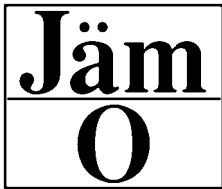


JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN



Årsredovisning 1999

JämO, februari 2000



**Jämställdhets-
ombudsmannen**

Ärendenr 156/2000

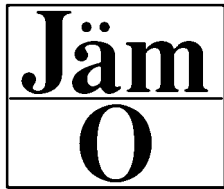
Beslut om årsredovisning (slutredovisning) för år 1999

Efter föredragning fastställer Jämställdhetsombudsmannen årsredovisning (redovisning av avsnitt 1-3) för år 1999.

Föredragande har varit Henry Nyberg och Eberhard Stüber.

Stockholm den 15 mars 2000

Agneta Claesson Norell
Ställföreträdande Jämställdhetsombudsman



Jämställdhets-
ombudsmannen

Ärendenr 156/2000

Beslut om årsredovisning (delredovisning) för år 1999

Efter föredragning fastställer Jämställdhetsombudsmannen årsredovisning (redovisning av avsnitt 4-8) för år 1999.

Föredragande har varit Henry Nyberg och Eberhard Stüber.

Stockholm den 29 februari 2000

Agneta Claesson Norell
Ställföreträdande Jämställdhetsombudsman

1. JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS INLEDANDE KOMMENTARER	6
2. MÅLEN FÖR JÄMO:S VERKSAMHET	7
2.1 JÄMO:S KOMMENTARER ANGÅENDE EFFEKTMÅLET	8
2.2 VISSA KVALITETSFRÅGOR.....	9
3. RESULTATREDOVISNING.....	10
3.1 KOSTNADERS OCH INTÄKTERS FÖRDELNING (TKR)	10
3.2 INFORMATION	11
3.2.1 VERKSAMHETSMÅL.....	11
3.2.2 ÅTERRAPPORTERING.....	11
3.2.2.1 Volymer, kostnader, handläggningstider, och kvalitet	11
3.2.3 JÄMO:S KOMMENTARER.....	13
3.3 AKTIVA ÅTGÄRDER.....	16
3.3.1 VERKSAMHETSMÅL.....	16
3.3.2 ÅTERRAPPORTERING.....	16
3.3.2.1 Volymer, handläggningstider, kostnader och kvalitet	16
3.3.2.2 Ärenden som prövats i Jämställdhetsnämnden	18
3.3.3 JÄMO:S KOMMENTARER.....	18
3.3.3.1 Resultat i dialogen med arbetsgivare m.m.....	18
3.3.3.2 Skyldighet att upprätta jämställdhetsplan, jämställdheten på arbetsplatsen	21
3.4 DISKRIMINERINGSÄRENDEN.....	22
3.4.1 VERKSAMHETSMÅL.....	22
3.4.2 ÅTERRAPPORTERING.....	22
3.4.2.1 Volymer, handläggningstider, kostnader och kvalitet	22
3.4.3 JÄMO:S KOMMENTARER.....	23
3.5 ARBETSVÄRDERING	25
3.5.1 VERKSAMHETSMÅL.....	25
3.5.2 ÅTERRAPPORTERING	25
3.5.2.1 Allmänt om verksamheten	25
3.5.2.2 Volymer, kostnader och kvalitet.....	25
3.5.3 JÄMO:S KOMMENTARER.....	26
4. LOKALSITUATION.....	28
4.1 LOKALER	28
4.2 LOKALKOSTNADER	28
5. PERSONALEKONOMISK REDOVISNING.....	29
5.1 JÄMO:S KOMMENTARER	29
6. EKONOMISK REDOVISNING.....	30

6.1	EKONOMISK REDOVISNING.....	30
6.1.1	REDOVISNINGSPRINCIPER	30
6.2	RESULTATRÄKNING (TKR).....	33
6.3	BALANSRÄKNING (TKR).....	34
6.4	REDOVISNING AV RAMANSLAG (TKR).....	36
6.5	FINANSIERINGSANALYS (TKR).....	37
	DRIFT	37
	FINANSIERING FRÅN STATSBUDETEN	37
	INVESTERINGSVERKSAMHET	37
	FINANSIERING AV INVESTERINGAR	37
7.	SAMMANSTÄLLNING ÖVER VÄSENTLIGA UPPGIFTER.....	39
8.	JÄMSTÄLLDHETSNAÄMNDEN.....	40
8.1	RESULTATRÄKNING (TKR).....	40
8.2	BALANSRÄKNING (TKR).....	40

1. JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS INLEDANDE KOMMENTARER

JämO:s verksamhet har under år 1999 präglats av utveckling och fördjupning. Målet har varit att effektivisera arbetet så att myndigheten når ut till fler, finner bättre metoder att lösa svåra problem och samtidigt ökar kvaliteten på arbetet.

På området Aktiva åtgärder har tidigare års s.k. massgranskningar av *jämställdhetsplaner*, bransch- eller regionvis, i stor utsträckning ersatts av fördjupade projekt och samarbete med andra intressenter. Följden är att färre planer har granskats än de närmaste åren innan. I gengäld får dessa projekt djupare och mer långvarig effekt, eftersom granskningen har kombinerats med utbildning av fackligt förtroendevalda och arbetsgivare och lett till en bra dialog mellan JämO och de planansvariga. Några projekt har genomförts i samarbete med arbetsmarknadens parter och i ytterligare andra har jämställdhetsexperter vid länsstyrelserna varit myndighetens samarbetspartner.

Den enkät som JämO uppdrog åt *Statistiska Centralbyrån (SCB)* att göra angående förekomsten av jämställdhetsplaner och effekten av planerna på företagens jämställdhet är ett annat exempel på fördjupningsarbete som kommer att ge JämO nya utgångspunkter för arbetet med att föra ut kunskap om jämställdhetslagens bestämmelser och kontrollera att bestämmelserna följs.

Anmälningarna om lönediskriminering har fördubblats under år 1999 jämfört med 1998 och dominerar nu bland *diskrimineringsärendena*. Även anmälningarna om sexuella trakasserier har fördubblats. Att antalet lönediskrimineringsanmälningar ökat så kraftigt aktualiserar betydelsen av att de ärenden som JämO har fört till Arbetsdomstolen (AD) kommer till avgörande. Alla fyra målen avser lönediskriminering vid likvärdigt arbete. I ett av målen, som bl.a. innefattar en lönejämförelse mellan barnmorskor och sjukhustekniker, har Arbetsdomstolen begärt förhandsbesked från EG-domstolen i fråga om vad som är att anse som lön. För JämO:s dagliga arbete med utredningar och lösningar av lönediskrimineringsfall är det angeläget att innebörden av begreppet likvärdigt arbete klargörs i rättspraxis.

Den budgetförstärkning som JämO fick för år 1999 för att skynda på arbetet med jämställda löner har resulterat i det tvååriga *projektet Lönelots* som startade i mars 1999. Lönelots arbetar med att utveckla och förmedla metoder för könsneutral arbetsvärdering kombinerad med individuell kvalifikationsbedömning. På så sätt vill man möta arbetsmarknadens utveckling mot en allt mer individuell lönesättning. Det yttersta målet för Lönelots är att förhindra schablonmässig och könsbunden lönebildning.

JämO:s skolprojekt Våga bryta mönstret! har fått stort genomslag bland skolfolk och kommunernas skolansvariga. Under året har tolv tredagars metodkurser hållits för cirka 250 deltagare från skolor i hela landet. Metodkursen grundar sig på erfarenheterna från projektets arbete med elever och personal i två skolor under hösten 1998. Kursernas mål har varit att ge deltagarna tillräckliga kunskaper för att kunna starta projekt i sina egna skolor i syfte att förhindra könsmobbing och skapa jämställda förhållanden. Metoden skall senare spridas med hjälp av en metodhandbok som till största delen skrivits

under år 1999 för utgivning år 2000. Inom ramen för skolprojektet har också framställts en video om sexuella trakasserier i ungdomsmiljöer. Detta har skett i samarbete med Ungdomsstyrelsen, Skolidrottsförbundet och Fritidsforum.

Till följd av statsmakternas beslut har JämO från och med år 1999 en *ny kontoplan*. I syfte att nå en bättre överensstämmelse med den nya kontoplanen har JämO korrigerat myndighetens egen objektplan. Myndigheten tillämpar s.k. restlös kostnadsfördelning, vilket innebär att de gemensamma kostnaderna såsom lokal-, data- och administrationskostnader har fördelats. Från och med år 1999 har fördelningen ändrats så att de gemensamma kostnaderna numera fördelas utifrån antalet anställda. Myndigheten bedömer att denna fördelningsmetod är mera rättvisande. Dessa förändringar påverkar dock, i vart fall i vissa avseenden, jämförbarheten över tid.

2. MÅLEN FÖR JÄMO:S VERKSAMHET

JämO:s uppgift är enligt *jämställdhetslagen* (1991:433) att utöva tillsyn över att lagen efterlevs. Detta skall i första hand ske genom att JämO försöker förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i lagen. JämO skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

I förordningen (1991:1438) med *instruktionen* för jämställdhetsombudsmannen preciseras JämO:s uppgifter på så sätt att det i uppgifterna ingår att genom rådgivning och upplysning, överläggningar med enskilda parter och organisationer eller genom andra lämpliga åtgärder verka för att lagens föreskrifter frivilligt följs. JämO skall vidare efter anmälan eller på eget initiativ ta upp ärenden om underlåtenhet av arbetsgivare att följa lagens föreskrifter om aktiva åtgärder och, när JämO finner att resultat inte kan nås genom en frivillig överenskommelse, göra framställning om vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden. JämO har även till uppgift att, i tvister om överträdelse av förbudet mot könsdiskriminering eller av förbudet mot trakasserier, på begäran hjälpa de arbetstagare och arbetssökande som inte företräds av en arbetstagarorganisation med de åtgärder som JämO anser motiverade. JämO skall i tvistiga diskrimineringsärenden även föra talan vid Arbetsdomstolen, när en dom i tvisten enligt JämO är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det.

JämO har enligt sin instruktion även ett informationsansvar. Detta uttrycks på så sätt att JämO skall ”informera allmänheten och på andra lämpliga sätt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet”. JämO skall också genom rådgivning och information verka för jämställdhet inom skolväsendet, högskolan, arbetsmarknadsutbildningen och andra utbildningsformer.

I regleringsbrevet för budgetåret 1999 avseende JämO hänvisas till 1997/98 års budgetproposition (prop. 1997/98:1) och det effektmål som angetts för det utgiftsområde under vilket JämO hör (utgiftsområde 14), nämligen ”att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i arbets- och samhällsliv”.

JämO:s del av effektmålet är enligt regleringsbrevet

- Att främja jämställdhet i arbetslivet och
- Att verka för att jämställdhetslagens föreskrifter följs

För JämO:s verksamhet anges också vissa särskilda verksamhetsmål vilka redovisas nedan under rubrikerna Information, Aktiva åtgärder, Diskrimineringsärenden och Arbetsvärdering.

2.1 JÄMO:S KOMMENTARER ANGÅENDE EFFEKTMÅLET

JämO redovisar på eget initiativ i en skrivelse till jämställdhetsministern, den s.k. augustiskrivelsen, sina särskilda iakttagelser när det gäller myndighetens verksamhetsområde och möjligheterna att nå det för JämO angivna effektmålet. Följande bakgrund kan ges till de problem som JämO särskilt belyst i sin senaste augustiskrivelse.

Tre nya lagar om diskriminering i arbetslivet trädde i kraft under år 1999. Det gäller lagarna mot etnisk diskriminering, diskriminering av funktionshindrade och diskriminering på grund av sexuell läggning. Dessa tre lagar och jämställdhetslagen företer sinsemellan betydande skillnader. JämO har mot denna bakgrund föreslagit att en utredning tillsätts för att *samordna diskrimineringslagarna* så att ett samlat grepp tas kring de svårigheter som dagens situation medför med olikartade lagar och olika lösningar av tillsyn över lagarnas efterlevnad.

Vid sin tillämpning av jämställdhetslagen har JämO kunnat konstatera att denna lag i flera avseenden ger sämre skydd mot diskriminering än EG-rätten. Detta har också påtalats för regeringen i olika sammanhang. En särskild utredare har utrett vissa av frågorna och redovisat förslag i betänkandet En översyn av jämställdhetslagen, SOU 1999:91. Förslagen har dock enligt vad JämO har utvecklat i sitt remissvar inte varit tillräckligt långtgående. Utredningens förslag och remissvaren bereds för närvarande i regeringskansliet och en proposition är aviserad till våren 2000.

JämO har under år 1999 påbörjat ett arbete med att samla och analysera information om *föräldralediga arbetstagares/arbets sökandes situation* på arbetsmarknaden. I 1999 års augustiskrivelse påtalade JämO ett flertal problem som möter kvinnor och män när de skall försöka förena förvärvsarbete och föräldraskap. I sitt remissyttrande över de ovannämnda betänkandet utvecklade JämO sin syn på nödvändiga lagändringar, bl.a. införandet av en särskild regel i jämställdhetslagen, som skyddar mot missgynnande som har samband med föräldraansvar. JämO kommer under verksamhetsåret 2000 att fortsätta sin analys av förhållandena för arbetstagare med föräldraansvar.

Det finns i dag enligt Statistiska Centralbyråns (SCB) företagsstatistik drygt 30 000 arbetsgivare som till följd av att de har minst tio anställda är skyldiga att årligen upprätta en jämställdhetsplan. På flera håll i denna årsredovisning har JämO hänvisat till den SCB-undersökning som JämO låtit företa under år 1999 och som bl.a. avser förekomsten av jämställdhetsplaner hos arbetsgivarna. Undersökningen visar att bristerna är stora när det gäller efterlevnaden av lagens krav på jämställdhetsplan. Det är en

övermäktig uppgift för en myndighet av JämO:s storlek att nå ut med information, stöd och råd till alla som skulle behöva det, likaså att kunna kontrollera jämställdhetslagens efterlevnad i respektingivande omfattning. Givet de resurser som funnits har JämO utvecklat olika strategier för att nå ut så effektivt som möjligt. JämO har i detta arbete även sökt samarbete med länsstyrelsernas jämställdhetsexperter och erfarenheterna av detta samarbete har varit mycket goda. Mot denna bakgrund och i syfte att göra granskningen av jämställdhetsplaner effektivare har JämO i sin senaste augustiskrivelse föreslagit att även *länsstyrelsernas jämställdhetsexperter*, vid sidan av JämO, skall få ett *tillsynsansvar* för arbetsgivarnas aktiva jämställdhetsarbete.

I avsnittet 3.3.3.2 om skyldigheten att upprätta jämställdhetsplan och jämställdheten på arbetsplatsen återkommer JämO till vissa frågor som har samband med arbetsgivarnas bristande efterlevnad av jämställdhetslagen. Det finns skäl att även här påpeka att jämställdhetsarbetet ofta hamnar ”vid sidan om linjen” i företagen. Det finns t.ex. ett behov av metodutveckling för att bättre integrera jämställdhetsplanen med föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön i företagens lednings- och kvalitetssystem. JämO följer noga den utveckling som är på gång inom framför allt det privata näringslivet.

2.2 VISSA KVALITETSFRÅGOR

Kvalitetsarbetet hos JämO

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, har under år 1999 inlett ett kvalitetssäkringsarbete för myndigheten. Som ett led i detta arbete konstituerades våren 1999 en styrgrupp för kvalitetsarbetet och myndigheten utsåg även en särskilt kvalitetsansvarig person. I styrgruppen ingår bl.a. ställföreträdande JämO, den kvalitetsansvarige och myndighetens ekonomiansvarige.

För att närmare kunna följa den aktuella utvecklingen i svensk statsförvaltning har företrädare för myndigheten på olika nivåer deltagit i Kvalitets- och Kompetensrådets kontaktnät och i rådets olika arrangemang. I samband med en personalkonferens hösten 1999 gavs all personal en introduktion till temat kvalitet och hur dessa frågor kan hanteras i det praktiska arbetet. En första uppföljning på gruppnivå har genomförts där bl.a. definitioner av kvalitet i förhållande till JämO:s fyra olika verksamhetsområden har analyserats. Styrgruppen och arbetsgrupper har bl.a. arbetat med att förändra årsredovisningen med hänsyn till begreppet ”kvalitet”.

För år 2000 är det en angelägen arbetsuppgift att utforma en kvalitetspolicy för myndigheten samt att förankra denna policy hos personalen. Därutöver kommer ett arbete att inledas för att systematiskt identifiera starka och svaga områden inom organisationen. Ett exempel på utvärderingar och kvalitetsredovisningar som har genomförts under år 1999 är kvalitetsredovisningen avseende JämO:s metodkurser för skolan inom projektet *Våga bryta mönstret!* och inom verksamhetsområdet Information, som bifogas denna årsredovisning (*bilaga 1*).

JämO:s kommentarer

Definitionen av begreppet kvalitet är föremål för ständig debatt. Grunden i traditionellt kvalitetstänkande förutsätter oftast en input/output-relation mellan säljare och kund. Kvalitetstänkande i den bemärkelsen leder dock till problem i förhållande till JämO:s verksamhet.

JämO:s verksamhet syftar inte primärt till att producera vare sig en vara eller en tjänst med en kund i centrum. Diskrimineringslagstiftningens syfte är att förvalta vissa demokratiska värden och även förändra sådant som uppfattas som förlegade föreställningar för att i stället åstadkomma rättvisa och integration. Den svenska ombudsmannatraditionen innebär att verksamheten skall präglas av en relativ självständighet i förhållande till dess primära ”kunder”, regeringen och parterna på arbetsmarknaden. En av JämO:s viktigaste uppgifter är att förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i lagen. Detta innebär bl.a. att arenor måste skapas för möten och samtal. JämO skall också bidra till att skapa förutsättningar och stötta initiativ för att integrera, ”mainstreama”, jämställdhetsfrågor i befintliga verksamheter. De satsningar som ligger bakom sådana aktiviteter är svåra att mäta och utvärdera i ekonomiska termer eller att följa upp via nyckeltal för god kvalitet. Förutom att förvalta och förmedla vissa etiska värden har JämO uppdraget att fungera som rättslig företrädare i enskilda diskrimineringsärenden. I dessa delar av verksamheten finns en mera traditionell kundrelation.

Mot denna bakgrund följer JämO med intresse utvecklingen av kvalitetstänkandet inom svensk statsförvaltning.

3. RESULTATREDOVISNING

3.1 KOSTNADERS OCH INTÄKTERS FÖRDELNING (TKR)

Kostnader

	1999		1998		1997	
<i>Verksamhetsgren</i>						
Information	6 869	(36%)	8 924	(61%)	7 530	(56%)
Aktiva åtgärder	5 517	(28%)	2 894	(20%)	2 672	(20%)
Diskriminering	3 104	(16%)	1 658	(11%)	1 933	(14%)
Div. kostnader för rättsväsendet	403	(2%)	0		0	
Arbetsvärdering	3 196	(17%)	1 033	(7%)	1 195	(9%)
Summa	19 089		14 509		13 330	
Jämställdhetsnämnden	217	(1%)	185	(1%)	43	
Totala kostnader	19 306		14 694		13 373	

Från och med år 1999 har fördelningen av gemensamma kostnader skett utifrån antalet anställda. Därför kan enbart de totala kostnaderna jämföras. 1999 års kostnadsökning (31 %) är en följd av att JämO detta budgetår erhöll ett med två milj. kr utökat anslag samt att intäkterna redovisas separerade från kostnaderna.

Intäkter

	1999		1998		1997	
Försäljning av publikationer	195	(16%)	214	(33%)	325	(53%)
Intäkter av sem./utbildn./konf.	526	(42%)	9	(1%)	135	(23%)
Intäkter för ersatta rättegångskostnader	424	(34%)	281	(44%)	0	
Intäkter av bidrag	22	(1%)	52	(8%)	82	(14%)
Finansiella intäkter	85	(7%)	89	(14%)	57	(10%)
Totala intäkter	1 252		645		599	

Intäkten av sem./utbildn./konf. har under året påverkats av de metodkurser för skolpersonal (ca 250 deltagare) som JämO har arrangerat samt den rekryteringskonferens (ca 250 deltagare) som genomfördes i maj 1999.

3.2 INFORMATION

3.2.1 Verksamhetsmål

JämO skall aktivt verka för att öka kunskapen hos arbetsgivare och arbetstagar om jämställdhetslagens innehåll.

3.2.2 Återrapportering

Myndighetens informationsverksamhet bedrivs via många kanaler. JämO producerar en mängd olika trycksaker där särskilt tidningen Jämsides, JämO:s Nyhetsbrev, handböcker och broschyrer kan nämnas. JämO eftersträvar tillgänglighet gentemot allmänheten. Telefonservice är därför en viktig arbetsuppgift och JämO:s handläggare är tillgängliga för frågesvar och rådgivning under myndighetens hela öppethållandetid. Den möjligheten utnyttjas i ökande grad av både arbetsmarknadens parter och allmänheten. Information efterfrågas också i stor utsträckning genom elektronisk post. JämO har en hemsida på Internet med länkar till andra verksamheter. JämO har vidare omfattande kontakter med massmedier.

3.2.2.1 Volymer, kostnader, handläggningstider, och kvalitet

Volymer och kostnader

<i>Publikationer</i>	<i>Upplaga</i>	<i>Kostnad</i> <i>1999</i>	<i>Styckkostnad</i>	<i>Kostnad</i> <i>1998</i>	<i>Kostnad 1997</i>
Jämsides, 4 nummer	30 000	1 393 000	11 kr 60 öre	2 864 000	2 470 000
Nyhetsbrev, 7 nummer	4 400	68 000	2 kr 27 öre	0	0
Handböcker, 2 st	18 000	735 000	40 kr 83 öre	284 000	1 109 000
Övriga trycksaker		245 000		0	0

Den förändrade fördelningsnyckeln vad avser fördelningen av de gemensamma kostnaderna sänker kostnaderna för informationsinsatserna i hög grad och omöjliggör jämförelser med tidigare år.

Kostnaderna för Jämsides åren 1997 och 1998 inkluderar kostnaderna för Nyhetsbrevet.

En av de två utgivna handböckerna har publicerats gemensamt med Handikappombudsmannen, DO och HomO. Kostnaderna har fördelats mellan ombudsmännen.

Övriga trycksaker avser kostnader för diverse broschyrer och vissa kostnader för översättning av informationsmaterial till andra språk.

<i>Medverkanstillfällen</i>	<i>1999</i>	<i>1998</i>	<i>1997</i>
	170	120	103

Handläggningstider

För varje nummer av tidskriften Jämsides har handläggningstiden varit ca sex veckor. Handläggningstiden för övriga publikationer har varit: för varje nummer av Nyhetsbrevet en-två dagar, för var och en av två nya handböcker inom Aktiva åtgärder ca fyra veckor och för handboken om Jämställdhet i skolan ca sex veckor. (Se även JämO:s kommentarer nedan)

Kvalitet

Kvalitetsredovisning föreligger som bilaga till årsredovisningen för en av JämO:s väsentligaste informationsinsatser under år 1999, JämO:s skolprojekt och metodkurs Våga bryta mönstret!.

3.2.3 JämO:s kommentarer

Publikationer

Tidskriften *Jämsides* kom ut med fyra nummer under år 1999. Upplagan är 30 000 exemplar, till största delen prenumererad. Prenumerationen är kostnadsfri. Läsarna består av både personer som yrkesmässigt arbetar med jämställdhetsfrågor och av en intresserad allmänhet. Teman som behandlats under året är idrott, rekrytering, invandring och humor.

JämO:s *Nyhetsbrev* gavs ut med sju nummer. Upplagan är 4 400 exemplar. Nyhetsbrevet distribueras kostnadsfritt till i huvudsak arbetsmarknadens parter (jämställdhetsansvariga på alla nivåer på arbetsgivar- och arbetstagarsidan, inom privat och offentlig sektor) och media. Det innehåller kortfattade nyheter från JämO:s verksamhetsområde, såsom information om lagändringar, JämO:s remissvar, resultaten av mera omfattande granskningar av jämställdhetsplaner och information om den fortlöpande handläggningen av JämO:s diskrimineringsmål i Arbetsdomstolen. Nyhetsbrevet presenterar också de trycksaker som JämO producerar.

Serien med *JämO:s handböcker* har utökats. Handböckerna riktar sig främst till arbetsmarknadens parter och säljs av myndigheten direkt till beställare men också genom Arbetarskyddsstyrelsen och Fritzes förlag. Handboken *Rekrytera utan att diskriminera* gavs ut i samarbete med de övriga diskrimineringsombudsmännen: Ombudsmannen mot etisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Den trycktes i 10 000 exemplar och kostnaderna fördelades lika på de fyra myndigheterna. Huvuddelen av produktionsarbetet utfördes hos JämO. Boken finns också som talbok och i punktskrift.

I anslutning till utgivningen av rekryteringshandboken och i samband med att tre nya diskrimineringslagar trädde i kraft arrangerade JämO tillsammans med DO, Handikappombudsmannen och HomO en *rekryteringskonferens* i Stockholm under temat "Tänk om - från enfald till mångfald". Ca 250 personer deltog, huvudsakligen från arbetsmarknadens parter. Talare från USA och Sverige belyste mångfald i arbetslivet som både rättvise-, effektivitets- och konkurrensfrågor. Genom att ombudsmännen delade på kostnaderna och genom att en konferensavgift på 1 000 kr/deltagare (exkl. moms) togs ut stannade JämO:s kostnad för konferensen vid drygt 5 000 kr.

JämO:s handbok om aktiva åtgärder såldes slut under 1998 och ersattes 1999 med en väsentligt omarbetad version, kallad *JämO:s handbok om aktivt jämställdhetsarbete*. Upplagan är 8 000. Skrivarbetet påbörjades redan under 1998.

JämO har under år 1999 producerat det självinstruerande materialet *Att arbeta fram en jämställdhetsplan*, den s.k. Planpärmen. Materialet ger steg för steg och paragraf för

paragraf råd och tips om hur man arbetar gör en bra jämställdhetsplan. Nyckelord som kartläggning/analys, konkret åtgärd, mätbar målsättning och utvärdering görs begripliga. Planpärmen innehåller också en checklista så att användaren kan kontrollera att jämställdhetsplanen uppfyller jämställdhetslagens grundläggande krav. Planpärmen har tryckts i 5 000 exemplar. Den har kostat 328 000 i framställningskostnad (66 kr 50 öre per exemplar). Pärmen distribueras gratis.

JämO:s skolprojekt

Det särskilda skolprojektet Våga bryta mönstret! inleddes år 1998 i samarbete med två skolor. Verksamhetsåret 1999 har dominerats av metodkurser för skolpersonal för att sprida erfarenheterna från det första årets arbete. Tolv tredagarskurser har hållits med sammanlagt 250 deltagare. I fem av kurserna deltog skolfolk från hela landet. Sex kurser var köpta av kommuner, skolförvaltningar och skolenheter och hölls i Stockholm, Kristianstad, Norrtälje och på Gotland. För ett nätverk inom Ungdomsstyrelsen arrangerades en specialkurs.

Syftet med kurserna har varit att ge deltagarna kunskaper och redskap så att de kan starta en utveckling mot jämställdhet i sin egen verksamhet. Det innebär kunskaper om könsroller och sexuella trakasserier, ökad medvetenhet om egna attityder/värderingar och konkreta arbetsmetoder för förändring. Målgruppen har varit alla yrkesgrupper inom skolan (skolledare, lärare, elevvårdspersonal, fritidspedagoger, ungdomsledare) samt ansvariga inom kommunala utbildningsförvaltningar och -nämnder. Kursledningen har lagt vikt vid att hela team (2-3 personer) från samma skolenhet deltar för att underlätta arbetet i den egna verksamheten.

Utvärdering av de kurser som har genomförts har skett i direkt anslutning till kurserna via frågeformulär med frågor om alla kursmoment och inslag. Det gavs också tillfälle till konkreta förbättringsförslag. Utvärderingen resulterade i kontinuerlig vidareutveckling av senare kursers innehåll, uppläggning och metodik. Kursdeltagarnas uppskattning var över lag stor. Deltagarna ansåg att kursernas syfte uppnåts. Några få deltagare kritiserade urvalet av enstaka teorier som ensidigt och onyanserat. Många upplevde kursen som intensiv och önskade en längre kurstid. I samband med utvärderingar uttrycktes behov av en återträff. Detta har lett till att ett e-postnätverk har bildats och fyra nyhetsbrev från JämO:s distribuerats till nätverket. En uppföljningskonferens för deltagarna i de tidigare kurserna planeras till våren 2000. Samtal har inletts med Lärarförbundet och Lärarfortbildningen AB angående kursernas framtid.

JämO har inom ramen för skolprojektet bedrivit arbete för ett kunna ge ut en *metodhandbok för skolan*. Publiceringen kommer att ske först under år 2000. En stor del av arbetet har dock utförts under år 1999 och belastar därför detta års budget.

De handläggare hos JämO som arbetat med skolprojektet har medverkat som föreläsare vid ett 20-tal seminarier, konferenser och utbildningsdagar utanför JämO. Särskilda insatser har riktats till departement, myndigheter och organisationer som Skolverket, Utbildningsdepartementet, Yrkesinspektionen, Lärarförbundet, Elevorganisationen och Hem och Skola. Skolprojektet presenterades också på mässan Skolforum. Skolprojektet har i samarbete med Ungdomsstyrelsen, Skolidrottsförbundet och Fritidsforum låtit göra en video som skildrar och ställer frågor kring sexuella trakasserier i ungdomsmiljöer. Den ska visas som diskussionsunderlag på skolor, fritidsgårdar och i idrottsföreningar och är försedd med en handledning för lärare/ledare. Kostnaderna för produktion av videofilmen delades mellan deltagande myndigheter och organisationer och uppgick för JämO:s del till ca 100 000 kr. Videon såldes i 400 exemplar under fyra månader år 1999.

Medverkan m.m.

Ett viktigt instrument för JämO när det gäller att nå ut med information om jämställdhetslagen till arbetsmarknadens parter är medverkan i *konferenser och seminarier*. JämO får många förfrågningar angående sådan medverkan; önskemålen är flera än vad JämO kan uppfylla. JämO prioriterar förfrågningar som kommer från privata arbetsgivare, ledningsgrupper, fack, politiker/beslutsfattare. Ett särskilt prioriterat område är medverkan där frågorna gäller löneskillnader, sexuella trakasserier och kvinnors arbetsmiljö. Samtliga JämO:s handläggare medverkar i sådana utbildningar, seminarier och/eller konferenser och medverkan sker geografiskt över hela landet. Antalet medverkansärenden har ökat kraftigt under verksamhetsåret. JämO har, trots att förfrågningar uppfyllt de krav som JämO ställt upp för prioriterad medverkan, tvingats avböja framställningar om medverkan vid ca 50 tillfällen. I JämO:s äldre ärendehanteringssystem har avböjda medverkansförfrågningar inte registrerats. När antalet medverkansärenden (170 för år 1999) har framräknats har i huvudsak ej medtagits sådan medverkan som rymts inom ramen för Aktiva Åtgärders särskilda samarbets- och utbildningsprojekt (jfr nedan s. 16 ff.) och inte heller medverkan inom ramen för JämO:s skolprojekt. Viss medverkan från projektet Lönelots tillkommer också.

Intresset för JämO:s verksamhet från *massmedia* har fortsatt att öka. Antalet pressklipp från mediabevakningsföretaget om jämställdhet och JämO:s verksamhet har fördubblats jämfört med föregående år (från 2 500 till nära 5 000). Även frågor från journalister och begäran om intervjuer har ökat påtagligt. JämO har medverkat i dags- och fackpress med ett tiotal debattinlägg om bl.a. arbetsvärdering, lönediskriminering, diskriminering av arbetssökande, jämställdhetslagens innehåll, mänskliga rättigheter etc. Myndigheten har sänt ut pressmeddelanden vid ca 20 tillfällen och arrangerat tre

presskonferenser. Frågor från massmedia har under året tagit upp mer än hälften av pressekreterarens arbetstid.

JämO:s hemsida (www.jamombud.se) har en ökande betydelse i myndighetens information. Innehållet i alla broschyrer (inklusive jämställdhetslagen), pressmeddelanden och liknande kan läsas/laddas ner och övrigt material beställas dygnet runt. Genom att hänvisa frågande till hemsidan sparar myndigheten in utskick av material och allmänheten får snabbare information. Hemsidan besöks av omkring 30 personer/dag.

3.3 AKTIVA ÅTGÄRDER

3.3.1 Verksamhetsmål

JämO skall utöva tillsyn och uppföljning av om arbetsgivare uppfyller jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder och upprättande av jämställdhetsplan. Ärenden som rör osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män skall ägnas särskild uppmärksamhet.

3.3.2 Återrapportering

De väsentliga ärendetyperna inom avdelningen Aktiva åtgärder är större granskningar av jämställdhetsplaner från arbetsgivare inom utvalda branscher eller geografiska områden och granskningar som varit en del av samarbetsprojekt och utbildningsprojekt. Granskningar av större omfattning kallas i det följande massgranskningar.

3.3.2.1 *Volym, handläggningstider, kostnader och kvalitet*

Ärendetyper

<i>Verksamhetsår</i>	<i>1999</i>	<i>1998</i>	<i>1997</i>
Jämställdhetsplaner	202	372	349
Diskriminering, ej jämställdhetslagen	25	72	58
Övriga ärenden	58	28	113
Summa anmälda ärenden	285	472	520

Antalet plangranskningar år 1997 är något flera än den redovisade uppgiften då i vissa fall flera granskningar har sammanförts i ett ärende. Skillnaden mellan antalet granskade planer för år 1999 jämfört med åren 1997 och 1998 (en minskning med ca 60 procent) har samband med en förändrad

arbetsmetodik för Aktiva åtgärder. JämO:s direkta kontrollfunktion har ersatts med en utökad utbildnings- och konsultverksamhet, internt betecknad som ”medverkan”.

Med övriga ärenden avses framför allt allmänna förfrågningar vilka registrerats som ärende därför att de krävt en inte obetydlig arbetsinsats från handläggarna.

Av de angivna 202 granskningarna av jämställdhetsplaner har JämO initierat 54. JämO:s tidigare diarieföringsprogram medger inte en jämförelse över tid uppdelad på av allmänheten respektive av JämO initierade ärenden.

Handläggningstider

Den genomsnittliga handläggningstiden för de under år 1999 genomförda massgranskningarna har haft en *genomsnittlig handläggningstid på nio månader*. Den genomsnittliga handläggningstiden för granskning av jämställdhetsplaner då ärendet har anmälts av någon annan person till JämO har varit ca en månad. Här finns det dock en spridning mellan normalärenden som tagit en till två dagar och komplicerade granskningar som tagit åtta till tio månader att genomföra. Ärenden som avsett diskrimineringsfall men inte jämställdhetslagens område har haft en genomsnittlig handläggningstid på några dagar. Den genomsnittliga handläggningstiden för allmänna förfrågningar inklusive förfrågningar om tolkning av viss bestämmelse i jämställdhetslagen har också varit några få dagar.

Kostnader (kr)

<i>Verksamhetsår</i>	<i>1999</i>	<i>1998</i>	<i>1997</i>
Total kostnad	5 517 000	2 894 000	2 671 000
Antal ärenden	285	531	435
Kostnad per ärende	19 358	5 450	6 141

Fördelningsnyckeln för fördelning av de gemensamma kostnaderna har ändrats från och med år 1999. Detta förhållande ger stort utslag beträffande styckkostnaden för de aktiva åtgärdsärendena.

Kvalitet

En kvalitetsanalys motsvaranden den i bilaga 1 beträffande Information har genomförts även avseende massgranskade jämställdhetsplaner. Denna aktivitet valdes ut eftersom en huvuduppgift för Aktiva åtgärder är granskning av jämställdhetsplaner och information/utbildning. Vid massgranskningar kombineras ofta dessa två centrala aktiviteter.

3.3.2.2 Ärenden som prövats i Jämställdhetsnämnden

JämO har under år 1999 inte gjort någon framställan till Jämställdhetsnämnden angående vitesföreläggande av arbetsgivare som ej uppfyllt kraven på aktiva åtgärder enligt jämställdhetslagen.

3.3.3 JämO:s kommentarer

En av JämO:s viktigaste uppgifter är granskning av arbetsgivares jämställdhetsplaner. De genomförda granskningarna har visat att många arbetsgivare, trots att det är föreskrivet i lag, saknar jämställdhetsplan. I den mån planer har upprättats saknar dessa ofta ett eller flera av de områden som lagen anvisar och det är framför allt mätbara mål och konkreta åtgärdsförslag som saknas.

Sedan år 1994 skall varje arbetsgivare årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. De jämställdhetsplaner som JämO har granskat under 1999 har framför allt varit bristfälliga när det gäller lönekartläggningar. En särskild massgranskning kombinerad med konsultationsverksamhet avseende jämställdhetslagens särskilda lönekartlägningsparagraf (9a §) har under åren 1998 och 1999 genomförts inom *bank- och försäkringsbranschen*. Projektet kommer att utvärderas och slutredovisas under första halvåret 2000.

3.3.3.1 Resultat i dialogen med arbetsgivare m.m.

JämO prövar kontinuerligt olika modeller för hur JämO på bästa sätt skall föra ut kunskap om jämställdhetslagens bestämmelser. Samtliga projekt som genomförts under 1999 har syftat till att uppnå en bättre och mera direkt kontakt med arbetsgivare. JämO:s erfarenhet är att bästa resultatet vad gäller jämställdhetsplaner åstadkoms när JämO och arbetsgivare har en nära dialog. Att låta granskning av jämställdhetsplaner föregås av utbildning har visat sig vara ett bra sätt att föra ut kunskap om jämställdhetslagen och förbättra kvaliteten på jämställdhetsplanerna. De under år 1999 genomförda granskningarna kan delas in i massgranskningsärenden, granskningar som utgjort en del av samarbetsprojekt samt utbildningsprojekt.

"Massgranskningsärenden"

JämO har under år 1999 genomfört ett antal massgranskningar. I syfte att öka arbetsgivarnas och de fackliga organisationernas medverkan vid utvecklandet av jämställdhet på arbetsplatsnivå valde JämO att bjuda in både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom *handelns område* innan en massgranskning av området påbörjades. Arbetsgivarna fick därefter drygt tre månader på sig att upprätta sina planer. Trots att denna granskning förberetts med utbildning inkom inte arbetsgivaren med

sina jämställdhetsplaner till utsatt datum. Anståndstiderna för arbetsgivarna har måst förlängas och projektet kommer därför att avslutas först under år 2000.

Granskningen av jämställdhetsplaner från arbetsgivare i *IT-branschen* föranleddes av en artikel i Dagens Nyheter under hösten 1999 som uppgav att IT-företagen överlag uppvisade stora brister när det gäller jämställdhet. JämO beslutade med anledning därav att genomföra en granskning av företag i branschen. Endast *en* av 22 utvalda arbetsgivare kunde uppvisa en jämställdhetsplan omedelbart; övriga arbetsgivare begärde och fick anstånd. I slutet av november 1999 hade 21 av 22 infordrade jämställdhetsplaner inkommit. Alla inkomna planer har behövt revideras och samtliga 21 arbetsgivare har uppmanats att sända in sina reviderade planer för en uppföljning av JämO.

Den granskning av tolv företag inom *personaluthyrningsbranschen* som inleddes under år 1998 har avslutats under 1999. En sammanfattande tiosidig rapport finns utlagd på JämO:s hemsida. JämO kommer att fortsätta dialogen med branschen genom branschorganet Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet.

I mars 1999 inledde JämO en granskning av jämställdhetsplaner hos arbetsgivare inom *Katolska Kyrkan* och *Svenska Missionsförbundet*. Totalt åtta planer har granskats. Sämst behandlat i jämställdhetsplanerna är områdena sexuella trakasserier och lönekartläggning. En plan återstår att granska då arbetsgivaren har beviljats anstånd.

Samarbetsprojekt

Under hösten 1999 har JämO tillsammans med *Länsexperten i Jämtlands län* besökt samtliga åtta kommuner i länet samt Jämtlands läns landsting. Två privata företag i varje kommun har också besökts. Under besöken har arbetsgivarna fått redogöra för sitt jämställdhetsarbete och möjlighet har getts till diskussion kring vad som är svårt när det gäller jämställdhetslagens krav. Även om samtliga kommuner och Landstinget uppvisade jämställdhetsplaner har inte jämställdhetsläget påtagligt förbättrats jämfört med de tidigare granskningar av kommunerna som JämO har genomfört. Endast två av de 16 privata arbetsgivarna hade före besöket någon gång gjort en jämställdhetsplan. JämO och Länsstyrelsen har för avsikt att om ca ett år följa upp de besökta arbetsgivarnas jämställdhetsarbete.

En annan samarbetsmodell har testats tillsammans med *Länsexperten i Östergötlands län*. Länsexperten har begärt in jämställdhetsplanerna från samtliga kommuner i länet och har därefter granskat planerna tillsammans med JämO. Efter granskningen har landshövdingen eller länsrådet besökt kommunerna och överlämnat länsexpertens och JämO:s synpunkter till kommunernas företrädare. 13 kommuner i länet har berörts.

Utbildningsprojekt

Under 1999 har arbetet när det gäller granskning av arbetsgivarnas aktiva åtgärdsarbete i större omfattning än tidigare fokuserats på utbildning för arbetsgivare och fackliga organisationer. Under 1999 har två speciella utbildningsprojekt bedrivits. I det första projektet, det s.k. *Metall-projektet*, har JämO och Metallindustriarbetareförbundet centralt samarbetat kring en utbildning för fackliga förtroendevalda på avdelnings- och klubbnivå om hur en jämställdhetsplan skall upprättas. Utbildningarna har genomförts på fyra platser i landet. Efter den första utbildningsomgången har JämO granskat 33 företags jämställdhetsplaner. Sedan granskningen genomförts har ytterligare utbildningsinsatser genomförts, då arbetsgivare och de lokala fackliga organisationerna fått JämO:s synpunkter på vad som varit bra och vad som kan förbättras i planerna. En avslutande granskning och utbildningsomgång inom ramen för detta projekt kommer att genomföras under år 2000.

I det andra utbildningsprojektet, det s.k. *LO-projektet*, har LO centralt och JämO gemensamt genomfört utbildning av förtroendevalda inom olika LO-förbund på fyra orter i landet. LO har utsett arbetsplatserna efter en intern intresseanmälan. LO-projektet är avsett att pågå under två år. Inom ramen för projektet hålls fyra utbildningsdagar och genomförs granskningar av två års jämställdhetsplaner. Arbetsgivarna har erbjudits informationsträffar i samband med inledningen av projektet. Resultatet av granskningarna redovisas till såväl de fackliga ombuden som arbetsgivarna. Avslutning av projektet planeras för våren 2001.

JämO har under två år samarbetat med *Fastighetsanställdas Förbund* i syfte att hitta former för att motverka sexuella trakasserier och diskriminering bland medlemmar inom förbundet. Under år 1999 har samarbetet utökats med ytterligare fyra fackförbund; Hotell & Restauranganställdas förbund, Transportarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund och LO centralt. Gemensamt skall förbunden ta fram policydokument/policybeslut för att motverka både sexuella trakasserier och annan diskriminering på arbetsplatsen. Fackens ombudsmän skall utbildas i hur frågor om trakasserier och diskriminering bör hanteras på arbetsplatsen.

Som fortsättning på det s.k. *brandmannaprojektet*, inlett under 1998, har JämO under hösten 1999 deltagit i utbildningskonferenser på tre orter i landet som anordnats av en särskild referensgrupp som bildats för projektet. I referensgruppen ingår företrädare för Räddningsverket, Kommunförbundet, JämO, Brandmännens Riksförbund, Kommunalarbetareförbundet och Arbetslivsinstitutet. Syftet med konferenserna har varit att ge alla chefer och fackliga förtroendevalda inom räddningstjänsten kunskap i jämställdhetsfrågor. Sexuella trakasserier och hur sådana kan motverkas har särskilt fokuserats. Utbildning har förekommit vid sju tillfällen och JämO har deltagit vid samtliga.

3.3.3.2 Skyldighet att upprätta jämställdhetsplan, jämställdheten på arbetsplatsen

I 1999 års regleringsbrev för myndigheten har regeringen angett att JämO skall göra en analys av hur arbetsgivares skyldighet att upprätta jämställdhetsplan har påverkat jämställdheten på arbetsplatser.

JämO har som arbetsmetod för denna analys valt att låta SCB:s program för demografisk analys genomföra en enkätundersökning med privata och offentliga arbetsgivare. Enkäten, som omfattade ett 25-tal frågor, sändes ut till 7 000 utvalda arbetsgivare. Tillsammans med SCB hade JämO dessförinnan beslutat att samma frågor i ett något senare skede skulle ställas till ett urval av fackliga organisationer hos arbetsgivarna. Fackliga organisationer hos såväl arbetsgivare som i enkäten visade sig ha en jämställdhetsplan som arbetsgivare utan jämställdhetsplan skulle därvid bli föremål för enkäten. Därför skickades samma enkät till den största fackliga organisationen hos 1 700 av de arbetsgivare som besvarat enkäten.

Resultatet av enkäten presenterades för JämO först i januari 2000. Myndigheten har därför ännu inte hunnit analysera det mångfasetterade materialet i detalj. I det följande redovisas därför endast resultatet av undersökningen. Utvärdering av enkäten och en analys av hur resultatet av den bör påverka JämO:s arbetsmetoder är en viktig arbetsuppgift för myndigheten under år 2000.

Enligt undersökningen har mindre än var fjärde av de privata arbetsgivarna i Sverige (22 procent) en gällande jämställdhetsplan. Bland de offentliga arbetsgivarna är läget bättre: nära tre fjärdedelar (73 procent) har en gällande plan.

I debatten förs ofta bristande resurser fram som det verkligt stora hindret mot jämställdhetsplaner, särskilt i småföretag. Svaren på SCB:s frågor motsäger dock den uppfattningen. 18 procent privata och 24 procent offentliga arbetsgivare anger resursbrist bland de främsta orsakerna till att plan saknas. ”Inget tryck/intresse från personalen” är det skäl som flest arbetsgivare valt, 55 procent av de privata och 28 procent av de offentliga.

En rad frågor i enkäten handlar om planens påverkan på arbetsplatsens jämställdhet. Drygt en tredjedel av de privata och 15 procent av de offentliga arbetsgivarna som har plan säger att arbetet med jämställdhetsplanen inte har gjort arbetsplatsen mer jämställd. Men nära hälften av de privata och tre fjärdedelar av de offentliga arbetsgivarna bedömer att jämställdheten har påverkats i någon mån. Fem respektive fyra procent svarar ”i mycket eller ganska hög grad”.

Arbetsgivare med erfarenhet av jämställdhetsplaner är mer positiva till och använder sig oftare av åtgärder som jämställdhetslagen kräver av alla arbetsgivare och som skall skrivas in i jämställdhetsplanen. Det handlar bl.a. om att underlätta för anställda att förena föräldraskap och förvärvsarbete, att ha en handlingsplan mot sexuella trakasserier och att rekrytera för att skapa jämnare könsfördelning inom personalen. Mest positiva är offentliga arbetsgivare med jämställdhetsplan, minst positiva är privata arbetsgivare utan plan.

Arbetsgivare med plan svarar också oftare ja på frågan om jämställdhetsarbetet är lönsamt för företaget. Nära hälften tycker det, medan mindre än en fjärdedel av de privata och under hälften av de offentliga arbetsgivarna tror på lönsamhet.

Vissa aspekter av SCB-undersökningen redovisas också i den särskilda återrapportering som JämO enligt regleringsbrevet för år 1999 har att göra avseende metoder för utvärdering av effekterna av JämO:s arbete. Den fullständiga rapporten samt ett kompletterande sammandrag har fogats som bilagor till den återrapporteringen.

3.4 DISKRIMINERINGSÄRENDEN

3.4.1 Verksamhetsmål

JämO skall utreda och handlägga ärenden som rör jämställdhetslagens förbud mot könsdiskriminering. Ärenden som rör lönediskriminering skall ägnas särskild uppmärksamhet.

3.4.2 Återrapportering

3.4.2.1 *Volym, handläggningstider, kostnader och kvalitet*

Inkomna diskrimineringsärenden efter paragraf i jämställdhetslagen

<i>Verksamhetsår</i>	<i>1999</i>	<i>1998</i>	<i>1997</i>
16 och 17 §§ (tjänstetillsättning)	19	32	32
18 § (lönediskriminering)	60	29	33
22 och 22 a §§ (sex. trakasserier o. dyl.)	16	8	4
Övriga paragrafer (uppsägning m.m.)	15	22	16
Totalt	110	91	85

Anmälningar om diskriminering enligt jämställdhetslagen kan i och för sig avse diskriminering enligt flera paragrafer i jämställdhetslagen. Anmälan registreras dock under den diskrimineringsgrund som av JämO bedömts som för anmälaren väsentliga.

Av anmälarna var 94 kvinnor och 16 män (ca 15 procent).

Avslutade ärenden åren

<i>Verksamhetsår</i>	<i>1999</i>	<i>1998</i>	<i>1997</i>
Diskriminering ej visad	58	35	98
Förlikning	11	20	9
Återkallade	22	31	30
Arbetsdomstolen	-	-	1
Övriga ärenden	14	11	25
Totalt	105	97	163

Bland övriga ärenden ingår även några ärenden som var preskriberade redan när anmälan gjordes till JämO.

Handläggningstider

Den *genomsnittliga handläggningstiden* för de diskrimineringsärenden som avslutats under år 1999 var drygt 14 månader. Spridningen var dock mycket stor, mellan 14 dagar och 50 månader.

Någon direkt jämförelse med handläggningstiderna för de under åren 1997 och 1998 avslutade ärendena är inte möjlig.

Kostnader (kr)

<i>Verksamhetsår</i>	<i>1999</i>	<i>1998</i>	<i>1997</i>
Total kostnad	3 104 000	1 658 000	2 192 000
Antal ärenden	110	97	163
Kostnad per ärende	28 218	17 093	13 448

Fördelningsnyckeln för fördelning av de gemensamma kostnaderna har förändrats från och med år 1999. Detta ger ett stort utslag för kostnaden per ärende.

Kvalitet

En kvalitetsanalys motsvarande bilagan till denna årsredovisning för JämO:s skolprojekt har genomförts vad gäller handläggningen av diskrimineringsärenden. Valet faller sig naturligt då diskrimineringsutredningar utgör den centrala delen av verksamhetsområdet.

3.4.3 JämO:s kommentarer

Antalet diskrimineringsanmälningar har ökat med 20 procent under år 1999 (från 91 till 110 ärenden). I likhet med anmälningarna tidigare år riktar sig de flesta anmälningar mot offentliga arbetsgivare. Det är framför allt ärenden avseende lönediskriminering och sexuella trakasserier som har ökat, medan antalet

anmälda ärenden gällande diskriminering vid tjänstetillsättning har minskat. Bakom ökningen av ärenden rörande sexuella trakasserier ligger sannolikt en större medvetenhet hos allmänheten i frågan. Jämställdhetslagen förtydligades den 1 juli 1998 så att det numera direkt av lagtexten framgår att varje arbetsgivare är skyldig att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. Bestämmelsen är förenad med ett skadeståndsansvar för arbetsgivaren, om denne inte fullför sina skyldigheter enligt lagen.

Antalet avslutade diskrimineringsärenden har ökat något i jämförelse med år 1998. Av de avslutade ärendena har 61 avsett lönediskriminering, 21 diskriminering vid tjänstetillsättning och tolv sexuella trakasserier. De återstående tio avslutade ärendena har framför allt gällt uppsägning som innefattat diskriminering.

Bland de förlikta ärendena har tre förlikningar ingåtts av JämO för den diskriminerades räkning. JämO:s förlikningar har avsett dels ett fall av diskriminering vid tjänstetillsättning och lönediskriminering där anmälaren fick 80 000 kr i skadestånd, dels två fall av lönediskriminering där anmälaren fick höjd lön. Åtta förlikningar har ingåtts av fackförbund, sedan JämO och den diskriminerades fackförbund varit ense om att ärendet skulle handläggas av förbundet. I ett av dessa fall erhöll den diskriminerade 80 000 kr för "tvistens lösande". I ett annat fall av lönediskriminering innefattade förlikningen att den diskriminerade fick höjd lön samt 40 000 kr i ideellt skadestånd. I ett tredje lönediskrimineringsfall fick anmälaren höjd lön. I tre förlikningar avseende diskriminering vid tjänstetillsättning fick en anmälare 53 000 kr i skadestånd, en annan anmälare bidrag till utbildning och den tredje anmälaren en praktikplats. Ett ärende angående sexuella trakasserier slutade med att anmälaren fick ett avgångsvederlag. I det åttonde fallet fick anmälaren ett mindre skadeståndsbelopp.

Under år 1999 har inget ärende avgjorts i Arbetsdomstolen. JämO har för närvarande fyra mål anhängiggjorda i domstolen. Ett av dessa anhängiggjordes år 1999. Talan i de övriga målen väcktes åren 1997 (ett mål) och 1998 (två mål). Talan i samtliga fyra mål avser lönediskriminering vid likvärdigt arbete. I ett av målen, som bl.a. innefattar en lönejämförelse mellan barnmorskor och en sjukhustekniker, har Arbetsdomstolen begärt förhandsbesked från EG-domstolen i fråga om vad som skall ingå i de löner som jämförs. EG-domstolen höll muntlig förhandling i oktober 1999 och generaladvokaten har i sitt förslag stött JämO:s tolkning av rättsfrågan. EG-domstolens utslag förväntas under våren 2000. I ett annat mål, också avseende barnmorskor, har arbetsdomstolen sagt nej till att på nuvarande stadium ställa frågor till EG-domstolen angående hur barnmorskornas och jämförelsepersonens arbeten skall jämföras.

I nio av de fjorton s.k. Övriga ärendena har anmälningarna lett till vissa positiva följder för anmälarna. I sex fall fick anmälarna höjd eller samma lön som de personer med vilka de jämförde sig. I ett annat fall återtog arbetsgivaren sin uppsägning av arbetstagaren. I ytterligare ett fall, som även avsåg diskriminering på grund av etniskt härkomst, övertog Ombudsmannen mot etnisk diskriminering talan; även i detta ärende ingicks en förlikning.

Ett antal mycket gamla ärenden har avgjorts under året (några ärenden har vid avgörande varit närmare fyra år gamla). Vissa av dessa ärenden har varit svårutredda därför att de avsett lönediskriminering och

har förutsatt utredning av vad som kan anses utgöra likvärdigt arbete. Bland de äldsta ärendena har också funnits vissa s.k. gruppanmälningar från främst vårdpersonal. 39 av de under år 1999 *avgjorda* 105 ärendena (37 %) har dock inkommit under år 1999. Av de 110 under år 1999 *inkomna* diskrimineringsärendena har likaså en dryg tredjedel (39 ärenden eller 34 %) avgjorts före årets utgång. Det är en särskild strävan i JämO:s kvalitetsarbete att handläggningstiderna för diskrimineringsärenden skall förkortas.

3.5 ARBETSVÄRDERING

3.5.1 Verksamhetsmål

JämO skall följa, stödja och stimulera utvecklingen av metoder för könsneutral arbetsvärdering.

3.5.2 Åtterrapporering

År 1999 erhöll JämO ett anslag på 2 miljoner kronor för ett särskilt projekt avseende arbetsvärdering. Syftet är att arbetet för jämställda löner skall påskyndas. JämO organiserar uppdraget i ett projekt med arbetsnamnet Lönelots.

3.5.2.1 Allmänt om verksamheten

Projektet Lönelots strävan är att utveckla och förmedla kunskap, ge råd och information som förhindrar en schablonmässig och könsbunden lönebildning. Den förhärskande principen i dag på arbetsmarknaden är individuell lönesättning. Lönelots syftar till att utveckla och förmedla metoder både för könsneutral arbetsvärdering och individuell kvalifikationsbedömning, dvs. för alla lönedelar som har betydelse för en individuell lön.

Verksamheten i projekt Lönelots är organiserad i tre områden vilka redovisas nedan under rubrikerna Utrednings- och utvecklingsarbete, Rådgivning och utbildning samt Information/nätverk.

3.5.2.2 Volym, kostnader och kvalitet

<i>Kostnader (kr)</i>			
Verksamhetsår	1999	1998	1997
Total kostnad	3 104 000	1 033 000	1 195 000

Fördelningsnyckeln för fördelning av de gemensamma kostnaderna har ändrats från och med år 1999.

En av Lönelots utarbetad presentationsbroschyr har gått distribuerats i 35 000 exemplar. Den totala kostnaden för broschyren har uppgått till 117 610 kr eller 3 kr 36 öre per styck.

Kvalitet

En kvalitetsanalys, liknande den som redovisas i bilagan till denna årsredovisning för JämO:s skolprojekt, har genomförts beträffande Lönelots presentationsbroschyr. Urvalet för att göra kvalitetsbedömningen styrdes av att aktiviteten var väsentlig och av att det från början gjorts kontinuerliga utvärderingar av olika delmoment.

3.5.3 JämO:s kommentarer

Utrednings- och utvecklingsarbete

Även om det särskilda projektet Lönelots är nytt för år 1999 har dock verksamhet avseende arbetsvärdering bedrivits även under tidigare verksamhetsår men uppgiften har då ingått som ett led i det aktiva åtgärdsarbetet.

Det arbetsområde som har tagit mest tid i Lönelotsprojektet är rådgivning och utbildning. Dessa arbetsuppgifter har prioriterats eftersom det funnits en stor efterfrågan på hjälp och stöd och information/utbildning om Lönelots metoder. Ett register över kontaktpersoner har lagts upp och omfattar i dag 1 600 adressater.

Under året har en översikt och beskrivning gjorts av ett tjugotal aktuella arbetsvärderingssystem i Sverige. Sammanställningen kommer att publiceras under januari 2000.

Två av Lönelots medarbetare har tidigare utarbetat en Grundmodell för arbetsvärdering – HAC-systemet, vilket utarbetats inom ramen för Arbetslivsinstitutets s.k. LÖV-program. Modellen har reviderats under året och ges nu ut i en andra upplaga. HAC-systemet är för närvarande ett av de mest använda av nya arbetsvärderingssystem.

Inom Lönelots har ett antal promemorior producerats. Promemoriorna innehåller råd till företag/organisationer i olika frågor som rör individuell lönesättning och arbetsvärdering. Några titlar: Att välja arbetsvärderingssystem – en vägledning, Att hantera motstånd och misstro vid arbetsvärdering, Några reflektioner kring värdet av kvinnligt arbete och Metod för individuell lön.

Rådgivning och utbildning

Lönelots medarbetare är efterfrågade och har medverkat i olika sammanhang. Medverkan har prioriterats för att sprida kännedom om syftet med projektet. Företag och organisationer har efterfrågat utbildning och konsultmedverkan i olika arbetsvärderings- och lönebildningsprojekt. Medverkan omfattar allt ifrån enstaka utbildningstillfällen inför lednings- eller projektgrupper till mera långvariga kontakter under ett helt projekt där Lönelots roll har varit både utbildarens och konsultens. Vissa universitet har utbildningar i personaladministration och arbetsmarknadskunskap där avsnitt ingår om lönebildning och arbetsvärdering. Medarbetare från Lönelots har engagerats som föreläsare i sådan utbildning.

Lönelotsprojektet har i samarbete med SIPU Förvaltningsutveckling AB genomfört öppna tvådagars utbildningar i Individuell lönesättning och Arbetsvärdering. SIPU har marknadsfört och administrerat utbildningarna som ägt rum i Stockholmsområdet. Deltagarna har kommit från hela landet och utbildningarna har varit mycket uppskattade. En utveckling av samarbetet med SIPU sker och diskussion pågår om att även genomföra kurser i andra delar av landet.

En medarbetare i Lönelotsprojektet har i en utfrågning om metoder att uppnå lika lön för likvärdigt arbete framträtt inför EU-parlamentet (Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor). En medarbetare har även deltagit i det danska Arbejdsministeriums konferens i samma ämne. Sveriges insatser inom området har uppmärksammats och medfört flera internationella kontakter.

Medarbetare i Lönelotsprojektet har också intervjuats och på annat sätt medverkat i olika medier liksom i andra offentligt anordnade debatter.

Information/nätverk

En presentationsbroschyr har producerats och distribuerats i 35 000 ex. Broschyren informerar om Lönelots uppdrag och syn på lönebildningen, beskriver projektets tjänster och presenterar dess medarbetare. Den skickades till de målgrupper som identifierats: arbetsmarknadens parter (centralt och lokalt), media, jämställdhetsansvariga inom kommuner, företag och politiker samt till alla tidningen Jämsides prenumeranter.

En ”expertgrupp” med ett femtontal användare och konsulter har bildats och skall ge idéer och utbyte av kunskaper och erfarenheter. En ”strategigrupp” med deltagare från bl.a. arbetsmarknadens parter har bildats. Strategigruppens uppgift är att verka som ”ambassadörer” för Lönelots verksamhet och bidra med råd om den framtida verksamheten. Ett nordiskt nätverk via e-post har bildats för att utbyta och förmedla erfarenheter från de olika nordiska ländernas arbete med att uppnå löner fria från könsdiskriminering.

4. LOKALSITUATION

4.1 LOKALER

JämO hyr enligt hyresavtal nr 0027-1520 kontorslokaler av Fastighets AB Hufvudstaden med gatuadress Drottninggatan 92, fem trappor. Lokalytan är 817 m². Årshyran är 1 308 000 kr och hyran per m² 1 601 kr. Nuvarande hyresavtal har löptiden 1997-01-07—2002-09-30. Vidare hyrs arkiv- och förrådslokaler i husets källarplan (hyresavtal 027-0520). Ytan uppgår till 18 m² och årshyran till 7200 kr. Överenskommelse har träffats med Hufvudstaden om nya arkiv- och förrådslokaler fr.o.m den 1 februari 2000 (preliminärt datum). Några förändringar i övrigt vad gäller lokaler är inte aktuella.

4.2 LOKALKOSTNADER

Fördelning av lokalkostnaderna, utifrån antalet anställda, på JämO:s verksamhetsgrenar. Total kostnad, inkl. el och städning, är 1 312 tkr.

Verksamhetsgren	Antal anställda	Ledning/ Administration	Kostnad	Procent
Information	3	2	300	23
Aktiva åtgärder 5	2	412	31	
Diskriminering 3	2	300	23	
Arbetsvärdering 3	2	300	23	
	14	8	1 312	100

5. PERSONALEKONOMISK REDOVISNING

Under budgetåret har en ny ställföreträdande jämställdhetsombudsman, Agneta Claesson Norell, utsetts av regeringen.

1999-12-31 hade JämO 22 personer anställda, varav 20 personer var tillsvidareanställda, en anställd på vikariat och en projektanställd.

JämO erbjuder sina anställda företagshälsovård hos Previa Metropol.

Utbildningsinsatserna har under budgetåret kostat 176 000 kr och bl.a. bestått av olika datautbildningar, viss språkutbildning, utbildning i arkivkunskap, sekretesslagstiftning. En arbetsrättskonferens har anordnats gemensamt med övriga s.k. tematiska ombudsmän. Det har också anordnats en tvådagars-personalkonferens för all personal.

Myndigheten är kvinnodominerad. 73 % av de anställda är kvinnor. JämO har under året utarbetat en jämställdhets- och mångfaldsplan.

Anställda den 31 december 1999

- 16 kvinnor och 6 män
- nyanställda under året 4 kvinnor och 1 man
- upphörda anställningar: 1 kvinna och 2 män
- tjänstledigheter (längre föräldraledighet) har utnyttjats av 1 kvinna och 3 män
- deltid, 1 kvinna
- årsarbetskrafter 20,25
- medelålder 46 år (kvinnor 49 år och män 39 år)
- anställningstid i genomsnitt 4 år
- akademisk examen: 11 kvinnor och 4 män
- övrig utbildning: 5 kvinnor och 2 män
- personalkostnader: 9 955 080 kr
- månadslön i genomsnitt 26 685 kr (kvinnor 28 377 kr och män 22 175 kr)
- semesterlöneskuld 415 464 kr, 9,5 semesterdagar per anställd
- sjukfrånvaro 170 dagar totalt för myndigheten, 8 dagar per anställd (kvinnor 10 dagar och män 2 dagar)
- kostnader för hälso- och sjukvård totalt för myndigheten 45 000 kr, 2 045 kr per anställd
- utbetalade friskvårdsbidrag totalt 11 777 kr, 535 kr per anställd

5.1 JÄMO:S KOMMENTARER

Antalet anställda har ökat under 1999. Två nya handläggare med särskild kompetens inom området arbetsvärdering har anställts. Vidare kan konstateras att 68 % av personalen har en akademisk examen. Sjukfrånvaron är förhållandevis låg. Exkluderas en långtidssjukskrivning blir genomsnittet 6 dagar per anställd. Vid jämförelse med Statistiska centralbyråns lönestatistik för 1998 (tabell 1 E s. 43) ligger den kvinnliga personalens löner 31 % över genomsnittet. Männens löner följer genomsnittet inom statlig sektor. Medelåldern, 46 år, är något högre än genomsnittet för statligt anställda.

6. EKONOMISK REDOVISNING

6.1 EKONOMISK REDOVISNING

6.1.1 Redovisningsprinciper

Allmänna upplysningar

Myndigheten tillämpar främst följande författningar till årsredovisningen

- Bokföringsförordningen (1979:1212)
- Förordningen (1996:882) om myndigheters årsredovisning m.m.
- Anslagsförordningen (1996:1189)
- Kapitalförsörjningsförordningen (1996:1189)

I enlighet med bokföringsförordningen (§ 14) lämnas upplysningen att JämO har fastställt att den löpande bokföringen för räkenskapsåret 1999 skall avslutas per den 17 januari 2000 (s.k. brytdag).

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. Avskrivning sker det halvår lånet tagits.

Tillämpade avskrivningstider

- datorer 3 år
- övriga kontorsmaskiner 5 år
- inredningsinventarier 7 år

Skulderna har värderats till anskaffningsvärdet och är upptagna till sitt nominella värde.

Ersättningar och andra förmåner

I enlighet med förordningen om myndigheters årsredovisning m.m. (§ 6) redovisas ersättningar till ledande befattningsinnehavare som utsetts av Regeringen.

Lena Svenaeus, jämställdhetsombudsman	677 461:00
Övriga uppdrag:	
Lärarhögskolan i Stockholm, styrelseordförande	45 000:00
Lise Bergh, stf jämställdhetsombudsman, t.o.m 1999-05-31	209 911:00
Agneta Claesson Norell, stf jämställdhetsombudsman, fr.o.m. 1999-09-01	174 000:00

Noter

1	<i>Intäkter av avgifter och andra ersättningar</i>		
	intäkter av publikationer m moms		110
	intäkter av publikationer u moms		85
	intäkter av seminarier/utbildningar/konferenser	526	
	intäkter ersatta rättegångskostnader		<u>424</u>
			1 145
2	<i>Intäkter av bidrag</i>		
	periodisering av bidrag	-	30
	EU-medel		<u>52</u>
			22
3	<i>Kostnader för personal</i>		
	löner och arvoden m.m.		6 550
	arbetsgivaravgifter m.m.		2 946
	avgifter trygghetsstiftelsen m.m.	55	
	rese- och traktamentsersättningar (skattefria) m.m.		40
	sjuk- och hälsovård m.m.		45
	kurs- och konferensavgifter	201	
	personalrepresentation		30
	övriga personalkostnader, rekrytering m.m.	<u>88</u>	
			9 955
4	<i>Kostnader för lokaler</i>		
	hyror		1 212
	el		19
	städning m.m.	<u>82</u>	
			1 313
5	<i>Finansiella intäkter och kostnader</i>		
	ränteintäkter räntekonto		85
	räntekostnader lån		<u>- 69</u>
			16
6	<i>Årets kapitalförändring</i>		
	avskrivningar	- 524	
	amorteringar		497
	förändring upplupna löner		12
	förändring semesterlöneskuld	- 9	
	upplupna arbetsgivaravgifter	- 91	
	upplupna premier		- 44
	upplupna Kåpan-avgifter		<u>- 5</u>
			164
7	<i>Tillgodohavande hos Riksgäldskontoret</i>		
	räntekonto, saldo 1999-12-31	932	
	jämställdhetsombudsmannen, anslag m.m.	174	
	jämställdhetsnämnden, anslag m.m.		694
	oförbrukade bidrag		<u>64</u>
			932
8	<i>Fordringar hos andra myndigheter</i>		
	mervärdesskatt	449	
	övriga fordringar		<u>81</u>
			530
9	<i>Kundfordringar</i>		
	övriga kundfordringar, ej statliga		<u>202</u>
			202
10	<i>Övriga fordringar</i>		
	förskott ”fixkassa”		<u>2</u>
			2
11	<i>Periodavgränsningsposter</i>		
	förutbetalda hyreskostnader	361	
	övriga förutbetalda kostnader	<u>55</u>	
			416
12	<i>Avräkning med statsverket</i>		
	IB		- 1 712
	avräknat mot statsbudgeten	- 17 162	

	anslagsmedel som tillförts räntekonto		16 235
	årets avräkning	- 928	
	UB		- 784
13	<i>Anläggningstillgångar</i>		
	ingående bokfört värde		1 235
	årets anskaffningar		259
	årets avskrivningar		- 523
	utgående bokfört värde		971
14	<i>Skulder till andra myndigheter</i>		
	utgående mervärdesskatt		44
	arbetsgivaravgifter		194
	premier		93
	leverantörsskulder till andra myndigheter	10	
			341
15	<i>Leverantörsskulder</i>		
	övriga leverantörsskulder		575
	betalningsbevakning		34
			609
16	<i>Periodavgränsningsposter</i>		
	upplupna semesterlöner		276
	upplupna löner, arvoden m.m.	139	
	oförbrukade bidrag		64
			479
17	<i>Skuld till Riksgäldskontoret</i>		
	ingående balans	1 289	
	årets amorteringar		- 497
	under året upptagna lån		260
	utgående balans	1 052	
18	<i>Övriga skulder</i>		
	Personalens källskatt		222
	Övriga skulder	1	
			223

6.2 RESULTATRÄKNING (TKR)

Verksamhetens intäkter	1999	Not	1998
Intäkter av anslag	17 162		14 082
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	1 145	1	504
Intäkter av bidrag	22	2	52
Finansiella intäkter	85	5	89
SUMMA	18 414		14 727
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	- 9 955	3	- 8 522
Kostnader för lokaler	- 1 313	4	- 1 578
Övriga driftkostnader	- 6 717		- 4 055
Finansiella kostnader	- 69	5	- 88
Avskrivningar och nedskrivningar	- 524		- 516
SUMMA	-18 578		-14 758
Verksamhetsutfall	- 164		- 31
Årets kapitalförändring	- 164	6	- 31

6.3 BALANSRÄKNING (TKR)

	1999-12-31	Not	1998-12-31
TILLGÅNGAR			
Materiella anläggningstillgångar			
Maskiner, inventarier	971	13	1
235			
Summa materiella anläggningstillgångar	971		1
235			
Fordringar			
Kundfordringar	202	9	248
Fordringar hos andra myndigheter	530	8	238
Övriga fordringar	2	10	48
Summa fordringar	734		534
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	416	11	418
Summa periodavgränsningsposter	416		418
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	- 784	12	- 1 712
Summa avräkning med statsverket	- 784		- 1 712
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i riksgäldskontoret	932	7	1 808
Kassa, postgiro och bank	4		3
Summa kassa och bank	936		1 811
SUMMA TILLGÅNGAR	2 273		2 286

KAPITAL OCH SKULDER

Myndighetskapital

	Balanserad kapitalförändring	- 267		- 236	
	Kapitalförändring enl resultaträkning		- 164		-
31					
	Summa myndighetskapital	- 431		- 267	

Skulder m.m.

	Lån i Riksgäldskontoret		1 052	17	1
289					
	Skulder till andra myndigheter	341	14	226	
	Leverantörsskulder		609	15	
547					
	Övriga skulder	223		174	
	Summa skulder		2 225		2
236					

Periodavgränsningsposter

	Upplupna kostnader		415	16	282
	Oförbrukade bidrag		64	16	35
	Summa periodavgränsningsposter		479		317

SUMMA KAPITAL OCH SKULDER	2 273			2 286	
----------------------------------	--------------	--	--	--------------	--

6.4 REDOVISNING AV RAMANSLAG (TKR)

Nomenklatur 14 C 001 Ramanslag

C 001 001 Jämställdhetsombudsmannen

Ingående överföringsbelopp enl. föregående bokslut	1 197
Tilldelat anslagsbelopp regleringsbrev	16 035
Summa tilldelade medel	17 232
Utgifter som avräknats mot anslag	-16 946
Utgående överföringsbelopp	286

C 001 002 Jämställdhetsnämnden

Ingående överföringsbelopp enl. föregående bokslut	711
Tilldelat anslagsbelopp regleringsbrev	200
Summa tilldelade medel	911
Utgifter som avräknats mot anslag	- 217
Utgående överföringsbelopp	694

Summa anslag

Ingående överföringsbelopp enl. föregående bokslut	1 908
Tilldelat anslagsbelopp regleringsbrev	16 235
Summa tilldelade medel	18 143
Utgifter som avräknats mot anslag	-17 163
Utgående överföringsbelopp	980

6.5 FINANSIERINGSANALYS (TKR)

	1999	1998
Drift		
Kostnader exklusive avskrivningar m.m.	- 18 054	- 14 242
Finansiering genom avgifter och bidrag		
Intäkter av avgifter och ersättningar	1 145	504
Intäkter av bidrag	22	52
Övriga intäkter	85	89
	- 16 802	- 13 597
Finansiering från statsbudgeten		
Medel som erhållits från statsbudgeten för drift	16 665	13 634
Överskott av medel i driften	- 137	37
Ökning (-) minskning (+) av kortfristiga fordringar	- 199	- 301
Ökning (+) minskning (-) av kortfristiga skulder	388	281
Kassaflöde från drift	52	17
Investeringsverksamhet		
Investeringar i materiella tillgångar	- 259	- 241
Summa investeringsutgifter	- 259	- 241
Finansiering av investeringar		
Lån från Riksgäldskontoret	259	250
Amorteringar	- 497	- 447
Tillförda driftmedel	497	447
Summa medel som tillförts för finansiering av investeringsverksamheten	259	250
Över/underskott av medel i investeringsverksamheten	0	9
Kassaflöde till/från investeringsverksamheten	0	9
Förändring av likvida medel	52	26

Specifikation av förändringar av likvida medel	1999	1998
Likvida medel vid årets början	98	72
Ökning eller minskning av kassa postgiro	0	0
Ökning eller minskning av tillgodohavande hos Riksgäldskontoret	- 876	- 112
Ökning eller minskning av skuld till statsverket	928	138
Summa förändring av likvida medel	52	26
Likvida medel vid årets slut	150	98

7. SAMMANSTÄLLNING ÖVER VÄSENTLIGA UPPGIFTER

(belopp i tkr om inte annat anges)

	1999	1998	1997	1995/96 (18 mån)	1994/95
<i>Låneram</i>					
Beviljad	2 000	1 500	2 000	800	800
Utnyttjad låneram	1 052	1 289	1 487	757	515
Kvar av låneram	948	211	513	43	285
<i>Kontokredit</i>					
Räntekontokredit	1 623	1 390	1 400	944	900
Max utnyttjad under året	0	136	0	0	0
<i>Räntor avseende räntekonto</i>					
Ränteintäkter	85	89	57	124	104
Räntekostnader	0	0	0	0	0
Saldo	85	89	57	124	104
<i>Avgiftsintäkter</i>					
Budget enl. regleringsbrev	0	0	0	0	0
Faktiska avgiftsintäkter	721	223	460	1 250	108
<i>Anslagskredit</i>					
Beviljad anslagskredit	487	418	422	472	450
Utnyttjad anslagskredit	0	0	0	0	0
<i>Anslagssparande</i>					
Utgående reservationer	0	0	1 474	782	782
Anslagssparande	980	1 908	1 921	1 494	962
<i>Årsarbetskrafter och anställda</i>					
Antalet årsarbetskrafter	20,25	18,75	17	14	9
Medelantalet anställda	22	19	17	14	9
<i>Driftkostnad per årsarbetskraft</i>					
Driftkostnad/årsarbetskraft	888	755	795	964	995
<i>Kapitalförändring</i>					
Årets kapitalförändring	- 164	- 31	17	178	-192
Balanserad kapitalförändring	- 267	- 236	- 253	- 75	117

8. JÄMSTÄLLDHETSNÄMNDEN

8.1 RESULTATRÄKNING (TKR)

Verksamhetens intäkter	1999	1998
Intäkter av anslag	217	185
SUMMA	217	185
Verksamhetens kostnader		
Kostnader för personal	- 93	- 86
Övriga driftkostnader	- 124	- 99
SUMMA	- 217	- 185
Verksamhetsutfall	0	0

8.2 BALANSRÄKNING (TKR)

	1999-12-31	1998-12-31
TILLGÅNGAR		
Avräkning med statsverket		
Avräkning med statsverket	17	- 15
Anslagsmedel som tillförts	200	200
Utgifter som avräknats	- 217	185
Summa avräkning med statsverket	0	0
Kassa och bank		
Postgiro – inbetalningar	200	200
Postgiro – utbetalningar	- 217	- 185
Överföring från/till räntekonto	17	- 15
Summa kassa och bank	0	0
SUMMA TILLGÅNGAR	0	0
KAPITAL OCH SKULDER		
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER	0	0

Kvalitetsredovisning av JämO:s metodkurser "Våga bryta mönstret!" (verksamhetsområde information) Urvalskriterium: 1999 arrangerades 11 metodkurser med drygt 250 deltagare. Detta var informationsverksamhetens största satsning som enskilt projekt. Rutiner för kvalitetssäkring har funnits med från början, vilket dock ännu ej är fallet för informationsverksamheten som helhet. Jämförbarhet över tiden: Kursverksamheten började i mars -98 och fortsätter tills vidare. (Processkvalitet: Extern kundtillfredsställelse: Redovisas ej, ännu ej utvecklade bedömningskriterier.)				
Beskrivning av rutiner/moment	Har rutinerna tillämpats efter planering?	HAR RUTINERNA UTVÄRDERATS? Hur? * Deltagarenkät ** Diskussion i LEDNINGSGRUPP	Genomfördes det en konkret utveckling/förbättring av rutinerna? På vilket sätt?	Analys + (starka sidor i verksamheten) - (stor förbättringspotential) +/- (övriga kommentarer)
1. PLANERING				
A. Målsättning och syfte				
	Ja	JA * **	Ej behov	+ De uppsatta målen visade sig vara väsentliga + Kursdeltagarna bekräftade att kursens mål och syften hade realiserats
Att ge kursdeltagarna kunskaper och redskap för att kunna starta ett utvecklingsarbete om jämställdhet i den egna verksamheten genom att:	Ja	JA * **	Ej behov	
• Förmedla kunskaper om traditionella könsroller, sexuella trakasserier samt sexualiserat våld i ungdomsmiljöer	Ja	JA * **	Ej behov	
• Öka deltagarnas medvetet angående sina egna attityder kring könsroller, jämställdhet samt sex- och samlevnadsfrågor	Ja	JA * **	Ej behov	
• Förmedla konkreta arbetsmetoder som motverkar sexuella trakasserier och främjar en jämställd arbetsmiljö i skolan	Ja	JA * **	Ej behov	
B. Målgrupper / intagningsprinciper:				
	Ja	JA * **		+ Lämpligt urval av målgrupp + Störst intresse hos lärare, elevvårds- o tidspersonal - Som flest deltog 10 män vid något kurstillfälle. Vikten av könsblandning i kursgruppen bör betonas mera.
• Personal från olika yrkesgrupper inom skolan; skolledare, lärare, elevvårdspers, fritidsledare m fl	Ja	JA * **		+/- Svårt att rekrytera skolledare till kursen
• Personal inom skolförvaltningen	Ja	JA **		
• Skolpolitiskt ansvariga på kommunal nivå	Ja	JA **		
• Att rekrytera deltagare som kommer i team (2-3 personer) från samma skolenhet	Ja	JA * **	Deltagandet i team förändrades från rekommendation till krav	+ Deltagare kom i team från olika skolenheter
• Antalet kursdeltagare vid varje kurstillfälle var begränsat till max 30 personer	Ja	JA **		+ Lämplig gruppstorlek
C. Planering och utveckling av kursens innehåll, uppläggning och metoder				
• <u>Två planeringsdagar i ledningsgruppen före kursens början</u>	Ja	JA **		+ Bra samarbetsanda i ledningsgruppen med gemensamma mål och tydlig ansvarsfördelning
• Regelbunden utvärdering i ledningsgruppen i anslutning till varje kurstillfälle (med bl.a. deltagarenkäten som underlag)	Ja	JA * **	• Föreläsningar och utbildningspass tillfogades • Uppläggnings förändrades • Smågruppsarbeten utökades	+ Kursinnehåll utvecklades kontinuerligt i förhållande till såväl kursens mål o syfte som till deltagarens behov
• Övergripande utvärdering och planering av kursverksamheten 2 ggr / år	Ja	JA **		

2. SPRIDNING AV KURSINFORMATION				+ Stor efterfråga av kursen
• Utskick till samtliga kommunala skolförvaltningar i landet	Ja		Betydelsen av deltagande i team betonades i telefonsamtal med de skolor som hade skickat anmälan för en enskild person	+/- Vikten av att sprida kursinformation vidare till varje skolenhet bör betonas
• Information om kursen läggs ut på JämO:s hemsida och sprids genom JämO:s nyhetsbrev	Ja			+ JämO:s hemsida viktig informationskälla
3. GENOMFÖRANDE				
• Enligt aktuell kursprogram	Ja	Ja * **	Kursens innehåll, uppläggning och metodik vidareutvecklades kontinuerligt från kurs till kurs	+ Kursdeltagarnas utvärderingar ledde till en kontinuerlig förbättring av kursens innehåll, uppläggning och metodik. - Att arrangera återträff uppföljningskonferens. +/- Enstaka deltagare upplevde urvalet av vissa moment som ensidiga och odifferentierade. +/- P.g.a. kursens intensitet önskades utökad kursid

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) övervakar att kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen. Lagen har två huvuddelar: förbud mot könsdiskriminering och krav på att alla arbetsgivare ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, övervakar arbetsgivarnas aktiva åtgärder, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare mm.

JämO

Drottninggatan 92

Box 3397

103 68 Stockholm

Telefon 08-440 10 60

fax 08-21 00 47

info@jamombud.se

www.jamombud.se

