga arbetsplatser bör vara föregångare när det gäller det årligen återkommande arbetet med jämställdhetsplaner. Det är därför lämpligt att regeringen under en period kräver att jämställdhetsplanerna fogas till myndigheternas årsredovisningar. Härigenom kan man också skapa ett konstruktivt samarbete med länsstyrelserna och länsexperten för jämställdhetsfrågor. Man kan mana fram ett starkare engagemang och skapa förebilder för länets privata och kommunala arbetsplatser. Olika statliga organ som arbetar med jämställdhetsfrågor bör ges möjlighet att förstärka varandra.

Länsstyrelsen i Kristianstads län: Länsstyrelsen kommenterar uteslutande den del av granskningen som gäller jämställdhetsplaner.

Länsstyrelsen delar revisorernas erfarenheter. Den attityd som både privata och offentliga arbetsgivare uppvisar tyder enligt länsstyrelsen på bristande kunskap och ointresse för jämställdhetsfrågor. Företagsledare visar en större benägenhet än tidigare att arbeta med jämställdhetsplaner, men man delegerar uppgiften till personer med litet ledningsansvar och utan ekonomiska resurser. Skyldigheten att samverka med arbetsmarknadens parter är inte alltid klarlagd. Att arbetet med att utforma jämställdhetsplanen delegeras påverkar uppfattningen om planens betydelse och medför att konkreta åtgärder inte prioriteras i budgetarbetet. Vaga och opreciserade målformuleringar inbjuder därtill till tidsförskjutningar. Det blir lätt att förklara varför tidigare planerade åtgärder inte genomförts.

Länsstyrelsen delar revisorernas uppfattning att regeringen bör kontrollera alla statliga myndigheters jämställdhetsplaner. Vid länsstyrelsen har man även övervägt att i samband med ansökan om tillfälliga småföretagsstöd kräva in jämställdhetsplaner. Problemet är dock att länsstyrelsen på jämställdhetsområdet har en informativ och inte någon kontrollerande funktion.

Länsstyrelsen efterlyser ett centralt framtaget informations- och presentationsmaterial, där även historiska aspekter och internationella utblickar finns med.

Länsstyrelsen i Malmöhus län: Länsstyrelsen instämmer i revisorernas förslag. Man betonar fördelarna med att jämställdhetsplanerna avlämnas samtidigt med årsredovisningen, men ser en fördel i att JämO granskar årsredovisningen. Länsstyrelsen anser inte att det är nödvändigt att jämställdhetsplanen bifogas årsredovisningen. Jämställdhetsplanen borde i stället ingå som en del av myndigheternas budget.

Länsstyrelsen understryker behovet av en handbok i jämställdhet och en handledning i hur man utarbetar en jämställdhetsplan. En kampanj för jämställdhet kan också göras samtidigt i alla län.

För att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden behövs det enligt länsstyrelsens uppfattning betydande insatser i skolan.

Bilagat yttrande från Länsarbetsnämnden i Malmöhus län: Länsarbetsnämnden, som redovisar hur man själv arbetar med arbetsmarknadsutbildning, menar att det är orealistiskt att tro att arbetsmarknaden kan påverkas mer än marginellt med arbetsmarknadsutbildning. Man understryker betydelsen av att länsstyrelsen samordnar arbetet i formella och informella grupper som arbetar med jämställdhet och framhåller behovet av insatser i förskola och skola.

Länsstyrelsen i Gävleborgs län: Länsstyrelsen instämmer i revisorernas bedömningar och poängterar vikten av att den föreslagna kommittén verkligen tillkallas. Alla tidigare ansträngningar för att skapa en jämställd arbetsmarknad bör inventeras. Problemen bör angripas fördomsfritt, så att nya idéer och metoder får grogrund.

Länsstyrelsen i Jämtlands län: Länsstyrelsen anser att jämställdhetsarbetet hänger intimt ihop med frågan om hur den statliga förvaltningen skall bli mer effektiv. De ekonomiska och personella vinsterna med jämställdhetsarbetet måste tydliggöras. För att jämställdhetsarbetet skall bli framgångsrikt krävs engagerade chefer, fackliga företrädare och projektledare samt kunskaper. Statens förnyelsefond, som har erfarenhet från flera års utvecklingsarbete och jämställdhetsarbete, bör ha synpunkter på hur jämställdheten kan förbättras.

Länsstyrelsen delar revisorernas uppfattning att det på jämställdhetsområdet behövs bättre kontroll, klargöranden och information. Att inkludera jämställdhetsplanen i årsredovisningen är intressant, eftersom det då blir viktigt att planen genomförs. Länsstyrelsen varnar för att positiva omdömen i en rapport inte behöver betyda att särskilt mycket har hänt i verkligheten och aktualiserar behovet av någon form av sanktion.

Länsstyrelsen är positiv till utökad granskning och information från JämO:s sida och till en utvärdering av BRYT-projektet. Möjligheterna att koordinera olika statliga insatser bör i samband härmed också undersökas.

Länsstyrelsen i Västernorrlands län: Länsstyrelsen tillstyrker revisorernas förslag att myndigheternas jämställdhetsplaner under förslagsvis 3–5 år

bifogas årsredovisningarna. Regeringen bör dock klargöra var ansvaret för granskningen av planerna skall ligga. Resultatet av granskningen bör delges respektive myndighet.

Med anledning av revisorernas redogörelse för 10 000-kronan aktualiserar länsstyrelsen frågan om kraven på berörda myndigheters målformuleringar och årsredovisningar behöver skärpas.

Länsstyrelsen betonar att det redan produceras oerhört mycket information om jämställdhetsfrågor och menar att det finns risk för att ytterligare information inte når fram.

Länsstyrelsens egen erfarenhet är att dialog med människor på olika arbetsplatser är ett bra sätt att nå ut med budskapet om jämställdhet.

Länsstyrelsen i Västerbottens län: Länsstyrelsen stöder revisorernas förslag. Man föreslår därtill att en arbetsgrupp som belyser och synliggör mannens värld – och mannens överordning – tillsätts. Länsstyrelsen menar vidare att statliga myndigheter bör ges i uppdrag att förändra sina arbetsorganisationer så att de blir mera kvinnovänliga och jämställda.

Länsstyrelsen i Norrbottens län: På grund av hög arbetsbelastning avböjer länsstyrelsen att yttra sig över revisorernas rapport.

TCO: TCO tillstyrker revisorernas förslag. Man anser att jämställdhetsplanerna bör kvalitetsgranskas – genom att biläggas den årliga redovisningen till RRV som revisorerna föreslagit eller genom att infogas i myndigheternas verksamhetsplaner.

Flera olika åtgärder behövs för att hjälpa myndigheterna att upprätta innovativa planer. Länsstyrelsernas jämställdhetsexperten kan skapa mötesplatser för diskussion och utveckling. Forskningsrapporter kan populariseras och användas av myndigheterna som idékataloger. Åtgärderna i en jämställdhetsplan måste tidsplaneras.

TCO anser att arbetsgivare bör åläggas att utveckla rättvisande lönestatistik. Tillsammans med PTK, TCO-OF och SACO har man uppvaktat jämställdhetsministern med förslag om komplettering av jämställdhetslagen.

SACO: SACO delar revisorernas bedömningar. SACO:s erfarenhet är att arbetsgivaren ofta uttrycker sig vagt i jämställdhetsplanerna.

SACO anser att det i första hand är JämO som skall ha ansvaret för tillsyn och information på jämställdhetsområdet. JämO bör i sin informationsverksamhet lyfta fram fördelarna med ett aktivt jämställdhetsarbete. SACO ifrågasätter om Riksrevisionsverket har tillräcklig kunskap för att kunna bedöma planernas kvalitet. Jämställdhetsplanerna kan också redovisas i ett personal-ekonomiskt bokslut.

I övrigt tillstyrker SACO revisorernas förslag.

LO: LO:s yttrande har utformats i samråd med SEKO.

LO framhåller att det saknas lättförståeliga och användbara kriterier för hur en jämställdhetsplan av god kvalitet skall se ut. Tydliga anvisningar eller rekommendationer hade underlättat arbetet med jämställdhetsplaner. LO jämför arbetet med jämställdhetsplaner med införandet av internkontroll på arbetsmiljöområdet. Även där gick det trögt i början. Det krävs att myndig-

heter och företag själva inser värdet av planerna, om arbetet skall prioriteras. På en arbetsmarknad som varit utsatt för hårt förändringstryck finns det risk för att jämställdhetsarbetet uppfattats som en trendig symbolfråga, vilket kan förklara varför så litet hänt på jämställdhetsområdet.

LO instämmer i revisorernas kritik av hanteringen av 10 000-kronan. Det dåliga utnyttjandet hänförs till otydliga riktlinjer, oklart ledningsansvar, bristande insikter om behovet av personal hos både regeringen och AMS samt orealistiska mål för arbetet. Målet en jämn könsfördelning bland utbildade verkstadstekniker skulle t.ex. ha inneburit att alla platser på gymnasieskolans verkstadstekniska utbildningar hade behövt reserveras för flickor under tre–fyra års tid. Sådana mål gör att besluten inte respekteras, menar LO.

1995/96:RR8

Bilaga 2

Innehåll

1995/96:RR8

1. Statliga myndigheters jämställdhetsplaner	1
2. Behov av återrapportering	5
3. Erfarenheter av 10 000-kronan	6
4. Förslag	7
Bilaga 1	
Rapport 1995/96:1, Jämställt med statens hjälp? – två fallstudier	9
Förord	11
Sammanfattning	13
Inledning – stödinsatsers effekter osäkra	14
Ökade satsningar på jämställdhet	15
Granskningsområden	15
I Jämställdhetsplaner i teori och praktik	16
1 Tidigare krav på jämställdhetsplaner	16
2 Gällande regler för statliga arbetsgivare	17
3 Hur följs den nya lagens krav på jämställdhetsplan?	18
4 Kriterierna för en godkänd jämställdhetsplan	19
5 Några exempel på jämställdhetsplaner	20
6 Revisorernas överväganden	28
II 10 000-kronan – ett försök att bryta könsuppdelad arbetsmarknad	31
1 Regeringens handlingsplan för ökad jämställdhet	31
2 Arbete med otraditionella insatser	33
3 AMS fick ansvar för 10 000-kronan	34
4 Insatser och medelsförbrukning	35
5 Information och engagemang	39
6 Verksamheten fortsätter i annan form, BRYT-projektet	47
7 Revisorernas överväganden	49
III Revisorernas sammanfattade överväganden	54
<i>Underbilaga 1</i>	
Några myndigheters jämställdhetsplaner	57–66
<i>Underbilaga 2</i>	
Riktlinjer för Arbetsmarknadsverkets arbete med jämställdhet	67
Bilaga 2	
Jämställt med statens hjälp? Remissammanställning	77