



EKONOMIHÖGSKOLAN
Lunds universitet

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR 137
Kandidatuppsats

HT 2005

Jämställdhetsplaner

- en källa till förändringar eller bara pappersarbete?

Handledare: Carina Funck

Författare: Maria Frank & Sarina Singh

Sammanfattning

Jämställdhetsplaner – en källa till förändring eller bara pappersarbete? är en kandidatuppsats i Handelsrätt. Vi har försökt att utreda om arbetsplatserna blir mer jämställda i och med arbetet med jämställdhetsplaner. Detta har vi gjort genom att analysera förarbeten och doktrin för att beskriva den rättsliga utvecklingen av jämställdhetslagen med dess aktiva åtgärder och jämställdhetsplaner som ett rättsligt medel för att öka jämställdheten i arbetslivet. Vidare har vi för att belysa hur jämställdhetsplaner fungerar i en del av verkligheten använt oss av litteratur på området, mailkorrespondens med JämO, utfört en telefonintervju med en fackförening samt varit ute på fem företag och intervjuat.

Redan 1979 lagstodgades det om aktiva åtgärder. Dessa var dock dispositiva och kunde ersättas av kollektivavtal. Drygt tio år senare visade det sig att jämställdhetsarbetet och de förväntningar som ställdes på arbetsmarknadens parter till väldigt liten del hade infriats. Det var med stor försiktighet som det till slut 1994 blev tvingande för alla arbetsgivare med tio anställda eller fler, oavsett kollektivavtal, att årligen upprätta en jämställdhetsplan.

Utifrån de intervjuer vi gjorde kan vi dra slutsatsen att i och med upprättandet av jämställdhetsplaner, väcks tankar och reflektioner kring ämnet, vilket i sig är en början på jämställdhetsprocessen och ett steg mot ett mer jämställt arbetsliv. Vidare kan det konstateras att arbetsplatserna blir mer jämställda, men till en liten del och bara på vissa områden. På så vis kan vi säga att jämställdhetsplaner är ett stort pappersarbete och en liten källa till förändringar.

Med tanke på att enbart fem företag deltog i studien dras inga generaliserbara slutsatser från resultatet.

Nyckelord: jämställdhet, jämställdhetsplaner, aktiva åtgärder, jämställdhetslag, JämO

Förkortningslista	6
1. Inledning	7
1.1. Bakgrund	7
1.2. Syfte	7
1.2.1. Problemformulering	8
1.3. Metod	8
1.3.1. Disposition	9
1.3.2. Källkritik	9
1.3.3. Avgränsningar	10
2. Allmän och rättslig historik	11
2.1 Jämställdhetens utveckling i samhället fram till kravet på likabehandling	11
2.2 Förarbeten till lag (1979:1118) om jämställdhet	12
2.3 Förarbeten till Jämställdhetslag (1991:433)	14
2.3.1 Prop. 1987/88:105 Jämställdhetspolitiken inför 90-talet	14
2.3.2 SOU 1990:41 Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag	15
2.3.3 Prop. 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag	20
2.3.4 Prop. 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar	22
2.3.5 Motioner inför skärpningen av lagen	23
SOU 1999:91 En översyn av jämställdhetslagen	
Prop. 1999/2000:143 Ändringar i Jämställdhetslagen	
2.4 Sammanfattning av de aktiva åtgärderna i Jämställdhetslagen	25
3. Jämställdhetsplaner i verkligheten	27
3.1 Jämställdhetsplanens utformning och innehåll	27
3.1.1 Kartläggning	28
3.1.2 Målformulering	31
3.1.3 Fastställande av åtgärder	31

3.1.4 Uppföljning	32
3.2 Problem i jämställdhetsarbetet	33
3.3 JämO	35
3.3.1 Statistik	35
3.3.2 Var brister företagen?	37
3.3.3 Samarbete med facket	38
4. Sammanställning av intervjuerna	39
4.1 Bolag A	39
4.1.1. Om Bolag A	39
4.1.2. Analys av jämställdhetsplan	40
4.1.3. Rättsligt	40
4.1.4. Verkligheten	41
4.2.Tetra Recart	42
4.2.1. Om Tetra Recart	42
4.2.2. Analys av jämställdhetsplan	42
4.2.3. Rättsligt	43
4.2.4. Verkligheten	43
4.3.Tetra Pak Business Support	44
4.3.1. Om Tetra Pak Business Support	44
4.3.2. Analys av jämställdhetsplan	44
4.3.3. Rättsligt	46
4.3.4. Verkligheten	46
4.4.Sydsvenskan	47
4.4.1. Om Sydsvenskan	47
4.4.2. Analys av jämställdhetsplan	47
4.4.3. Rättsligt	48

4.4.4. Verkligheten	49
4.5.UMAS	50
4.5.1. Om Universitetssjukhuset Malmö Allmänna Sjukhus	50
4.5.2. Analys av jämställdhetsplan	50
4.5.3. Rättsligt	52
4.5.4. Verkligheten	52
4.6.Fackförbundet SKTF	53
4.6.1. Om Fackförbundet SKTF	53
4.6.2. Rättsligt	53
4.6.3. Verkligheten	54
5. Analys	55
5.1. Jämställdhetsplaner som ett rättsligt medel för att öka jämställdheten i arbetslivet	55
5.2. Resultat av jämställdhetsplanerna i verkligheten	56
5.3. Sammanfattande kritik	58
Källförteckning	59

Förkortningslista

AU	Arbetsmarknadsutskottet
JämL	Jämställdhetslag (1991:433)
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LO	Landsorganisationen
Prop.	Proposition
Rskr	Riksdagsskrivelse
SAF	Svenska Arbetsgivarföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Kvinnor tjänar i genomsnitt 84% av vad män tjänar, män tar ut i snitt 18% av föräldraledigheten och kvinnor med barn tjänar mindre än kvinnor utan barn. Väldigt få kvinnor innehar en chefsposition.¹ Under de senaste åren har vårt medvetande om, och intresse för, jämställdhetsfrågor vuxit. I takt med att vi utvecklats och fått större insikt om samhället och dess normer och värderingar, har viljan att förändra attityder och omotiverade förutfattade meningar om kvinnor och män ökat. Ett av de områden i samhället som vi, som blivande personalvetare, kan påverka är arbetslivet, där det lagstiftas om jämställdhet. För att påskynda processen lagstiftar samhället om aktiva åtgärder. En av dessa är att alla arbetsplatser årligen ska upprätta jämställdhetsplaner. Med detta i åtanke vill vi undersöka huruvida jämställdhetsplanerna leder till ett mer jämställt arbetsliv.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att belysa jämställdhetsplaner och deras inverkan på jämställdheten i svenskt arbetsliv. Med jämställdhet menar vi, i denna uppsats, huruvida jämställdhetsplanerna påverkar rekryteringsprocessen, kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap, könsfördelning, utbildning och kompetensutveckling, arbetsförhållanden, löneskillnader och förekomsten av sexuella trakasserier. Arbetet kommer att beskriva hur jämställdhetslagen vuxit fram och de ”babyte” samhället tar för att så småningom få aktiva åtgärder och jämställdhetsplaner att fungera som ett rättsligt medel för att öka jämställdheten i arbetslivet. Vidare kommer arbetet till viss del att belysa hur jämställdhetsplaner fungerar i en liten del av verkligheten, med hjälp av

¹ TCO:s föreläsning om jämställdhet och kvinnligt ledarskap med Anette Masui 050414.

litteratur och intervjuer. Som en följd av detta har vi för avsikt att hela tiden dela upp ämnet i två dimensioner - rättsligt och verkligheten.

1.2.1 Problemformuleringen

Det råder bristande jämställdhet i Sverige. Detta är ett problem. Åtgärder, som lagstiftning om jämställdhetsplaner, kan vara ett sätt att bekämpa bristande jämställdhet. De frågor vi vill försöka svara på är således:

- Blir arbetsplatserna mer jämställda i och med arbetet med jämställdhetsplaner?
- Leder jämställdhetsplaner till förändring eller består de mest av pappersarbete?

Med detta menar vi: blir könsfördelningen jämnare på företagen, får kvinnor möjlighet till utbildning och kompetensutveckling i samma utsträckning som män, blir det lättare för både män och kvinnor att kombinera arbete och familj, rekryteras det underrepresenterade könet vid ojämn könsfördelning, ändras arbetsförhållanden för att passa både män och kvinnor, minskar de osakliga löneskillnaderna och sexuella trakasserierna i och med upprättandet av jämställdhetsplanerna?

Som en underfråga till detta problem har vi valt att till viss del belysa facketes samverkansroll i arbetet med jämställdhetsplaner, då facket har stor betydelse för hur arbetet med jämställdhetsplaner fortskrider.

1.3 Metod

Uppsatsen är rättsdogmatisk då vi har analyserat text i form av motioner, statens offentliga utredningar, propositioner, färdiga lagtexter och doktrin² för att beskriva den rättsliga utvecklingen av jämställdhetslagen.³ Vi har vidare använt oss av litteratur på området, för att belysa verkligheten och dess problem med jämställdhetsplaner. I syfte att ge information om Jämställdhetsombudsmannens (nedan kallat JämO) verksamhet, gällande jämställdhetsplaner, har vi mailkorresponderat med en utredare på JämO. Rättsdogmatikern söker vid behov kunskap om

² B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2001, s. 26.

³ B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2001, s. 38.

verkligheten, där reglerna verkar.⁴ Detta har vi gjort genom att vi gett oss ut i verkligheten och intervjuat fem företag, varav ett egentligen är en myndighet, men för att underlätta läsandet kommer vi fortsättningsvis att kalla det för ett företag. Vi använde oss av ostrukturerade intervjuer då vi ställde frågorna på ett systematiskt sätt, genom att vi utgick ifrån en intervjumall, men vi antecknade svaren på ett ostrukturerat sätt och använde oss, emellanåt, utav öppna frågor.⁵ För att till viss del belysa fackens roll, som är vår underfråga, har vi gjort en kort telefonintervju med en fackförening. Telefonintervjuer används inte i så stor utsträckning i akademiska sammanhang och de används oftast då forskningen inte kräver så mycket information.⁶ Intervjuerna på företagen och fackföreningen ska ses som belysande exempel och inte som ett generaliserbart resultat. Vi har fått tag på de personer vi intervjuat genom personliga kontakter.

1.3.1 Disposition

Inledningsvis berättar vi allmänt om jämställdhetens utveckling i samhället och därefter bekantar vi oss med jämställdhetslagens framväxt i kronologisk ordning, där vi fokuserar mer och mer på just jämställdhetsplaner. Här behandlas hela den rättsliga bakgrunden fram till hur lagen ser ut idag. Efter detta följer ett kapitel som behandlar hur arbetet med jämställdhetsplaner fungerar mer praktiskt, jämställdhetsplanens utformning och innehåll, problem i jämställdhetsarbetet samt information gällande JämO:s arbete med jämställdhetsplaner. I kapitel fyra följer en sammanställning av de intervjuer vi gjort till den här uppsatsen. Vi analyserar företagens jämställdhetsplaner samt redovisar vad våra intervjupersoner sagt om sitt företag på områdena rättsligt och verkligt. I sista kapitlet kommer en analys där vi besvarar vår frågeställning, samt kommer med några sammanfattande tankar och kritik.

1.3.2 Källkritik

I början av vårt arbete med uppsatsen visade det sig att litteraturen på området om jämställdhetsplaner är begränsad. Vår teori är att det beror på att aktiviteten med och intresset för

⁴ B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2001, s. 38.

⁵ C. Svenning, Metodboken, 2003, s. 112 f.

⁶ C. Svenning, Metodboken, 2003, s. 126.

jämställdhetsplaner inte ökat förrän det blev tvång att göra utförliga lönekartläggningar år 2000. Kring lönekartläggning finns det mer litteratur, men vi har inte använt oss av denna eftersom vi inte gått djupare in på lönekartläggningar (se avsnitt nedan). Mycket av litteraturen som finns på områdena jämställdhet och jämställdhetsplaner är dessutom samhällsvetenskaplig och fokus ligger sällan på de juridiska bitarna. Det blir efterhand uppenbart att viss litteratur är baserad mycket på författarens egna tankar och infallsvinklar, deras åsikt om jämställdhet. Därför har vi, vid de tillfällen vi använt oss av författarens egna åsikter, tydligt markerat detta.

Utifrån intervjuerna och uppsatsens omfattning ska det tilläggas att det resultat vi kommer fram till inte på något sätt kan ses som ett generellt svar på huruvida jämställdhetsplaner leder till ett mer jämställt arbetsliv, utan det ska ses mer som ett smakprov.

1.3.3 Avgränsningar

Beträffande de sju aktiva åtgärderna som ska finnas med i jämställdhetsplanerna har vi valt att belysa dem översiktligt och inte gå in på var och en av dem detaljerat. Som exempel har vi bestämt oss för att inte gå in på djupet på lönekartläggningar, trots att detta är ett stort område. Det skulle bli alltför mycket att beta av, då intresset för oss ligger på jämställdhetsplaner i allmänhet, inte specifikt på löneskillnader. Fokus kommer att ligga på jämställdhetsplaner och vi kommer inte heller att gå in djupare och titta på resterande delar av jämställdhetslagen.

I vår analys av företagens jämställdhetsplaner har vi enbart undersökt det material vi fått ta del av och det är möjligt att det finns material som vi inte fått se.

2. Allmän och rättslig historik

Detta kapitel kommer att belysa den historiska bakgrunden. För att få en större förståelse för jämställdhetsutvecklingen i Sverige följer först en kort historisk beskrivning av samhället fram till det lagstadgade kravet på likabehandling. Därefter följer en summering gällande det aktiva jämställdhetsarbetet, bestående av material från statens offentliga utredningar och propositioner, fram till hur Jämställdhetslagen med dess aktiva åtgärder ser ut idag.

2.1 Jämställdhetens utveckling i samhället fram till kravet på likabehandling

Historiskt sett har män och kvinnor levt skilda liv. Kvinnans uppgift har oftast varit att agera moder, maka samt husmor, men även att delta till viss del i produktionen. Männerna har spelat rollen som familjens överhuvud och haft ansvar för försörjningen. Samhällets normer, lagar och förordningar har hämmat kvinnors handlingsförmåga och rörelsefrihet. Förut var kvinnor juridiskt och ekonomiskt beroende av män. Den största skillnaden är att idag har kvinnor möjlighet till att välja.⁷

Under åren 1750-1850 led Sverige av ekonomisk kris och hög dödlighet. Kvinnor utbildades då till barnmorskor och kunde hjälpa till vid mer komplicerade förlossningar, vilket ledde till att barndödligheten sjönk. Mannens otillräckliga förmåga att försörja familjen gjorde att kvinnor fick tillstånd att driva rörelse år 1798. Nästan hälften av alla hushåll i småstäderna bestod då av ensamstående kvinnor. Anledningarna till detta var bland annat att kvinnorna i och med tillståndet att driva rörelse, kunde försörja sig själva samt att de förlorade myndighet i samband med äktenskaps ingående. Stora förändringar i marknadsekonomin ledde senare till att kvinnorna

⁷ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 22 f.

marginaliserades i och med att de inte längre kunde påverka lika mycket med sitt hushållsarbete. Därav blev giftermål åter igen viktigt.⁸

I början av 1900-talet uppkom diskussioner om kvinnors lika rättigheter. Män som var för kvinnors rättigheter ansåg att det var teoretiskt intressant med till exempel kvinnors rösträtt. Kritikerna till detta ansåg att kvinnor saknade kunskaper samt att de var för emotionella. Kvinnor fick allmän rösträtt år 1921 och blev även då valbara till riksdagen. År 1921 blev kvinnor och män lika vid äktenskap och mannen var inte längre kvinnans förmyndare. Förbud mot att avskeda en kvinna på grund av graviditet, ingående av äktenskap eller förlossning stadgades år 1939. Karin Kock var den första kvinna som valdes in i regeringen 1947 samtidigt som lika lön för statlig tjänst infördes.⁹

Det var först på 1970-talet som majoriteten av kvinnorna anträdde arbetsmarknaden vilket berodde på utvecklandet av den offentliga sektorn. Den största expansionen var inom skola, vård och omsorg. Vid denna tidpunkt utökades även barnomsorgen med bland annat fler daghem för att underlätta för den förvärvsarbetande kvinnan.¹⁰

2.2 Förarbeten till lag (1979:1118) om jämställdhet

År 1972 tillsattes en delegation av regeringen. Den hade till uppgift att verka för jämställdhetsidéernas spridning i samhället och att föreslå åtgärder för regeringen i syfte att utveckla och förverkliga jämställdhet mellan kvinnor och män. Detta var det första steget mot statligt organiserat jämställdhetsarbete.¹¹ FN:s kvinnokonferens i Mexico år 1975 var en utav anledningarna till bildandet av en jämställdhetskommitté i Sverige år 1976. Vid FN:s kvinnokonferens fattades beslutet att det skulle arbetas för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.¹² Under 1976, kom en första förordning om jämställdhet – förordning (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. Denna förordning ledde till att arbetet med

⁸ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 26 f.

⁹ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 27 ff.

¹⁰ S Singh, Women in the Spanish labour market – a comparison to Sweden, 2005, s. 11.

¹¹ Prop. 1978/79:175 s. 16.

¹² A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 69.

jämställdhet bedrevs mer planmässigt, då förordningen ålade myndigheter att inte bara bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete utan också att årligen upprätta planer för detsamma. Jämställdhetskommittén skulle, enligt direktiven, inrikta sig mer på långsiktiga projekt och på principiellt större frågor inom jämställdhetsområdet. Efter regeringsskiftet 1976 övertog kommittén den tidigare delegationens uppgifter och fick också i uppdrag att utarbeta ett lagförslag mot könsdiskriminering.¹³ Landsorganisationen (LO), Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) var mycket kritiska till förslaget om en lag mot könsdiskriminering. De ansåg att de själva skulle lösa frågor som berörde könsdiskriminering och jämställdhet i arbetslivet.¹⁴

Den föreslagna lagstiftningen kom alltså att gälla för alla slags anställningar i offentlig eller privat tjänst. Ett flertal regler avsåg även arbetssökande. Lagreglerna bestod av två huvudavsnitt, förbud mot könsdiskriminering respektive aktiva åtgärder för jämställdhet.¹⁵ Regeringen ville driva både förbudet mot könsdiskriminering och de aktiva åtgärderna för att nå jämställdhet. Så blev inte fallet, då en majoritet av riksdagens ledamöter stannade vid att ha en lag¹⁶ som förbjuder diskriminering och överlät istället till arbetsmarknadens parter att svara för det aktiva jämställdhetsarbetet.¹⁷

Senare under 1979 kom ytterligare en proposition i ämnet.¹⁸ Regeringen ville återigen ta upp även det lagförslag, angående arbetsgivarens skyldighet till aktivt arbete på jämställdhetsområdet, som tidigare röstades ner. Det föreslogs att den lag som röstades igenom tidigare skulle upphävas och att hela lagförslaget istället skulle tas in, inklusive regler om aktivt jämställdhetsarbete. Fortfarande var dock reglerna om aktivt jämställdhetsarbete dipositiva och kollektivavtal kunde ersätta dessa regler.¹⁹ Denna proposition ledde, via AU 1979/80:10 och rskr 1979/80:117, fram

¹³ Prop. 1978/79:175 s. 16.

¹⁴ E. Schömer, Konstruktion av genus i rätten och samhället, 1999, s. 76.

¹⁵ Prop. 1978/79:175 s. 1.

¹⁶ SFS 1979:503

¹⁷ Prop. 1979/80:56 s. 2.

¹⁸ Prop. 1979/80:56

¹⁹ Prop. 1979/80:56 s. 11ff.

till det som blev lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.²⁰ Denna röstades igenom med minsta möjliga majoritet i riksdagen.²¹

I 1979 års jämställdhetslag var det paragraferna 6 och 7 som handlade om aktiva åtgärder. I 6§ stadgades att arbetsgivaren skulle anpassa arbetsförhållandena så att de passade både kvinnor och män, att arbetsgivaren skulle verka för att lediga tjänster söktes av både kvinnor och män och att arbetsgivaren genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främjade en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare. Vid nyanställningar skulle arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökade. Om det fanns särskilda skäl som talade emot dessa åtgärder eller om det rimligen inte kunde krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt gällde dock inte ovanstående. I enlighet med vad som sedan stadgades i 7§ var dessa regler dispositiva och kunde ersättas av kollektivavtal.²²

2.3 Förarbeten till Jämställdhetslag (1991:433)

Efter knappt tio år med den första jämställdhetslagen visade det sig att resultaten fortfarande lät vänta på sig. Framgångarna hade inte varit så stora och därav följde diskussioner kring skärpning och revidering av jämställdhetslagen. Även EU-medlemskapet tvingade den svenska lagstiftningen till revision genom implementering av EG-direktiv.

2.3.1 Prop.1987/88:105 Jämställdhetspolitiken inför 90-talet

Denna proposition redovisade en femårig handlingsplan för regeringen att jobba med. Tonvikten låg på kvinnans roll i ekonomin, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, i utbildningen, i familjen och kvinnors inflytande i samhället.²³ Ett av målen var ekonomiskt oberoende genom egen försörjning för kvinnor. Genom att motarbeta den könsuppdelade

²⁰ <http://lagen.nu/1979:1118>

²¹ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 70.

²² SFS 1979:1118

²³ Prop. 1987/88:105 s. 1.

arbetsmarknaden och genom att utjämna fördelningen mellan kvinnor och män och obetalt och betalt arbete hoppades regeringen kunna uppnå detta.²⁴ Ett annat mål som sattes upp var att uppnå jämn könsfördelning på arbetsmarknaden inom olika yrkesgrupper.²⁵

Ett av målen för att nå jämställdhet på arbetsmarknaden var att män och kvinnor skulle ha lika möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Åtgärderna för detta innefattade förslag som en generellt kortare arbetsvecka för alla, samt att arbetstiden skulle kunna förläggas för att passa både kvinnor och män, t ex genom att senarelägga arbetsdagens början för att denna ska stämma överens med de tider som gällde för barnomsorgens öppethållande.²⁶ Med den lagstiftning som fanns på området var det mycket upp till arbetsmarknadens parter att arbeta för att problemen på jämställdhetsområdet skulle lösas. En viktig grund var de jämställdhetsavtal som fanns, men erfarenheter visade att det fanns ett stort behov av utbildning och andra aktiviteter med anledning av avtalen. Andra åtgärder för att utveckla jämställdhetsarbetet var att skapa pilotprojekt, som goda förebilder, inom olika branscher och yrkesområden.²⁷

2.3.2 SOU 1990:41 Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag.

Resultaten av lagstiftningen var svåra att se och analysera, svårare än att se vad som verkligen gjordes i form av aktivt arbete ute på företagen och i den offentliga sektorn. En del förändringar syntes, t ex fanns det ”brytare”, kvinnor i mansdominerade branscher och män i kvinnodominerade branscher i lite större utsträckning och arbetsförhållandena hade anpassats för både kvinnor och män på många håll. Tyvärr syntes dock inga omvälvande förändringar. Till viss del hade det förklaringar i t ex låg personalrörlighet eller krav på en viss yrkesutbildning, men det hade trots allt gått alldeles för långsamt framåt. De förväntningar som ställdes på aktörerna på arbetsmarknaden hade till väldigt liten del infriats och det fanns, enligt utredningen, anledning att ytterligare skärpa kraven.²⁸

²⁴ Prop. 1987/88:105 s. 20.

²⁵ Prop. 1987/88:105 s. 23f.

²⁶ Prop. 1987/88:105 s. 27f.

²⁷ Prop. 1987/88:105 s. 29.

²⁸ SOU 1990:41 s. 298f.

Utredningen ville i korthet, gällande de aktiva jämställdhetsåtgärderna, att regeln om att alla arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat jämställdhetsarbete kompletteras med en skyldighet för de större arbetsgivarna att upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. Utredningen ville också att regeln skulle göras tvingande och därmed inte vara utbytbar genom kollektivavtal. Även i övrigt ville utredningen att reglerna om aktiva åtgärder skulle konkretiseras, men att dessa skulle kunna ersättas av kollektivavtal. Avtalen skulle dock hålla minst samma standard som lagen. JämO:s område för tillsyn skulle också bli vidgat i och med att reglerna om att upprätta jämställdhetsplaner gjordes tvingande och att det var JämO:s uppgift att övervaka att skyldigheterna fullgjordes.²⁹ Utredningen menade att utrymmet för JämO att agera när det gällde tillsyn av aktiva åtgärder hade minskat i takt med att kollektivavtal på området hade slutits på arbetsmarknaden. Anmälningar om brister på området utreddes bara på det icke avtalsbundna området, då anmälningar mot arbetsgivare som var avtalsbundna lämnades över till den berörda fackliga organisationen. I många fall där JämO uppmärksammade brister i det aktiva jämställdhetsarbetet nåddes å andra sidan överenskommelser efter överläggningar med arbetsgivaren.³⁰

En enkät som genomfördes inför utredningen hade för avsikt att ta reda på hur jämställdhetsarbetet fungerat ute i verkligheten. Enkäten hade skickats ut till arbetsgivarorganisationer, arbetstagarorganisationer och ett urval av kommuner och landsting. Enkäten omfattades inte av så många företag och organisationer att resultatet blev generaliserbart, utan skulle ses som ett smakprov, enligt utredningen. Resultatet visade att en övervägande del av arbetsmarknaden stod under den typ av avtal som avsågs i 7 §, lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Nackdelen med de här avtalen var att de ofta var allmänt hållna och det skiljde sig mycket från ställe till ställe hur väl utvecklade avtalen sedan var på förbunds nivå. I och med att lagen medgav att arbetsmarknadens parter själva skulle styra över avtalen låg det också på arbetstagarorganisationernas lott att se till att avtalen följdes och upprätthölls. De fackliga organisationerna hade inte gjort någon större insats i arbetet och det var i väldigt liten omfattning som brister påtalades och även att processer eller förhandlingar hade hållits. Det såg ut som att jämställdhetsfrågorna ofta fått ge vika för andra intressen, såsom

²⁹ SOU 1990:41 s. 17f.

³⁰ SOU 1990:41 s. 135f.

lönefrågor, arbetsmiljöfrågor etc. I några fall saknades helt, trots kollektivavtal, frågor om jämställdhet, målsättningar och aktiva åtgärder.³¹

På vissa håll bedrevs jämställdhetsarbetet aktivt och ledde till att kvinnors situation väsentligt förbättrades, på andra håll var jämställdhetsarbetet helt obefintligt. Enligt utredningen torde bilden stämma på både privat och offentlig sektor. De stora företagen verkade mer benägna att arbeta med jämställdhet än små och medelstora. Detta kunde, enligt utredningen, bero på de stora företagens arbetskraftsbehov, ett bättre organiserat fackligt arbete, bättre ekonomiska resurser och eventuellt ett mer känt anseende att värna om. Ett annat skäl kunde förhoppningsvis vara att företagen såg positivt på en jämställd arbetsplats. Vidare ansåg utredningen att en fördel med större företag var att det var ett stort antal arbetstagare som omfattades av arbetet, samt att de kunde utgöra en god förebild för mindre företag.³²

Inom stat, kommun och landsting såg det lite olika ut med arbetet. Medbestämmandeavtalet för statligt anställda, MBA-S, var mer utförligt och precist än det kommunala dito och t ex ålades statliga arbetsgivare redan då att årligen upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och att skriva ner de mål och åtgärder som arbetsgivaren avsåg genomföra. Detta ansågs ha en pådrivande effekt och det gjorde det också lättare för anställda att ta upp frågorna om det fanns en fastställd plan att luta sig mot. Fackets agerande och intresse hade varit större än på andra delar av arbetsmarknaden, vilket också kunde förklara att arbetet kommit lite längre på den statliga sidan. När det gällde kommun och landsting var det en lite mer splittrad bild. I enkäten uppgavs att alla landsting, i större eller mindre omfattning, hade en plan med mål och medel, medan en tredjedel av kommunerna inte hade någon alls. Tyvärr var en av orsakerna till det sistnämnda att det fanns ett uttalat ointresse för jämställdhetsfrågor från kommunledningen. Detta gällde dock inte i alla de tillfrågade kommunerna – i vissa bedrevs, med stora insatser, ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete.³³

Ett antal större företag besöktes för att få några exempel på hur arbetet såg ut i verkligheten. Det var för få företag som besöktes för att resultatet skulle kunna vara generaliserbart på resten av landet. Tyvärr kunde det ges exempel på hur god vilja och ambition kunde bli helt tandlösa om

³¹ SOU 1990:41 s. 291ff.

³² SOU 1990:41 s. 293.

³³ SOU 1990:41 s. 294f.

inte ledningen eller chefer ställde sig bakom strävandet efter jämställdhet. Eftersom det var större företag som besöktes kunde de åtgärder och mål som sattes upp användas och anpassas även i mindre företag, med tanke på uppdelningen i avdelningar och mindre enheter som ett större företag består i. Naturligtvis var inte allt applicerbart på ett litet företag, det fanns förhållanden som inte var jämförbara med ett större, t ex låg personalomsättning, bara en eller några få anställda inom varje yrkeskategori eller en verksamhet som inte tål några ekonomiska utsvävningar. Målsättningarna och arbetet med jämställdhet skulle med andra ord bedrivas på ett annorlunda sätt i företag med ett tiotal anställda eller färre.³⁴

Det bedrevs på många håll hos de här företagen ett aktivt jämställdhetsarbete, men konkreta resultat dröjde däremot en tid framöver innan de blev synliga. Utredningen diskuterade att utbildningar kunde leda till attitydförändringar som var bra på både kort och lång sikt, men företagen fick inte fram kvinnliga chefer genom *en* utbildning. Istället lärde de sig förhoppningsvis att ta vara på de kvinnor med potential som dök upp efter hand. Trots att det fanns starka pådrivande krafter på en arbetsplats kunde det vara omöjligt att få till konkreta åtgärder om inte chefen eller ledningen var på samma spår.³⁵

Ett viktigt område som tydligen varit svårt att komma till rätta med var de löneskillnader som fanns mellan män och kvinnor. I många fall visste de på de besökta företagen inte hur de skulle angripa problemet och lät det därmed bero. En väl utvecklad lönestatistik som gjorde det möjligt att jämföra lönerna mellan kvinnor och män och mellan olika grupper fanns inte så ofta; på vissa ställen saknades statistik helt.³⁶

Utredningen resonerade, efter besöken, att jämställdhetsarbetet kunde vara trögt på grund av olika saker, t ex invanda könsmonster och traditionellt kvinnliga/manliga yrkesval. Detta gjorde att resultaten ibland lät vänta på sig och innebar att företagen var tvungna att driva jämställdhetsarbetet kontinuerligt och långsiktigt. Å andra sidan fanns det arbetsplatser som redan kommit långt i sitt arbete, så det var fullt möjligt att nå mål även på kortare tid. Mycket berodde på både arbetsgivare och arbetstagarorganisation; om båda parter var ointresserade eller

³⁴ SOU 1990:41 s. 295f.

³⁵ SOU 1990:41 s. 296.

³⁶ SOU 1990:41 s. 297.

passiva kunde företagen inte räkna med några revolutionerande resultat. Utredningen visade att det fanns båda sorter och att det fanns en skillnad i hur långt företagen kommit beroende på vem eller vilka som var intresserade och aktiva. Reflektionen gjordes också över hur det i fackets regi kunde finnas en sådan passivitet när det trots allt handlade om ett avtal som de varit med och utformat och tagit på sig tillsynen av.³⁷

När det gällde själva lagstiftningen menade utredningen att det kanske inte var lämpligt att lagstadga om hur det aktiva jämställdhetsarbetet skulle gå till alltför detaljerat. Detta skulle bara leda till att det passade för vissa verksamheter eller arbetsplatser, men inte för andra. Det föreslogs inga ändringar i dåvarande 6§ om att hänsyn, när det gäller insatserna för jämställdhet, skulle tas till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt. Som ett exempel på övriga omständigheter nämndes det lilla familjeföretaget där endast familjemedlemmar var verksamma och där det var viktigare med det personliga inslaget än förhållandet arbetsgivare-arbetstagare. Inte heller i avsnittet om särskilda skäl till att inte följa de angivna åtgärderna när det gällde nyanställning, föreslogs några ändringar. Som exempel nämndes t ex sysselsättningsläget på orten; om det fanns en väldigt stor andel arbetslösa män på orten var det kanske inte möjligt eller försvarbart att hålla hårt på principen om att anställa kvinnor för att utjämna könsfördelningen. Det poängterades dock att regeln om särskilda skäl skulle användas med ansvar.³⁸

Ett område som det föreslogs ändringar på var om skyldigheten att bedriva planmässigt jämställdhetsarbete borde preciseras. Det övervägdes redan i propositionen från 1979 (Prop. 1978/79:175) om det skulle införas enklare regler för hur planeringen av jämställdhetsarbetet skulle genomföras. Då gjordes inte så eftersom regeringen trodde att detta skulle formalisera och byråkratisera jämställdhetsarbetet i onödan. Som det såg ut hade ingenting hänt i någon större utsträckning med arbetet med aktiva åtgärder och en skärpning kändes motiverad. Ett krav på att arbetsgivaren skulle upprätta någon form av plan borde leda till att de arbetsplatser som redan använde sig av någon form av jämställdhetsarbete fick konkretisera detta i en plan och att de arbetsplatser som inte gjorde någonting fick en knuff i rätt riktning. För att inte planerna skulle göras allt för diffusa och målen alltför långsiktiga föreslogs också att det skulle tas in i lagen att

³⁷ SOU 1990:41 s. 297f.

³⁸ SOU 1990:41 s. 305ff.

en plan skulle upprättas årligen. För alla de småföretag som fanns och som hade det svårare att genomföra ett aktivt jämställdhetsarbete föreslogs ett undantag; bara företag som sysselsatte tio arbetstagare eller fler föreslogs bli skyldiga att upprätta en plan.³⁹ Vidare föreslog utredningen att det skulle lagstadgas om en skyldighet att anställa den av underrepresenterat kön när valet stod mellan två personer med likvärdiga eller nästan likvärdiga meriter. På grund av de omständigheter som kunde råda på en specifik arbetsplats eller i en viss ort föreslogs att de särskilda skäl som tidigare nämndes även skulle vara tillämpliga i det här fallet.⁴⁰

2.3.3 Prop 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag

Med utredningen SOU 1990:41 i beaktande kom propositionen sammanfattningsvis fram till bland annat att arbetsgivaren enligt lag skall underlätta kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap för både män och kvinnor.⁴¹ Detta innebar att arbetsgivaren var tvungen att öka uppmärksamheten mot sådana faktorer i arbetslivet som försvårade uttaget av föräldraledighet. Om arbetet organiserades så att arbetstagaren, oavsett kön, utan problem kunde ta ut föräldraledighet skulle detta leda till att kvinnors ställning i arbetslivet skulle förbättras.⁴² Sexuella trakasserier kom att ligga inom det aktiva jämställdhetsarbetet. Det föreslogs att arbetsgivaren skulle vara skyldig enligt lag att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.⁴³ Skyldigheten för arbetsgivaren innebar inte bara att förebygga förekomsten av sexuella trakasserier, utan också ifall då arbetsgivaren fått veta att en arbetstagare utsatt en annan arbetstagare för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, skulle han/hon vara skyldig att se till att trakasserierna upphörde. Arbetsgivaren kunde då, med arbetsrättsliga principer som stöd, vidta åtgärder mot den som utförde sexuella trakasserier, för att få denne att upphöra med detta.⁴⁴ Vidare föreslogs att arbetsgivare som har tio eller fler anställda varje år ska upprätta en jämställdhetsplan. Anledningen till den nya lagen var bland annat en anpassning till EG-rätten. Det föreslogs även ökade resurser för JämO och för jämställdhetsnämnden.⁴⁵

³⁹ SOU 1990:41 s. 307ff.

⁴⁰ SOU 1990:41s. 310f.

⁴¹ Prop. 1990/91:113 s. 3 f.

⁴² R. Lauren – H. Lavén, Nya jämställdhetslagen, 1992, s. 96.

⁴³ Prop. 1990/91:113 s. 68 ff.

⁴⁴ R. Lauren – H. Lavén, Nya jämställdhetslagen, 1992, s. 97f.

⁴⁵ Prop. 1990/91:113 s. 3 f.

Jämställdhetsarbete skulle i huvudsak skötas av arbetsmarknadens parter enligt 1979 års jämställdhetslag. Det hade dock inte vid den tidpunkt när propositionen skrevs, skett någon förändring. Även om det inte förekommit några rapporter från jämställdhetsnämnden under de tio år som jämställdhetslagen varit verksam, betydde inte det att det inte skedde några orättvisor ute på arbetsmarknaden. Det diskuterades huruvida jämställdhetslagen var tillräckligt tydlig samt att tillämpningen av lagen var väldigt svår. Det fanns ett behov av åtgärder.⁴⁶

Utjämnandet av löneskillnader var något som regeringen inte ville stadga om eftersom lönerna i allmänhet bestämdes av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal. I utredningen uppkom förslag om att reglera arbetsgivares skyldighet att vid likvärdiga meriter anställa den som tillhör det underrepresenterade könet. Detta förslag avslogs eftersom det redan i den dåvarande jämställdhetslagen följde att en arbetsgivare skulle, för att utjämna könssegregeringen, anställa personer av underrepresenterat kön.⁴⁷

En intressant aspekt är att i utredningen föreslogs att reglerna om jämställdhetsplanen skulle vara tvingande. Remissinstanser som anslöt sig till detta förslag var bland annat arbetstagarorganisationer, politiska kvinnoförbund och arbetsmarknadsstyrelsen. Flera remissinstanser som flertalet arbetsgivarorganisationer och några statliga myndigheter som socialstyrelsen, avvisade förslaget. Vidare stod det i utredningen att jämställdhet som reglerats i kollektivavtalen generellt sett inte hade bidragit till att det aktiva arbetet hade ökat. Därav ett behov av en plan. Kravet på upprättandet av en jämställdhetsplan skulle då tvinga samman parterna till att belysa frågan mer aktivt och se över vad som kunde eller skulle vara tvunget att göra på arbetsplatsen. Regeringen kom dock fram till att reglerna borde vara dispositiva med argument som principen att parterna själva ska kunna kontrollera efterlevnaden av kollektivavtal och råda över avtalen, vilket är djupt rotat på den svenska arbetsmarknaden. Med andra ord var det möjligt att fastställa andra regler om jämställdhetsplaner i kollektivavtal. Tillsynen över jämställdhetsplanernas upprättande skulle enbart ske på de arbetsplatser där det inte fanns något kollektivavtal.⁴⁸

⁴⁶ Prop. 1990/91:113 s. 57 ff.

⁴⁷ Prop. 1990/91:113 s. 72 f.

⁴⁸ Prop. 1990/91:113 s. 73 ff.

Vid utformningen av jämställdhetsplanen stod det att den borde innehålla en översikt över de åtgärder som arbetsgivaren ansågs ha behov av för att underlätta jämställdheten på arbetsplatsen. Även konkreta åtgärder som arbetsgivaren planerade att vidta det närmaste året borde tas med. Åtgärderna skulle utgå från de mål arbetsgivaren satte upp, det vill säga att det blev ganska så kortsiktiga mål inom det närmsta året. Långsiktiga mål borde anges i t ex. kollektivavtal eller policydokument.⁴⁹ Det målinriktade arbetet som arbetsgivaren var skyldig att utföra för att främja jämställdheten i arbetslivet innebar således att arbetsgivaren var tvungen att *själv* ta initiativ och *själv* sätta upp klara mål.⁵⁰ Vidare skulle hänsyn tas till arbetsplatsens struktur och omfattning. Exempel på detta var att i stora företag var det bättre att upprätta en jämställdhetsplan för varje verksamhetsområde, varje enhet eller avdelning. För ett landsting kunde upprättandet ske på skilda sjukhus, vårdenheter eller kliniker. Det poängterades att det var viktigt att planen utformades efter den enskilda avdelningen eller arbetsplatsens förutsättningar och behov. Således borde jämställdhetsplanen, enligt regeringen, täcka områden som rekrytering, arbetsutveckling, utbildning, arbetstider, lönepolitik, arbetsförhållanden och dylikt. Att precisera planen ytterligare gick inte enligt regeringen, därför gavs JämO uppgiften att informera och agera rådgivare.⁵¹

2.3.4 Prop. 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar

Sedan ikraftträdandet av Jämställdhetslagen från 1992 visade det sig att det varken tillkommit några nya centrala avtal eller tillägg i de existerande avtalen om jämställdhetsplaner. Därför innehöll propositionen bland annat förslag till ändring av jämställdhetslagen angående att reglerna om upprättandet av jämställdhetsplaner nu skulle bli tvingande för alla.⁵² Vidare föreslogs av regeringen att JämO alltid skulle kunna övervaka lagens bestämmelser. Som argument använde regeringen sig av att JämO har som uppgift att övervaka lagens regler för att kunna uppnå jämställdhet, en viktig del i vårt samhälle, vilket inte skulle kunna förhindras genom kollektivavtal. Detta skulle leda till att JämO fick ett bättre underlag för att driva på

⁴⁹ Prop. 1990/91:113 s. 75 f.

⁵⁰ R. Laurén – H. Lavén, Nya jämställdhetslagen, 1992, s. 91.

⁵¹ Prop. 1990/91:113 s. 75 f.

⁵² Prop. 1993/94:147 s. 3.

utvecklingen av jämställdhetsarbete. De som var negativa till förslaget om JämO:s tillsyn var arbetstagarorganisationerna.⁵³

Som Jämställdhetslagen såg ut 1992 gällde bland annat, enligt 30§, att JämO hade tillsynen över att lagen efterlevdes och enligt 35§ kunde jämställdhetsnämnden på framställning av JämO förelägga om vite för att få en arbetsgivare att följa föreskrifterna om de aktiva åtgärderna enligt 4-11§§. Om 4-11§§ hade ersatts med andra bestämmelser i kollektivavtal innebar det dock att de lagstadgade reglerna om JämO:s tillsyn och vitesföreläggande inte kunde tillämpas.⁵⁴ Regeringen ville således att dispositiviteten skulle försvinna, vilket därmed gjorde att JämO, enligt 35§, skulle kunna begära vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden om arbetsgivaren inte följde föreskrifterna om aktiva åtgärder och om jämställdhetsplan, oavsett om kollektivavtal om jämställdhet fanns eller ej.⁵⁵

Den punkt om lagstiftning om kartläggning av lönerna, som tidigare avvisats, togs nu återigen upp i propositionen. Anledningen till att regeringen ville lagstadga om lönekartläggning var för att kunna få mer inblick i lönestatistiken i syfte att uppnå jämställdhet. Därtill för att bedöma om lönesättningen var passande i förhållande till jämställdhetslagens diskrimineringsförbud samt till EG:s lika löneprincip.⁵⁶

2.3.5 Motioner inför skärpningen av jämställdhetslagen

SOU 1999:91 En översyn av jämställdhetslagen

Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen

Några år senare, med en långsam utveckling av jämställdheten i Sverige, uppkom behovet av ytterligare en skärpning av lagen. Beträffande motionerna till den senaste ändringen av jämställdhetslagen, var samtliga partier överens om att åtgärder som behövdes vidtas för att stärka kravet på jämställdhetsplaner, var att skärpa lagen genom att påvisa en strängare skyldighet till samarbete mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Stort ansvar lades

⁵³ Prop. 1993/94:147 s. 37 ff.

⁵⁴ Prop. 1993/94:147 s. 37f.

⁵⁵ Prop. 1993/94:147 s. 93.

⁵⁶ Prop. 1993/94:147 s. 43 ff.

på fackföreningarna.⁵⁷ Folkpartiet ville införa sanktioner mot de företag som inte efterlevde jämställdhetsplanerna.⁵⁸

En översyn av jämställdhetslagen gjordes i första hand för att nå överrensstämmelse med EG-rätten. Det som främst diskuterades inför skärpningen av lagen var lönekartläggningen. År 1996 publicerade EG-kommissionen ”Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet” där konkreta mål gavs för hur lika lön för likvärdigt arbete kan fungera i verkligheten. Det föreslogs att parterna skulle analysera lönesystemen och deras tillämpning och då gå igenom alla uppgifter som behövs för att upptäcka lönediskriminering. Förslag på att arbetsgivaren skulle upprätta, tillämpa samt utvärdera en handlingsplan angavs.⁵⁹

Jämställdhetsombudsmannen hade lämnat ett förslag på att jämställdhetslagen måste ändras eller tydliggöras på en del punkter, då det förelåg tveksamheter om lagens innehåll.⁶⁰ Problemet var att jämställdhetslagen inte innefattade någon uttrycklig skyldighet för arbetsgivaren att göra en analys av lönekartläggningen. Det verkade som att lagstiftaren antagit att det skulle ske genom någon form av samverkan parterna emellan. Utredningen påpekade att lönekartläggningen inte skulle ingripa i parternas löneförhandlingsarbete utan att det fanns möjlighet för individuell lönesättning.⁶¹

Sammanfattningsvis kom utredningen och regeringen fram till att syftet var att synliggöra hur olika grupper av anställda i skilda typer av arbete förhöll sig till varandra med hänsyn till kön, vilket ledde till ett mer aktivt jämställdhetsarbete. Vidare föreslogs en skyldighet för arbetsgivaren att analysera förekomsten av löneskillnader som sedan skulle redovisas i jämställdhetsplanen. Samverkan med arbetstagarorganisationen om information för att uppnå målen föreslogs samt JämO:s rätt att utöva tillsyn.⁶²

⁵⁷ Mot. 1999/2000 A804-A812.

⁵⁸ Mot. 1999/2000 A807 s. 8.

⁵⁹ Prop. 1999/2000:143 s. 61.

⁶⁰ SOU 1999:91 s.87 f.

⁶¹ SOU 1999:91 s. 14 ff.

⁶² SOU 1999:91 s. 106. och Prop. 1999/2000:143 s. 65 ff.

2.4 Sammanfattning av de aktiva åtgärderna i jämställdhetslagen

Enligt 13 § i Jämställdhetslagen (1991:433), nedan kallad JämL, är arbetsgivare med tio eller fler anställda skyldiga att årligen upprätta en jämställdhetsplan. Syftet med kravet på en jämställdhetsplan är att påskynda jämställdhetsarbetet och driva fram utvecklingen mot ett mer jämställt arbetsliv.⁶³ Innehållet ska vara en översikt över de åtgärder som är reglerade i 4-9 §§ JämL som behövs på arbetsplatsen samt redogöra för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren tänkt påbörja eller genomföra det kommande året.⁶⁴

I 4-9 §§ JämL ska arbetsgivaren i den mån han/hon kan, genomföra åtgärder så att arbetsförhållandena lämpar sig både för kvinnor och män. Arbetsgivaren ska underlätta kombinationen av föräldraskap och förvärvsarbete för både kvinnor och män och vidta åtgärder för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Förutom detta kan tilläggas att det i 22a § stadgas att en arbetsgivare som fått veta att en arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare, är skyldig att vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier. Vidare ska arbetsgivaren genom t ex kompetensutveckling och utbildning främja en jämn fördelning mellan män och kvinnor i olika typer av arbete och inom olika grupper av arbetstagare. Arbetsgivaren ska verka för att lediga anställningar söks av både män och kvinnor och särskilt anstränga sig, om det inte råder jämn fördelning på arbetsplatsen, för att få sökande av det underrepresenterade könet.⁶⁵

Enligt 13 § JämL ska jämställdhetsplanen även innehålla en handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 § JämL. I 10-11 §§ JämL stadgas att arbetsgivaren ska, i syfte att motverka osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor, årligen kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdiga arbeten. I handlingsplanen för jämställda löner ska resultatet av kartläggningen och analysen redogöras. Det regleras även i 13 § JämL att en redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts

⁶³ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 74.

⁶⁴ Jämställdhetslag (1991:433).

⁶⁵ Jämställdhetslag (1991:433).

ska vara med i efterföljande jämställdhetsplan. I 14 § JämL stadgas att detta inte befriar arbetsgivare med kollektivavtal.⁶⁶

Slutligen, enligt 30§, ska en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd se till att Jämställdhetslagen efterlevs. Enligt 35§ JämL kan arbetsgivare vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter om denne inte följer föreskrifterna i 4-13§§. Föreläggandet kan meddelas av Jämställdhetsnämnden på framställning av Jämställdhetsombudsmannen. Föreläggandet kan även meddelas av en central arbetstagarorganisation med vilken arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden, under förutsättning att ombudsmannen inte velat göra en sådan framställning.⁶⁷

⁶⁶ Jämställdhetslag (1991:433).

⁶⁷ Jämställdhetslag (1991:433).

3. Jämställdhetsplaner i verkligheten

Efter en genomgång av den rättsliga historiken kring aktiva åtgärder och jämställdhetsplaner följer härmed exempel på hur en jämställdhetsplan bör se ut, olika problem med jämställdhetsarbetet samt information om JämO:s roll i arbetet med jämställdhetsplaner.

3.1 Jämställdhetsplanens utformning och innehåll

JämO anser att företagen ska hålla jämställdhetsplanen som ett separat dokument – i alla fall till dess att jämställdhetsarbetet blivit en självklar del av verksamheten. Därför ser JämO gärna att företagen skiljer på mångfalds- och jämställdhetsplanen. I övrigt är det bättre ju mer det praktiska jämställdhetsarbetet integreras i vardagen och det kan vara bra att återkoppla dokument som t ex det systematiska arbetsmiljöarbetet med jämställdhetsplanen.⁶⁸ Det finns ingen generell mall för hur en jämställdhetsplan ska se ut och det ställs inte heller samma krav på en plan i ett företag med få anställda (cirka tio till tjugo) som i ett stort företag.⁶⁹

JämO menar att det lämpligaste sättet att genomföra en jämställdhetsplan är att sätta samman en grupp. Detta eftersom det är ett lagkrav att planen ska göras i samverkan med arbetstagarna. Gruppen får gärna bestå av dels vanliga arbetstagare, dels fackliga förtroendemän och dels någon från ledningen. Om man inte har någon från ledningen med sig kan det vara svårare att förankra idéer och beslut.⁷⁰

Vid upprättandet av en jämställdhetsplan finns det ett visst mönster att rätta sig efter. Arbetsgivaren ska göra en kartläggning, formulera mål, fastställa åtgärder och följa upp planen.

⁶⁸ H Ekström, Att göra en jämställdhetsplan, 2004, s. 6.

⁶⁹ H. Göransson – A Karlsson, Diskrimineringslagarna, 2004, s. 26.

⁷⁰ H Ekström, Att göra en jämställdhetsplan, 2004, s. 6.

3.1.1 Kartläggning

När det gäller kartläggningen är det sju olika områden som det ska tas hänsyn till. För det första – arbetsförhållandena ur jämställdhetssynpunkt.⁷¹ Den här punkten handlar om arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv och hänvisar alltså till att kartlägga den fysiska, psykiska och sociala påverkan/upplevelsen när det gäller teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation.⁷² Större krav på att anpassa arbetsförhållandena ställs på stora och medelstora företag än på små, då dessa har andra förutsättningar när det gäller ekonomiska resurser, arbetsstyrkans sammansättning och liknande.⁷³

Det andra av de sju områdena är kartläggning av hur förutsättningarna att förena arbete med föräldraskap ser ut.⁷⁴ På den här punkten gäller det alltså att kartlägga vilka faktorer som försvårar föreningen av arbete och föräldraskap. Det kan handla om saker som att arbetet innebär mycket resande, oregelbundna arbetstider, svårighet att vara borta från jobbet, att man inte kan nås på jobbet samt till exempel ekonomiskt och personalansvar. När man identifierat omständigheterna gäller det att hitta vilka som finns i verksamheten och vilka effekter de har som kan försvåra förenandet av arbete och föräldraskap.⁷⁵ Förutom de rent praktiska hindren i arbetssituationen bör också uttaget av föräldraledighet komma in under den här punkten i kartläggningen. En uppmuntran till män att ta ut mer ledighet, samt att se till att de som är föräldralediga inte släpar efter i lön och kompetens bör tas in i planen.⁷⁶

Det tredje området handlar om förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.⁷⁷ Denna punkt är också knuten till arbetsmiljöarbetet, i vilket det finns en särskild föreskrift om att kränkande särbehandling inte får förekomma. Arbetsgivaren måste klargöra att kränkande särbehandling inte får förekomma och därför måste arbetsgivaren också definiera vad kränkande särbehandling innebär. Ett sätt att definiera det hela är att om en person utsätts för en ”åtgärd”, i

⁷¹ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 22.

⁷² T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 28 ff.

⁷³ H. Göransson – A. Karlsson, Diskrimineringslagarna, 2004, s 27.

⁷⁴ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 22.

⁷⁵ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 34 f.

⁷⁶ H. Göransson – A. Karlsson, Diskrimineringslagarna, 2004, s 28.

⁷⁷ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 22.

meningen att någon genom ord, handling, administrativa åtgärder, passivitet och så vidare, kränker dennes värdighet och att detta objektivt sett kan leda till att personen blir utfrysad på arbetsplatsen, handlar det om kränkande särbehandling. I rättslig mening handlar det alltså inte om hur man som person *uppfattar* situationen, utan att det ska finnas ett sätt att objektivt mäta/väga om det förekommit kränkande särbehandling. Trakasserier på grund av kön ser ut som resten av diskrimineringslagarna, det vill säga att om man får sin värdighet kränkt och detta har samband med kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder, så är det fråga om trakasserier. Sexuella trakasserier består i ”uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetstagares värdighet”⁷⁸, men också den tidigare definitionen i lagen ”ovälkommet uppträdande av sexuell natur” kan användas⁷⁹ och det kan handla om både ord, fysiska handlingar och gester.⁸⁰ Exempel på andra former av sexuella trakasserier kan vara att det på en starkt mansdominerad arbetsplats finns pornografiska eller kvinnoförnedrande bilder där kvinnor kan se dem. Om dessa bilder då får de kvinnliga arbetstagarna att känna obehag är det fråga om sexuella trakasserier.⁸¹

Som det fjärde området kommer kartläggningen av könsfördelningen in.⁸² Det handlar inte bara om att kartlägga hur många män och hur många kvinnor det finns i verksamheten utan också hur dessa är fördelade i olika typer av yrken, grupper eller kategorier. En ojämn könsfördelning sägs föreligga om andelen hos ettdera könet understigs av 40 %.⁸³ Arbetsgivaren får då inte titta på hur många arbetstagare det finns totalt i verksamheten, utan i de olika yrkesgrupperna eller kategorier av arbetstagare som finns.⁸⁴ Speciellt viktigt är det att se på chefer och chefsfunktioner. Att skylla på att det i en viss yrkeskategori bara finns kandidater av det ena könet befriar inte företaget från ansvar. Iseskog menar att det ligger på företag i t ex typiskt mansdominerade yrken att påverka utbildningsväsendet och göra yrket mer intressant för flickor. Kartläggningen bör alltså inte bara göras med den egna arbetsplatsen i åtanke utan också att det handlar om den omvärld som omger verksamheten.⁸⁵

⁷⁸ SFS 2005:476

⁷⁹ T Iseskog, *Aktivt jämställdhetsarbete*, 2005, s. 37 ff.

⁸⁰ H. Göransson – A. Karlsson, *Diskrimineringslagarna*, 2004, s. 29.

⁸¹ R. Lauren – H. Lavén, *Nya jämställdhetslagen*, 1992, s. 98.

⁸² T Iseskog, *Aktivt jämställdhetsarbete*, 2005, s. 23.

⁸³ T Iseskog, *Aktivt jämställdhetsarbete*, 2005, s. 43 ff.

⁸⁴ H Ekström, *Att arbeta fram en jämställdhetsplan*, 2004, s. 25.

⁸⁵ T Iseskog, *Aktivt jämställdhetsarbete*, 2005, s. 43 ff.

Område nummer fem handlar om kvinnors och mäns benägenhet att söka arbete och utveckling.⁸⁶ I de flesta verksamheter finns det en viss skillnad i vilken typ av arbete kvinnor respektive män söker och vilken typ av utveckling kvinnor respektive män söker i arbetet. Den mest uppenbara befattningen torde vara chefspositioner. När man kartlägger benägenheten att söka arbete och utveckling bör man titta på vilka omständigheter som gör att man söker sig till en viss typ av jobb. Har pengar, makt, status, social situation och möjligheterna att kombinera familj och arbete betydelse? Har höga krav på ansvar, oregelbundna arbetstider, stor arbetsbelastning etc. betydelse? Mot bakgrund av ovanstående bör man fundera på hur det ser ut i den egna verksamheten, vem söker vilken typ av jobb?⁸⁷

Det nästsista området, nummer sex, handlar om jämställdhetsaspekten i rekryteringsprocessen och vid rekryteringsbeslutet.⁸⁸ Det gäller att tänka på vilka aspekter det läggs vikt vid under rekryteringsprocessen; tas jämställdhetsaspekten med i beräkningarna och i så fall hur? När det sedan kommer till rekryteringsbeslutet är arbetsgivaren skyldig att klarlägga vilka avvägningar som görs när det gäller jämställdhetsintresset i förhållande till andra intressen. Ett steg på vägen kan vara att det underrepresenterade könet ses som en merit och i vissa fall till och med en avgörande merit.⁸⁹ Att vara hemma med barn bör anses som meriterande för att förhindra att kvinnor hamnar i ett sämre läge än män. Det bör vidare aldrig vara meriterande att kunna arbeta övertid.⁹⁰

Det sjunde, sista och största området är lönekartläggningen.⁹¹ En lönekartläggning ska göras för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta görs genom en kartläggning och en analys. Själva kartläggningen av lönerna går ut på att samla in information om lönerna i verksamheten. Som lön räknas också de anställningsförmåner arbetstagaren har som är av ekonomiskt värde, t ex tjänstebil, reseförmåner eller bonussystem. När kartläggningen är gjord ska resultatet analyseras, det vill säga klarlägga om löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete hänger samman med den anställdes

⁸⁶ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 23.

⁸⁷ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 46 f.

⁸⁸ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 23.

⁸⁹ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 50 ff.

⁹⁰ E. Schömer, Konstruktion av genus i rätten och samhället, 1999, s. 124.

⁹¹ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 23.

kön. För att avgöra om ett arbete är likvärdigt med något annat ska arbetsgivaren göra en arbetsvärdering. Denna värdering görs genom att arbetsgivaren listar ett antal kriterier; vilka krav på kompetens, arbetsinsats, ansvarstagande och vilka arbetsförhållande som råder för ett visst arbete. Arbeten som vid första anblick inte är precis lika, men som ställer samma krav enligt ovanstående, kan anses som likvärdiga.⁹²

3.1.2 Målformulering

I jämställdhetsplanen ska mål finnas, både långsiktiga, övergripande mål och kortsiktiga, handlingsinriktade mål. Riktlinjer är de verktyg som används för att nå målen, det vill säga de metoder, rutiner och principer som används i jämställdhetsarbetet. De långsiktiga målen som formuleras bör gå hand i hand med resten av personalpolitiken och inte bli något eget, vid sidan om. Iseskogs uppfattning om vad som kan vara lämpligt som formulering i de långsiktiga målen är att det inte får bli klichéartat. Målen ska vara visionära och måste väcka intresse.⁹³

När det gäller de korta och mer handlingsinriktade målen menar Iseskog att man ska vara mer försiktig med att vara visionär. Målen ska vara konkreta och möjliga att följa upp. Detta ska också kunna ske inom den tidsram som är utsatt, det vill säga under det år som jämställdhetsplanen löper. När dessa mål formuleras bör arbetsgivaren utgå ifrån den kartläggning som tidigare gjorts över hur det ser ut i verksamheten.⁹⁴ JämO menar att målen ska vara beskrivna på ett sådant sätt att de är mätbara.⁹⁵

3.1.3 Fastställande av åtgärder

När man kommer till punkten om fastställande av åtgärder är det något som ska genomföras med målen i baktanke. Åtgärderna är alltså *vad* som ska göras för att målen ska nås. Eftersom de kortsiktiga målen ska vara konkreta krävs det också att åtgärderna formuleras i konkreta termer.

⁹² T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 56 ff.

⁹³ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 80 ff.

⁹⁴ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 82 f.

⁹⁵ H Ekström, Att arbeta fram en jämställdhetsplan, 2004, s. 5.

Åtgärden får inte heller i sig bli ett mål, utan ska vara ett verktyg för att nå ett mål.⁹⁶ Om det skulle visa sig att arbetsplatsen redan är jämställd vad gäller exempelvis könsfördelning, behöver arbetsgivaren inte fastställa några mål eller åtgärder på det området.⁹⁷ En punkt som är viktig att komma ihåg är också att ange vem som är ansvarig för att åtgärderna genomförs. Formellt är det högste chefen som är ansvarig för detta, men oftast delegeras det ut i organisationen.⁹⁸

När arbetsgivaren gjort planen klar bör den förankras hos personalen, exempelvis genom ett personalmöte. Jämställdhetsplanen bör göras tillgänglig för alla arbetstagare genom till exempel att dela ut den i pappersform eller ge arbetstagarna möjlighet att läsa planen på intranätet. De viktigare delarna bör förklaras och informeras om, till exempel att det på arbetsplatsen inte tolereras någon form av sexuella trakasserier samt vilka långsiktiga mål man har med jämställdhetsarbetet.⁹⁹

3.1.4 Uppföljning

I JämL 13§ 3 st. stadgas kravet om att jämställdhetsplanen ska följas upp. I praktiken sker detta när nästa jämställdhetsplan påbörjas; arbetsgivaren börjar alltså med att se om de mål som satts upp har nåtts, innan man går vidare och formulerar nya för nästa års plan. Uppföljningen består i att man kontrollerar om de åtgärder som bestämts har vidtagits och om resultatet av åtgärderna medförde en ändring i det man hade för avsikt att åtgärda.¹⁰⁰ Något som många företag kan ha intresse av är också att se hur mycket åtgärderna kostat, om det finns andra billigare alternativ till dessa och om åtgärderna genererat någon vinst; ekonomiskt, arbetsmiljömässigt, för trivseln, för effektiviteten, kreativiteten och så vidare.¹⁰¹ Uppföljningen bör också bestå i en granskning av hela jämställdhetsarbetet; fungerade arbetet som det skulle i sin helhet? Vem som ska sköta uppföljningen anges inte av lagen. I själva verket är det även här högste chefen som har ansvar

⁹⁶ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 88 f.

⁹⁷ H Ekström, Att arbeta fram en jämställdhetsplan, 2004, s. 7f.

⁹⁸ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 92.

⁹⁹ H Ekström, Att göra en jämställdhetsplan, 2004, s. 8.

¹⁰⁰ T Iseskog, Aktivt jämställdhetsarbete, 2005, s. 94 ff.

¹⁰¹ H Ekström, Att göra en jämställdhetsplan, 2004, s. 10.

för att uppföljningen genomförs, men det är fullt möjligt för denne att delegera ut det i organisationen.¹⁰²

3.2 Problem i jämställdhetsarbetet

En bidragande orsak till att det fortfarande råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i Sverige kan vara att jämställdhetslagstiftningen inte tillämpas som den borde samt att företagen inte upprättar jämställdhetsplaner.¹⁰³ Jämställdhetslagen kräver att arbetsgivaren skall upprätta en jämställdhetsplan. Lagen uppställer dock inte några krav på att resultatet av arbetet ska vara mätbart vilket innebär att det saknas tidsramar för eller bestämmelser angående jämställdhetsarbetets omfattning.¹⁰⁴ Vidare är det inte i lagen angett hur planerna ska eller bör upprättas.¹⁰⁵ Att arbeta på heltid med jämställdhet ute på företag och organisationer är främmande i Sverige.¹⁰⁶ Viljan att arbeta yrkesmässigt med jämställdhetsplaner och lönekartläggningar hänger mycket på företagens och organisationernas drivkrafter för att arbeta med detta. Vad som krävs är att företag och organisationer har kunskaper och följer och har respekt för lagar och EG-rättsliga bestämmelser.¹⁰⁷

Att praktiskt arbeta med jämställdhet och mångfald handlar om att arbeta med förändringar. Med att förändra menar Roth att uppmärksamma kvinnor och män om hur arbetslivets strukturer ser ut och dess konsekvenser. En ökad medvetenhet och insikt leder till att människor handlar i en annan riktning vilket är själva resultatet av en förändring. För att förändringsarbetet ska kunna lyckas krävs det att man inte förhindras av olika omständigheter. Exempel på saker som omöjliggör arbetet är om man ser jämställdhet som en kvinnofråga. Därför är det viktigt att fokusera jämställdhetsarbetet på både kvinnor och män. Ett annat stopp i ledet är att det saknas kunskap om ämnet. I första hand gäller det kunskap om lagstiftning och juridiska ramar. Kunskapsbrist hindrar utvecklingen och förstärker våra fördomar och attityder om kvinnor

¹⁰² T Iseskog, *Aktivt jämställdhetsarbete*, 2005, s. 94 ff.

¹⁰³ E. Amundsdotter, M. Gillberg, *Den jämställda arbetsplatsen*, 2005, s. 129.

¹⁰⁴ E. Amundsdotter, M. Gillberg, *Den jämställda arbetsplatsen*, 2001, s. 190.

¹⁰⁵ E. Schömer, *Konstruktion av genus i rätten och samhället*, 1999, s. 94

¹⁰⁶ A. Roth, *Nya jämställdhetsboken*, 2002, s. 18.

¹⁰⁷ A. Roth, *Nya jämställdhetsboken*, 2002, s. 129.

respektive män.¹⁰⁸ Utbildning om jämställdhet bör ges till chefer, personaladministratörer samt arbetsledare.¹⁰⁹ Att se jämställdhetsarbetet som en sidovagn, det vill säga att det skiljer sig från allt annat som händer i företaget, är att motverka arbetet. Det leder till att vid sidan om detta finns det inte tillräckligt med resurser, tid eller personer. Avsaknad av arbetsmetoder, strategier och konkreta exempel utgör hinder för utvecklingen. Många gånger upprättas jämställdhetsplaner för JämO:s skull. Ett problem kan vara att jämställdhetsplanen är för dåligt underbyggd. En del företag hittar på olika mål och aktiviteter och planen blir då ett administrativt behov och inte det verkliga behovet av förbättringar. Planen är dåligt underbyggd om den inte innehåller viktiga delar som statistik och intervjuer med anställda. Vidare krävs det att de mål som organisationen formulerat är realistiska det vill säga att de är genomförbara. Sist men inte minst krävs viljan att förändra vilket oftast innebär att bryta ett invariant mönster.¹¹⁰

Som morot för att öka motivationen att arbeta aktivt med jämställdhetsplaner kan jämställdhetspriser till den chef, enhet eller arbetsplats som har nått bäst resultat med jämställdhetsarbete vara en lösning. Kontinuerlig utbildning för ledningar och chefer samt analysera reklamens betydelse för våra könsroller, kan vara andra lösningar.¹¹¹

Problemet idag är att jämställdhetsarbete många gånger sköts utan ledningens stöd. ”Om inte klyftan mellan den institutionaliserade jämställdheten och näringslivet kan överbyggas riskerar lagstiftningen att förbli en hyllvärmare i stället för att bli en möjlighet till utveckling.”¹¹² Det hjälper inte att Sverige kämpar med metodutvecklingar och nya sätt för att beivra den bristande jämställdheten om inte näringslivet tillägnar sig det. Ökade kunskaper, medvetenhet och insikt om jämställdhet leder till att många organisationer och företag ökar sin lönsamhet och effektivitet.¹¹³ En studie gjord av Närings- och teknikutvecklingsverket visar att ju mindre jämställt ett företag är gällande representation av kvinnor och män, ju sämre är produktiviteten. Samma studie visar också att ett jämnt fördelat uttag av VAB- (vård av sjukt barn) dagar, vilket

¹⁰⁸ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 130 ff.

¹⁰⁹ E. Schömer, Konstruktion av genus i rätten och samhället, 1999, s. 124

¹¹⁰ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 149 ff.

¹¹¹ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 91 f.

¹¹² A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s.165.

¹¹³ A. Roth, Nya jämställdhetsboken, 2002, s. 165.

kan ses som ett mått på jämställdhet, följs av ett samband av högre produktivitet än de företag som är mindre jämställda.¹¹⁴

3.3 JämO

JämO är den instans som har som uppgift att tillse att jämställdhetslagen följs. De har också en rapporterende funktion och redovisar med jämna mellanrum hur det ser ut på jämställdhetsfronten.¹¹⁵ Här följer ett avsnitt med rapporter från JämO samt en intervju med en utredare på JämO. I statistikavsnittet delges även en landsomfattande studie gjord av Eva Schömer, jur. kand. och rättssociolog.

3.3.1 Statistik

Eva Schömer gjorde under 1993 och 1994 en landsomfattande studie gällande det aktiva jämställdhetsarbetet. Den omfattade ungefär 428 företag inom tillverkningsindustrin. Studien visade att tre fjärdedelar vidtog sådana åtgärder som gjorde att arbetsförhållanden lämpade sig för både kvinnor och män. Beträffande att bedriva ett målinriktat arbete för att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap var det drygt två femtedelar som gjorde detta. Endast 29 % verkade aktivt för att inte någon arbetstagare skulle utsättas för sexuella trakasserier, bara ett fåtal jämställdhetsplaner innehöll något alls om sexuella trakasserier. Gällande utbildning och kompetensutveckling för att uppnå en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och mellan olika kategorier av arbetstagare var det hela 56 % som inte gjorde detta. Anledningen till detta var att de inte kände till att det arbetades aktivt på det här området. Nästan fyra femtedelar verkade aktivt för att lediga anställningar skulle sökas av både kvinnor och män. Knappt en fjärdedel ansträngde sig vid nyanställningar för att få sökande av det underrepresenterade könet. Två tredjedelar ansåg inte att de gjorde sådana ansträngningar då de inte tyckte att könet hade betydelse utan att det handlade om kompetens hos de sökande.¹¹⁶

¹¹⁴ Jämställdhet och lönsamhet, rapport från Nutek, 1999, s. 46.

¹¹⁵ <http://www.jamombud.se/vadarjamo/default.asp>.

¹¹⁶ E. Schömer, Konstruktion av genus i rätten och samhället, 1999, s. 110 ff.

Sedan 1994, när tvånget om en jämställdhetsplan infördes, har JämO, i samarbete med SCB, gjort två rapporter om huruvida jämställdhetsplaner leder till ökad jämställdhet, en 1999 och en som inte ännu publicerats. Vi har dock fått en sammanfattning av 2005 års undersökning, trots att denna inte kommer att publiceras förrän senare i oktober månad. Undersökningen från 1999 visar i korta drag att endast var fjärde arbetsgivare hade en jämställdhetsplan, få tyckte att jämställdhetsplanerna i hög grad ledde till mer jämställda arbetsplatser, men det var många som tyckte att jämställdhetsplanerna hjälpte till att belysa bristerna och höja kunskapsnivån kring ämnet. Tyvärr var jämställdhet inget prioriterat område från ledningens sida, det ansåg både arbetsgivarsidan och de fackliga organisationerna och tydligast var detta inom den offentliga sektorn. Detta ansågs vara en av orsakerna till att det inte blivit mer jämställt, trots att kravet på en plan har funnits sedan 1992. Ungefär hälften av de arbetsgivare som 1999 hade en plan tror att de skulle fortsätta med jämställdhetsarbetet även om det inte var ett lagstadgat krav att ha en plan. Det svåraste området att jobba praktiskt med var att få det underrepresenterade könet att söka arbeten som utannonserades. De som har arbetat med en plan såg generellt sett mer positivt på de aktiva åtgärderna än de som inte arbetat aktivt med planerna.¹¹⁷

Rapporten från 2005 har för avsikt att undersöka om hur bestämmelserna om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen efterlevs. Undersökningen visar att fler företag och myndigheter har aktuella jämställdhetsplaner nu, jämfört med 1999. Framst syns ökningen bland små och medelstora företag. Bland de aktiva åtgärderna tycker arbetsgivarna att de lyckats bäst med att underlätta för föräldrar att förena arbete med föräldraskap. Arbetsgivarna tyckte också att de lyckats bra med lika lön för lika och likvärdigt arbete. Att åstadkomma en jämnare könsfördelning genom intern rörlighet och rekrytering är det man lyckats sämst med. De arbetsgivare som hade en aktuell jämställdhetsplan tyckte i många fall att de lyckats bättre med olika jämställdhetsåtgärder än de som inte hade någon plan. Under de senaste två åren har knappt hälften av alla arbetsgivare genomfört speciella åtgärder för att anpassa arbetsförhållandena till både kvinnor och män. Nästan tre fjärdedelar av arbetsgivarna har genomfört åtgärder under de senaste två åren för att underlätta för både män och kvinnor att förena arbete med föräldraskap. Här är de stora arbetsgivarna bättre än de små. Åtgärder som nämns är bland andra att låta arbetstagarna påverka schemaläggning, att hålla föräldralediga arbetstagare ajour med vad som händer, att uppmuntra

¹¹⁷ Jämställdhetsplanens betydelse för jämställdheten, 1999, JämO och SCB, s. 2f.

män att plocka ut föräldraledighet samt att de större företagen arbetat med att genomföra löneutfyllnad för föräldralediga. Stor del av de deltagande arbetsgivarna har beredningsplaner när det gäller sexuella trakasserier och många har också en rutin för vad som ska hända när en anmälan kommer in. Nästan tre fjärdedelar av arbetsgivarna har genomfört åtgärder vid nyanställningar för att utjämna könsfördelningen, detta är också något som större arbetsgivare är bättre på än små. Sammanfattningsvis kan konstateras att större arbetsgivare (200 anställda eller fler) är bättre på det aktiva jämställdhetsarbetet än de små och medelstora.¹¹⁸

3.3.2 Var brister företagen?

Peter Christensen, utredare på JämO, berättar att de jämställdhetsplaner som skickas till dem oftare kan liknas vid policydokument, snarare än jämställdhetsplaner. De vanligaste bristerna är att det saknas mål som är mätbara och konkreta åtgärder för att nå målen. De är alltså inte målinriktade så som jämställdhetslagen föreskriver. Den största bristen inom de aktiva åtgärder är den som åsyftas i 7§ JämL om att arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning. Lönekartläggningen, handlingsplanen för jämställda löner, som åsyftas i 11§ visar också upp stora brister.

De planer som lämnas till JämO är av mycket varierande kvalitet. Det är bara ett fåtal som direkt lever upp till lagens krav, de flesta behöver kompletteras på några områden och vissa måste kompletteras på alla områden. En del av granskningarna görs efter en anmälan från en anställd eller från den fackliga organisationen på arbetsplatsen. Planerna i de här fallen är ofta icke existerande eller väldigt dåligt genomförda när granskningen påbörjas. I genomsnitt tar ett granskningsärende sex månader innan det gått igenom hela processen hos JämO. När man kommer till den punkten att ett vitesföreläggande är aktuellt, fattas ett beslut om beloppet på grunder som, till exempel, antalet anställda och omsättningen. I de flesta fall hamnar beloppet på mellan 100 000 och 500 000 kr.

¹¹⁸ Jämställdhetsplanen. Hur fungerar jämställdhetsarbetet i praktiken, 2005, JämO och SCB – *ännu ej publicerad rapport*.

För att komma till rätta med företagens brister är utbildning och information viktiga vägar för att höja kunskapsnivån kring vikten av ett levande, mål- och processinriktat jämställdhetsarbete. En personlig åsikt från Peter Christensen är att det skulle behövas en viss uppstramning och konkretisering av de aktiva åtgärdsbestämmelserna om syftet med lagen ska uppnås.¹¹⁹

3.3.3 Samarbete med facket

Ett par gånger årligen har JämO träffar med ett fackligt nätverk. Under dessa träffar får JämO möjlighet att informera om lagarna och pågående projekt. Facken å sin sida informerar om projekt som de driver. JämO är också ute och föreläser för fackligt förtroendevalda, om JämO:s verksamhet och om jämställdhetslagen. Även med arbetsgiversidan har JämO ett liknande nätverk. Eftersom JämO:s resurser är begränsade ser myndigheten positivt på att fackföreningarna aktivt driver frågorna om främjandearbetet enligt jämställdhetslagen.

Om en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter enligt jämställdhetslagen har facket, precis som JämO, möjligheten att föra talan för en medlem i domstol eller att gå till Jämställdhetsnämnden. Facken har förtur när det gäller talan i domstol medan JämO har förtur när det gäller att gå till Jämställdhetsnämnden med en begäran om att en arbetsgivare vid vite ska föreläggas att fullgöra sina skyldigheter.¹²⁰

¹¹⁹ Mailintervju med Peter Christensen, utredare på JämO, 050914 samt 051005.

¹²⁰ Mailintervju med Peter Christensen, utredare på JämO, 050914 samt 051005.

4. Sammanställning av intervjuer

I kapitlet följer en sammanställning av de intervjuer vi genomfört. Intervjuerna ska ses som belysande exempel på hur verkligheten kan se ut beträffande jämställdhetsplaner och arbetet kring dessa och ger inte ett generaliserbart resultat. Vi har intervjuat fem personer på fem olika företag, alla har varit anställda inom någon form av HR-funktion. Ett av företagen/en av personerna ville vara anonym medan de andra fyra förekommer med både sitt eget namn och företagets namn.

Till att börja med kommer en kort information om personen och företaget. Därefter görs en analys av jämställdhetsplanerna som vi fått av företagen, detta för att läsaren lättare ska kunna knyta an till intervjuerna. Sedermera följer en sammanställning per intervju. För att belysa samarbetet med arbetstagersidan i upprättandet av jämställdhetsplaner avslutas kapitlet med en kort intervju med en fackförening.

4.1 Bolag A

4.1.1 Om Bolag A

Bolaget har cirka 240 anställda varav knappt 20% är kvinnor.

A's befattning är som ansvarig inom HR, h*n sitter med i ledningsgruppen. A ansvarar för HR inom bland annat competence, reward, performance management, resourcing – bemanning, organisation development, employee satisfaction och arbetsmiljö.

4.1.2 Analys av jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanen för Bolag A består av tre sidor text. I början anges varför bolag skrivit en jämställdhetsplan och därefter går man in på hela koncernens jämställdhetspolicy. Sedan följer särbehandling; att det ses allvarligt på kränkande särbehandling i bolaget, exempel på vad som kan anses vara kränkande; sexuella trakasserier, och vart man ska vända sig om man får problem. Nästa avsnitt handlar om föräldraskap och att bolaget i möjligaste mån ska underlätta för föräldrar att förena ansvaret för barn med ett stimulerande arbete. Småbarnsföräldrar ska ha möjlighet att jobba deltid och bolaget ska underlätta övergången mellan föräldraledighet och arbete. De som är föräldralediga ska heller inte sättas efter i löneutveckling och överordnade ska se till att de som är hemma kontinuerligt får information om vad som händer på arbetsplatsen. I ett par meningar nämns också hur många kvinnor respektive män som varit föräldralediga de senaste åren. Nästa del handlar om jämn könsfördelning och bolaget eftersträvar att minst två av varje kön ska finnas på alla avdelningar och sektioner. Det pratas vidare om befordran och rekrytering – att båda könen ska representeras både i befodransurval och i rekryteringsurval. Det finns också två tabeller som visar hur många män respektive kvinnor som jobbar inom bolaget och medelåldern för dessa. Lönekartläggningen är nästa och sista punkten på listan och här pratar man om att hitta och eliminera osakliga skillnader mellan könen. Hela lönekartläggningen finns dock inte med.

Vid en jämförelse mellan planen för 2003 och 2004 (ingen plan har gjorts för 2005) så ser vi att skillnaden är den statistik som uppvisas – i 2003 års plan visas antalet föräldralediga kvinnor respektive män under åren 2000-2002 och i 2004 års plan visas antalet föräldralediga under åren 2001-2003. Även statistiken över medelålder samt andelen kvinnor respektive män inom bolaget skiljer sig och är från respektive år, i övrigt är planerna i stort sett identiska. Mål, åtgärder och uppföljning saknas helt.

4.1.3 Rättsligt

A tror inte att bolaget hade gjort en jämställdhetsplan om det inte hade varit lagstadgat; en jämställdhetsplan för A är bara ett papper. H*n har inte varit i kontakt med lagboken och sett hur

lagen ser ut, men h*n tycker att de mallar som finns för hur en jämställdhetsplan ska se ut är tydliga. A tycker det är tydligt vad som är tvingande och vad man bör göra och sen är det upp till var och en att själv bestämma hur ambitiös man vill vara på området ”bör” [dvs. som inte är tvingande eller lagstadgat, författarnas anmärkning]. H*n tycker dock att det är bra att JämO finns för att sätta upp riktlinjer, speciellt för mindre företag som inte har övergripande policies.

4.1.4 Verkligheten

Arbetet med jämställdhetsplanerna ligger på HR-funktionen, men A har ingenting emot att delegera ut arbetet till anställda som brinner för jämställdhetsfrågan. Så har det gjorts på en tidigare arbetsplats, detta fungerade bra och är något h*n vill införa även på nuvarande arbetsplats. Som verkligheten ser ut för A finns det inte tillräckligt med tid, energi och resurser att själv arbeta med jämställdhetsplanen och h*n valde inte själv att arbeta med jämställdhetsplanen, det bara blev så. Någon utbildning (förutom ett svagt minne av att ha läst om jämställdhet under sin PA-utbildning) eller användande av litteratur i ämnet använder sig inte A av. JämO har tillhandahållit det material som används i utformandet av planen.

A medger att planen är väldigt dåligt utformad och eftersom det inte finns några direkta mål i planen kan h*n heller inte se att den leder till några direkta följder på jämställdhetsområdet. A menar att bolaget jobbar med jämställdhetsfrågor på andra sätt än genom planen. Som exempel tar h*n upp lönerrevisionen där det lagts in att inga osakliga skillnader i lön får förekomma mellan kvinnor och män, vilket det heller inte gör enligt A. Lönerrevisionen utgör alltså den lönekartläggning som jämställdhetslagen kräver att alla företag ska göra. Ett annat exempel på arbetet med jämställdhet, berättar A, är den process för chefsförsörjning som används. Man letar efter personer med potential för att nå chefsbefattningar och det har specifikt lagts in att kvinnor ska tas till vara, eftersom de är underrepresenterade i ledningen och obefintliga på mellanchefsnivå. Inom koncernen finns en jämställdhetspolicy som är övergripande för alla bolag. En förmån för alla anställda är till exempel att bolaget går in och betalar mellanskillnaden mellan ersättningstaket i föräldraförsäkringen och den verkliga lönen. Detta, tror A, har lett till att fler män tar ut föräldraledighet.

A tycker att jämställdhetsarbetet gått framåt i och med att fler män tar ut föräldraledighet, det finns inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor, andelen kvinnor i bolaget har ökat och fler kvinnor har kommit in i ledningsgruppen. Tidigare bestod ledningsgruppen av nio svenska män och en kvinna. Nu består den istället av en engelsman, en ryss, en fransman, tre kvinnor och fyra svenska män. Det är alltså inte planen som är det viktiga i arbetet med jämställdhet utan det handlar istället om att få chefer att jobba med jämställdhet, rätt inställning och utbildning, anser A.

A berättade att samarbetet med facket inte fungerar så bra som man kan önska. H*n hade nyligen fått ett mail i vilket facket påtalade att samverka när det gällde lönekartläggningen inte hade fungerat. H*n håller med om detta och har för avsikt att involvera facket mer i höst.

4.2 Tetra Recart

4.2.1 Om Tetra Recart

På Tetra Recart finns ungefär 200 anställda i världen, varav ca 140 i Lund, 25-30% av dessa är kvinnor. Kristina Harrysson är HR-chef och jobbar väldigt brett. Hon har arbetat med bland annat jämställdhet sen 1992.

4.2.2 Analys av jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanen för år 2005 består av fyra sidor text. Den börjar med en generell information om vem som är ansvarig för planen och därefter följer ett avsnitt om varför bolaget gör en jämställdhets- (och mångfalds-) plan. Detta år har de bestämt sig för att arbeta med jämställdhet ur ett individperspektiv och att motverka fördomar om vissa grupper. Efter detta redovisas Tetra Paks jämställdhetspolicy och som en följd, vilka uppgifter alla chefer inom Tetra Recart är ansvariga för och att det är HR-avdelningens uppgift att tillse att cheferna och bolaget följer dessa riktlinjer. Handlingsplan för 2005 följer sedan, ett avsnitt där det skrivits ner vilka aktiviteter man har för avsikt att genomföra, vem som är ansvarig för dessa samt under vilken tid

man har för avsikt att genomföra/slutföra aktiviteterna. Nästa avsnitt handlar om de aktiviteter som gjordes 2004 och vad resultatet blev av dem. Det nästsista avsnittet visar lite statistik – hur många kvinnor respektive män som finns inom bolaget, åldersfördelningen på dessa, hur många kvinnor respektive män som är chefer och hur många kvinnor respektive män som arbetar deltid. En lönerrevision är sista avsnittet. Bolaget har använt sig av arbetsvärderingsverktyget BAS och funnit att det i vissa grupper är kvinnorna som ligger högt i lön och att det i vissa är män. Därför dras slutsatsen att det inte finns någon lönediskriminering inom Tetra Recart.

Vid en jämförelse med jämställdhetsplanerna från 2003 och 2004 kan vi se att skillnaden ligger i en lite mer utvecklad text om varför man gör en jämställdhetsplan (och numera också mångfaldsplan). Aktiviteterna som har för avsikt att gå av stapeln under året har också förändrats från år till år. Temat för året har också ändrats – 2003 var det en seminariereserie på temat ”mångfald och olikheter” och 2005 ligger inriktningen mer på mångfald och jämställdhet ur individens perspektiv. Det syns också att andelen kvinnliga chefer ökat något, men att andelen deltidsarbetande kvinnor ökat markant jämfört med andelen män, vilken varit konstant de senaste fyra åren. Några konkreta mål anges inte i planen och sexuella trakasserier nämns över huvudet taget inte.

4.2.3 Rättsligt

I början tittade Kristina i lagboken för att få koll på Jämställdhetslagen. Hon ser positivt på att lagstifta om jämställdhetsplaner eftersom tankar väcks, vilket hon tycker är bra, det fungerar i verkligheten. Kristina tror att de skulle ha gjort en jämställdhetsplan även om det inte varit lagstiftat utan bara en rekommendation. Hon tycker också att det är bra att JämO finns och att de driver de här frågorna. Den kontakt som funnits med JämO har varit ett stickprov då de bad att få in lönekartläggningen.

4.2.4 Verkligheten

Kristina berättar att det finns en jämställdhets- och mångfaldsgrupp bestående av en från ledningsgruppen (detta för att planen ska få genomslagskraft i ledningsgruppen) och tre frivilliga

från organisationen, vilka brinner väldigt mycket för ämnet. De har inte använt sig av någon speciell mall eller lathund vid utformandet av jämställdhetsplanen utan av policies, vilka är gemensamma för hela Tetra Pak. Kunskap om jämställdhet har Kristina inhämtat på diverse seminarier.

I början satte de målen för högt, men nu är de mer realistiska. Kristina tycker dock att planerna ska upprättas mer sällan och/eller att man ska ha mer långsiktiga planer eftersom saker tar tid att ändra på. Till exempel är inte personalomsättningen så stor att man hinner se någon skillnad på bara ett år. Kristina menar att det också handlar om att det tar tid att ändra på värderingar. Därför har de bestämt sig för att ta fram en plan nu som sträcker sig till 2010, där de ska ha mer konkreta mål, som att nå en viss andel kvinnor på ett visst område. Några direkta följder av upprättandet av jämställdhetsplaner kan hon inte se, mer än att tankarna och arbetet satts igång.

Facket är inblandat på så sätt att det är fackliga förtroendemän som sitter med i gruppen som tar fram planen. Facket har också hört av sig och sagt att de vill vara med vid lönekartläggningen.

4.3 Tetra Pak Business Support

4.3.1 Om Tetra Pak Business Support

Bolaget har totalt 200 anställda varav ungefär hälften är kvinnor. Ingegerd Fridh har titeln HR Professional och har arbetat med bland annat jämställdhetsfrågor sedan 1997-98.

4.3.2 Analys av jämställdhetsplan

Planen består av cirka sex sidor text och börjar med en bakgrund till varför bolaget gör en plan och att de nu också vill koppla den till mångfald. Därefter följer de övergripande målen för jämställdhet på Tetra Pak, det vill säga jämställdhetspolicyn för Tetra Pak. Efter detta kommenteras några av diskrimineringslagarna, bland annat om att man inte får diskriminera

någon på grund av sexuell läggning eller etnisk/religiös tillhörighet. Nästa avsnitt handlar om uppföljningen av 2004 års mål. När det gäller rekrytering och bemanning konstateras att bolaget inte nått målen när det gäller könsfördelningen i ledningsgruppen och att det fortfarande är ojämnt fördelat inom vissa grupper. I den utvidgade ledningsgruppen och bland coacherna har det dock nåtts en jämnare könsfördelning. Målen för kompetensutveckling och utbildning har nåtts på vissa områden – här är åtgärderna riktade till alla och inte specifikt till kvinnor eller män. De har genomfört en satsning på yngre förmågor inom bolaget, en kompetenshöjning som ska leda till att fler coacher kan delegera ut uppgifter och att medarbetarna ska kunna åta sig nya arbetsuppgifter. Denna plan sträcker sig fram till sommaren 2006. En aktivitet som genomförts under året har varit att skicka ut en enkät till föräldralediga. Den visar att de inte varit så nöjda med den information som framförts till dem under deras bortavaro. En annan aktivitet som genomförts har varit en artikel på temat hur det känns att vara ensam inom det ena könet i en grupp. Vidare handlar nästa avsnitt om en inventering av de anställda bestående i könsfördelning, antalet deltidsarbetande och medelålder i bolaget. (Dessa siffror finns i en bilaga som inte följt med planen.) Efter detta kommer ett avsnitt om lönekartläggningen och här berättas det om det arbetsvärderingsverktyg som används, BAS, och det framkommer att det finns skillnader mellan män och kvinnor, men att dessa beror på ”marknadskrafterna”. Sist kommer handlingsplanen för kommande år och i den har de för avsikt att uppmuntra och öka andelen sökande av det underrepresenterade könet till befattningar dominerade av det ena könet, att se till att det finns en kontaktperson av det underrepresenterade könet i de platsannonserna som görs samt att, så långt det är möjligt, alltid ta in personer av det underrepresenterade könet på intervju. När det gäller kompetensutveckling och utbildning läggs ett stort ansvar på personerna själva, men också på att coacherna ser till att det finns möjlighet. Bolaget ser också att kvinnor i större utsträckning måste ta eget ansvar och begära utbildning/utveckling. För de som är föräldra- och studielediga gäller att coacher och medarbetare måste ta större ansvar för att de lediga ska få den information de behöver.

Vid en jämförelse mellan 2001 års plan och 2005 års plan syns att det inte finns några större skillnader. Målsättningarna är desamma även om förutsättningarna såg annorlunda ut år 2001 jämfört med 2005. Den handlingsplan som sätts upp i 2001 års jämställdhetsplan för kommande

år, ser likadan ut som år 2005 års handlingsplan och de punkter som förändrats har förändrats lika mycket på grund av en omorganisation som av ett resultat av jämställdhetsplanen.

4.3.3 Rättsligt

Ingegerd tittade i lagboken i början av sin karriär och sist var för ungefär 5-6 år sedan. Hon tror inte att man hade gjort någon jämställdhetsplan om det inte funnits någon lagstiftning på området. Ingegerd tror att man ibland är tvungen att lagstifta, eftersom hon inte tror att alla gör planerna, men då handlar det också mycket om ens inställning. Hon tycker det är bra att JämO finns, speciellt för de företag som inte tar tag i jämställdhetsarbetet.

4.3.4 Verkligheten

Vid utformandet av jämställdhetsplanen hade de en grupp bestående av två män och två kvinnor, både tjänstemän och ”arbetare”, två av dessa var dessutom fackliga förtroendemän. De utgick från den övergripande policyn på företaget vid upprättande av jämställdhetsplanen och använde alltså ingen speciell mall eller lathund. De använde sig av ett arbetsvärderingsverktyg, som heter BAS, vid löneanalyser, vilka sker årligen. Förut fanns det löneskillnader, men inte nu längre och skillnaderna förr var inte så stora. Utbildning i ämnet har Ingegerd fått genom olika föredrag, bland annat av Tommy Iseskog.

Att göra jämställdhetsplaner förr gjorde dem uppmärksamma på att det var fler män än kvinnor som gick på kurser och utbildningar. De letade efter orsaken till detta och fann då att kvinnor inte gick på grund av att de då kände att kollegorna fick ta deras jobb. Detta åtgärdades och nu är det lika många kvinnor som män som går. Ingegerd poängterar att när det till exempel gäller utbildning har alla ett eget ansvar och att de anställda inte bara kan vänta sig att bli tillfrågad utan måste visa intresse själv också.

I växel och reception samt som fastighetstekniker finns bara kvinnor respektive män. Detta beror på att många anställdes för länge sedan och att personalomsättningen inte är så hög. En annan orsak är att kvinnor inte utbildar sig till fastighetstekniker och att det därför inte finns några

kvinnor att rekrytera. Ett av målet i planen är också att informera alla som är föräldralediga om vad som händer på arbetsplatsen så att de inte känner sig avknoppade. Bolaget har hyllats i en jämställdhetstidning på grund av de jämställdhetsprojekt som drevs under slutet på 90-talet.

Ingegerd tycker att lönekartläggningen är jätteviktig, men ser ingen anledning att upprätta en plan varje år – vart tredje år bättre, eftersom de redan har det så jämställt på sin arbetsplats. Detta gör att planen mest känns som pappersarbete numera.

4.4 Sydsvenskan

4.4.1 Om Sydsvenskan

Sydsvenskan har cirka 470 anställda, varav ungefär hälften är journalister och andra halvan sysslar med administrativt arbete. På Sydsvenskan finns yrken som grafiker, journalister, tjänstemän med flera. Anette Östergren arbetar som personaldirektör och har jobbat på Sydsvenskan sedan 1998 och Johan Lundqvist är pa-chef och har arbetat där i ungefär 2½ år.

4.4.2 Analys av jämställdhetsplan

Tidigare hade Sydsvenskan en jämställdhetspolicy istället för en jämställdhetsplan. I början av policyn stod det att denna policy sträckte sig längre än den formella tillämpningen av jämställdhetslagens paragrafer. Det stämmer i den bemärkelsen att den förklarar de olika punkterna lite mer. De olika punkter som belystes i policyn var arbetsförhållandena ur jämställdhetssynpunkt, förutsättningarna för förening av föräldraskap och arbete, förekomsten av sexuella trakasserier, jämn/ojämn könsfördelning på arbetsplatsen, kvinnors och mäns benägenhet att söka arbete och utveckling samt kvinnors och mäns löner i olika typer av arbete samt inom och mellan olika typer av personalkategorier. Dessa tydliggjordes samt att personalavdelningen bland annat skulle göra kartläggningar över ojämn könsfördelning och benägenheten att söka arbete och utveckling.

Den första jämställdhetsplanen upprättades våren 2005 och består av tio sidor text. I denna syns en väldigt stor skillnad jämfört med den äldre jämställdhetspolicyn. De utgår fortfarande från de tidigare punkterna, men har nu lagt till väsentliga delar som t ex statistik. Rubriker som analys, målsättning och åtgärd följer efter varje tabell med statistik. Exempel på konkreta åtgärder de vidtagit är att de infört rutiner vid anmälningar om sexuella trakasserier, samt att de vid schemaläggning underlättat för kombinationen föräldraskap och förvärvsarbete. I jämställdhetsplanen synliggörs en ojämn könsfördelning i till exempel ledningen och bland receptionister. Således täcks alla delar upp i 2005 års Jämställdhetsplan, det enda som saknas är en uppföljning, vilket är fullt förklarligt eftersom det inte funnits någon plan tidigare.

4.4.3 Rättsligt

Anette är jurist i botten och har arbetat mycket med arbetsrätt. Att arbeta med jämställdhetsplaner är en del i hennes arbete. I och med juristutbildningen finns kunskap om jämställdhetslagen. Hon tycker att jämställdhetslagen tar sikte på kvinnor, vilket är helt fel när det handlar om jämställdhet.

De använde ingen mall när de skulle göra jämställdhetsplanen utan utgick från vad lagstiftningen stadgar. Vid lönekartläggningen använde man däremot en mall; ”lönevågen”. Utan en tvingande lag samt påtryckningar från JämO hade de inte upprättat en jämställdhetsplan. Det var först när påtryckningar om lönekartläggningen från JämO kom, som de tog tag i jämställdhetsarbetet. Anette tycker det är beklagligt att det behövs en jämställdhetslag, men lagstiftningen behövs för att påskynda processen. Dessutom är den nödvändig eftersom det går alltför långsamt med ”den mjuka vägen”, det vill säga attitydförändringar. Anette anser att planerna får en att tänka efter, att ramlagar är bra, men att detaljstyrning är dåligt. Om inte JämO varit på dem så hade lönekartläggningen varit mer generell. På frågan om vad de tycker om JämO blir svaret ”Välkommen ut i verkligheten!”. Vidare säger Anette att ”det är lätt att sitta på sin kammare och lagstifta men frågor hanteras i verkligheten” och ”vi står i givakt inför JämO”.

4.4.4 Verkligheten

Deras jämställdhetspolicy bestod av ett papper. Efter att lönekartläggningen gjorts såg man över jämställdhetspolicy och insåg att den var dålig. Därför bildades en jämställdhetsgrupp som bestod av två journalister och två tjänstemän, vilka var utsedda av facket, samt Anette och Johan. Vid utformningen av jämställdhetsplanen var sexuella trakasserier den mest komplicerade frågan. Problemet var definitionen av sexuella trakasserier. En annan fråga som lyfts fram var kombination av föräldraskap och arbete, vilken var lättare att lösa eftersom det efter kartläggningen visade sig att det, bland journalisterna, var fler män som tog ut föräldraledighet än kvinnor (andelen kvinnliga journalister är ca 50 %). Könsfördelningen är relativt jämn över lag, men på områden som t ex växel och reception, som nämnts tidigare, är det 100 % kvinnor. Detta förklaras genom att de anställdes på 60-talet och trivs bra med sina arbetsuppgifter och vill inte vidareutveckla detta. Anette säger ”Jag ser ingen anledning att förändra något som fungerar, med våld”. Vidare säger Anette att när hon anställde Johan var hon ute efter en man eftersom det enbart var kvinnor på personalfunktionen.

Enligt Anette känns målen realistiska, men inte som en vision. Hon anser att målen nästan ska vara onåbara för att man ska behöva anstränga sig för att nå dem. De anser att de kommit långt i arbetet med jämställdhet. Till exempel var det tidigare bara en kvinna i ledningsgruppen, numera är de fyra av nio.

Johan och Anette tycker inte att jämställdhetsplaner bara är ett pappersarbete, men det svåra är att förankra dem i organisationen. Det är bra att frågorna kommer upp på bordet och får en att tänka efter, framförallt vid rekrytering och chefsplanering. Det poängteras att de redan är långt framme när det gäller jämställdheten på arbetsplatsen, vilket är sant och visar sig i den statistik som finns i jämställdhetsplanerna. En bidragande faktor till detta är den typ av arbetsplats det handlar om, nämligen många journalister vars yrke består i att ifrågasätta saker och ting. Direkta följder av planen är att de numera tänker på jämställdhetsaspekten vid rekrytering. De poängterar att jämställdhetsarbetet tar tid och att man måste ha personalen med sig. Det är även en ekonomisk fråga som tar tid och som inte betalar sig direkt utan på längre sikt.

De anser att samarbetet med fackföreningarna fungerar jättebra, speciellt sedan den nya ledningen/Anette tillträdde. Journalistfacken är lite ”för mycket” ibland och tar plats på t ex grafikerförbundets bekostnad. Facket är en enorm hjälp och har alltid varit väl förberedda inför diskussionerna.

4.5 UMAS

4.5.1 Om Universitetssjukhuset Malmö Allmänna Sjukhus

UMAS har 7000 anställda varav 80% är kvinnor och 20% är män. På UMAS finns yrkesgrupper alltifrån ingenjörer, fysiker, administrerare till vård- och omsorgsyrken. Alf Nilsson har arbetat som personalchef på UMAS i 17 år. I det arbetet ingick jämställdhetsarbete. Sedan ett år tillbaka har Alf bytt tjänst och arbetar numera som personalcontroller på ekonomiavdelningen.

4.5.2 Analys av jämställdhetsplan

Deras mål och aktiviteter inom jämställdhetsområdet 2003-2004 var bland annat att särskild utbildning i genuskunskap skulle ges till nyckelpersoner som kan vara pådrivande i jämställdhetsarbetet samt fortsätta informationsinsatser beträffande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Att erbjuda alla medarbetare som så önskade en heltidstjänst och vid rekrytering eftersträva en jämn könsfördelning på arbetsplatserna genom marknadsföringsaktiviteter i syfte att skapa intresse för såväl kvinnor som män att söka sig till utbildningar inom vårdrken, var några utav huvudmålen. Vidare stod det att de skulle öka andelen kvinnliga chefer på högre chefsposter med särskilda insatser så att det underlättar för både män och kvinnor att upprätthålla chef-/ledarskapet. För att underlätta kombinationen av föräldraskap och förvärvsarbete skulle UMAS fortsätta utvecklingen av arbetsorganisationen med verksamhetsanpassade och flexibla/individuella arbetstider. Osakliga skillnader i löner skulle utjämnas med hjälp av kartläggning och analys.

Årets jämställdhetsmaterial som vi fick ta del av, var förslag på en arbetsplan från personalavdelningen, en plan på övergripande mål för jämställdhetsarbete i Region Skåne 2005-2007, det vill säga UMAS:s arbetsgivare, samt en handlingsplan för jämställda löner 2005.

Planen för övergripande mål för jämställdhetsarbete i Region Skåne består av tre övergripande mål. Första målet är att se jämställdhet som ett kunskapsområde med utbildning till alla chefer och personalspecialister i genuskunskap samt att jämställdhetsaspekten ska föras in i arbetsmiljöutbildningen och vid medarbetarsamtalen. Det andra målet är att jämställdhetsperspektiv ska finnas med där normer skapas, det vill säga att de ska arbeta med en jämn fördelning av kvinnor och män i ledande poster, kvalitetssäkra rekryteringsprocessen, utveckla könsneutrala lönekriterier samt att alla chefer och medarbetare ska känna till Region Skånes viljedokument kring jämställdhet. Det tredje målet är att jämställdhetsarbetet ska bedrivas så att Region Skåne framstår som ett gott exempel där varje förvaltning ska ha jämställdhetsplaner samt kartläggning och analys av löner som skall revideras och följas upp årligen. Vidare står det att de övergripande målen ska vara uppnådda år 2007 samt att det handlar mycket om kunskap för att det ska lyckas.

I handlingsplanen 2005 för jämställda löner diskuteras löneöversyn så att löneskillnader elimineras, lönedialoger, utbildning och metodstöd till lönesättande chefer, även utvecklat stöd till medarbetarna samt uppmärksamma metoder som synliggör tyst kunskap. I planen görs även en uppföljning/utvärdering av 2004 års handlingsplan där det visar sig att förvaltningarna kommit igång med handlingsplanerna för jämställda löner och att de arbetar aktivt med att sprida kunskap om projektet tyst kunskap. Det visar sig dock att kvinnor har mindre/sämre löneutveckling än män samt att löneskillnaderna inom lika arbete har minskat inom vissa befattningar, men samtidigt ökat inom andra.

Det material vi fick ta del av bestod mestadels av mål. I handlingsplanen för löner finns statistik som en bilaga, vilken vi inte har sett och det kan hända att statistik på andra områden också finns. Konkreta åtgärder och uppföljning saknas på alla områden utom lönekartläggningen.

4.5.3 Rättsligt

Alf har tittat i lagboken, men gjorde det mest i början av karriären för att få koll. Att ha lagstiftningen i bakgrunden tycker Alf är bra, eftersom det visar allvaret i frågan. Han tycker dock att det hade varit bra om alla diskrimineringslagarna hade sytts ihop, annars kommer det att handla om att fylla i en massa planer vilket leder till man inte orkar göra mer utav det.

De hade nog gjort en plan även om det bara varit en rekommendation, på grund av att de är politiskt styrda, men han tror inte att det slagit igenom i samhället i övrigt.

4.5.4 Verkligheten

I jämställdhetsarbetet valde Alf att inte utse någon jämställdhetshandläggare eftersom han anser att jämställdhet inte ska vara uppdelat utan integrerat i allt annat arbete. Han jämför med andra sjukhus som har jämställdhetshandläggare, vilket han kallar för alibi; det ser bra ut utåt, men behöver nödvändigtvis inte vara bättre än att inte ha någon. Alf satte ihop en grupp tillsammans med facket, som sysslar med både jämställdhet, mångfald och arbetsmiljö, då han anser att dessa områden interagerar med varandra. Han har inte någon utbildning i jämställdhetsarbete utan menar att mycket handlar om sunt förnuft. Alf påpekar att det teoretiska resonemang han hört från högskolan inte håller i verkligheten; vårdpersonal behöver höra att det kan leda till något nyttigt.

Eftersom han själv skrivit målen i planen så menar han att de är realistiska. Han tycker inte att man ska ha för många mål, då faller ambitionen och ingenting blir genomfört. Mål de lyckats med, vilka nämndes i analysen av UMAS:s jämställdhetsplaner, var att de lyckats erbjuda alla medarbetare, som så önskar, en heltidstjänst. Något de misslyckats med var att få in större antal kvinnor på högre chefposter. De skulle nu öka förutsättningarna att kombinera arbete och fritid/familj för chefer i syfte att underlätta för både kvinnor och män att upprätthålla detta.

De har inte sett några direkta följder av att de upprättar en jämställdhetsplan. Han tycker inte att det är pappersarbete, men de tar inte fram dokumentet och tittar på det när de diskuterar jämställdhet. Alf uttrycker att ”jämställdhetsplanen har ett värde för att sätta det [jämställdhet, författarnas anmärkning] på kartan.” Lönekartläggningen tycker han är viktig och det arbetar de

noggrant med tillsammans med facket. Samarbetet med facket fungerar bra, anser Alf och de har en realistisk syn, men han anser att facket lägger mer krut på arbetsmiljön och lönefrågorna än på jämställdhet specifikt. Facket har snackat öppet om frågan, men de är inte särskilt drivande och inte till någon större hjälp vad gäller jämställdhetsplaner.

Alf anser att JämO är bra, vassa och tydliga vad gäller lönekartläggningar. Kontakt som han haft med JämO har varit bland annat i ett fall där man valde att rekrytera en visstidsanställd kvinna till en chefspost framför två ”gamla gubbar” som Alf uttryckte det. Dessa två gubbar gjorde en anmälan till JämO. Alf löste det hela genom att i ett mail bifoga ett av de mail som gubbarna skickat till honom och frågade JämO om dem tyckte att en person som uttryckte sig så här var lämplig att ha som chef. JämO lade ner fallet.

4.6 Fackförbundet SKTF

4.6.1 Om Fackförbundet SKTF

SKTF bildades 1936 och tillhör TCO. Idag har SKTF 180 000 medlemmar som är anställda i kommuner, landsting, kommunala och landstingsdrivna bolag och stiftelser, kooperativ, privat verksamhet inom vård, omsorg och utbildning samt församlingar. Jämställdhet är en viktig fråga på SKTF då det är ett kvinnoförbund med många kvinnor i styrelsen samt att 75 % av medlemmarna är kvinnor.

4.6.2 Rättsligt

Eva-Lotta Nilsson arbetar med jämställdhetsfrågor på SKTF sedan fyra år tillbaka men har arbetat inom SKTF i femton år. Eftersom det är flera fackförbund ute i kommunerna som ska samarbeta används jämställdhetslagen och JämO:s rekommendationer som riktlinjer vid upprättandet av jämställdhetsplaner. Eva-Lotta anser att lagen är tydlig samt att det är ett bra redskap för aktivt jämställdhetsarbete, men att det är en lång process. Det gör nytta genom att man tar det steg för steg; man kan inte fixa allt direkt, men man rättar till något. Det negativa

med lagen, sade Eva-Lotta, är att ”den inte är verkningsbar [sic!]”, det vill säga att inget händer om man inte följer lagen. Det finns inget direkt straff, som t ex böter, om man inte följer jämställdhetsplanerna. Hon vet inte om det skulle vara möjligt att införa ett straff då det handlar mycket om attityder och värderingar. Vidare menar hon att i och med lagen, har en del förändrats, som t ex att föräldraledigheten förbättrats, men att det är ungefär samma löneskillnader nu som det var år 1980.

4.6.3 Verkligheten

Då Eva-Lotta arbetar centralt och det finns 250 avdelningar vet hon inte vad som försiggår på varje avdelning, men generellt sett fungerar samarbetet med upprättandet av jämställdhetsplaner ute i kommuner och landsting bra. Det finns goda intentioner och i offentlig sektor har man en viss insyn. Där det brister är i följderna. Man arbetar med planerna på så sätt att man upprättar dem varje år, men man arbetar inte aktivt med dem. De blir inte aktuella eller nyare, de analyseras inte heller. Viktigast är, enligt Eva-Lotta, att hålla arbetet aktuellt annars är det lätt att det blir en hyllvärmare. På central nivå kartlägger SKTF vilka som upprättar och vilka som inte gör jämställdhetsplanerna och på lokal nivå trycker SKTF på arbetsgivaren. Nästa steg för SKTF skulle vara att kolla kvalitén på jämställdhetsplanerna, menar Eva-Lotta.

5 Analys

Syftet med denna uppsats var att belysa jämställdhetsplaner och deras inverkan på jämställdheten i svenskt arbetsliv. Vi ville se om arbetsplatserna blir med jämställda i och med arbetet med jämställdhetsplaner, det vill säga om jämställdhetsplanerna leder till förändring eller om de mest består av pappersarbete. Ytterligare en aspekt som vi valde att beröra var facket's samverkansroll i arbetet med jämställdhetsplaner. Inledningsvis bestämde vi oss för att dela upp ämnet i två dimensioner; rättsligt och verkligheten, vilket vi också kommer att göra i analysen.

5.1 Jämställdhetsplaner som rättsligt medel för att öka jämställdheten i arbetslivet

Ett första konstaterande är att det gått otroligt långsamt framåt. Redan 1979 talades det om aktiva åtgärder för att främja jämställdheten, vilket inte helt slog igenom förrän 15 år senare. Hela lagstiftningsprocessen har genomsyrats av stor försiktighet. Till en början tilläts det vara upp till arbetsmarknadens parter att själva sköta jämställdhetsarbetet och i förarbetena lades stor vikt vid fackföreningarnas samarbete i upprättandet av jämställdhetsplaner. Det visade sig att arbetet och de förväntningar som ställdes på aktörerna på arbetsmarknaden till väldigt liten del hade infriats. En av anledningarna till detta var bristande engagemang från båda parter. Det finns två bidragande orsaker till att arbetet med jämställdhetsplaner har kommit igång mer på senare tid. Dels att det blivit tvingande att upprätta jämställdhetsplaner, dels, säger flera av intervjupersonerna, att JämO varit mer pådrivande inom lönekartläggningsprocessen.

När det gäller analysen av företagens jämställdhetsplaner är frågan om de följt lagen. Konkreta åtgärder saknades i alla planerna utom en. Denna iakttagelse styrks av JämO, som påpekar att bristerna i planerna består i avsaknad av konkreta åtgärder, samt att det bara är ett fåtal planer som lever upp till lagens krav. En annan aspekt som utmärkte sig under intervjuerna var att alla

fem företagen menade att lagen har påverkat deras tankegångar kring jämställdhet. Detta visade sig också i JämO:s rapport från 1999 – många av företagen tyckte att jämställdhetsplanerna hjälpte till att belysa brister och att höja kunskapsnivån kring ämnet. Som svar på vår fråga, om jämställdhetsplaner leder till mer jämställda arbetsplatser, kan det konstateras att tankar och reflektioner väcks kring ämnet, vilket i sig är en början på hela jämställdhetsprocessen och ett steg mot mer jämställda arbetsplatser.

5.2 Resultatet av jämställdhetsplaner i verkligheten

Vi konstaterade tidigare att lagstiftningen präglats av stor försiktighet i sitt utvecklande. Efter att ha tittat på verkligheten genom studierna från 1993-94, 1999 och 2005 visar det sig att även verkligheten genomsyras av ”babysteps”, då vi förvisso ser framsteg i förmågan att förena arbetsliv med familjeliv och i rekryteringsprocessen, men att det i övrigt går mycket trögt. Utifrån intervjuerna kunde vi tydligt urskilja att intresset för jämställdhetsfrågor hos ledningen och den som konkret arbetar med jämställdhetsfrågor har stor betydelse för hur väl jämställdhetsplanerna fyller sin funktion. Härtill kan läggas fackets betydelse i de fem fallen, då de spelat en mycket viktig roll i ett av företagen och i två medverkat aktivt i jämställdhetsarbetet. I intervjun med fackförbundet påtalas att samarbetet med arbetsgivarna fungerar bra, bristerna finns i kvalitén, inte i själva upprättandet. Detta är något vi håller med om – alla fem företag vi besökte *hade* en jämställdhetsplan, men kvalitén varierade från mycket bra till väldigt dålig.

Beträffande verkligheten är det intervjuerna i denna uppsats som ger svar på frågan om arbetsplatserna blir mer jämställda i och med arbetet med jämställdhetsplaner. Det varierar vilka av de sju aktiva åtgärderna som tas upp under intervjuerna. Inget av företagen talade om att ändra arbetsförhållandena så att de skulle passa både kvinnor och män. Kanske är arbetsförhållanden inte något de reflekterat över. Det kan exempelvis vara lättare att få in kvinnor på mansdominerade områden om man underlättar den fysiska delen av ett arbete. Aspekten förening av föräldraskap och arbete har berörts i ett par av intervjuerna. Detta genom att man på ett av företagen gått från att inte informera föräldralediga personer om vad som händer på företaget, till att numera se till att alla får kontinuerlig information. Vidare har ett av företagen vidtagit åtgärder som att det vid schemaläggning ska tas hänsyn till föräldraskap. Många gånger när det

diskuteras jämställdhet är det just föreningen av arbete och föräldraskap som kommer på tal och vi tycker att det borde finnas ännu fler enkla åtgärder att vidta för att underlätta kombinationen. Som exempel kan företagen istället för tjänstebil eller reseförmåner erbjuda hemhjälp. Området utbildning och kompetens har enbart belysts av ett av företagen, där man i en undersökning såg att andelen män som sökte sig till utbildningar var mycket större än andelen kvinnor. Åtgärden för detta blev att kvinnor i större utsträckning uppmanades att söka sig till utbildningar. Utbildning och kompetensutveckling är det område som har störst brister inom de aktiva åtgärderna, enligt JämO. Samtliga företag har statistik över könsfördelningen med i sina planer, men någon förbättring från tidigare år i och med jämställdhetsplanerna kunde inte synliggöras. Detta tror vi kan ha förklaringar i att det inte är så hög personalomsättning, vilket inte är något som företagen kan påverka i någon större utsträckning. Två av företagen har rutiner för hur anmälningar om sexuella trakasserier ska hanteras, vilket saknas i de övriga. Detta tycker vi är en punkt som definitivt behöver förbättras, då det handlar om att känna sig trygg på sin arbetsplats och att situationen tas på allvar.

Alla fem företagen har gjort lönerevisioner för att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och påstår att det nu inte förekommer några osakliga skillnader. Lönekartläggningen verkar vara den av de aktiva åtgärderna som gjort störst inverkan på arbetet med jämställdhet i företagen. Att erkänna och rätta till fel i lönenivåerna förefaller vara den svåraste och känsligaste biten. Peter på JämO påtalar också att det finns stora brister i de lönekartläggningar som kommer in till dem. Det kan lyckligtvis vara så att vi stött på fem företag där det inte finns några osakliga löneskillnader, men vi tror att det är osannolikt med tanke på att kvinnor i resten av Sverige tjänar 84 % av vad män gör.

Under intervjuerna, när frågan ”Kan ni se några direkta följder av upprättandet och arbetet med jämställdhetsplanerna”? ställdes, var svaret i samtliga fall (i vissa mer indirekt) – ja, vi tänker på det vid rekryteringsförfarandet. Om det sen verkligen leder till att företagen dessutom rekryterar någon ur det underrepresenterade könet är osagt, med tanke på att det oftast inte syns någon förändring i könsfördelningen. Utifrån detta kan slutsatsen dras att arbetsplatserna blir mer jämställda, men till liten del och bara på vissa områden. På så vis kan vi säga att jämställdhetsplaner är ett stort pappersarbete och en liten källa till förändringar.

5.3 Sammanfattande kritik

En del kritik har riktats mot jämställdhetslagen. Bland annat mot att jämställdhetsplanerna ska upprättas årligen. Detta för att uppnåendet av målen försvåras när tidsramen är för kort. En lösning på detta problem skulle kunna vara ett lagstadgande om både kortsiktiga (årliga) och långsiktiga (fleråriga) mål i planen. Ytterligare kritik är att det är tvingande att göra en plan, men det finns ingenting som säger att man måste genomföra vad som står i planen. Tillsynen av åtgärdernas genomförande är alltför svår att kontrollera och det är inte rimligt för lagen att bestämma om åtgärder i de enskilda företagen.

I de fall då arbetsgivaren inte uppfyller sina krav enligt 4-13 §§ JämL, kan Jämställdhetsnämnden förelägga om vite. Det har i förarbetena, bland annat i en motion från Folkpartiet Liberalerna, diskuterats huruvida det ska införas direkta sanktioner för de företag som inte upprättar jämställdhetsplaner. Detta har även diskuterats i intervjun med Fackförbundet SKTF. Vi tror att risken med detta skulle vara att företagen med det hårda straffet i åtanke enbart tänker på att slippa undan detta, istället för att skänka eftertanke till vad planen verkligen innehåller. Jämställdhetsplanen blir då mer av en pappersprodukt än en källa till förändringar.

Källförteckning

Offentligt tryck

SFS 1979:1118

SFS 1991:433

SFS 2005:476

Prop. 1987/88:105 Jämställdhetspolitiken inför 90-talet

Prop. 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag

Prop. 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar

Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen

SOU 1990:41 Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag

SOU 1999:91 En översyn av jämställdhetslagen

Motion 1999/2000 A804-A812

Litteratur

Amundsdotter, Eva - Gillberg, Minna, *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*, 2001, Bilda Förlag, Falun

Amundsdotter, Eva - Gillberg, Minna, *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*, 2005, Bilda Förlag, Falun

Ekström, Helen, *Att göra en jämställdhetsplan*, 2004, JämO, Stockholm

Göransson, Håkan – Karlsson, Anders, *Diskrimineringslagarna*, 2004, upplaga 3, Nordstedt juridik, Stockholm

Iseskog, Tommy, *Aktivt jämställdhetsarbete*, 2005, upplaga 4, Thomson Fakta, Stockholm

Laurén, Reidunn – Lavén, Håkan, *Nya jämställdhetslagen*, 1992, CE Fritzes AB, Stockholm

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2001, upplaga 4, Iustus förlag AB, Uppsala
Roth, Ann-Katrine, *Nya jämställdhetsboken. Från teori till praktik*, 2002, Nordstedts Juridik AB, Stockholm
Schömer, Eva, *Konstruktion av genus i rätten och samhället*, 1999, Iustus förlag, Uppsala
Svenning, Conny, *Metodboken*, upplaga 5, 2003, Lorentz förlag, Eslöv

Övriga källor

Personliga intervjuer

A, Bolag A, 7 september 2005
Alf Nilsson, personalcontroller, UMAS, 13 september 2005
Annette Östergren, personaldirektör, Sydsvenskan, 14 september 2005
Johan Lundqvist, Pa-chef, Sydsvenskan, 14 september 2005
Kristina Harrysson, HR-chef, Tetra Recart, 15 september 2005
Ingegerd Fridh, HR Professional Tetra Pak Business Support, 15 september 2005

Telefonintervju

Eva-Lotta Nilsson, Fackförbundet SKTF, 20 september 2005

Mailkorrespondens

Peter Christensen, Utredare, Enheten för rådgivning, utveckling och tillsyn, JämO, 14 september och 5 oktober 2005

Föreläsning

TCO:s föreläsning om jämställdhet och kvinnligt ledarskap, Anette Masui 050414

Rapporter och uppsatser

Jämställdhet och lönsamhet, 1999, Nutek, Nutek förlag, Sundbyberg

Jämställdhetsplanens betydelse för jämställdheten, 1999, Jämställdhetsombudsmannen och Statistiska centralbyrån

Jämställdhetsplanen. Hur fungerar jämställdhetsarbetet i praktiken, 2005,

Jämställdhetsombudsmannen och Statistiska centralbyrån. Vid dagens datum – ej publicerad!

Singh, Sarina, *Women in the Spanish labour market*, 2005, Handelsrättsliga institutionen, Lund

Internet

<http://www.jamombud.se/vadarjamo/default.asp>, 2005-10-14

<http://lagen.nu/1979:1118>, 2005-10-14