

# JämO Årsredovisning 2005

---



JämO  
Årsredovisning  
2005

## Innehållsförteckning

<b>Inledande kommentar</b>	6
<b>Beslut</b>	8
<b>Resultatredovisning</b>	9
Kostnader och intäkter	9
<b>Verksamhetsgren Anmälningar om könsdiskriminering i arbetslivet respektive högskolan</b>	10
Åtterrapporering	10
Inkomna diskrimineringsärenden	10
Handläggningstider och ärendebalans	11
Hur ärenden avslutats (jämställdhetslagen)	11
Ärenden i arbetsdomstolen	12
Förlikningar	12
Anmälningar rörande osakliga löneskillnader (lönediskriminering)	13
Anmälningar gällande diskriminering av gravida kvinnor och föräldralediga kvinnor och män	14
Anmälningar gällande diskriminering av föräldralediga	14
Anmälningar gällande diskriminering av gravida kvinnor	15
Anmälningar rörande likabehandlingslagen	15
Andra typer av ärenden	16
Övrigt samhällsliv	17
<b>Verksamhetsgren Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete</b>	18
Antalet granskade jämställdhetsplaner, likabehandlingsplaner, handläggningstid och ärendebalans	18
Granskningar	19
Global Compact	20
Grafiska branschen	20
JämOs kulturgranskning del 1	20
JämOs kulturgranskning del 2	21
Uppföljning av 5§-granskningen	21
Uppföljande granskning av statliga myndigheter	21
Granskning av aktiva åtgärder kring rekrytering mm	22
Exempel på enskilt granskningsärende	22
Ärenden i jämställdhetsnämnden	23
Utvecklingsarbete	24
Arbetsförhållanden 4§	24
Förena förvärvsarbete och föräldraskap 5§	25
Sexuella trakasserier 6§	25
Rekrytering mm 7-9§§	26
Lönefrågor 10-12 §§	26
Likabehandlingsplaner inom högskolan	27

Skolan	27
EUs strukturfonder	28
JämOs EUprojekt Women to the Top (W2T)	29
JämOs utbildningar	29
SCB-undersökningen: Hur arbetar man bland företag och myndigheter med jämställdheten?	29
JämO skickar 70 000 brev till arbetsmarknadens parter	30
Nya metoder: Tillgängliga nya metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning	31
<b>Verksamhetsgren Information och opinionsbildning</b>	<b>33</b>
Åtterrapporering: Genomförda insatser och resultat	33
JämOs webbplats	34
Mediemedverkan	36
Produktion av trycksaker	38
Övrigt informationsarbete, deltagande i projekt, seminarier mm	38
Medverkan	39
<b>Jämställdhetsnämndens verksamhet 2005</b>	<b>40</b>
Resultaträkning	41
<b>Resultatet av samarbetet med övriga ombudsmän mot diskriminering och andra myndigheter</b>	<b>42</b>
<b>Kompetensförsörjning</b>	<b>44</b>
Mål 2005	44
Mål 2006	45
Mål 2007-2008	45
Personal	46
Redovisning av sjukfrånvaro	47
<b>Finansiell redovisning</b>	<b>48</b>
Noter	49
<b>Resultaträkning</b>	<b>52</b>
<b>Balansräkning</b>	<b>52</b>
<b>Anslagsredovisning</b>	<b>54</b>
<b>Finansieringsanalys</b>	<b>55</b>
<b>Sammanställning över väsentliga uppgifter</b>	<b>56</b>

## Jämställdhetsombudsmannens inledande kommentarer

Under året har JämOs verksamhetsområde vidgats genom ny lagstiftning. I lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (DFL) har kön införlivats som diskrimineringsgrund i flertal bestämmelser inom olika samhällsområden. Störst uppmärksamhet har riktats mot det nya förbudet mot könsdiskriminering vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder. I den allmänna debatten liksom i enskilda propåer till JämO har ifrågasatts om det verkligen är ett samhällsintresse att motverka att exempelvis frisörer tillämpar olika taxor för kvinnor och män eller att restauranger har olika åldergränser för kvinnor och män.

Reaktionen är intressant eftersom den speglar ett förhållningssätt till diskriminering som är väl känt hos myndigheten sedan tidigare. Litet diskriminering är väl inte så farligt, tycks vara en inte helt ovanlig uppfattning. Att unga män måste vara några år äldre än sina kvinnliga bekanta för att komma in på vissa restauranger eller diskotek utgör i och för sig inte något av de allvarligaste diskrimineringsproblemen i det svenska samhället och är dessutom av övergående natur för den enskilde. Men samma grundsyn kan ofta spåras även i andra sammanhang. Lönediskrimineringen brukar inte sällan avfärdas med hänvisning till att den, efter beaktande av en rad s.k. sakliga faktorer såsom ålder, yrke, befattning och liknande, inte är särskilt stor.

Som angavs i inledningen till årsredovisningen 2004 är emellertid nolltolerans det enda tänkbara förhållningssättet till könsdiskriminering och den inställningen måste dessutom gälla inom samtliga samhällsområden.

Som framgår av årsredovisningen har JämO satsat betydande resurser på att informera om såväl DFL som övrig jämställdhetslagstiftning. Den pedagogiska utmaningen ligger i att inte endast sprida kunskap om lagarnas existens och innehåll utan också om bakgrunden till och syftet med lagstiftningen. Att så sker är en förutsättning för att människor med entusiasm skall gripa sig an det förändringsarbete som är nödvändigt inom alla samhällsområden för att målet *reell jämställdhet* skall uppnås.

Den illustration och beskrivning av jämställdhetslagen som tagits fram i samarbete med filmbolaget Hinden/Länna-ateljéerna HB är ett innovativt sätt att försöka lösa uppgiften att till olika grupper och individer förmedla kunskap om gällande lagstiftning. Projektet har fått mycket uppskattning och förtjänar sin efterföljd bland annat inom andra lagstiftningsområden.

Som ytterligare led i arbetet med att informera om gällande lag har JämO tillskrivit samtliga arbetsgivare (ca 35 000) som enligt jämställdhetslagen är skyldiga att ha en skriftlig jämställdhetsplan. Brevet innehåller information om de krav på aktiva åtgärder som lagen föreskriver men skall också ses som ett förebyggande av en omfattande granskning av arbetsgivarnas laglydighet. En ökad satsning på tillsyn framstår som välmotiverad med tanke på det dystra resultat som Statistiska centralbyrån i oktober redovisade från sin undersökning av förekomsten av gällande jämställdhetsplaner. I genomsnitt har inte

ens hälften av arbetsgivarna i Sverige en gällande jämställdhetsplan. Offentliga och stora privata arbetsgivare uppvisar i och för sig betydligt bättre resultat men är berömvärda endast i jämförelse med ännu större syndare.

Arbetsdomstolen (AD) har under året prövat tre mål som anhängiggjorts av JämO. JämO:s talan har bifallits i två av dessa mål, något som bör slå håll på den ibland förekommande föreställningen att JämO alltid förlorar sina mål i AD.

Precis som under tidigare år är emellertid praxisbildningen alldeles för liten för att fylla funktionen att ge vägledning om hur gällande svensk rätt och EG-rätt skall tolkas inom området könsdiskriminering. Under året har JämO endast vid två tillfällen väckt talan, i AD respektive Stockholms tingsrätt.

JämO får inte sällan förfrågningar om hur ett visst handlande skall bedömas från diskrimineringssynpunkt och myndigheten ger självfallet sin analys av rättsläget. Svaret är emellertid ofta att frågan inte kan besvaras med säkerhet förrän saken prövats i domstol. Från den synpunkten är det frustrerande att JämO har mycket små möjligheter att påverka måltillströmningen till domstolarna.

Förklaringen är att JämO inte råder över hur många anmälningar som inkommer till myndigheten. Till det kommer att talan endast kan väckas i mål där bevisläget är relativt klart men där det trots detta inte har ingåtts förlikning.

En ständigt återkommande fråga är hur det står till med jämställdheten i Sverige. Det ligger nära till hands att även år 2005 svara att jämställdheten beskriver den ovanliga rörelseriktningen att det går framåt och bakåt på en gång samtidigt som det står still.

En viss motvind har dock kunnat kännas under det gångna verksamhetsåret. Den mediala debatten har i stor utsträckning fokuserat på några få händelser och uttalanden som, enligt en del debattörer, minskat legitimiteten i jämställdhetsarbetet. De reaktioner som förekommit har inte passerat obemärkt för de anställda på JämO.

För myndigheten har mycket av den offentliga diskussionen emellertid rört för verksamheten helt perifera frågor. JämOs arbete är inriktat på att förändra de faktiska förhållanden som råder inom exempelvis arbetslivet och som innebär att tiotusentals människor, huvudsakligen kvinnor, i sina dagliga liv utsätts för diskriminering.

I vilken utsträckning JämOs insatser påverkar riktningen framåt kan endast delvis utläsas av årsredovisningen. Resultatet av myndighetens utbildning, rådgivning, utveckling av metoder och granskning när det gäller könsrelaterade löneskillnader kan till exempel inte utläsas av den officiella statistiken förrän längre fram i tiden. Att JämOs satsningar på detta område ändå haft betydelse har redovisats i en särskild rapport 2005 till regeringen.

Att JämO i betydande utsträckning bidrar till att diskussionen om jämställdhet hålls levande i såväl det privata som det offentliga samtalet är uppenbart och bekräftas bland annat i redovisningen av JämO:s mediemedverkan. Av stor betydelse i sammanhanget är också myndighetens webbplats som genomgått en fortsatt utveckling och når ut till ett stadigt växande antal besökare.

Att strävandena i riktning mot jämställdhet stöter på motstånd är i och för inget nytt men motståndet har, som tidigare nämnts, artikulerats något tydli-

gare än vanligt det senaste året. Det förhållandet ökar kraven på målmedvetenhet och effektivitet inom myndighetens samtliga verksamhetsgrenar.

Men motståndet ger också näring åt en oro att jämställdhetsarbetet kommer att få svårare att göra sig gällande om frågan om jämställdhet mellan kvinnor och män framöver inte kommer att behandlas i särskild lagstiftning och handhas av en särskild myndighet.

Beslut: Jämställdhetsombudsmannen beslutar härigenom att fastställa årsredovisningen för 2005.



Stockholm 2006-02-20

Claes Borgström

## Resultatredovisning

*Kostnader och intäkters fördelning på verksamhetsgrenar (tkr).*

Kostnader	Intäkter	Kostnader	Intäkter	Kostnader	Intäkter
2005	2005	2004	2004	2003	2003
<b>Verksamhetsgren:</b>					
<b>Anmälningar om könsdiskriminering i arbetslivet resp högskolan</b>					
7 808	477	5 846	277	5 309	0
<b>Verksamhetsgren:</b>					
<b>Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete</b>					
12 669	1 631	12 870	3 290	13 110	2 060
<b>Verksamhetsgren:</b>					
<b>Information och opinionsbildning</b>					
5 610	165	7 300	164	5 564	361
<b>Summa</b>					
26 087	2 273	26 016	3 731	23 983	2 421

Myndigheten fördelar totala kostnader och andra intäkter än sådana av anslag i enlighet med den indelning som regeringen angett i regleringsbrevet. För att förbättra jämförbarheten mellan åren har kostnaderna och intäkterna för jämförelseåren 2004 och 2003 omräknats.

Fördelning av kostnader och intäkter har gjorts enligt följande, på Verksamhetsgren Anmälningar om könsdiskriminering i arbetslivet resp högskolan redovisas kostnader/intäkter för den juridiska enhetens verksamhet. Till Verksamhetsgren Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete redovisas kostnader/ intäkter för Enheten för tillsyn, rådgivning och utveckling. Redovisningen inkluderar myndighetens två EU-projekt, Women to The Top och Project on Equal Pay. Till Verksamhetsgren Information och opinionsbildning hänförs kostnader/intäkter för informationsenheten.

Myndigheten tillämpar restlös kostnadsfördelning, vilket innebär att gemensamma kostnader för administration, lokaler m.m. har fördelats. Vidare att kostnader och intäkter avseende Jämställdhetsnämnden ej särredovisas. Fördelningen har gjorts på samma sätt som tidigare alltså utifrån antalet anställda/enhet.



## Verksamhetsgren Anmälningar om könsdiskriminering i arbetslivet, högskolan respektive andra samhällsområden enligt lagen om förbud mot diskriminering

### Mål

Målet är att öka förutsättningarna för att fler som utsätts för diskriminering i arbetslivet eller i högskolan skall få upprättelse. Handläggningen av anmälda ärenden skall vara effektiv och rättssäker.

### JämOs kommentar

JämO har strävat efter att effektivisera handläggningen av diskrimineringsärenden samt vinnlagt sig om att utredningarna skall ske skyndsamt utan att kvaliteten försämras för vare sig den enskilde eller den anmälda arbetsgivaren eller högskolan. Varje enskilt ärende föredras av den handläggande juristen för samtliga jurister och för stf jämställdhetsombudsmannen vid den juridiska enheten i syfte att säkerställa en så bred juridisk bedömning som möjligt av samtliga omständigheter i varje ärende. Därutöver föredras principiellt viktiga ärenden vid juristföredragningar där även JämO Claes Borgström deltar.

### Åtterrapporering

*Antalet inkomna anmälningar samt fördelningar på olika typer av ärenden (arbetslivet, jämställdhetslagen).*

Tabellen nedan visar antalet inkomna diskrimineringsärenden efter grund i jämställdhetslagen. I några fall gäller anmälan mer än en diskrimineringsgrund (t ex både lönesättning och uppsägning). Uppdelningen i tabellen har gjorts efter vad JämO bedömt vara huvudfrågan i varje ärende.

#### *Inkomna diskrimineringsärenden:*

Verksamhetsår	2005	2004	2003
Rekrytering	55	49	56
Anställningsvillkor (främst lön)	65	36	26
Arbetsledning	5	2	4
Sexuella trakasserier (utredningsskyldighet/repressalier)	19	24	21
Uppsägning m.m	27	15	36
<b>Totalt</b>	<b>171</b>	<b>126</b>	<b>143</b>

Anmärkning: Kategorin uppsägning mm var 2005 uppdelad i uppsägning 16 stycken ärenden, avbruten provanställning 9, omplacering 2. För 2004 var siffrorna uppsägning 10, avsked 1, avbruten provanställning 3 och omplacering 1. 2003 inrymde kategorin uppsägning 19, avbruten provanställning 12 och omplacering 5.

## JämOs kommentar

Av de anmälda arbetsgivarna var 88 offentliga (37 statliga, 41 kommunala och 10 landsting) och 81 privata. I två ärenden framkommer inte vilken arbetsgivare som avses. Antalet anmälningar har ökat med 45 ärenden jämfört med 2004. Antalet ärenden som rör lönediskriminering och uppsägning m.m. har ökat mest. En förklaring till ökningen av antalet lönediskrimineringsärenden kan vara den uppmärksamhet som lönegapet mellan kvinnor och män fått i den offentliga debatten. En förklaring till ökningen av ärenden som rör uppsägning m.m. är att antalet avbrutna provanställningar av skäl som har samband med graviditet åter ökat.

Av samtliga anmälningar 2005 har 37 stycken gjorts av män (av totalt 171, drygt 20 procent). 25 av dem handlade om könsdiskriminering i samband med rekrytering.

## Handläggningstider och ärendebalans

Den genomsnittliga handläggningstiden för diskrimineringsärenden som avslutats under verksamhetsåret har varit 9,8 månader. Bland dessa ärenden finns 21 anmälningar som inkom 2001 och som alla gällde samma fråga: olika pensionsvillkor för män och kvinnor anställda vid försäkringskassan. Under större delen av ärendenas handläggningstid har det pågått förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna angående nya kollektivavtal. JämO avslutade ärendena sedan det huvudsakligt berörda fackförbundet förklarat att man avsåg att företräda sina medlemmar i eventuella enskilda tvister.

Handläggningstiden exklusive dessa ärenden har varit 5,7 månader.

JämO har under året drivit ett antal ärenden i domstol. Domstolsprocessen har medfört en längre handläggningstid, vilket påverkar den genomsnittliga handläggningstiden.

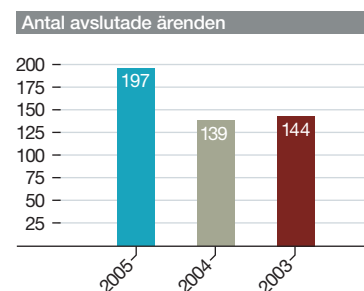
År 2004 var handläggningstiden 7,1 månad och år 2003 var tiden 6,8 månader. Ärendebalansen – antalet pågående ärenden – var vid årsskiftet 2005 63 stycken. Vid årsskiftet 2004 var ärendebalansen 97 ärenden och vid årsskiftet 2003 101 ärenden.

## Hur ärenden avslutats (jämställdhetslagen)

### Avslutade ärenden

Verksamhetsår	2005	2004	2003
Diskriminering föreligger ej/ej visad	79	83	66
Förlikning	9	27	23
Återkallade	24	16	31
Dom i AD	4	1	-
Preskription	7	7	16
Fackliga organisationen företräder	37	-	-
Övrigt	37	5	8
<b>Totalt</b>	<b>197</b>	<b>139</b>	<b>144</b>

Ärendebalansen – antalet pågående ärenden – var vid årsskiftet 2005 63 stycken. Vid årsskiftet 2004 var ärendebalansen 97 ärenden och vid årsskiftet 2003 101 ärenden.



## JämOs kommentar

Under året har JämO avslutat 197 ärenden. Med avslutsgrunden ”diskriminering föreligger ej/ej visad” avses att JämO har gjort bedömningen att framgång i ärendet inte kan uppnås vid en process i Arbetsdomstolen.

JämO har under året infört en ny rutin som innebär att JämO avslutar de ärenden där anmälarens fackliga organisation förklarar att de företräder sin medlem i tvist om könsdiskriminering. Sådana ärenden återfinns under avslutsgrunden ”facket företräder”. Anmälaren informeras om att hon/han har möjlighet att göra en ny anmälan till JämO om fackets handläggning av ärendet inte lett till något resultat.

JämO har i samband med upprättandet av årsredovisningen följt upp vad som hänt i de 37 ärenden som avslutats under 2005 på grund av att den fackliga organisationen företräder sin medlem. Uppgift har inte kunnat fås i alla ärenden. Enligt vad JämO erfar har förlikningar ingåtts i 13 fall. Förhandlingar pågår fortfarande i många ärenden. I två fall har anmälaren återkommit till JämO med en ny anmälan sedan den fackliga organisationen avslutat förhandlingen.

## Ärenden i Arbetsdomstolen

Under 2005 avgjordes fyra mål om könsdiskriminering i Arbetsdomstolen. I tre av dessa hade JämO väckt talan. Ett mål gällde arbetsgivarens utredningsskyldighet vid sexuella trakasserier. Anmälaren tilldömdes ett skadestånd om 50 000 kr. Det andra målet rörde indirekt könsdiskriminering vid anställning. Anmälaren i det ärendet tilldömdes ett skadestånd om 40 000 kronor. I det tredje målet hade JämO stämt en arbetsgivare för framprovocerad uppsägning i samband med sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen ansåg dock inte att arbetsgivaren kunde anses ha handlat på ett otillbörligt sätt och därmed föranlett uppsägningen.

I det fjärde målet som avgjordes genom dom i Arbetsdomstolen hade talan väckts av anmälarens fackliga organisation. Målet gällde könsdiskriminering i samband med en tjänsteställning inom Svenska kyrkan. Arbetsdomstolen ansåg inte att könsdiskriminering förelåg.

Två ärenden som JämO väckt talan i under 2004 avslutades på annat sätt än genom dom under 2005. Det ena rörde indirekt könsdiskriminering vid anställning och gällde samma arbetsgivare och i huvudsak liknande omständigheter som i målet om indirekt könsdiskriminering där JämO fick bifall. Målet var vilandeförklarat i avvaktan på den domen och förlikningen innebar att anmälaren erhöll ett belopp om 40 000 kr.

Det andra ärendet rörde uppsägning och samband med graviditet. Arbetsgivaren försattes i konkurs sedan talan väckts. JämO begärde ersättning för utebliven lön om 38 500 kronor som beviljades av konkursförvaltaren.

Under 2005 har JämO väckt talan i ett ärende. Ärendet rör avsked av en gravid kvinna.

## Förlikningar

Antalet registrerade förlikningar var under året nio. Två har träffats av JämO, sex av olika fackliga organisationer och i ett fall har anmälaren och arbetsgivaren själva träffat en överenskommelse sedan anmälan inkommit till JämO.



Antalet registrerade förlikningar har minskat jämfört med föregående år. En förklaring är JämOs nya rutin att avsluta de ärenden där den fackliga organisationen företräder anmälaren. 2004 avslutades 18 ärenden med avslutsgrunden att den fackliga organisationen ingått en förlikning.

Ett av de ärenden som förliktes av JämO handlade om avbruten provanställning och samband med graviditet. Förlikningen innebar att anmälaren erhöll 50 000 kr. Det andra ärendet förliktes sedan talan väckts i domstol (se ovan under rubriken "Ärenden i Arbetsdomstolen").

Det ärende som avslutades på grund av att anmälaren och arbetsgivaren själva träffade en överenskommelse handlade om uppsägning och innehållet i förlikningen är okänt för JämO.

Fem av de ärenden som avslutats på grund av att den fackliga organisationen ingått en förlikning handlade om könsdiskriminering vid anställning. I tre av fallen erhöll anmälaren ett engångsbelopp. I de andra två innebar förlikningen att anmälaren erhöll en annan tjänst respektive att arbetsgivaren skulle genomgå en utbildning i rekryteringsfrågor.

En facklig organisation träffade också en förlikning i ett uppsägningsärende som innebar att uppsägningen återtogs.

### **Anmälningar rörande osakliga löneskillnader (lönediskriminering)**

Under år 2005 inkom 65 anmälningar där lönediskriminering, enbart eller i förening med andra grunder, utgjort grund för anmälan. Sex av anmälarna är män. Av de anmälda arbetsgivarna är 19 privata. 44 av arbetsgivarna är offentliga, varav 24 kommuner, 14 statliga och 6 landsting. I två anmälningar framgår ej vilken typ av arbetsgivare det är.

En majoritet av anmälningarna rör lönejämförelser mellan lika arbeten som utförs av personer av motsatt kön; så är fallet i 38 av anmälningarna. I åtta av anmälningarna rör lönejämförelsen arbeten som är att betrakta som likvärdiga. I 13 anmälningar rör lönejämförelsen både lika och likvärdiga arbeten.

Av de lönediskrimineringsärenden som inkommit under år 2005 har 45 avslutats under året. I 22 av dessa fall har JämO avslutat ärendet eftersom den fackliga organisationen företrätt sin medlem genom att kalla till tvisteförhandling med arbetsgivaren. I nio av fallen har JämO gjort bedömningen att det inte gick att visa könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Resterande ärenden har avslutats på grund av att anmälaren återkallat sin anmälan (nio ärenden), genom att anmälan blivit besvarad (tre ärenden) eller sedan JämO lämnat besked att inte vidta någon åtgärd med anledning av anmälan (två ärenden).

#### **JämOs kommentar**

Fler anmälningar om lönediskriminering har gjorts under år 2005 (65 stycken) jämfört med år 2004, där 36 anmälningar rörde enbart lönediskriminering och ytterligare sju ärenden där lönediskriminering utgjorde en av de anmälda grunderna (totalt 43 stycken).

En förklaring till ökningen, utöver den uppmärksamhet lönegapet fått i den offentliga debatten, är att elva av anmälningarna rör samma kommunala arbetsgivare. De har gjorts av kvinnliga handläggare hos kommunens kriscentrum för



om i sin telefonrådgivning. Missgynnande som har samband med föräldraledighet kan endast drivas med stöd av jämställdhetslagen i de fall där det går att påvisa indirekt könsdiskriminering, dvs om könsneutrala regler angående föräldraledighet drabbar ettdera könet särskilt hårt på grund av att det könet utgör den största gruppen bland de föräldralediga.

Det är sannolikt avsaknaden av ett heltäckande skydd för föräldralediga som är anledningen till att så få ärenden rörande missgynnande i samband med föräldraledighet inkommer till JämO.

### Anmälningar gällande diskriminering av gravida kvinnor

Under år 2005 inkom 32 anmälningar avseende diskriminering av gravida kvinnor. 31 förfrågningar angående graviditet har registrerats. Därutöver har JämO fortfarande relativt stor telefonrådgivning rörande diskriminering av gravida kvinnor.

Diskrimineringsanmälningarna avser 28 privata arbetsgivare och fyra kommuner. Den vanligast förekommande formen av diskriminering i denna kategori anmälningar är uppsägning av en gravid arbetstagare, 12 av anmälningarna rör detta. Nio av anmälningarna rör en avbruten provanställning som anmälaren anser har samband med hennes graviditet. Nio fall rör tjänstetillsättning och rekryteringsförfarande där anmälaren missgynnats på ett sätt som hon anser har samband med hennes graviditet. I ett fall har en kvinna anmält missgynnande i samband med hennes företrädesrätt till återanställning som hon anser är graviditetsrelaterat. Ytterligare ett fall rör trakasserier från arbetsgivaren i samband med att denne skulle skriva under papper från Försäkringskassan rörande havandeskapspenning.

Av de anmälningar som inkom under år 2005 har 19 ärenden avslutats under året. Sju ärenden har avslutats eftersom den fackliga organisationen företrätt sin medlem genom att kalla till tvisteförhandling med arbetsgivaren. I nio ärenden har JämO gjort bedömningen att det inte gick att visa könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Två ärenden är återkallade av anmälaren. I ett ärende har JämO träffat en förlikningsuppgörelse med arbetsgivaren (tidigare nämnt under rubriken "Förlikningar").

JämO har väckt talan i ett ärende rörande avsked av en kvinna av skäl som har samband med hennes graviditet.

### JämOs kommentar

Antalet anmälningar som rör graviditet har ökat år 2005 (32) jämfört med år 2004 (19). Privata arbetsgivare med färre än 50 anställda är klart överrepresenterade i anmälningarna som rör missgynnande som har samband med graviditet. Att anmälningarna ökat visar att gravida kvinnors otrygghet på arbetsmarknaden kvarstår eftersom de nekas anställning eller får sina anställningar avbrutna. Att anmälningarna ökar visar även att kvinnor känner till att de kan ha utsatts för könsdiskriminering.

### Anmälningar rörande likabehandlingslagen

Det har kommit in åtta anmälningar som avser lagen om likabehandling av



studenter i högskolan under år 2005. Fyra av dessa anmälningar gjordes av män och fyra av kvinnor. Fem av ärendena har huvudsakligen rört frågan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Ett har handlat om bedömning av studieprestation och två har gällt annan ingripande åtgärd mot en student. JämO har väckt talan i ett av ärendena som inkom under året och som handlar om könsdiskriminering av en gravid student.

JämO har under året avslutat åtta ärenden rörande likabehandlingslagen. Ett efter återkallan och övriga sju på grund av att det enligt JämO inte förelåg brott mot lagen. Handläggningstiden har varit 4,8 månader.

Antalet anmälningar har ökat något (2004 inkom fyra anmälningar) men är fortfarande lågt. En förklaring kan vara att studenter är mindre benägna att anmäla diskriminering då studietiden är förhållandevis kort.

JämO har även granskat likabehandlingsplaner på högskolor/universitet och utformat ett rådgivningsmaterial för högskolornas arbete med likabehandlingsplanen.

### Andra typer av ärenden

Övriga anmälningsärenden (dvs exklusive anmälningar om könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen, likabehandlingslagen och lagen om förbud mot diskriminering)

*Tabell övriga ärenden*

Verksamhetsår	2005	2004	2003
Diskr - Ej jämställdhetslagen alt ej JämOs område	114	73	85
Allmänna förfrågningar	321	187	151
Totalt antal	435	260	236

### JämOs kommentar

JämO mottar ofta anmälningar från allmänheten avseende diskriminering som har samband med kön men inte omfattas av de lagar som JämO har tillsyn över. Det gäller bland annat könsdiskriminerande reklam, flertal försäkrings-tjänster och vårdnadstvister mm. Trots att sådana ärenden inte hör till JämOs verksamhet föranleder de olika arbetsinsatser. Dessa ärenden har registrerats som ”diskriminering ej jämställdhetslagen” alternativt ”ej JämOs område”

Därutöver kommer många allmänna förfrågningar till myndigheten. Under året har JämOs verksamhetsområde utökats till att omfatta delar av övrigt samhällsliv, utöver arbetsliv och högskolan. Därmed har också antalet allmänna förfrågningar ökat.

Därutöver besvaras närmare 883 förfrågningar per brev eller e-brev av enklare natur som inte registreras som ärenden.

## Övrigt samhällsliv

Diskrimineringsgrunden kön tillkom i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, DFL den 1 juli 2005. JämOs uppdrag utökades till att motverka könsdiskriminering:

- i social- och arbetslöshetsförsäkringarna
- vid tillträde till yrkesutövning
- hos arbetsförmedlingen eller i annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet
- vid start och bedrivande av näringsverksamhet
- angående medlemskap i, och förmåner som utgår ifrån medlemskap i, fack arbetsgivare- och yrkesföreningar samt
- vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder

Vid årsskiftet hade det inkommit 56 anmälningar till JämO för brott mot lagen om förbud mot diskriminering. 11 anmälningar har gjorts av kvinnor och 45 av män. 35 av männens anmälningar gäller olika åldersgräns för kvinnor och män i samband med restaurangtjänster.

Av de sex stycken anmälningarna som inkommit avseende könsdiskriminering i fråga om socialförsäkringssystemet (11 § lagen om förbud mot diskriminering) är fyra från kvinnor och två från män.

Avseende könsdiskriminering vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder (5 § lagen om förbud mot diskriminering) har fem anmälningar inkommit, varav en från en kvinna och fyra från män.

Tre anmälningar har inkommit avseende förbudet att könsdiskriminera i samband med medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation (5 § lagen om förbud mot diskriminering), varav två från kvinnor och en från en man.

En kvinna och en man har anmält att de har blivit diskriminerade på grund av kön i fråga om arbetslöshetsförsäkringen och anslutande bidragssystem.

JämO har avslutat totalt 36 av dessa ärenden, varav 19 med bedömningen att könsdiskriminering ej visats. 12 ärenden återkallades av respektive anmälare. Två ärenden har avslutats då det framgått att anmälaren anför könsdiskriminering av annan individ. Två ärenden avslutades på grund av att anmälaren inte återkommit med uppgifter. Slutligen avslutades ett ärende eftersom den anmälda händelsen ägde rum före det att lagen trätt i kraft.

122 stycken allmänna förfrågningar har registrerats avseende lagen om förbud mot diskriminering från och med den 1 juli 2005. De flesta förfrågningarna, 93 stycken rörde tillhandahållande av tjänster.

## Verksamhetsgren Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete

### Mål

Att se till att jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan efterföljs av arbetsgivare och högskolor.

### Åtterrapporering

JämO arbetar med främjande insatser för att öka jämställdheten i arbetslivet och utbildningsväsendet genom rådgivning, utveckling, utbildning och tillsyn.

**Rådgivning** – genom att ge råd per e-post, brev, telefon, webbplatsen eller personliga kontakter, samt genom att medverka vid kurser, seminarier, konferenser, föreläsningar.

**Utbildning** – genom att i egen regi anordna fördjupade utbildningar i ”hur man gör en jämställdhetsplan” eller erbjuda utbildningen tillsammans med annan arrangör.

**Utveckling** – genom att utveckla metoder och rådgivningsmaterial som underlättar för arbetsmarknadens parter och högskolor att efterleva lagarnas bestämmelser.

**Tillsyn** – genom granskning av jämställdhets- och likabehandlingsplaner på eget initiativ eller efter anmälan.

### Antalet granskade jämställdhetsplaner, likabehandlingsplaner, handläggningstid och ärendebalans

JämO granskar varje år ett antal jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner för att kontrollera hur arbetsgivare och högskolor uppfyller lagarnas krav på aktivt jämställdhetsarbete. Under 2005 avslutades 172 tillsynsärenden varav 6 stycken avser granskning av högskolors likabehandlingsplaner.

**Granskade jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner 2005-2003**

Verksamhetsår	2005	2004	2003
Granskade jämställdhetsplaner			
Initierade av JämO	127	123	114
Initierade utifrån	39	38	60
Summa granskade jämställdhetsplaner	166	161	174
Granskade likabehandlingsplaner			
Initierade av JämO	5	-	-
Initierade utifrån	1	22	1
Summa granskade likabehandlingsplaner	6	22	1
<b>Totalt granskade planer</b>	<b>172</b>	<b>183</b>	<b>175</b>
Ärendebalans jämställdhetsplaner	31	29	24
Ärendebalans likabehandlingsplaner	0	1	23

Jämfört med 2004 har JämO granskat något färre planer, men antalet ligger inom ramen för det antal granskningar som JämO kan utföra med hittillsvarande resurser. Under 2005 var personalstyrkan också till viss del reducerad till följd av tjänstledighet mm.

De granskningar av jämställdhetsplaner som har avslutats under året gäller i allmänhet granskning av jämställdhetslagens samtliga paragrafer. Men som ett led i JämOs projekt "Glashuset" gjordes också en specialgranskning av 43 arbetsgivares rekryteringsåtgärder mm (7-9 §§).

Handläggningstiden i ett granskningsärende varierar kraftigt. En granskning kan ta allt ifrån någon månad och upp till två år. Det betyder att måttet "handläggningstid" är känsligt för skillnader i underlaget och enskilda komplicerade ärenden kan få stort genomslag. Det är främst lönekartläggning och jämställdhetsanalys av löner enligt 10,11 §§ som ofta kräver långa handläggnings- och anståndstider. Den genomsnittliga granskningstiden är sex månader för 2005 jämfört med fem månader 2004. Det är en handfull ärenden vilka krävt mycket lång hantering som påverkar genomsnittet.

Under 2005 har sex granskningar av likabehandlingsplaner slutförts. Ett av ärendena är en konsthögskola som ingått i en större granskning av högskolor som påbörjades i december 2003 till följd av anmälningar från Sveriges Förenade Gaystudenter. Övriga ärenden avser fem högskolor vars likabehandlingsplaner har ingått i JämOs granskning av 40 kulturinstitutioner. Handläggningstiden har i genomsnitt varit knappt sju månader. Exklusive handläggningstiden för konsthögskolan blir den knappt fyra månader.

Ärendebalansen – antalet pågående ärenden vid årsskiftet – ligger på ungefär samma nivå 2005 som 2004 både när det gäller jämställdhetsplaner och när det gäller likabehandlingsplaner.

## Granskningar

I det följande redovisas omfattning och resultat från flera av de sk massgranskningar som avslutats under 2005. Vidare beskrivs ett enskilt ärende som visar på många av de komplikationer som kan uppstå under den tid en arbetsgivare är föremål för JämOs granskning.

### *Global Compact*

JämO och DO har samverkat i en gemensam granskning av företag som förbundit sig att leva upp till de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbete och miljö enligt FN, s k Global Compact företag. Granskningen påbörjades våren 2004 och kunde avslutas först våren 2005. En gemensam rapport över myndigheternas erfarenheter från granskningen har tagits fram och finns hos respektive myndighet samt tillgänglig på webbplatserna. De fem granskade företagen levde inledningsvis inte upp till lagarnas krav. Bristerna ur jämställdhetslagens perspektiv har bland annat bestått i att de stora företagen inte haft en central, övergripande jämställdhetsplan och att åtgärder saknats för vissa områden; exempelvis rekrytering av underrepresenterat kön trots att företagen uppenbarligen haft behov av sådana åtgärder. I början av granskningen har företagen inte heller kunnat presentera en riktig handlingsplan för jämställda löner. Under granskningens gång har JämO haft en omfattande rådgivning och dialog med arbetsgivarna.

Samtliga arbetsgivare levde vid ärendenas avslutande upp till jämställdhetslagens krav men JämO avser att följa upp en arbetsgivares jämställdhetsarbete under 2006.

### *Grafiska branschen*

År 2004 inledde JämO en granskning av tio företag inom den Grafiska branschen. JämOs granskning utgick från resultatet av en kartläggning som Grafiska Fackförbundet Mediafacket gjorde av 56 grafiska arbetsplatser. Den visade att 66 procent av de undersökta företagen hade en jämställdhetsplan, men att enbart 23 procent hade gjort en lönekartläggning.

Granskningen avslutades sommaren 2005 då samtliga arbetsgivares jämställdhetsplaner kunde godkännas. Erfarenheterna från granskningen har sammanställts i JämOs rapport "Den grafiska branschen och jämställdheten" som publicerades i december 2005. Ett av resultaten är att fyra av de tio företagen har upptäckt och rättat till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i antingen lika eller likvärdiga arbeten.

### *JämOs kulturgranskning del 1*

Under projektrubriken "Ska JämO ge sig på kulturen nu också?" har JämO granskat 38 arbetsgivare och fem högskolor inom den skattefinansierade kultursektorn under 2005.

I november 2004 informerade JämO om den kommande massgranskningen i brev till ett 160-tal arbetsgivare och högskolor inom områdena scenkonst och musik, bildkonst, form och design, litteratur samt filmbranschen. Tre utbildningstillfällen planerades för intresserade arbetsgivare och högskolor under december 2004. På grund av ett lågt antal anmälningar genomfördes endast en av de tre planerade utbildningsdagarna.

I januari 2005 valdes 40 kulturinstitutioner ut för granskning. Jämställdhetsplaner från 35 arbetsgivare och likabehandlingsplaner från fem högskolor begärdes in.

Två arbetsgivare utgick eftersom de hade färre än tio anställda. Av de 33 granskade arbetsgivarna hade två arbetsgivare jämställdhetsplaner som levde upp till lagens krav medan övriga 31 arbetsgivare och samtliga högskolor fick ett synpunktsbrev med krav på kompletteringar. 30 av arbetsgivarna och alla

högskolorna inkom sedan med kompletterade jämställdhetsplaner som levde upp till lagens krav.

Vid årets slut hade 37 av 38 granskningar avslutats. Den återstående arbetsgivaren har beviljats anstånd med sina kompletteringar till slutet av januari 2006 på grund av speciella omständigheter hos arbetsgivaren som försvårat arbetet med jämställdhetsplanen.

### *JämOs kulturgranskning del 2*

I oktober 2005 påbörjades JämOs granskning av ett urval av arbetsgivare inom den privata kultursektorn. Syftet var att bredda granskningen av den statligt finansierade kultursektorn till att även omfatta privata aktörer. 15 arbetsgivare som har central betydelse för kulturutbudet i Sverige valdes ut för denna granskning som inriktats på filmproduktion och litteratur. När urvalet gjordes eftersträvades att så långt möjligt få en spridning utifrån företagets storlek, verksamhetsnisch och geografisk ort.

Vid årets slut har fyra arbetsgivare utgått på grund av att antalet arbetstagarer är färre än tio och därmed inte omfattas av jämställdhetslagens plankrav. Två arbetsgivare har planer som lever upp till lagens krav, två har begärt och fått anstånd och de återstående sju har mottagit synpunkter och ska inkomma med kompletteringar i mitten av januari 2006. En sammanfattande granskningsrapport kommer att skrivas under våren 2006.

### *Uppföljning av 5§-granskningen*

Inom ramen för JämOs *projekt barn OCH jobb*, föräldraskap granskades 40 arbetsgivare under 2004 utifrån 5 § jämställdhetslagen, som säger att arbetsgivaren ska underlätta för arbetstagarer av båda könen att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Sju av dessa arbetsgivare valdes ut för en uppföljande granskning av hela jämställdhetsplan under 2005. Syftet var att kontrollera om förbättringar gjorts sedan 2004 och vilka resultat som följt av deras egna angivna åtgärder gällande 5 §.

Granskningen inleddes i februari och samtliga ärenden avslutades under året. En arbetsgivare bedömdes leva upp till lagens krav i första granskningsomgången medan övriga sex uppmanades att inkomma med kompletteringar i någon form. Alla saknade en översiktlig redovisning av lönekartläggning och analys. I ett par ärenden behövde JämO ställa krav på kompletteringar ytterligare en eller två gånger för att planen skulle leva upp till lagens krav. Ett ärende avslutades under hösten då JämO fick information om att arbetsgivarens verksamhet skulle upphöra inom kort.

Resultatet för området ”förvärvsarbete och föräldraskap” är anmärkningsvärt dåligt. Arbetsgivarna torde haft goda möjligheter att utvärdera och analysera sina mål och åtgärder, eftersom området granskades specifikt under 2004. Initialt bedömdes fyra av de sju arbetsgivarna i uppföljningsgranskningen inte leva upp till lagens krav på detta område. Efter synpunktsbrev från JämO kompletterades detta. Två arbetsgivare redovisade dock bra utvärderingar av åtgärderna från 2004 och tydliga åtgärder för 2005.

### *Uppföljande granskning av statliga myndigheter*

I april 2005 inledde JämO en uppföljningsgranskning av elva statliga myndigheter som antingen granskats tidigare under 2002 eller 2003 eller som fått

omfattande rådgivning i lönekartläggningsarbetet. JämO begärde att myndigheterna senast i juni skulle inkomma med jämställdhetsplaner och handlingsplaner för jämställda löner. Förväntningarna var att myndigheterna skulle presentera planer som mer än väl levde upp till lagens krav.

Fem av de elva myndigheterna bedömdes vid första granskningsomgången ha planer som levde upp till lagens krav. Några myndigheter hade verkligen utvecklat sina planer sedan förra granskningen.

De vanligaste bristerna hos övriga myndigheter var att handlingsplanen för jämställda löner antingen saknades eller var otillräcklig. Några behövde även komplettera sina jämställdhetsplaner när det gällde anpassning av arbetsförhållanden till kvinnor och män (4 §), åtgärder och mål för en jämnare könsfördelning (7-9 §§) samt åtgärder för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön (6 §).

Vid årets slut var nio av de elva ärendena avslutade medan två myndigheter fått förlängt anstånd med att redovisa jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner.

#### ***Granskning av aktiva åtgärder kring rekrytering mm***

Som ett led i JämOs projekt *Glashuset* inledde JämO i början av 2005 en granskning av 40 arbetsgivares efterlevnad av jämställdhetslagens rekryteringsparagrafer (7-9 §§). Urvalet gjordes från arbetsgivare med minst 50 anställda inom den privata sektorn med en tredjedel från vardera kvinno-, mansdominerade eller blandade arbetsplatser. Dessutom ingick tre polismyndigheter.

Många arbetsgivare hade svårt att formulera konkreta och utvärderingsbara åtgärder för att bryta könsuppdelningen på arbetsplatsen. Arbetsgivarna saknade ofta en metod eller strategi för att rekrytera mer könsneutralt eller hänsköt ansvaret för könsuppdelningen på arbetsplatsen till val av tidigare utbildningar, intresse eller fallenhet hos det underrepresenterade könet.

Granskningen avslutades under hösten 2005 och erfarenheterna från granskningen kommer att presenteras i en rapport under våren 2006.

De tre polismyndigheterna ska till JämO redovisa sina kommande chefsrekryteringar för perioden maj 2005-maj 2006.

#### ***Exempel på enskilt granskningsärende***

I granskningen inom ramen för projektet *barn OCH jobb – föräldraskap* ingick ett medelstort företag inom detaljhandeln med ett hundratal anställda. Ärendet avslutades i februari 2004 med förbehållet att företagets fullständiga jämställdhetsplan skulle granskas vid en uppföljning ett år senare, eftersom den insända planen saknade flera väsentliga delar. Materialet var visserligen digert men handlade om företagets personalpolitik över lag och saknade kartläggning, mål eller åtgärder rörande jämställdhet.

I februari 2005 inleddes en uppföljningsgranskning, då JämO begärde in företagets hela jämställdhetsplan. Kort därpå skickade företaget in sitt samlade personaldokument där en redovisning av jämställdhetsarbetet endast utgjordes av en kortare skrivning. JämOs synpunkter på brister i jämställdhetsplanen var omfattande och kompletteringar begärdes in till i slutet av april. Företaget anhöll dock omedelbart om anstånd till i slutet av september.

Eftersom JämO enbart beviljar längre anstånd när synnerliga skäl föreligger beviljades anstånd först enbart till juni, men efter ett förtydligande av fö-

retagets situation via e-post, telefon och brev beviljades ett längre anstånd till september. Företaget hade nyligen ingått i fusion med annat bolag, ett bolag som enligt uppgift saknade dokumentation kring personalpolitiska frågor. Det personalpolitiska arbetet var vidare under en omstruktureringsprocess till nya förhållanden, samt att rekrytering av ny personalchef pågick.

I september inkom de första kompletteringarna. Dessa uppfyllde ännu inte jämställdhetslagens krav, i synnerhet inte arbetsmiljö- och lönekartläggningsarbetet. JämO skickade då ett andra synpunktsbrev varpå företaget inkom med en ny begäran om anstånd, denna gång till november. Arbetsgivaren hänvisade till ett omfattande arbete med att förankra kompletteringarna både i företagsledning och i de fackliga organisationerna. Anståndet beviljades, och strax innan det gick ut uppstod en mindre motsättning på arbetsplatsen om vilka löneuppgifter som det lokala fackförbunden skulle få ta del av i samband med lönekartläggning och analys.

I november inkom arbetsgivaren med ytterligare kompletteringar till JämO. I telefonsamtal informerade det ena lokala facket att man inte tagit del av de uppgifter som låg till grund för kompletteringarna och att man bl.a. därför inte skrivit under dem.

I JämOs tredje synpunktsbrev som gick ut i november avkrävdes arbetsgivaren ytterligare kompletteringar nu enbart avseende lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. JämO krävde i detta läge även en konkret tidsplan för när kompletteringarna skulle arbetas fram. Vidare formulerades ett specifikt förtydligande rörande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarpart.

Strax efter denna rådgivning inkom en partsgemensam tidsplan för arbetet. På utsatt datum, i mitten av december 2005, dvs tio månader efter det att granskningen inletts, inkom företaget med en komplettering som gjorde att ärendet kunde avslutas med ett fåtal, mer formmässiga synpunkter.

Det ska poängteras att arbetsgivaren under hela processen ständigt markerade att man såg arbetet med jämställdhetsplanen som viktigt och prioriterat. Arbetsgivaren nyttjade också till fullo JämOs möjlighet att ge råd och att hjälpa till med formerna för upprättandet av jämställdhetsplanen, vilket följaktligen påverkade ärendets tidsåtgång.

## Ärenden i jämställdhetsnämnden

Om en arbetsgivare inte följer föreskrifterna om jämställdhetsplan och lönekartläggning kan JämO göra en framställan till jämställdhetsnämnden med en begäran om ett vitesföreläggande. Under 2005 har fem ärenden efter framställan av JämO behandlats i jämställdhetsnämnden.

I januari återkallade JämO sin framställan mot *Landstinget i Uppsala Län* sedan arbetsgivaren beslutat avsätta 36 miljoner kronor för att höja för låga löner inom kvinnodominerade arbeten. Även inom överläkargruppen skulle lönejusteringar göras inom två år.

*Kungsörs kommun* hade brister såväl när det gäller jämställdhetsplanens innehåll och systematik som kraven på lönekartläggning. Sedan kommunen genomfört ett antal kompletteringar och identifierat behov av lönejusteringar inom gruppen arbetsledare, återkallade JämO ärendet från nämnden i juni. För att följa upp ett antal synpunkter kommer JämO att återkomma till Kungsörs

kommun med en granskning av lönekartläggningen under hösten 2006.

En liknande utgång fick den nämndframställan som avsåg *Husvarna AB:s* lönekartläggning. När enbart vissa mindre påpekanden återstod beslöt JämO att återkomma med en förnyad granskning hösten 2006.

Även *Riksrevisionen*, vars ärende behandlades under drygt fem månader i nämnden, kommer att bli föremål för en förnyad granskning under 2006. JämOs framställan om vitesföreläggande har resulterat i lönekorrigeringar och att ett omfattande lönepolitiskt förändringsarbete i samverkan med de fackliga organisationerna har inletts.

*Försvarsmaktens* lönekartläggning har varit föremål för nämndens ställningstaganden sedan februari 2005. En central fråga i ärendet är hur arbetsgivarbegreppet och kravet på jämförelser ska tolkas i en organisation med många anställda och stor geografisk spridning.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetet med lönekartläggningen har gått framåt hos de arbetsgivare som blivit föremål för framställan till jämställdhetsnämnden även om ärendena inte kommit upp till nämndbehandling. Det är på grundval av sådana förbättringar som JämO valt att återkalla ärenden från nämnden.

## Utvecklingsarbete

För att utveckla metoderna för rådgivning och tillsyn driver JämO ett antal projekt som syftar till att skapa fördjupningsmaterial till de olika områden, som ska ingå i en jämställdhetsplan/likabehandlingsplan. Konkreta tips och erfarenheter från arbetsgivare ställs samman i skärande exempel för att inspirera andra att arbeta aktivt med planer och åtgärder. Exempelsamlingen följs av granskningar av hur arbetsgivare lever upp till lagarnas krav på aktiva åtgärder. Granskningarna görs särskilt inom sådana områden där det finns specifika problem. Nya rådgivningsmaterial utarbetas vartefter och läggs ut på JämOs webbplats, som därmed blir ett effektivt verktyg för att sprida kunskap.

JämO bedriver dessutom ett kontinuerligt utvecklingsarbete för att förankra FN:s konvention om barnets rättigheter. Myndigheten har upprättat en skriftlig plan med konkreta åtgärder i syfte att integrera barnkonventionen i verksamheten.

I det följande redovisas och kommenteras JämOs utvecklingsarbete under 2005 inom respektive område samt avseende likabehandlingsplaner.

### *Arbetsförhållanden 4§*

Under året har två möten hållits mellan JämO och Arbetsmiljöverket i syfte att diskutera en fortsättning på det samarbete mellan myndigheterna som genomfördes 2003 och utvärderades 2004. JämO har utarbetat ett projektförslag om utveckling av metoder för kunskapsöverföring mellan myndigheterna, samt mellan myndigheterna och arbetsgivare och fackliga företrädare. Målet är att utveckla ett fördjupat material (handböcker/checklistor) som ökar kunskapen om arbetsmiljö ur ett genusperspektiv och effektiviserar tillsynen över jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen.

Det arbete som planerats möter väl det uppdrag om fortsatt samarbete mellan myndigheterna i kompetensfrågor som regeringen avser att ge JämO och Arbetsmiljöverket enligt utkast till *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna*.

### *Förena förvärvsarbete och föräldraskap 5§*

En arbetsmarknad som möjliggör att både kvinnor och män kan förena förvärvsarbete med sitt föräldransvar är en viktig förutsättning för att båda föräldrarna kan ta ett gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling enligt artikel 18 i FN:s konvention om barnets rättigheter.

Det fördjupningsarbete JämO utfört på området föräldraskap och förvärvsarbete under 2003-2004 inom ramen för projektet *barn OCH jobb, föräldraskap* har under året sammanfattats i en intern projektuppföljningsrapport. Rapporter och listor med lärande exempel, med konkreta tips och erfarenheter från arbetsgivare, samt den kunskapsöversikt som ställdes samman 2004, har under året funnits tillgängliga på JämOs webbplats. Materialet har spridits vid JämOs utbildningar och medverkan i olika sammanhang. Under året har ett arbete inletts för att sammanställa ett enkelt faktablad där de viktigaste resultaten och lärande exemplen kommer att presenteras.

### *Sexuella trakasserier 6§*

Den 1 juli 2005 skärptes och förtydligades jämställdhetslagen angående bestämmelserna om trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier, vilket ökat behovet av informationsinsatser från JämOs sida.

Under året har JämO startat ett projekt om trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier i arbetslivet i syfte att

- samla och fördjupa de kunskaper och erfarenheter om arbetet mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier som finns inom myndigheten
- komplettera dessa med extern kunskap och erfarenhet
- sprida de samlade kunskaperna och erfarenheterna på ett lättillgängligt sätt till allmänheten och i synnerhet till arbetsmarknadens parter.

Projektets övergripande mål är att öka kunskapen om trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier i arbetslivet samt att öka tillgängligheten av verktyg för att förebygga och motverka sexuella trakasserier för arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationerna.

JämO har under senare år förvärvat ny kunskap i frågan, bland annat i samband med utvecklingen av egna fördjupningsutbildningar om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Under året har myndigheten även drivit två ärenden i Arbetsdomstolen om brott mot utredningsskyldigheten i 22 a § jämställdhetslagen.

Under året har projektgruppen

- påbörjat en revidering av myndighetens interna policy mot och beredningsplan vid kännedom om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön,
- sammanställt en kunskapsöversikt med gällande rätt, undersökningar och forskning på området samt
- arbetat fram ett interaktivt test om arbetsgivarens förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Dessutom har ett utkast till en handbok som belyser det förebyggande arbetet, arbetsgivarens utredningsskyldighet samt arbetssätt att bemöta och handlägga konkreta fall av trakasserier tagits fram.



I början av 2006 ska information om projektet, testet och kunskapsöversikten spridas till projektets målgrupper. Under våren kommer handboken att färdigställas och lämpliga spridningsaktiviteter (utskick, annonsering etc.) genomföras. Projektgruppen ska också som ett led i projektet formulera vanliga frågor och svar om trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier i arbetslivet till JämOs webbplats

### **Rekrytering mm 7-9 §§**

Könssegregeringen på arbetsplatserna är ett av de områden i jämställdhetsplanen som arbetsgivare anser sig ha svårast att tackla på ett bra sätt. Syftet med projekt *Glashuset* är att erbjuda arbetsmarknaden en metod, och förslag på åtgärder, för att underlätta rekryteringen av det underrepresenterade könet till arbetsplatsen. Under 2004 genomförde JämO en enkätundersökning som gick ut till 92 arbetsgivare i syfte att vaska fram goda exempel och hitta en röd tråd för en jämställd rekryteringsprocess. Med stöd av 22 arbetsgivares rekryteringsåtgärder, vars erfarenheter har sammanställts i rapporten "22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering", utarbetades en elva-steps modell för könsneutral rekrytering. Materialet var initialt webbaserat men publicerades under början av 2005 i tryckt form under rubriken "ta trappan till jämställd rekrytering". *Trappan* har visat sig fylla ett tydligt behov och JämO har fått en mängd förfrågningar kring medverkan om rekrytering och beställningar av broschyren. *Trappan* har under året tryckts i två omgångar, i en sammanlagd upplaga av 6 000 exemplar.

JämO noterar att arbetsgivare som till en början vid en granskning saknat en medveten rekryteringsansats återkommer med en rad konkreta åtgärder som antingen har hämtats från JämOs material eller inspirerats därifrån. En annan iakttagelse är att granskningsprocessen hos JämO påskyndas genom att mindre tid går åt till att resonera med arbetsgivaren om behovet av nödvändiga och utvärderingsbara mål och åtgärder då materialet erbjuder en metod med en rad förslag på åtgärder.

### **Lönefrågor 10-12 §§**

När JämO under 2004/2005 granskade 10 kommuner och 40 arbetsgivare ("50 granskningen") inom industrin var det ett projekt som i viss mån skilde sig från det traditionella granskningsarbetet. Kontakten med berörda arbetsgivare via telefon och synpunktsbrev kombinerades med att bjuda in företrädare från centrala arbetsgivar- och fackliga organisationer till ett referensgruppsarbete.

Syftet med referensgrupperna var att

- gemensamt diskutera och få ökad förståelse för JämOs bedömningsgrunder vid tillsyn,
- underlätta för inblandade parter att finna lokala lösningar på uppkomna problem,
- diskutera möjliga lösningar för ett fungerande samspel mellan lagstiftning och kollektivavtal för att förbättra efterlevnaden av principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete, samt att
- JämO skulle få ökade kunskaper om villkoren för lönekartläggningsarbetet ur ett arbetsgivar- och ett fackligt perspektiv.

Inom industrin hade man under våren 2004 tecknat nya avtal. Innebörden var bland annat att centrala parter skulle tillsätta arbetsgrupper för att underlätta det lokala arbetet med att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall, Sif och CF anger exempelvis att en gemensam arbetsgrupp har i uppgift att ta fram en skriftlig vägledning som ska underlätta samverkan på lokal nivå.

Den kommunala sektorn hade nya avtalsförhandlingar vintern 2004 – våren 2005. Från JämOs sida fanns en tanke att erfarenheter från det begynnande samarbetet inom industrin kunde vara av intresse för parterna inom den kommunala sektorn.

Det nära samarbetet med berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer bidrog sannolikt till att tiden för ärendenas handläggning blev kortare i 50-granskningen än vid liknande granskningar. Erfarenheterna redovisades på ett välbesökt seminarium i början av maj 2005.

JämO har särskilt lyft fram problemen vid lokal samverkan över avtalsgränserna i den regeringsrapport om erfarenheter av lönekartläggningsbestämmelserna som överlämnades i november 2005. JämO ser ett behov av att synliggöra de nya roller som parterna har och diskutera dem i ett bredare sammanhang. JämO välkomnar en begynnande utveckling där centrala parter på arbetsmarknaden utarbetar gemensamma branschanpassade rekommendationer för hur lönekartläggningsarbetet på lokal nivå kan underlättas.

### *Likabehandlingsplaner inom högskolan*

Under 2005 har JämOs arbete med informations- och rådgivningsmaterialet Likabehandlingsplanen prioriterats vilket förklarar det minskade antalet granskade likabehandlingsplaner jämfört med 2004. I november 2005 var materialet klart och under våren 2006 kommer en utvärdering av dess användbarhet att genomföras. Dessutom kommer en massgranskning av de högskolor vars likabehandlingsplaner ännu inte har granskats att genomföras.

## Skolan

JämO har under 2005 varit samverkanspartner inom ramen för projektet *Tjej eller kille- spelar roll?* tillsammans med Barnombudsmannen, Ombudsmanen mot diskriminering pga av sexuell läggning, Myndigheten för skolutveckling, Stockholms stad och Operation kvinnofrid. Projektet har drivits av Länsstyrelsen i Stockholm med stöd av ESF-medel. Projektets syfte var att starta och stödja en process som stärker skolledares förmåga att aktivt engagera sig i jämställdhetsarbete i enlighet med skolans styrdokument. Homofobi, mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och elevinflytande har synliggjorts som relevanta arbetsområden för jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan.

På det viset bidrog projektet indirekt till att öka barns skydd mot diskriminering, att skapa en utbildningsmiljö som är fri från beteenden som kränker barns värdighet, och till att förbereda barn för ett ansvarsfullt liv i ett samhälle präglad av jämlikhet mellan könen. Det kan därför betraktas som ett bidrag i ansträngningen att förverkliga FN:s konvention om barnets rättigheter.

Inom ramen för projektet utvecklades en arbetsmodell som involverade aktörer på olika nivåer i de deltagande kommunerna. Tretton av länets 26



kommuner deltog med sammanlagt 37 politiker och tjänstemän, 41 skolledare och 130 anställda från förskola, grundskola och gymnasium i projektets olika utbildningssatsningar. Skolledarna formulerade bl a handlingsplaner för jämställdhetsarbetet i sina pedagogiska verksamheter.

Erfarenheterna från projektet är dokumenterat i en inspirationsskrift som kommer att läggas ut på webbplatserna hos de samverkande myndigheterna. Utvärderingar genomfördes i form av enkätundersökningar i anslutning till de olika utbildningssatsningarna och i form av en kvalitativ studie som genomfördes av en student på genusvetenskapliga linjen på Södertörns högskola.

Enligt utvärderingarna upplevde deltagarna projektets arbetsmodell som något positivt som ger större möjligheter att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete i framtiden. De skolledare som ingick i den kvalitativa studien påpekade dock att det behövs mer tid för att upprätta handlingsplaner i samverkan med både personal och elever.

Detta är en viktig erfarenhet inför implementeringen av den kommande lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (prop. 2005/06:38) som ålägger (för)skolans huvudmän att i samverkan med elever upprätta årliga likabehandlingsplaner. En utvärdering av projektets mera långsiktiga effekter kommer att genomföras i slutet av år 2006.

Hösten 2005 deltog JämO i en samverkan kring sex regionala konferenser mot kränkande behandling i förskola och skola som arrangerades av Myndigheten för skolutveckling. Målgrupper var elever, pedagoger, skolledare, förvaltningstjänstemän, förtroendevalda och annan personal verksam inom skolområdet. Sammanlagt deltog 357 personer i dessa konferenser. En stor del av konferensernas tid ägnades åt diskussioner och erfarenhetsutbyte i mindre samtalsgrupper – något som ansågs vara särskilt lyckat enligt deltagarnas utvärderingar.

JämO har även medverkat vid ett antal tillfällen i samband med interna och externa utvecklingssatsningar på Myndigheten för Skolutveckling.

JämOs "Våga bryta mönstret!" - utbildningar för skolpersonal genomfördes under 2005 i samverkan med Lärarfortbildning AB vid fyra tillfällen med sammanlagt 82 deltagare.

Inför implementeringen av den kommande lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling i skolan har det på JämO under hösten 2005 bildats en intern arbetsgrupp i syfte att utveckla rutiner för granskning av likabehandlingsplaner, handläggning av diskrimineringsärenden, informations- och utbildningsinsatser mm. Barnkonventionens grundprinciper kommer att vara vägledande i detta arbete.

JämO ingår också i myndighetsövergripande arbetsgrupper med bl a representanter från Skolverket och de övriga ombudsmännen.

## **EUs strukturfonder**

JämO har under 2005 fortsatt sin medverkan i arbetet med EUs strukturfonder genom deltagande i Övervakningskommittén för Växtkraft Mål 3 och för Equal samt i den gemensamma beredningsgruppen för jämställdhet. JämOs uppgift i Övervakningskommittén är att se till att de operativa programmen når de uppställda målen och är av tillfredsställande kvalitet. JämO har vid flertalet tillfällen haft synpunkter på såväl programgenomförande som resul-

tat. Synpunkterna har rört dels arbetet med de särskilda jämställdhetsmålen och dels införlivandet av jämställdhet som horisontellt tema i programmen.

### JämOs EU-projekt Women to the Top (W2T)

Projektet Women to the Top avslutades och utvärderades våren 2005. W2T var ett samarbete mellan Estland, Grekland, Danmark och Sverige som finansierades av EU-kommissionen inom ramen för det 5:e jämställdhetsprogrammet. Utvärderingen visade att projektet varit en unik satsning och att ett stort förändringsarbete har påbörjats. Ett direkt resultat är att femton av Sveriges största arbetsgivare har utarbetat handlingsplaner för sitt fortsatta arbete med att få fler kvinnor på ledande befattningar. Handlingsplanerna ska följas upp av JämO i januari 2007. Förändringsarbetet berör direkt alla som medverkat; högsta ledningen, projektledare, mentorer och toppchefs-kandidater. Projektet har även resulterat i en innehållsrik och användbar webbplats på fem språk.

### JämOs utbildningar

En viktig del av JämOs rådgivning är att förmedla kunskaper i hur man gör en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner. Under 2005 har JämO genomfört sju egna utbildningsdagar.

- Tre utbildningar med rubriken ”Att arbeta fram en jämställdhetsplan”
- Tre utbildningar om sexuella trakasserier ”Låt ingen kränkning passera – AGERA!”
- En utbildning ”Lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner”

Sammanlagt deltog 202 personer i utbildningarna. Könsfördelningen bland deltagarna var 79 procent kvinnor och 21 procent män.

Därtill har närmare tio uppdragsutbildningar med samma innehåll men annan arrangör hållits av JämO.

Vid de utvärderingar som gjorts vid JämOs egna utbildningstillfällen anser i huvudsak alla som svarat att utbildningsmaterialet är mycket bra eller bra. En klart övervägande majoritet svarar att de kommer att ha stor nytta av utbildningen i sitt arbete.

Utvärderingarna har överlag varit positiva och har gett JämO flera uppslag till hur utbildningskonceptet kan utvecklas ytterligare.

Utöver ovanstående utbildningar i egen regi har JämO medverkat, inom området aktiva åtgärder, vid 90 tillfällen och därvid mött ca 4 400 deltagare. JämO ger också rådgivning per telefon och e-post, vilket flitigt används av arbetsgivare, fackförbund, anställda och allmänhet.

### SCB-undersökningen:

#### Hur arbetar man bland företag och myndigheter med jämställdheten?

År 1999 gav regeringen via regleringsbrev JämO i uppgift att redovisa hur arbetsgivarens skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan påverkat jämställdheten på arbetsplatsen. JämO uppdrog åt SCB att genomföra undersökningen

för att få ett underlag till denna analys.

Under 2005 gav JämO SCB i uppgift att genomföra en ny undersökning. En enkät skickades våren 2005 till samtliga statliga myndigheter, landsting och kommuner, samt till ett stort urval företag, sammanlagt 6 000 arbetsgivare. Svarsfrekvensen var 48 procent. Undersökningen visade att endast 34 procent av arbetsgivarna har en aktuell jämställdhetsplan. I 1999 års undersökning uppgav 24 procent av arbetsgivarna att de hade en aktuell jämställdhetsplan. Under de sex år som gått har andelen arbetsgivare med aktuell jämställdhetsplan ökat med 10 procentenheter.

Bakom totalsiffran 34 procent döljer sig dock stora skillnader mellan de olika grupperna av arbetsgivare. 78 procent av myndigheterna (stat, kommuner och landsting) uppgav att de har en aktuell jämställdhetsplan, mot 33 procent av företagen. Det finns också stora skillnader mellan stora och små företag. Bland de största företagen, de med fler än 200 anställda, uppgav åtta av tio arbetsgivare att de har en aktuell jämställdhetsplan. Av företagen med 50–199 anställda har knappt sex av tio en jämställdhetsplan. Av företagen med 10–49 anställda är det bara var fjärde som har en jämställdhetsplan.

Sammanfattningsvis visar undersökningen att

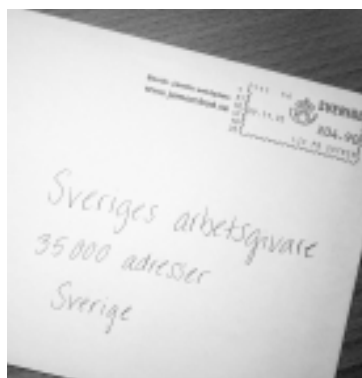
- fler stora arbetsgivare har idag en gällande jämställdhetsplan jämfört med 1999
- fler arbetsgivare anser själva att de har nytta av jämställdhetsplanen
- många arbetsgivare anger att de har kunnat genomföra viktiga åtgärder när det gäller anställdas möjligheter att förena föräldraskap med arbete
- många arbetsgivare uppger att de genomfört lönekartläggning och har handlingsplan för jämställda löner
- majoriteten av dem som gjort lönekartläggningen har bara jämfört kvinnor och män vid lika arbete, färre har analyserat likvärdigt arbete
- nästan alla arbetsgivare uppger att det är svårt att åstadkomma önskade förändringar när det gäller rekrytering
- när det gäller arbetsmiljö/arbetsförhållanden har de flesta arbetsgivare anpassat åtgärderna till lokala behov – just som det är tänkt

Även om SCB-rapporten visar på viktiga framsteg finns också stora brister framförallt när det gäller att efterlevnaden av kravet på en skriftlig jämställdhetsplan.

### JämO skickar 70 000 brev till arbetsmarknadens parter

Den 11 november skickade JämO brev till de 35 000 arbetsgivare med minst tio anställda som enligt jämställdhetslagen ska upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. Samma brev gick även för kännedom till den största fackklubben hos arbetsgivaren.

Skälet till att JämO tillskrev samtliga arbetsgivare var resultatet från SCB-undersökningen. Den visade att endast 34 procent av de arbetsgivare som ska ha en aktuell jämställdhetsplan har det. Uppmaningen till arbetsgivarna var att leva upp till kraven i jämställdhetslagen. Brevet informerade också om att JämO de närmaste åren kommer att intensifiera sitt arbete med att stödja och granska arbetsgivares lönekartläggningar. Brevet avslutades med påpekandet att det är en mänsklig rättighet att inte utsättas för diskriminering på grund



av kön. Därför är det förebyggande arbetet för att främja jämställdheten på arbetsplatserna så viktigt.

Reaktionerna på brevet från arbetsgivarna har varit omfattande. Den första veckan ringde och e-postade många arbetsgivare, i huvudsak för att få mer information och stöd i arbetet kring att ta fram en jämställdhetsplan. En del skickade spontant in sin jämställdhetsplan. Fortfarande, i början av januari 2006, kommer reaktioner på brevet.

En ungefärlig uppskattning av de reaktioner som varit ett direkt resultat av brevet visar att JämO mottagit cirka 100 telefonsamtal, 50 e-post och brev samt att cirka 10 jämställdhetsplaner och allmänna informationsbrev om arbetsgivarens jämställdhetsarbete tillsänts myndigheten.

Siffran är dock troligtvis betydligt högre då många av de personer som kontaktat JämO med frågor etc under just denna tidsperiod inte uppger varför de valt att göra så.

Antalet beställningar på JämOs material per post ökade inledningsvis under perioden efter brevutskicket med 60 procent. Webbplatsen såg en 40-procentig ökning av antalet besökare de första dagarna. En del arbetsgivare och fackklubbar som varit i kontakt med JämO har även lämnat synpunkter på brevet. Dessa har till övervägande del varit positiva.

JämOs brev föranledde Sifs förbundsordförande att skriva till samtliga sina klubbordföranden med uppmaningen att de skulle ta tillfället i akt för att få ett ökat tryck i lönekartlägningsarbetet

Slutsatserna visar att majoriteten arbetsgivare vill leva upp till lagens krav och att många uppfattat brevet positivt. Reaktionerna tyder även på att resultaten från SCBs undersökning 2005 var korrekta såtillvida att många av de arbetsgivare som hört av sig till JämO har bristande kunskap kring hur ett aktivt jämställdhetsarbete ska bedrivas.

## Nya metoder

### Tillgängliga nya metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning

JämO reviderade under 2004 en rapport om Arbetsvärderingssystem i Sverige. De tjugotalet aktörer som presenteras i rapporten utvecklar inom sina verksamheter metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning. Till denna tämligen kompletta uppräkningslista har under 2005 tillkommit ytterligare konsultbaserade verktyg.

JämOs tidigare metodutveckling i projekten Lönelots och European Project on Equal Pay har i regel tjänat som en viktig referenspunkt när andra aktörer vidareutvecklat metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning.

Flera fackliga organisationer har under 2005 intensifierat sitt arbete med att följa upp att ett lönekartlägningsarbete verkligen sker på lokal nivå. Exempelvis framgår det av STs verksamhetsplan för 2005 att organisationen ska kräva lönekartläggningar på alla arbetsplatser där förbundet finns.

SKTF har successivt utvecklat en årlig undersökning av samtliga kommuner och landsting avseende arbetet med lönekartläggning. I början av 2005 redovisades att var tredje arbetsgivare inte gjort lönekartläggningar under 2004.

Sif fortsätter under 2005 en stor satsning på lönekartlägningsfrågor. Sju personer har projektanställts för att arbeta regionvis med utbildning för

förtroendevalda och anställda. Målsättningen är att lönekartläggningar ska genomföras på alla arbetsplatser där det finns Sif-medlemmar för att synliggöra och undanröja osakliga och oförklarliga löneskillnader.

Enligt JämOs bedömning är antalet arbetsgivare som omfattas av fackens granskningsaktioner långt fler än det genomsnitt av 150-200 lönekartläggningar som JämO årligen granskar.

JämO har sammanfattat sina erfarenheter med den praktiska tillämpningen av lönekartlägningsbestämmelserna i en rapport som överlämnades till regeringen i november 2005. Denna rapport finns också något förkortad i en engelsk version.

JämO gör bedömningen att reglerna om lönekartläggning först under de senaste två åren på allvar börjar få den tillämpning som lagstiftaren tänkt sig. Även om förbättrade metoder för jämställdhetsanalys av löneskillnader successivt har utvecklats tar det tid att utveckla kunskap och rutiner ute hos de sammanlagt 35 000 arbetsgivare som berörs av kravet på skriftlig dokumentation. JämO menar att det finns ett tydligt samband mellan kunskap om hur könsrelaterade löneskillnader uppstår och förmågan att identifiera och rätta till dem.

Bestämmelserna har varit framgångsrika i den bemärkelsen att många grupper av kvinnodominerade arbeten, såväl som enskilda personer, har fått sina löner korrigerade. Reglernas utformning gör också att det svenska arbetet för jämställda löner i huvudsak sker genom förebyggande arbete, i stället för genom tvisteförhandlingar och rättsprocesser. I ett europeiskt perspektiv är det ovanligt att ett stort antal löner börjar korrigeras på grundval av jämförelser vid likvärdigt arbete. Detta koncept har som regel varit svårt att praktiskt tillämpa i processer om lönediskriminering.

JämO har även ingått i ett forskningsprojekt omfattande ett antal seminarier finansierade av FAS kring temat *marknaden som sakligt skäl för lönesättning*. Resultaten ska enligt plan publiceras i en antologi under 2006.

## Verksamhetsgren Information och opinionsbildning

### Mål

Öka kunskaperna i arbetslivet och i högskolan om jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan

### Åtterrapporering

#### Genomförda insatser och resultat

Inom verksamhetsområdet information och opinionsbildning används många olika metoder och medier för att nå ut med kunskap om jämställdhetslagen, likabehandlingslagen och – efter 1 juli 2005 – lagen om förbud mot diskriminering till alla dem som berörs av de olika lagarna.

Det främsta instrumentet för kunskapsspridningen är JämOs webbplats. Där har fas 1 i det omfattande filmprojektet *Jämställdhetslagen – vår gemensamma grund* slutförts i samarbete med filmbolaget Hinden/Länna-ateljéerna HB. Projektet är ett försök att hitta nya metoder för att nå ut med informationen till alla som på olika vis har behov av kunskap om jämställdhetslagen – arbetsgivare, fack, unga arbetstagare, studerande, skolor, elever m fl. Skådespelerskan Pernilla August har läst in lagen och sakkunniga från JämO förklarar och uttolkar vad den innebär. Genusforskare, rättssociologer och företrädare för arbetsmarknadens parter framträder. Korta gestaltande animationer skildrar typiska situationer där jämställdhetslagen är tillämpbar. Som helhet består materialet av ca 200 korta videofilmer. Materialet är fritt och nedladdningsbart i många olika format (DVD, CD-ROM, webb, TV och video, PowerPoint-presentationer mm). Pedagogiska anpassningar för olika målgrupper är under produktion.

Denna särskilda del av JämOs webbplats presenterades 23 november, i samband med invigningen av utställningen *The Gender Turntable* på Färgfabriken i Stockholm. En utställningsversion av materialet visades på Färgfabriken från 23 november.

Under november och december ägde flera andra stora informationssatsningar rum; JämO skickade 70 000 brev till arbetsmarknadens parter, lagen om förbud mot diskriminering presenterades i radio och kvällspress och vykortskampanjer arrangerades angående likabehandlingslagen för studenter och filmprojekt jämställdhetslagen på JämOs webbplats.

Resultatet av JämOs information och opinionsbildning kan främst mätas genom besöksiffror på webbplatsen och antal besökare som laddar ner olika typer av material. Vem som är besökare är inte möjligt att få reda på, däremot kan antalet besökare vid en viss tidpunkt ge en antydning om vilka grupper som söker sig till webbplatsen efter en viss typ av informationsinsats.

Exempelvis tyder det starkt ökande besöksantalet i november och december på att arbetsgivare och fackliga organisationer besökt webben för att

ta till sig de material som brevet till arbetsmarknadens parter handlade om. Även studenter och allmänheten kan förväntas ha besökt webbplatsen i högre utsträckning än tidigare sedan de tagit del av det samlade informationsutbudet under slutet av året.

Medverkan i andra medier – främst dagspress och stora etermedier – är en annan huvudmetod för JämOs information och opinionsbildning. Antalet debattartiklar och pressmeddelanden är i sig ett viktigt mått på aktiviteten. Ett annat mått är mängden träffar i den omvärldsbevakning som JämO har. De ämnen som tagits upp i debattartiklar och pressmeddelanden visar att tyngdpunkten i JämOs kunskapsförmedling fortfarande ligger inom arbetslivets område.

I takt med att webbplatsen vuxit har behovet av spridning av tryckt material minskat. JämO tillhandahåller de lagar myndigheten har tillsyn över i tryckt form. Därutöver distribueras främst rådgivningsmaterialen *Att arbeta fram en jämställdhetsplan* (till arbetsgivare och fack) och *Likabehandlingsplanen* (till högskolor och studentorganisationer).

Oavsett metod eller medium visar de sammantagna siffrorna att JämOs framträdanden och möjligheter till kunskapsspridning om de lagar myndigheten har tillsyn över har ökat starkt, och i vissa sammanhang fördubblats.

Nedan följer en mer detaljerad redogörelse för de olika formerna av kunskapsspridning som JämO genomfört under år 2005.

## JämOs webbplats

På JämOs webbplats har materialmängden utökats väsentligt – inte minst med tanke på det videofilmade materialet – och arbetet på att höja kvaliteten och göra webbplatsen mer användarvänlig har fortsatt.

JämOs tidning *Jämsides* nylanserades på webben i slutet av januari 2005. Senare under året lanserades även *Jämsides nyhetsbrev*, som alla intresserade kan prenumerera på genom en enkel e-postanmälan. Jämsides fördjupar kunskaperna om jämställdhetslagen och likabehandlingslagen – samt efter 1 juli 2005 även lagen om förbud mot diskriminering – genom reportage, nyhetsbelysning, diskussioner/kommentarer i form av krönikan *I huvudet på JämO...* etcetera.

Under våren publicerades också webbplatsen *Trappan* som med elva steg visar vägen till en jämställd rekrytering på arbetsplatserna. Andra satsningar har varit lättlästa texter av webbplatsens huvudsidor, användarenkät, JämO i media, Jämställdhetslagen på film och JämO-information på ryska, spanska och arabiska och utveckling av nyhetssidor och pressidor.

I och med JämOs utökade ansvarsområde från 1 juli 2005, med tillsyn även över Lagen om förbud mot diskriminering, ändrades huvuddelen av webbtexterna på JämOs webbplats, inklusive den engelska delen. Navigeringsstrukturen för webben gjordes också om under hösten-05 för att webben skulle få en mer logisk struktur.

Under 2005 har även planering av flera stora projekt på webben påbörjats, bland annat JämO juridik (en underwebb som vänder sig främst till förbundsjurister, juridiskt intresserade journalister m fl) och webbsidan för projektet *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*.

Eftersom de flesta av JämOs besökare kommer in på webben via start-



sidan har det prioriterats att startsidan i möjligaste mån ska vara så aktuell som möjligt. Den har uppdaterats med en ny ”top story” varje vecka och nya nyhetsnotiser har publicerats i princip varje dag.

### Besöksstatistik

Under året som gått har JämOs webbplats fått ett nytt statistiksystem. De olika systemen har olika typer av mätfaktorer, vilket gör att statistikjämförelsen mellan 2004 och 2005 är komplicerad. Därför redovisas två olika mätmetoder för 2005 års statistik i tabellen nedan.

Antal besök mm (i tusental) på JämO:s webbplats			
År	2005	2005	2004
Statistikverktyg	LiveStats	Pixel	Pixel
IP-adresser (unika besökare)	Siffror saknas	77	55
Sessioner (besök vid ett tillfälle)	439	917	472
Sidträffar, allmänt	1 887	1 462	887
Startsidan, sidträffar	372	356	245

Förklaring:  
Ip-adresser – Unika besökare  
Sessioner – Ett besök vid ett tillfälle

I tabellen ovan syns antalet ”unika besökare”, dvs. registreringen av ”nya” nätanvändare som besökt webbplatsen. Om man jämför 2005 med 2004 ser vi att antalet har ökat med cirka 28 procent.

Antalet sidträffar visar hur många gånger en enskild sida på JämOs webbplats har visats. Under 2004 har drygt 887 000 sidor visats någon gång för någon besökare och under 2005 är motsvarande siffra knappt 1 462 000, en ökning med över 65 procent.

### De mest besökta sidorna är (oavsett mätmetod):

- Startsidan
- Nyhetsidorna
- Hur bra fungerar din arbetsplats för föräldrar (interaktivt test)
- Pressmeddelanden
- Vad säger lagarna?
- Sök på JämO
- Publikationer

Under år 2005 har besökssiffrorna på webbplatsen stadigt ökat, med undantag för en liten minskning under semestermånaderna juli-augusti. I november skickade JämO ut 70 000 brev till arbetsgivare och fackliga organisationer. Under november och december ägde flera andra stora informationsatsningar rum; lansering av jämställdhetslagen på film, information om lagen om förbud mot diskriminering i Radio Rix, Aftonbladet, Expressen och Svenska Dagbladets decemberbilaga, samt vykortsinformation riktad till studenter angående likabehandlingslagen eller vykort riktade till allmänheten angående filmprojekt jämställdhetslagen på JämOs webb samt JämOs deltagande i utställningen på Färgfabriken i Stockholm.

Sammantaget ledde satsningarna till nästan dubbelt så många besök och sidträffar på webbplatsen i november-december som under början av året.

***Hur används materialet?***

För att få ett grepp om hur JämOs material från webben används har vi i år även mätt hur många nedladdningar av material som görs (huvudsakligen i pdf-form) och vilka dessa material är. Under 2005 gjordes knappt 381 000 nedladdningar av pdf-filer (för 2004 saknas motsvarande siffra).

**De tre mest nedladdade materialen**

Att arbeta fram en jämställdhetsplan	65 155
JämOs handbok mot könsmobbing i skolan	63 716
Analys Lönelots	18 635

En nedladdningssiffra anger hur många besökare som öppnat en fil som är nedladdningsbar. Hur många som faktiskt skriver ut materialet är omöjligt att mäta. Men siffrorna ger ändå en fingervisning om vilket material som anses vara viktigt. Den månad då flest besökare laddat ned material var i november 2005 då de 70 000 breven till arbetsgivare och fackliga organisationer gick ut i landet.

JämOs satsning på egenproducerad video på nätet har kommit i gång, särskilt i relation till produktionen av nättidningen Jämsides. Jämsides kommer ut en gång per månad och innehåller ett reportage, några längre nyhetsartiklar, en krönika och kort-notiser. Nyheter uppdateras varje vecka och kortnotiser i princip varje dag.

*JämO i media* är en nyhet på webbplatsen, ett sätt för besökare att snabbt få reda på vad JämO uttalar sig om i andra media, eller vad media i allmänhet skriver om JämO vid en viss tidpunkt.

**Mediemedverkan**

Jämställdhetsfrågorna har konstant mycket hög prioritet i nyhetsflödet och samhällsdebatten. JämO har medverkat med 150 större framträdanden i media, främst kring lagändringar och större satsningar från JämOs sida. Det är oftast JämO Claes Borgström som framträder (60 tillfällen).

De medier det gäller är bland andra den danska tidningen Information, svensk press som DN, SvD, Aftonbladet, TT, GP, Metro, etermedier som SvT Rapport, SvT Morgon, SvT Sydnytt, SvT/BBC World, TV 4, TV 3, SR P3, SR Studio Ett, P1 Gender, P1 Kulturnytt, SR Ekot, SR P5 Radio Stockholm mm.

Större frågor som diskuterats i dessa sammanhang är Lagen om förbud mot diskriminering, Feministiskt initiativ, JämOs mål mot Volvo i arbetsdomstolen, diskussionen om politisering av JämO samt inslag angående Claes Borgströms personliga uppdrag som sexualbrottsutredare.

Sökorden "JämO, Jämställdhetsombudsmannen, Claes Borgström" gav under året cirka 4 000 träffar i den webbaserade bevakningstjänsten Retriever, vilket är dubbelt så många som år 2004.

Sökorden "könsdiskriminering/sexuella trakasserier" gav tillsammans 2 500 träffar (4 200 år 2004) medan sökorden "jämställdhetslagen/likabehandlingslagen/lagen om förbud mot diskriminering" gav drygt 900 träffar (ca 1 100 år 2004 för jämställdhetslagen/likabehandlingslagen).

Ökningen av träffar på sökorden "JämO, Jämställdhetsombudsmannen,

Claes Borgström” tyder på ett fortsatt och ökande intresse för myndighetens verksamhet, medan minskningen av träffar på sökorden ”könsdiskriminering/ sexuella trakasserier”, eller ”jämställdhetslagen/ likabehandlingslagen/lagen om förbud mot diskriminering”, i en positiv tolkning kan ses som att det grundläggande informationsbehovet i sakfrågorna är något mättat.

Det är svårt att jämföra dessa siffror med tidigare år eftersom formerna för pressbevakning har förändrats.

Under 2005 har åtta större debattartiklar och två repliker på debattartiklar publicerats.

#### *Debattartiklar*

9 januari, G-P, ”Politiker inser inte vikten av jämställdhet”.

15 januari, Sydsvenskan, ”Ta ut pappaledigheten”.

5 april, DN, ”Fler pappamånader hjälper inte kvinnorna”.

11 juli, SvD, ”Ett klipp för jämställdheten”.

11 november, SvD, ”Två av tre bryter mot lagen”

20 november, Tentakel (Vetenskapsrådet), ”Jämn könsfördelning på arbetsplatsen är arbetsgivarens ansvar”.

29 november, Expressen, ”Sluta gulla med duktiga pappor”.

28 december, Aftonbladet, ”Män och brott”.

#### *Repliker på debattartiklar*

14 november, SvD, Kritik från Svenskt näringsliv

29 november, DN, Inlägg Arbetsmiljö

31 pressmeddelanden har skickats ut under året. Rubrikerna har varit följande (räknat från december tillbaka till januari):

Grafiska branschen: Arbetet med lönekartläggningar gav resultat – fler exempel på utjämning av oförklarade löneskillnader

Inbjudan till Framtidsrummet!

JämO ställer ut jämställdhetslagen på Färgfabriken

JämO stämmer Erlandssons Brygga AB för könsdiskriminering

Förstärkta regler gynnar jämställda löner

JämO skickar 70 000 brev till arbetsmarknadens parter!

”Ska JämO ge sig på kulturen nu också? Del II” - en granskning av den privata kultursektorn inom film och litteratur

AD underkänner Volvos längdkrav - Arbetssökande får 40 000 i skadestånd

Dags för nya förbuden mot könsdiskriminering

Fem av elva myndigheter uppfyller jämställdhetslagens krav

Försvarsmakten har inte tvingat fram uppsägningen av en kvinnlig stf gruppchef i Kosovo

JämO välkomnar skärpt och utvidgad lagstiftning mot könsdiskriminering

Jämställd rekrytering kräver utvärderingsbara mål

Samverkan mellan fack och arbetsgivare viktigt för jämställda löner

JämO granskar statliga myndigheter

Jämställd rekrytering nyckelfråga för statliga arbetsgivare

AD-förhandling på måndag: Är Volvos längdkrav könsdiskriminering?

JämO ansöker om vitesföreläggande för Riksrevisionen och Husqvarna AB  
Rektorer ska bli bättre på jämställdhet  
JämO belönar studentuppsatser i jämställdhetsfrågor  
Konkreta åtgärder för jämn könsfördelning saknas i kultursektorn  
JämO drar tillbaka talan i AD sedan restaurangföretag begärts i konkurs  
JämO Claes Borgströms medverkan  
JämO ansöker om vitesföreläggande för Försvarsmakten  
JämO fick rätt i AD: Posten utredde inte sexuella trakasserier  
Uppsala läns landsting åtgärdar löneskillnader – slipper vitesföreläggande  
JämO granskar 40 kulturinstitutioner  
JämO lanserar webbtidningen Jämsides – nytt om jämställdhet på nätet  
JämO granskar arbetsgivarnas rekrytering  
Universitet utredde sexuella trakasserier – slipper skadestånd  
Ny rapport om föräldraskap och arbetsliv

### Produktion av trycksaker

Merparten av JämOs publikationer finns nedladdningsbara på myndighetens webbplats. Efter lagändringar 1 juli 2005 har Jämställdhetslagen och Lagen om förbud mot diskriminering tryckts i vändbara svensk/engelska versioner. Upplagan har varit 5 000 exemplar respektive 2 000 exemplar.

Rådgivningsmaterialet *Likabehandlingsplanen - om högskolans arbete med att främja lika rättigheter oavsett kön* har tryckts i en upplaga på 1 000 exemplar. Rådgivningsmaterialet om jämställd rekrytering, *Trappan*, har nytryckts i en upplaga på 3 000 exemplar. Print-on-demand-material på rapporter, granskningsresultat mm trycks upp vid behov.

Vykort för vykortsannonsering på restauranger, kaféer och andra näringsställen har tryckts i upplagor om 50-60 000 exemplar. Tre olika ”motiv” har exponerats; jämställdhetslagen på film, studentinformation och information om Lagen om förbud mot diskriminering.

### Övrigt informationsarbete, deltagande i projekt, seminarier mm

JämO deltog som samarbetspartner i utställningen *The Gender Turntable* på Färgfabriken i Stockholm, tillsammans med Arbetslivsinstitutet och länsstyrelsen i Stockholms län som invigdes i november 2005. JämOs bidrag vid utställningen var en demonstrationsprodukt av den ”filmatiserade” jämställdhetslagen som ligger som en underdel på JämOs webbplats.

JämO har även hållit ett seminarium under rubriken *Framtidsrummet* på Färgfabriken 15 december. Seminariet, som är ett regeringsuppdrag i anslutning till Designåret 2005, samlade 70-talet deltagare, främst arkitekter, plan- och byggingenjörer från kommuner och landsting samt arkitektstudenter. Seminariet har dokumenterats, och första delen av dokumentationen har publicerats som nyhetsartiklar i Jämsides decembernummer. Slutdokumentationen kommer att läggas ut på webben i början av 2006.

JämO medverkade även vid ett av Arbetslivsinstitutets seminarier på Färgfabriken, på temat *invandrade kvinnors hälsa och arbetsvillkor*.

En medarbetare på JämO medverkade som moderator vid *HelaProjektets*



*jämställdhetskonferens* på Arbetets Museum i Norrköping i september. Konferensen samlade drygt 70 åhörare.

JämO har även medverkat i referensgruppen till utställningen *Vems röst – vilken musik?* som invigdes på Musikmuseet i Stockholm i november 2005. Utställningen kommer att finnas på Musikmuseet de närmaste åren, och vänder sig bland annat med aktiva program till skolelever och lärare.

## Medverkan

JämOs samlade medverkan är fortsatt stor. Under 2005 har ett tjugotal medarbetare medverkat vid 150 tillfällen inför en sammanlagd publik på över 8 450 åhörare. Trenden från 2004 (170 tillfällen och drygt 6 000 åhörare) håller i sig; antalet medverkanstillfällen minskar medan antalet åhörare ökar. Vid några tillfällen under året har åhörarantalet legat på mellan 600 och 1 000 personer. Merparten av medverkan sker i Sverige. JämO tar även emot ett stort antal besökare från andra länder, främst i form av kursdeltagare i MR-utbildningar från många olika delar av världen.

### Medverkan de tre senaste åren

År	2005	2004	2003
Antal tillfällen	150	170	250

## Jämställdhetsnämndens verksamhet 2005

### Verksamhetsberättelse

Jämställdhetsnämndens sammansättning framgår av förordning (1991:1437) med instruktion för Jämställdhetsnämnden. Nämnden består således av nio ledamöter och nio personliga suppleanter. Sedan 2001 års ändringar av jämställdhetslagen har Jämställdhetsnämndens arbete förändrats. Det är främst den lönekartläggning på i princip individnivå, som lagen numera föreskriver, som har ökat Jämställdhetsnämndens arbetsbörda genom en ökad ärendetillströmning och komplexare ärenden. En annan ändring som påverkat nämnden är den rätt som numera tillkommer en central arbetstagarorganisation att själv vända sig till nämnden med viteskrav när jämställdhetsombudsmannen avstår från att föra talan. Denna ändring har föranlett att ett ärende handlagts under mer än två år hos nämnden. Ärendet rörde till stor del andra aspekter än jämställdhetsaspekter. Ärendet avgjordes efter muntlig förhandling av nämnden i dess nya sammansättning genom beslut den 31 augusti 2005.

Under året har tre ärenden inkommit. Två av dessa har avskrivits efter dialog mellan parterna och med nämnden. Ytterligare ett ärende, som inkom 2004, har avskrivits under året. För närvarande handläggs ett ärende i vilket JämO yrkat att nämnden skall förelägga Staten genom Försvarmakten vid vite om 750 000 kr att åtgärda vissa brister som vidlåder Försvarmaktens jämställdhetsarbete. Ärendet berör samtliga försvarsgrenar. Nämnden avser att hålla muntlig förhandling i ärendet i början av 2006.

Utöver den muntliga förhandlingen som hölls den 30 juni 2005 har sammanträden med nämnden in extenso ägt rum vid tre tillfällen, den 30 juni, 13 september och 18 november.

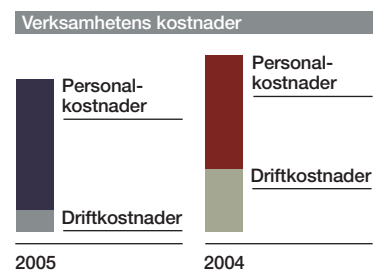
Sedan februari 2005 har nämnden en ny ordförande, f. Kammarrättspresidenten Anitha Bondestam, och en ny sekreterare, datarådet Katja Isberg Amnäs. Dessutom har nämnden under året anlitat en biträdande sekreterare, byrådirektören Diahann Joseph. Nämndens ordförande och sekreterare har haft sammanträffanden med statsrådet Jens Orback, statssekreteraren Lise Bergh, jämställdhetsombudsmannen och dennes medarbetare samt med medarbetarna på näringsdepartementets jämställdhetsenhet. Nämnden har hittills inte disponerat egna lokaler eller kontorsutrustning och nämndens arkiv har flyttats runt. Såväl egna lokaler som en egen webbplats är nödvändiga för att i framtiden kunna uppfylla nämndens uppdrag på ett effektivt sätt samt för att kunna informera om aktuell lagstiftning och aktuella beslut. Nämnden har under 2005 saknat resurser för dessa ändamål.

**Sammanställning avgjorda ärenden 2005**

Ä1-2003	Sveriges Psykologförbund ./ Stockholm läns landsting Inkom: 2003-12-18 Avgörande: Beslut 2005-08-31
Ä3-2004	JämO ./ Kungsörs kommun Inkom: 2004-12-17 Avgörande: Beslut 2005-06-30
Ä2-2005	JämO ./ Husqvarna AB Inkom: 2005-04-13 Avgörande: Beslut 2005-10-21
Ä3-2005	JämO ./ Staten genom Riksrevisionen Inkom: 2005-04-13 Avgörande: Beslut 2005-09-05

**Resultaträkning (tkr)**

<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
Intäkter av anslag	202	166
<b>Summa</b>	<b>202</b>	<b>166</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
Kostnader för personal	-174	-150
Driftkostnader	-28	-16
<b>Summa</b>	<b>-202</b>	<b>-166</b>
<b>Verksamhetsutfall</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## Resultatet av samarbetet med övriga ombudsmän mot diskriminering och andra myndigheter

I sitt gemensamma projekt ”Diskriminering och hälsa” har *Statens Folkhälsoinstitut*, JämO, DO, HO och HomO under 2005 färdigställt sina två första faser.

Fas 1 projektering var klar i april 2005 och bestod i framtagandet av ett kunskapsunderlag på temat diskriminering. Fas 2 av projektet var klar i augusti 2005 och bestod av en redovisning från fyra experter som bedömde kunskapsunderlaget och föreslog framtida inriktning för projektet. Den 23 augusti 2005 genomfördes ett expertseminarium med anledning av experternas utlåtanden. Fas 1-2 finns beskrivna i rapporten *Särbehandlad och kränkt!* En rapport om sambanden mellan diskriminering och hälsa? publiceras februari 2006.

JämO har under 2004-2005 deltagit i en referensgrupp som Statens Folkhälsoinstitut knutit till sitt regeringsuppdrag för att undersöka och analysera hälsosituationen för homosexuella, bisexuella och transpersoner. I uppdraget ingick även att lämna åtgärdsförslag till hur hälsosituationen för dessa grupper kan förbättras. JämOs åtagande i referensgruppen avslutades i och med att Statens Folkhälsoinstitut lämnade in rapporten *Homosexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsosituation* till regeringen i december 2005.

JämO har samordnat sitt arbete med övriga ombudsmän för att ge synpunkter till broschyr om offentlig upphandling som *Nämnden för Offentlig Upphandling*, NOU, publicerade i september 2005.

Myndigheten för skolutveckling har bjudit in representanter från andra myndigheter och organisationer som arbetar med jämställdhetsfrågor inom skolan till ett samtal. Syftet var att diskutera möjligheter att ordna en gemensam webbinformation inom området. Myndigheten för Skolutveckling erbjöd sin egen webbplats som ”huvudplats”.

Under året har möten hållits mellan JämO och *Arbetsmiljöverket* i syfte att diskutera en fortsättning på det samarbete mellan myndigheterna som genomfördes 2003, och som utvärderades 2004. JämO har utarbetat ett projektförslag med inriktning mot att utveckla metoder för kunskapsöverföring mellan myndigheterna samt mellan myndigheterna, arbetsgivare och fackliga företrädare. I diskussionerna om ett eventuellt framtida FoU-projekt mellan myndigheterna har även forskare från *Arbetslivsinstitutet* deltagit.

*Medlingsinstitutet* fyller en viktig funktion för att underlätta samspelet mellan kollektivavtal och jämställdhetslagens lönekartläggningsbestämmelser. Medlingsinstitutet ska ”vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående förhandlingar fästa uppmärksamhet på viktigen av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så, att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv”.

Medlingsinstitutet och JämO har regelbundna kontakter, dels i form av direkta samråd, dels i form av inbjudningar till seminarier som respektive myndighet arrangerar. Exempelvis arrangerade Medlingsinstitutet i januari ett seminarium om jämställdhetsfrågor i avtalen inför förhandlingarna om nya

treårsavtal inom kommun- och landstingssektorn. Medlingsinstitutets årsrapport har utvecklats till att ge värdefull och översiktlig information om könsrelaterade löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden.

Flera möten har ägt rum med *Arbetsgivarverket*. Diskussioner har förts för att underlätta Arbetsgivarverkets rådgivning och utbildning inom lönekartläggningsområdet.

Vid årsskiftet avslutades *HelaProjektet*, ett regeringsuppdrag (2002-2005) och samarbete mellan fem myndigheter. Projektets styrgrupp har bestått av representanter för Arbetsmiljöverket (projektägare), Arbetsmarknadsstyrelsen/AMS, Arbetslivsinstitutet, Svenska ESF-rådet och JämO.

Syftet med projektet har varit att stimulera insatser som minskar deltidarbetslösheten. Målet är att heltidsarbete ska vara en rättighet, deltid en möjlighet. HelaProjektet har förfogat över 150 miljoner kronor i samlade medel. Merparten av pengarna har förmedlats till arbetsgivare (ca 70 projekt) som önskat pröva nya metoder i kampen mot deltidarbetslösheten.

Många intressanta metoder och insatser när det gäller schemaläggning, arbetstidsmodeller, fortbildning av personal, IT-användning för att matcha arbetskraft mot arbetskraftsbehov mm har kommit till stånd tack vare HelaProjektet. Projektet har även publicerat en lång rad rapporter, två böcker och en nyhetsbaserad webbplats, [www.helaprojektet.com](http://www.helaprojektet.com). Arbetslivsinstitutet har följt flera lokala projekt genom aktionsforskning och i övrigt fördjupat kunskapen om deltidspromblematiken genom systematisk forskning.

JämOs särskilda insats i projektet har varit att koppla deltidspromblematiken till jämställdhetsarbete och genusanalys, bland annat genom att peka på jämställdhetsplanen som ett verktyg för förändring av arbetsorganisationen. JämO har utbildat HelaProjektets kansli i genusteori och arbetsorganisation samt jämställdhetslagens bestämmelser. JämOs representanter i HelaProjektets styrgrupp har tillfört kunskap i beslutsprocessen när det gäller skillnader i kvinnors och mäns arbets- och levnadsmönster, föräldraansvar mm, vilket har en direkt koppling till deltidspromblematiken.

HelaProjektet har hållit spridningskonferenser hösten 2005 där bland andra JämO Claes Borgström har medverkat vid två av de konferenser som särskilt vänt sig till arbetsmarknadens parter.

JämO har deltagit i ett gemensamt projekt med övriga diskrimineringsombudsmän och *Integrationsverket* för att ta fram ett lättläst material om mänskliga rättigheter till nyanlända i Sverige. Integrationsverket, som samarbetar med kommunerna när det gäller introduktionen av nyanlända i Sverige, tog initiativet och har ansvarat för finansieringen av projektet. Strax innan jul 2005 hade arbetet resulterat i en broschyr riktad direkt till nyanlända med liten eller ingen färdighet i svenska språket, och en handledning riktad till dem som håller i introduktionen för nyanlända. Materialet är tryckt i upplagor på 3 000 respektive 500 exemplar, men ligger även som nedladdningsbara filer på respektive myndighets webbplats.

## Kompetensförsörjning

Redovisning av mål och måluppfyllelse för kompetensförsörjning i förhållande till verksamhetens mål och resultat.

JämO är en myndighet med behov av specialkompetens inom områdena juridik, arbetsliv, samhällsvetenskap, information och administration. Kompetensförsörjning sker främst genom kontinuerlig fortbildning men även genom rekrytering. JämO värnar om de mänskliga rättigheterna och vid all nyrekrytering välkomnar JämO sökande oavsett kön, funktionshinder, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### Mål 2005

Målet för 2005 har varit, förutom att främja etnisk och kulturell mångfald och ökad hälsa samt insatser för att åstadkomma en ändamålenlig åldersstruktur, könsfördelning och rörlighet bland personalen, att allmänt upprätthålla och utveckla personalens specialistkompetenser.

Vidare att genom särskilda kompetensförsörjningsinsatser inom Verksamhetsgrenen Information och opinionsbildning förbättra och öka informationsinsatserna till allmänheten via myndighetens webbplats.

### Måluppfyllelse

Kompetensförsörjningsåtgärder inom området ledningskompetens har gjorts genom deltagande i AWID konferens "How to make change happen" och en kurs i konsultativt ledarskap

### Kompetensförsörjningsåtgärder inom området kärnkompetens har gjorts genom

- rekrytering av en webbredaktör
- kurs i offentlighet och sekretess
- kurs i "Kommunikation, närvaro och framställning"
- genomgång av EG-rättsfall
- besök hos EG-domstolen i Luxemburg
- konferensen European Gender Equality and Non Discrimination Law
- kurs i programmering samt tillgänglighet
- konferensen "Hållbar utveckling" och "Jämt ut"
- kurs i interaktiva metoder och förmågan att leda grupper och grupprocesser

Kompetensförsörjningsåtgärder inom området stödkompetens har gjorts genom deltagande i kurs i pensionsadministration och arkivredovisning konferens för registratorer.

Kompetensförsörjningsåtgärder för samtlig personal har gjorts genom kurs i förvaltningskunskap, anpassad för myndighetens verksamhet studiebesök hos Equal Authority i Dublin, där Mr Niall McCrowley informerade om myndighetens arbete mot nio olika diskrimineringsgrunder

Myndigheten har genom ovan redovisade åtgärder ökat informationsin-

satserna till allmänheten och andra intressenter. Webbplatsen har utvecklats genom nyrekrytering av en webbredaktör. Materialet har blivit mer lättillgängligt, visst grundmaterial har gjorts lättläst samt att interaktiviteten har ökat.

JämO har genom ovan redovisade kompetensförsörjningsåtgärder uppfyllt målet för 2005, avseende att upprätthålla och utveckla de anställdas specialkompetens samt att öka och förbättra informationsinsatserna, till fullo.

Vidare har åtgärder för att minska ohälsan vidtagits genom erbjudande till samtlig personal om hälsoundersökning med tillhörande friskprofil, influensavaccinering samt ergonominsatser. En utbildning i Första Hjälp har genomförts. På individnivå har rehabiliteringsinsatser genomförts i form av stödsamtal. Myndigheten lämnar ekonomiskt bidrag till personalen för friskvård samt ersätter s.k. bildskärmsglasögon.

## Mål 2006

JämOs mål för perioden 2006 är, förutom att främja etnisk och kulturell mångfald och ökad hälsa samt insatser för att åstadkomma en ändamålsenlig åldersstruktur, könsfördelning och rörlighet bland personalen, att fortsätta arbeta strategiskt med kompetensförsörjningen utifrån verksamhetens mål enligt regleringsbrevet.

Myndighetens arbete med lönekartläggningar kommer att intensifieras genom att ett flertal nya utredare rekryteras. Vidare planeras, utifrån ett utökat verksamhetsområde och fler anställda, förstärkningar både inom informationsenheten (webbredaktör) och administrativa enheten (personalhandläggare). En fortsatt satsning på myndighetens webbplats bl.a. genom att delar av myndighetens diarium blir tillgängligt. En höjning av myndighetens IT/Data standard genom ett trygghetsavtal med Rogus AB avseende support av mjuk- och hårdvara.

Därutöver förbereds ny lagstiftning angående skolans ansvar för kränkningar av elever. När lagförslaget träder i kraft under 2006 kommer JämOs tillsynsområde att utvidgas ytterligare. Det kommer att leda till ett utökat behov av personal med bl.a. expertkompetens på skolans område. Därtill förbereds skärpningar i föräldraledighetslagen avseende missgynnande av föräldralediga där JämO föreslås få talerätt. Dessa förändringar kan leda till ett ökat behov av jurister vid den juridiska enheten.

## Mål 2007-2008

Med anledning av diskrimineringsutredningen, *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*, som beräknas vara färdig februari 2006 kommer JämOs verksamhetsområde att sannolikt utvidgas varför JämOs personalbehov fortsatt kommer att ytterligare öka. Hela personalgruppen hos JämO kommer att behöva fördjupa sin kompetens i de frågor som tillkommer inom JämOs verksamhetsområde.

Därutöver kommer behovet av informationsinsatser för att tillse att allmänheten får kunskap om de nya lagarna (se under mål 2005) och dess tillämpningsområde vara fortsatt stort. Skulle JämOs tillsynsområde utvidgas på det sätt som beskrivits ovan kommer samtlig personal vara i behov av utbild-

ning inom de nya områdena. Därutöver tillkommer ett stort behov av informationsinsatser för att tillse att allmänheten får kunskap om de nya lagarna och dess tillämpningsområde.

## Personal

JämOs personalpolitik ska genomsyras inte bara av diskrimineringslagarnas krav utan också av dess intentioner. JämO anser att i en jämställd arbetsorganisation ska kvinnors och mäns erfarenhet och kompetens värderas lika och tillsammans ses som en stimulerande och utvecklande tillgång. Myndigheten värnar om de mänskliga rättigheterna och välkomnar anställda oavsett funktionshinder, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

JämO har en jämställdhetsplan och en handlingsplan för att främja lika rättigheter och lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Båda dokumenten innehåller åtgärder på en rad områden för att säkerställa att nödvändiga aspekter beaktas vid rekrytering och kompetensförsörjning. Uppföljning av åtgärderna sker årligen.

Återrapportering av uppgifter om kompetenskategorierna m.m. (Arbetsgivarverket Dnr 0512-0998-42). JämO har 29 anställda. Myndigheten är kvinnodominerad, 20 kvinnor (68 %) och 9 män.

### *Genomsnittsålder samt ålders- och könsfördelning fördelade efter kompetenskategori per september 2005.*

#### Genomsnittsålder i respektive kompetenskategori

	Män	Kvinnor	Samtliga
Ledning	58	55	56
Kärn	37	43	41
Stöd	34	48	44

Genomsnittsåldern för män är 41 år och för kvinnor 46 och totalt för samtliga anställda 45 år.

#### Könsfördelning mellan män och kvinnor.

	Män	Kvinnor
Ledning	2	3
Kärn	5	12
Stöd	2	5
<b>Totalt</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

#### Personalomsättning september 2004 till september 2005 fördelade på kompetenskategori, kön och åldersgrupper.

	Män	Kvinnor
Ledning	0 %	0 %
Kärn	0 %	17 %
Stöd	0 %	20 %

Vid rekryteringar har myndigheten, i enlighet med jämställdhetsplanen, gjort ansträngningar för en jämnare könsfördelning mellan män och kvinnor i samtliga yrkeskategorier samt att JämO tillämpar positiv särbehandling.

### Redovisning av sjukfrånvaro

De anställdas sjukfrånvaro	2005	2004
Total sjukfrånvaro	10,4	11,0
Långtidssjukfrånvaro	83,2	79,0
Kvinnors sjukfrånvaro	14,7	15,5
Mäns sjukfrånvaro	2,0	2,7
Sjukfrånvaro för åldersgruppen 29 eller yngre	..	..
Sjukfrånvaro för åldersgruppen 30-49 år	11,6	15,5
Sjukfrånvaro för åldersgruppen 50 år eller äldre	..	..

Kommentar: Den stora skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro beror på att det är i huvudsak kvinnor som varit långtidssjuka under 2005. Rehabiliteringsinsatser pågår i samarbete med försäkringskassan och företagshälsovården (Previa).

Sjukfrånvaron för åldersgrupperna 29 eller yngre samt 50 år eller äldre redovisas ej. Både grupperna omfattar mindre än tio anställda.

## Finansiell redovisning

### Redovisningsprinciper

Jämställdhetsombudsmannen följer god redovisningssed och årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt ESVs föreskrifter och allmänna råd till denna.

Löpande redovisning och anslagsavräkning avseende räkenskapsåret 2005 har gjorts fram till och med 2006-01-10. Efter brytdag tillförs räkenskaperna främst bokslutstransaktioner innefattande bl.a. periodavgränsningsposter. Som periodavgränsningspost bokförs förutbetalda kostnader, upplupna intäkter, upplupna kostnader vars belopp överstiger 10 tkr. Vidare har fordringar tagits upp till de belopp de beräknas inflyta. Övriga tillgångar har värderats till anskaffningsvärde alternativt verkligt värde om detta är lägre än anskaffningsvärdet.

Som anläggningstillgång redovisas maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 10 tkr och en beräknad livslängd som uppgår till lägst tre år. Tillämpad avskrivningstid är tre år för samtliga anläggningstillgångar. Myndigheten har ändrat princip för redovisning av bärbara datorer. Enligt JämOs bedömning uppfyller bärbara datorer inte kriterierna för att klassificeras som en anläggningstillgång.

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

### Upplysningar av väsentlig betydelse.

Förändringen av balansräkningens omslutning förklaras i huvudsak av att myndighetens EU-projekt Women To the Top har avslutats under perioden. Projektet startade 2003-12-01 och avslutades 2005-02-28 och hade en budget på totalt EUR 624 895.

### Uppgifter om ledande befattningshavare.

I enlighet med Förordning om årsredovisning och budgetunderlag, 7 kapitel 2 §, redovisas ersättningar till ledande befattningshavare som utsetts av Regeringen.

### *Jämställdhetsombudsman*

Claes Borgström

830 tkr

Noter (tkr)	2005	2004
<b>Resultaträkning</b>		
<b>Not 1 – Intäkter av avgifter och andra ersättningar</b>		
Intäkter av publikationer	164	166
Intäkter av seminarier/utbildningar/konferenser	181	454
Andra ersättningar	668	392
<b>Summa</b>	<b>1 013</b>	<b>1 012</b>
<b>Not 2 – Intäkter av bidrag</b>		
Bidrag, EU	1 121	196
Periodisering (EU bidrag)	133	2 473
<b>Summa</b>	<b>1 254</b>	<b>2 669</b>
<b>Not 3 – Finansiella intäkter</b>		
Ränteintäkter räntekonto	4	22
Ränteintäkter bank	2	11
Valutadifferenser	0	16
<b>Summa</b>	<b>6</b>	<b>49</b>
<b>Not 4 – Kostnader för personal</b>		
Lönekostnader, exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal	10 309	9 954
<b>Not 5 – Lokalkostnader</b>		
JämO hyr ändamålsenliga kontorslokaler på Drottninggatan 92-94 i Stockholm. Hyresvärd är Hufvudstaden AB och kontraktet löper till och med 2008-09-30. Kvadratmeterpriset är 2 450 kr.		
<b>Not 6 – Finansiella kostnader</b>		
Räntekostnader avseende räntekonto	17	0
Räntekostnader avseende lån	8	10
Räntekostnader avseende leverantörer	5	3
Valutadifferenser m.m.	29	0
<b>Summa</b>	<b>59</b>	<b>13</b>
<b>Not 7 – Årets kapitalförändring</b>		
Avskrivningar	-137	-151
Amorteringar	154	149
Förändring pensionsavsättning	48	46
Särskild löneskatt	12	11
Förändring semesterlöneskuld	-53	-30
Upplupna löner/arvoden	11	-11
Upplupna arbetsgivaravgifter	-13	-29
Upplupna premier	-57	114
Upplupna kåpanavgifter	-2	16
Periodiseringskonto	39	-41
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>74</b>

Balansräkning	2005-12-31	2004-12-31
<b>Not 8 – Materiella anläggningstillgångar</b>		
Tillgångarnas anskaffningsvärde	1 668	1 578
Årets anskaffningar	98	90
Årets avskrivningar	-137	-151
Ackumulerade avskrivningar	-1 483	-1 332
<b>Summa</b>	<b>146</b>	<b>185</b>
<b>Not 9 – Fordringar</b>		
Kundfordringar	18	100
Fordringar hos andra myndigheter	8	73
Räntereglering Riksgäldskontoret	3	5
Mervärdeskattefordran	531	835
Övriga fordringar, handkassa	3	3
Övriga fordringar, SLÖR	0	1
<b>Summa</b>	<b>563</b>	<b>1 017</b>
<b>Not 10 – Periodavgränsningsposter</b>		
Förutbetalda hyreskostnader	561	677
Förutbetalda övriga kostnader	29	0
Upplupna bidragsintäkter	578	445
Övriga upplupna intäkter	0	72
<b>Summa</b>	<b>1 168</b>	<b>1 194</b>
<b>Not 11 – Avräkning med statsverket</b>		
<b>Ingående balans</b>	<b>174</b>	<b>-912</b>
Avräknat mot statsbudgeten	23 816	22 359
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-24 107	-21 273
Årets avräkning	-291	1 086
<b>Utgående balans</b>	<b>-117</b>	<b>174</b>
<b>Not 12 – Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret</b>		
Beviljad räntekontokredit	2 150	2 200
Räntekonto, saldo	42	-1 071
Det kortsiktiga likviditetsbehovet (30 dagar) täcks med ingående balans samt anslagstilldelningen i januari.		
<b>Not 13 – Behållning valutakonto i Skandinaviska Enskilda Banken</b>		
Valutakonto, saldo	2	578
<b>Not 14 – Balanserad kapitalförändring</b>		
Balanserad kapitalförändring	-842	-916
Den balanserade kapitalförändringen består i sin helhet av periodiseringsdifferenser.		

<b>Not 15 – Avsättning för pensioner</b>	<b>2005-12-31</b>	<b>2004-12-31</b>
Pensionseskuld	0	47
Särskild löneskatt	0	12
<b>Summa</b>	<b>0</b>	<b>59</b>
<b>Not 16 – Lån i Riksgäldskontoret</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
Beviljad låneram	1 500	1 500
Ingående balans	203	251
Nyupptagna lån	97	101
Årets amorteringar	-154	-149
<b>Summa</b>	<b>146</b>	<b>203</b>
<b>Not 17 – Skulder till andra myndigheter</b>		
Arbetsgivaravgifter	295	295
Särskild löneskatt	0	5
Avtalspremier	78	127
Leverantörsskulder till andra myndigheter	178	328
Mervärdeskatt, utgående	10	51
<b>Summa</b>	<b>561</b>	<b>806</b>
<b>Not 18 – Leverantörsskulder</b>		
Leverantörsskulder	734	627
<b>Summa</b>	<b>734</b>	<b>627</b>
<b>Not 19 – Övriga skulder</b>		
Prel skatt	309	333
<b>Summa</b>	<b>309</b>	<b>333</b>
<b>Not 20 – Upplupna kostnader</b>		
Kompetensutvecklingsåtgärder	0	40
Revisionskostnader	65	65
Semesterlöneskuld m.m.	830	787
<b>Summa</b>	<b>895</b>	<b>892</b>
<b>Finansieringsanalys</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
<b>Not 21 – Finansieringsanalys</b>		
Kostnader enligt resultaträkning	-26 087	-26 016
Avskrivningar	137	151
Förändring avsättning för pension	0	-58
<b>Summa</b>	<b>-25 950</b>	<b>-25 923</b>

## Resultaträkning (tkr)

<b>Verksamhetens intäkter</b>	Not	2005	2004
Intäkter av anslag		23 816	22 360
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	1	1 013	1 012
Intäkter av bidrag	2	1 254	2 669
Finansiella intäkter	3	6	49
<b>Summa</b>		<b>26 089</b>	<b>26 090</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	Not	2005	2004
Kostnader för personal	4	-16 373	-16 225
Kostnader för lokaler	5	-2 736	-2 820
Övriga driftkostnader		-6 782	-6 807
Finansiella kostnader	6	-59	-13
Avskrivningar och nedskrivningar		-137	-151
<b>Summa</b>		<b>-26 087</b>	<b>-26 016</b>
<b>Verksamhetsutfall</b>		<b>2</b>	<b>74</b>
<b>Årets kapitalförändring</b>	7	<b>2</b>	<b>74</b>

## Balansräkning (tkr)

		2005-12-31	2004-12-31
<b>Tillgångar</b>	Not		
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>	8	146	185
<b>Summa</b>		<b>146</b>	<b>185</b>
<b>Fordringar</b>	9		
Kundfordringar		18	100
Fordringar hos andra myndigheter		542	913
Övriga fordringar		3	4
<b>Summa</b>		<b>563</b>	<b>1 017</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>	10		
Förutbetalda kostnader		590	677
Upplupna bidragsintäkter		578	445
Övriga upplupna intäkter		0	72
<b>Summa</b>		<b>1 168</b>	<b>1 194</b>
<b>Avräkning med statsverket</b>			
Avräkning med statsverket	11	-117	174
<b>Summa</b>		<b>-117</b>	<b>174</b>

<b>Kassa och bank</b>			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	12	42	0
Behållning valutakonto i Skandinaviska Enskilda Banken	13	2	578
<b>Summa</b>		<b>44</b>	<b>578</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>1 804</b>	<b>3 148</b>
<b>Kapital och skulder</b>			
<b>Myndighetskapital</b>			
Balanserad kapitalförändring	14	-842	-916
Kapitalförändring enl resultaträkning		2	74
<b>Summa</b>		<b>-840</b>	<b>-842</b>
<b>Avsättningar</b>			
Avsättning för pensioner	15	0	59
<b>Summa</b>		<b>0</b>	<b>59</b>
<b>Skulder m.m.</b>			
Lån i Riksgäldskontoret	16	146	203
Räntekontokredit i Riksgäldskontoret	12	0	1 071
Skulder till andra myndigheter	17	561	806
Leverantörsskulder	18	734	627
Övriga skulder	19	309	333
<b>Summa</b>		<b>1 749</b>	<b>3 040</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>			
Upplupna kostnader	20	895	891
<b>Summa</b>		<b>895</b>	<b>891</b>
<b>Summa kapital och skulder</b>		<b>1 804</b>	<b>3 148</b>

## Anslagsredovisning

### Redovisning mot anslag (tkr)

Anslag	Ingående överförings- belopp	Årets tilldel- ning enligt regleringsbrev	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överförings- belopp
<b>Utgiftsområde 14</b>					
<b>14 24 01 Jämställd- hetsombudsmannen</b>					
001 Jämställd- hetsombudsman- nen (a)	-12	23 707	23 695	-23 613	82
002 Jämställd- hetsnämnden (a)	34	200	233	-202	31
<b>Summa</b>	<b>22</b>	<b>23 907</b>	<b>23 928</b>	<b>-23 815</b>	<b>113</b>

## Finansieringsanalys (tkr)

	Not	2005	2004
<b>Drift</b>			
Kostnader	21	-25 950	-25 923
<b>Finansiering av drift</b>			
Intäkter av anslag	23 816	22 359	
Intäkter av avgifter & andra ersättn	1 013	1 012	
Intäkter av bidrag	1 254	2 669	
Övriga intäkter	6	49	
<b>Summa medel som tillförts för finansiering av drift</b>		<b>26 089</b>	<b>26 089</b>
Minskning(+) av kortfristiga fordringar		34	-1 116
Ökning(+) av kortfristiga skulder		227	-633
<b>Kassaflöde från drift</b>		<b>400</b>	<b>-1 583</b>
<b>Investeringar</b>			
Investeringar i materiella tillgångar	-98	-90	
<b>Summa investeringsutgifter</b>		<b>-98</b>	<b>-90</b>
<b>Finansiering av investeringar</b>			
Lån från Riksgäldskontoret	98	101	
- amorteringar	-154	-149	
<b>Summa medel som tillförts för finansiering av investeringar</b>		<b>-56</b>	<b>-48</b>
<b>Kassaflöde till investeringar</b>		<b>-154</b>	<b>-138</b>
<b>Förändring av likvida medel</b>		<b>246</b>	<b>-1 721</b>
<b>Specifikation av förändring av likvida medel</b>			
Likvida medel vid årets början		-319	1 402
Ökning(+) av tillgodohavande hos Riksgäldskontoret	1 113		-1 990
Minskning(-) av banktillgodohavande		-576	-817
Minskning(-) av avräkning med statsverket		-291	1 086
<b>Summa förändring av likvida medel</b>		<b>246</b>	<b>-1 721</b>
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>-73</b>	<b>-319</b>

## Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)

	2005	2004	2003	2002	2001
<b>Låneram Riksgäldskontoret</b>					
Beviljad	1 500	1 500	1 500	1 500	2 200
Utnyttjad låneram	146	203	251	288	513
<b>Kontokrediter Riksgäldskontoret</b>					
Räntekontokredit	2 200	2 200	2 129	2 047	1 874
Max utnyttjad under året	2 577	1 071	2 310	0	0
<b>Räntekonto Riksgäldskontoret</b>					
Ränteintäkter	4	22	10	112	57
Räntekostnader	17	0	1	22	38
<b>Avgiftsintäkter</b>					
Budget enl regleringsbrev	0	0	0	0	0
Avgiftsintäkter och andra ersättningar som myndigheten disponerar	1 013	1 012	436	745	2 619
<b>Anslagskredit</b>					
Beviljad	0	664	319	626	569
Utnyttjad	0	0	0	0	0
<b>Anslagssparande</b>					
Anslagssparande	113	22	353	1 127	1 075
<b>Årsarbetskrafter och anställda</b>					
Antalet årsarbetskrafter	28(st)	27,30	26,00	26,75	23,15
Medelantalet anställda	31	30	30	28	24
<b>Driftkostnad per årsarbetskraft</b>					
Driftkostnad/årsarbetskraft	924	946	792	885	871
<b>Kapitalförändring</b>					
Årets kapitalförändring	2	74	- 49	- 238	-99
Balanserad kapitalförändring	-842	- 916	- 867	- 629	- 530



Jämställdhetsombudsmannen (JämO) övervakar att kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet, i högskolan samt inom flera andra viktiga samhällsområden. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen, lagen om likabehandling i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering.

Lagarna innehåller förbud mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen och likabehandlingslagen för högskolan innehåller även krav på ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, utövar tillsyn, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare, andra myndigheter, näringsidkare med flera.



Jämställdhetsombudsmannen  
Drottninggatan 92-94  
Box 3397  
103 68 Stockholm  
Tel 08-440 10 60  
Fax 08-21 00 47  
[info@jamombud.se](mailto:info@jamombud.se)  
[www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)