

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN

Årsredovisning 2001

JämO, februari 2002

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS ÅRSREDOVISNING 2001

1.	JÄMO:S INLEDANDE KOMMENTARER	1
2.	JÄMO:S KOMMENTARER ANGÅENDE EFFEKTMÅLET	3
3.	RESULTATREDOVISNING	6
3.1	Kostnaders och intäkters fördelning	6
3.2	Information	7
3.2.1	Verksamhetsmål	7
3.2.2	Åtterrapporering/Ökad kunskap i arbetslivet om jämställdhetslagstiftningen	7
3.2.2.1	Volym, kostnader och intäkter	8
3.2.3	JämO:s kommentarer till verksamhetsmålet	8
	<i>Publikationer</i>	8
	<i>Konferenser</i>	10
	<i>Utbildningar</i>	11
	<i>Medverkan</i>	11
3.2.4	Åtterrapporering/Ökad kunskap bland studenter om jämställdhetslagstiftningen	13
3.2.5	JämOs kommentar	13
3.2.5.1	Högskoleprojektet	13
	<i>Informationskampanj</i>	14
	<i>Konferenser</i>	14
	<i>Utvecklingsarbete</i>	15
	<i>Medverkan, övrig</i>	16
3.2.5.2	JämOs skolarbete m.m.	
3.3	Aktiva åtgärder	18
3.3.1	Verksamhetsmål	18
3.3.2	Åtterrapporering/Tillsyn och uppföljning av om arbetsgivare uppfyller jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder och upprättande av jämställdhetsplan	18
3.3.2.1	Volym och kostnader	19
3.3.2.2	Ärenden som prövats i Jämställdhetsnämnden	20
3.3.2.3	Arbetsliv och föräldraskap	20
3.3.3	JämO:s kommentarer till verksamhetsmålet	21
	<i>Massgranskningsnämnden</i>	21
	<i>Samarbets- och utbildningsprojekt</i>	22
	<i>Arbetsliv och föräldraskap</i>	23
3.4	Diskrimineringsärenden	24
3.4.1	Verksamhetsmål	24
3.4.2	Åtterrapporering / Ärenden som rör osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män samt ärenden som rör sexuella trakasserier	24
3.4.2.1	Volym, kostnader och genomströmningstider	24
	<i>Inkomna ärenden</i>	25
	<i>Avslutade ärenden</i>	25
	<i>Kostnader</i>	25
	<i>Genomströmningstider</i>	26
3.4.3	JämO:s kommentarer till verksamhetsmålet	26

3.5	Utvecklingsarbete	28
3.5.1	Verksamhetsmål	28
3.5.2	Åtterrapportering/Utveckla metoder för könsneutral lönesättning	29
3.5.2.1	Utvecklingsarbete	29
	<i>Metoder</i>	29
	<i>Rapporter och temablad</i>	
	<i>Uppföljning</i>	30
3.5.2.2	Rådgivning och utbildning	31
3.5.2.3	Opinionsbildning	32
	<i>Internationellt</i>	32
4.	UPPDRAG ENLIGT REGLERINGSBREV	33
5.	JÄMSTÄLLDHETSNÄMNDEN	41
6.	LOKALSITUATION	41
6.1	Lokaler	41
6.2	Lokalkostnader	42
7.	PERSONALEKONOMISK REDOVISNING	42
7.1	JämO:s kommentarer	44
8.	EKONOMISK REDOVISNING	45
8.1	Ekonomisk redovisning	45
8.1.1	Redovisningsprinciper	45
	<i>Allmänna upplysningar</i>	45
	<i>Ersättningar och andra förmåner</i>	45
	<i>Noter</i>	46
8.2	Resultaträkning	48
8.3	Balansräkning	49
8.4	Anslagsredovisning	51
8.5	Finansieringsanalys	52
8.6	Jämställdhetsnämndens resultaträkning	54
9.	SAMMANSTÄLLNING AV VÄSENTLIGA UPPGIFTER	55

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS ÅRSREDOVISNING 2001

1. JÄMOS INLEDANDE KOMMENTARER

JämO skall främja jämställdhet i arbetslivet och verka för att jämställdhetslagens föreskrifter följs. I sitt arbete för att nå dessa mål uppträder myndigheten i olika skepnader, något som verksamhetsåret 2001 erbjuder flera exempel på.

Den informativa, pedagogiska och opinionsbildande delen av JämOs uppdrag har varit framträdande. Detta viktiga inslag i verksamheten anknyter till det grundläggande kravet att JämO skall verka för att jämställdhetslagens regler efterföljs frivilligt. Utvärderingar från JämOs insatser har så gott som undantagslöst varit mycket uppskattade.

Även JämOs deltagande i debatter och konferenser har regelmässigt fått positivt mottagande, även om myndighetens uppfattning i lagtolkningsfrågor eller hur ett effektivt jämställdhetsarbete skall bedrivas inte alltid gillats av alla deltagare. Syftet med JämOs engagemang i jämställdhets- och rättspolitiska frågor är att försöka bidra till en allsidig och kreativ diskussion om olika problem inom myndighetens ansvarsområde.

Mot den uppskattning som JämO sålunda möter i sin informativa verksamhet står uppfattningen om JämO som en ”polis” som med hot om sanktioner förmår arbetsgivare att genomföra arbetskrävande, dyra och improduktiva åtgärder. Förekomsten av och intensiteten i denna attityd skall inte överdrivas men den existerar och kan ibland utgöra ett hinder för en fruktbar kontakt mellan myndigheten och kanske särskilt arbetsgivarsidan.

Balansgången mellan den understödjande och den övervakande funktionen är inte okomplicerad. En fortlöpande analys av vilka åtgärder som är mest ägnade att bidra till att det övergripande målet om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet uppnås är lika nödvändig som svår att genomföra. Skall, till exempel, arbetsgivare, som arbetat seriöst med lönekartläggning i enlighet med de bestämmelser som trädde ikraft den 1 januari 2001 men som inte hunnit fullfölja detta arbete inom den av lagen förskrivna tiden, bli föremål för ansökan om vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden? Om anstånd medges, hur lång tid kan anses skälig och skall arbetsgivare behandlas olika beroende på om man visat god vilja att efterfölja lagen? Det är angeläget att JämOs agerande är

ändamålsenligt samtidigt som utrymmet för myndigheten att ge dispens från gällande lagstiftning är begränsat.

JämOs dubbla roll inom området för aktiva åtgärder har sin motsvarighet inom diskrimineringsområdet. När en anmälan inkommer skall JämO inleda en utredning, som skall genomföras under iakttagande av neutralitet och objektivitet. Om JämO efter genomförd utredning gör bedömningen att diskriminering förekommit förändras läget. Den anmälda arbetsgivaren blir motpart och JämOs roll får ett inslag av ”ombud” för anmälaren. I första hand skall JämO försöka medverka till en uppgörelse i godo men om detta inte sker skall myndigheten väcka talan vid Arbetsdomstolen om en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för domstolsprövning. Vetskapen om denna JämOs uppgift föranleder vissa arbetsgivare att generellt betrakta JämO som en presumtiv motpart, något som kan begränsa JämOs möjligheter att få genomslag för sina ansträngningar att samverka med såväl arbetstagar- som arbetsgiversidan.

De nätverk som JämO bildat med representanter för de fackliga organisationerna respektive arbetsgiversidan är mot bakgrund av vad som sagts ovan synnerligen betydelsefulla. Nätverksträffarna har präglats av ett öppet informations- och åsiktsutbyte och har, enligt JämOs bedömning, fördjupat förståelsen för lagstiftningens legitimitet hos nätverkens representanter. Samtidigt har JämO fått ökade kunskaper om de problem som parterna möter i det praktiska jämställdhetsarbetet.

Som framgår under återrapporteringen avseende *information* har JämOs verksamhet tilldragit sig fortsatt stor medial uppmärksamhet. Vid en översiktlig analys av innehållet i den mediala rapporteringen framgår att det jämställdhetsarbete som JämO bedriver oftast beskrivs i positiva termer och att myndigheten åtnjuter betydande *good-will*.

JämO har i tidskriften Lag&Avtal återupptagit diskussionen om Arbetsdomstolens ställning som forum i mål angående ifrågasatt könsdiskriminering. Diskussionen har varit livlig och en mängd debattörer har deltagit. Debatten, som berör även annan diskrimineringslagstiftning, har gällt om domstolens sammansättning skall förändras eller om diskrimineringsmål i stället skall prövas i allmän domstol och om det är tillfredsställande med ett en-instansförfarande i mål som gäller brott mot mänskliga rättigheter. Som illustration till den sistnämnda delfrågan kan nämnas att Arbetsdomstolen, i ett av de lönediskrimineringsmål som avgjordes under året, med röstsiffrorna fyra mot tre beslutade att ogilla JämOs talan.

Under året har ett 30-tal svar på remisser eller yttranden över departementsskrivelser o.likn. avgivits.

Den första mars sjösattes en ny organisation. Från att tidigare har varit en i princip platt organisation har myndigheten nu organiserats i tre enheter: Juridiska enheten, Enheten för rådgivning, utveckling och tillsyn (RUT), och Administrativa enheten, de två sistnämnda med var sin enhetschef. Juridiska enheten har en inom sig utsett en kontaktperson, en funktion som varit roterande.

En tjänst som personalchef har inrättats.

Syftet med omorganisationen är ytterst att på ett mer rationellt sätt tillvarata myndighetens resurser för att kunna möta den ökade arbetsbelastning som förekommit under året inom myndighetens samtliga arbetsområden.

Ställföreträdande JämO Agneta Claesson Norell slutade vid årsskiftet och återgick till sin tidigare tjänst som rådman vid Sollentuna tingsrätt. I samband därmed förordnades juristen Pia Engström Lindgren, verksam inom den juridiska enheten, som tf ställföreträdande JämO.

2. JÄMOS KOMMENTARER ANGÅENDE EFFEKTMÅLET

I regleringsbrevet för budgetåret 2001 avseende JämO hänvisas till budgetpropositionen (prop.2000/01 : 1) och det effektmål som angetts för det utgiftsområde under vilket JämO hör (utgiftsområde 14), nämligen ”Att kvinnor och män skall ha samma möjligheter , rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden”. JämOs del av effektmålet är enligt regleringsbrevet

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

Den 1 januari 2001 trädde vissa ändringar av jämställdhetslagen i kraft, bl.a. avseende arbetsgivares skyldighet att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män.

En ny regel infördes om skyldighet för arbetsgivare, som sysselsätter tio eller fler arbetstagare, att upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I propositionen till lagändringarna (prop. 1999/2000:143, s. 23) förutsätts att JämO genom information, råd och stöd till arbetsplatserna underlättar tillämpningen av de nya reglerna och noga följer utvecklingen.

JämO har under förra året genomfört heldagsutbildningar om lönekartläggning under namnet *Förändringar i jämställdhetslagen*. Utbildningen som inriktades på utbildning av utbildare genomfördes vid tre olika tillfällen och vid varje tillfälle deltog drygt hundra personer. Utbildningen har genom sin målgrupp och det stora antalet deltagare ökat medvetenheten om vad de nya lönekartlägningsbestämmelserna innebär.

I samarbete med länsstyrelsernas jämställdhetsexperter har JämO i sex olika län genomfört utbildningar om förändringarna i jämställdhetslagen

JämO har i syfte att underlätta lönekartlägningsarbetet för arbetsmarknadens parter producerat ett material som på ett instruerande sätt beskriver hur en arbetsgivare kan gå tillväga i sitt arbete med lönekartläggning. Materialet är kostnadsfritt och finns tillgängligt på JämOs hemsida. JämO kan konstatera att materialet haft en bra genomslagskraft eftersom det förekommer att materialet helt eller delvis citeras och används i annat material som framställts av arbetsmarknadens parter.

JämO arbetar kontinuerligt med att kontrollera att arbetsgivare efterlever jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder. Detta arbete sker genom framför allt genom granskning av jämställdhetsplaner antingen på initiativ utifrån eller genom att myndigheten själv beslutar att granska jämställdhetsplaner. Erfarenheterna från JämOs granskningar av arbetsgivares jämställdhetsplaner är att planerna alltför ofta uppvisar stora briser inom flertalet områden som lagen föreskriver för planens innehåll. Trots ändringarna i jämställdhetslagen avseende bestämmelserna om lönekartlägningsbestämmelserna är bristerna fortfarande stora när det gäller kravet på lönekartläggning.

JämO har även haft kontinuerliga träffar med arbetsmarknadens parter inom ramen för JämOs fackliga nätverk och nätverket för arbetsgivarorganisationer. Vid dessa träffar har diskussionerna om lön som har samband med kön varit intensiva. Företrädarna för arbetsgivarorganisationerna har uppgett att deras medlemmars behov av råd och stöd har ökat med anledning av de nya lönekartlägningsbestämmelserna. JämOs medverkan i

nätverksträffarna har bidragit till att missförstånd om lönekartläggningsbestämmelsernas innebörd kunnat undanröjas, vilket i sin tur bidragit till att arbetsgivarnas och de fackliga organisationernas rådgivning till de egna medlemmarna kunnat bli tydligare.

JämO har i sitt arbete under året särskilt beaktat frågor kring graviditet och föräldraskap på arbetsmarknaden. Genom att JämO bl.a. väckt talan i mål som har samband med graviditet har frågan uppmärksammats vilket i sin tur lett till en allmän debatt om problematiken. En därigenom ökad medvetenhet har lett till att antalet anmälningar och förfrågningar ökat hos JämO. Ökningen har statistiskt kunnat konstateras. Resultatet redovisas i en särskild rapport av JämO med namnet *Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap*. För att öka medvetenheten om problematiken valde JämO att presentera rapporten i samband med Tjänstemannaförbundets (HTF) konferens *Varning för barn* i november.

De svårigheter som många arbetstagare möter i sin önskan att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete har således ägnats stor uppmärksamhet. Detta får antas ha bidragit till att regeringen i ett tilläggsuppdrag givit Arbetslivsinstitutet i uppdrag att överväga om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap.

JämO har under året initierat, intensifierat och lett debatten om Arbetsdomstolens roll och sammansättning i könsdiskrimineringsmål. JämOs artiklar i frågan har föranlett en diskussion hos arbetsmarknadens parter men även hos andra. Debatten har bidragit till att lyfta frågan till politisk nivå.

3. RESULTATREDOVISNING

3.1 Kostnaders och intäkters fördelning

Tabell 1 Kostnaders fördelning (tkr)

<i>Kostnader/Verksamhetsgren</i>	<i>2001</i>	<i>2000</i>	<i>1999</i>
Information	6 690 (31%)	4 618 (25%)	6 869 (36%)
Aktiva åtgärder	5 304 (25%)	5 473 (30%)	5 517 (28%)
Diskriminering inkl. kostn. f. rättsväsendet	6 446 (30%)	5 084 (28%)	3 507 (18%)
Projekt Lönelots*	2 874 (14%)	3 184 (17%)	3 196 (17%)
Jämställdhetsnämnden	92	73	217 (1%)
Totala kostnader	21 406	18 432	**18 578

* Lönelots har den 1 mars 2001 upphört som självständigt projekt och är därefter integrerat i JämOs ordinarie arbete. Den redovisade siffran avser dock hela året.

** De totala kostnaderna för åren 1999 har i årsredovisningen för 1999 felaktigt angetts till 19 306. För jämförbarhetens skull anges i den ovanstående tabellen de korrekta uppgifterna.

Myndigheten tillämpar s.k. restlös kostnadsfördelning, vilket innebär att gemensamma kostnader såsom lokal-, data- och administrationskostnader har fördelats. De gemensamma kostnaderna fördelas utifrån antalet anställda.

Tabell 2 Intäkters fördelning, inkl. intäkter av anslag (tkr)

<i>Intäkter/Verksamhetsgren</i>	<i>2001</i>	<i>2000</i>	<i>1999</i>
Information 6 435	(30 %)	4 562	
Aktiva åtgärder	4 632 (22 %)	5 451	
Diskriminering inkl. kostnader f. rättsväsendet	7 555 (35 %)	5 072	
Projekt Lönelots	2 594 (12 %)	3 175	
	21 216	18 260	
Jämställdhetsnämnden	92	73	
Totala Intäkter	21 308	*18 333	**18 414

* Lönelots har den 1 mars 2001 upphört som självständigt projekt och är därefter integrerat i JämOs ordinarie arbete. Den redovisade siffran avser dock hela året.

** År 1999 redovisades intäkterna annorlunda än för år 2000. Det är därför endast relevant att ange den totala kostnaden för 1999.

3.2 Information

3.2.1 Verksamhetsmål

Myndigheten skall öka kunskapen i arbetslivet om jämställdhetslagstiftningen liksom även studenters kunskap om jämställdhetslagstiftningen.

3.2.2 Återrapportering / Ökad kunskap i arbetslivet om jämställdhetslagstiftningen

Behovet av information från JämO till arbetsmarknadens parter ökade påtagligt på grund av förändringarna i jämställdhetslagen den 1 januari 2001. Särskilt bestämmelserna om lönekartläggning, jämställdhetsanalys och handlingsplan för jämställda löner, i kombination med att kriterier för likvärdigt arbete införts i lagen, har ställt stora krav på JämO att förklara och ge instruktioner om tillämpningen av nyheterna i lagen.

Detta har skett via många kanaler: JämO har framställt instruerande trycksaker, medverkat vid av parterna anordnade konferenser och arrangerat egna utbildningar, vid sidan av den omfattande direktrådgivningen som utförts av handläggarna inom enheten för rådgivning, utveckling och tillsyn.

Utöver detta har informationsverksamheten omfattat trycksaker som tidskriften Jämsides, broschyr innehållande den förändrade jämställdhetslagen och en ny rapportserie. JämOs hemsida utnyttjas alltmer för att ge arbetsmarknadens parter och allmänheten snabb och ständigt tillgänglig information om verksamheten.

Samarbete med de tre övriga diskrimineringsombudsmännen i informationsfrågor har resulterat i en gemensam broschyr, en hemsida om utbildning mot diskriminering och gemensamma nätverksmöten för arbetsmarknadens parter.

Kontakterna med massmedia är en viktig kanal för JämO att nå ut med information om jämställdhet i arbetslivet. Genom att arrangera en särskild journalistkurs kunde JämO medverka till att ett 40-tal journalister vidareutbildades av bl.a. genusforskare.

3.2.2.1 Volymer, kostnader och intäkter

Tabell 3 Volymer och totalkostnader avseende publikationer (tkr)

Publikationer	Upplaga	Totalkostnader/år		
	2001	2001	2000	1999
Jämsides	33 000	1 679	1 635	1 393
Övriga trycksaker		*589	169	245

* Bl.a nytryck av Jämställdhetslagen 30 000ex samt en engelsk version av jämsides "side by side" 11 000 ex.

Tabell 4 Intäkter för publikationer (tkr)

Intäkter	2001	2000	1999
Handböcker	484	348	195

Tabell 5 Medverkan

Medverkanstillfällen	2001	2000	1999
	319	349	*170

* Under 1999 redovisades inte fullständigt den medverkan som skedde inom ramen för olika projekt. För jämförbarhet bör läggas ytterligare (högst) 50 medverkanstillfällen för år 1999.

3.2.3 JämOs kommentarer till verksamhetsmålet

Ökad kunskap i arbetslivet om jämställdhetslagstiftningen

Publikationer

Tidskriften *Jämsides* kom ut med fyra nummer under året. Upplagan har ökat till 33 000 exemplar (32 000 år 2000) och den är i huvudsak prenumererad. Prenumerationen är kostnadsfri. Läsarna består i stor utsträckning av personer som yrkesmässigt arbetar med jämställdhetsfrågor. Exempelvis fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer, skolor och företag prenumererar på sammanlagt 14 000 exemplar som de distribuerar internt. Bland läsarna finns också en intresserad allmänhet. Teman som behandlats under året är massmedia, högskolorna, likheter och skillnader i de nordiska jämställdhetslagarna samt maktstrukturer

och genusordning. Numret om högskolorna trycktes i en särskilt stor upplaga (10 000 extra) och har använts som utbildningsmaterial i JämOs högskoleprojekt.

I december beslöt JämO, på grund av de alltmer ökande kostnaderna, att under första halvåret 2002 göra ett uppehåll i utgivningen av JämSides. Under tiden skall utredning ske om det föreligger ekonomiska förutsättningar för en fortsatt utgivning. Bland annat skall en läsarundersökning ge underlag för att bedöma om förändringar i innehåll, form, upplaga eller utgivningstäthet kan nedbringa kostnaderna för JämSides utan att tidningens kvalitet eller effektivitet går förlorad.

Sedan JämOs *Nyhetsbrev* upphört utnyttjas hemsidan för publicering av bl.a. remissvar, information och handledning i samband med lagändringar, rapporter om granskningar av jämställdhetsplaner, information om kurser och konferenser som JämO arrangerar och utgången av JämOs diskrimineringsmål i AD. Informationen blir därmed omedelbart nåbar 24 timmar om dygnet.

Handledningsmaterialet *Att göra en jämställdhetsplan* har på grund av de nya lagbestämmelserna om lönekartläggning och med anledning av EG-domstolens utslag i målet om de s.k. Tham-professorerna reviderats. Materialet har nytryckts i en upplaga på 5 000 exemplar.

JämOs broschyr *Jämställdhetslagen* har under året tryckts i 30 000 exemplar.

Under 2001 startade JämO en utgivning av snabbt och enkelt framställda *rapporter* ("print-on-demand-system") i fyra serier med olika färgade omslag för de fyra områdena "officiellt material", "lönefrågor", "aktiva åtgärder utom lön" och "material om skola, högskola, forskning". Rapporterna är gratis och kan också laddas ner fritt från hemsidan i pdf-format. Sju titlar kom ut under året och beställdes i sammanlagt 5 800 exemplar. Titlarna är: Förändringarna i jämställdhetslagen från och med 1 januari 2001, Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg (inom ramen för projektet Lönelots rapportserie), JämOs studie om positiv särbehandling, Jämställdhetsplaner i praktiken – en exempelsamling från "LO-projektet", Granskning av jämställdhetsplaner inom revisionsbranschen år 2000, Granskning av jämställdhetsplaner och jämställdhetsarbetet inom försvarsmakten 1997-2001 och Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap – JämOs erfarenheter från 2000-2001.

Tillsammans med de övriga diskrimineringsombudsmännen Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) producerades en broschyr *Mänskliga rättigheter – Ombudsmän mot diskriminering*. Den redogör för de internationella konventioner och nationella lagar som förbjuder diskriminering på ombudsmännens skilda arbetsområden, förklarar hur ombudsmännen arbetar samt informerar om hur anmälningar görs.

Samarbetet mellan de fyra diskrimineringsombudsmännen har varit omfattande och bl.a. innefattat gemensamma konferenser och inrättandet av en gemensam web-sida, se nedan.

Konferenser

JämO har *två nätverk* bestående av de jämställdhetsansvariga hos arbetsmarknadens parter, fackförbunden respektive arbetsgivarorganisationerna. Nätverken, som båda består av ett 60-tal resp. 30-tal representanter för deltagande organisationer, är en viktig kanal för myndigheten att nå ut med sin information. De har också stor betydelse som diskussionsforum och ger möjlighet att regelbundet få kännedom om aktuella frågor och ståndpunkter inom nätverksdeltagarnas organisationer. Nätverken har på JämOs initiativ samlats sammanlagt fyra gånger, dvs. två gånger per nätverk under 2001.

Frågor som diskuterats vid mötena har varit bl.a. förändringarna i jämställdhetslagen (diskrimineringsförbuden respektive lönekartläggning och analys av löner samt fackförbundens möjligheter att göra framställan till jämställdhetsnämnden), jämställdhetsaspekter på avtalsrörelsen 2001, frekvensen av tvisteförhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer med jämställdhetslagen som grund, den kommande lagen om likabehandling av studenter i högskolan och JämOs syn på arbetsdomstolen som forum i diskrimineringstvister.

I samarbete mellan JämO, DO, HO och HomO hölls även *två gemensamma nätverksmöten* dit ombudsmännen inbjöd fackförbundens respektive arbetsgivarorganisationernas ansvariga för alla fyra diskrimineringsgrunderna till information och diskussion. Antalet deltagare uppgick vid båda mötena till ett femtiotal personer. I programmen ingick redogörelser för intressanta diskrimineringsfall som utretts av ombudsmännen och presentationer av goda exempel på fackligt arbete på grundval av diskrimineringslagarna och framträdanden av arbetsgivare som arbetar aktivt och framgångsrikt för att uppfylla kraven i lagarna.

Utbildningar

Förändringarna i jämställdhetslagen medförde ett stort behov av utbildning hos arbetsmarknadens parter om vilka krav de nya bestämmelserna ställer på arbetsgivare och fackligt aktiva, främst i deras konkreta arbete med kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

Vid fyra tillfällen hölls s.k. *Öppet hus* hos JämO. Det är en halvdags grundläggande utbildning om jämställdhetslagen och JämOs arbete, lämplig för jämställdhetshandläggare och fackligt förtroendevalda på mindre arbetsplatser. Sammanlagt deltog nära 80 personer. Utbildare var personal på JämO. De Öppna husen utlystes på JämOs hemsida och var kostnadsfria för deltagarna.

I samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning arrangerade JämO en heldags *kurs för journalister*, kallad *Med könsglasögon på Europa*. Halva dagen ägnades åt föreläsningar av forskare i ämnen som jämställdheten i media, manliga motstånd och jämställdhetens paradoxer. Andra halvan av dagen medverkade praktiker från JämO och från jämställdhetsenheten vid näringsdepartementet och informerade om aktuella frågor. Kursen var ursprungligen avsedd för 25 personer. Den övertecknades snabbt och 40 journalister bereddes plats. Deltagarna fick betala en avgift som täckte kostnaderna för lunch och kaffe.

En särskild *informationsinsats* gjordes för att öka kunskapen inom fackförbunden om hur *sexuella trakasserier* kan förebyggas och förhindras. Bakgrunden var mediauppgifter om brister i arbetet mot sexuella trakasserier inom några fackliga organisationer. Med anledning av dem distribuerade myndigheten JämOs handbok om sexuella trakasserier till samtliga fackförbund med ett bifogat brev som påminde om vikten av att alla fackligt aktiva har goda kunskaper om frågan.

Medverkan m m

Antalet medverkan av personal från JämO i kurser, seminarier och konferenser ordnade av utomstående arrangörer samt mottagande av besöksgrupper på JämO var något lägre än under år 2000 men låg ändå på en mycket hög nivå jämfört med åren dessförinnan. Neddragningen var medveten. Medverkansuppdragen hade blivit så många att det fanns risk att övrig verksamhet skulle bli lidande.

Redan i januari var framför allt JämO Claes Borgström men också andra medarbetare inbokade för så många medverkanstillfällen att det inte fanns nämnvärt utrymme kvar för ytterligare bokningar. Därför beslöt myndigheten att i princip tacka nej till ytterligare förfrågningar under resten av året och i stället koncentrera sina insatser till JämOs kursutbud rörande bl.a. ändringarna i jämställdhetslagen. Beslutet lades ut på hemsidan den 16 januari. Senare under året formulerade JämO principer och prioriteringar för framtida medverkan som också finns tillgängliga på hemsidan.

Intresset för JämOs verksamhet från *massmedia* har varit oförändrat högt. Antalet pressklipp om jämställdhet och JämOs verksamhet blev drygt 4 500, i likhet med de två föregående åren. Frågor från journalister har legat på en konstant hög nivå. Det samma gäller journalisters önskemål om intervjuer med JämO, dock med en viss avmattning mot slutet av året. JämO har medverkat i dags- och fackpress (exempelvis Dagens Nyheter, Göteborgsposten, Lag&Avtal, Det Nya Livet) med ett tiotal debattinlägg och krönikor i ämnen som rör diskriminering av gravida och föräldralediga, feminism, fackens roll för jämställdheten, den svenska jämställdheten, AD:s ställning som forum i lönediskrimineringsmål, förslaget till ändringar i EG:s likabehandlingsdirektiv angående sexuella trakasserier och föräldralediga, löneskillnader mellan kvinnor och män samt lönekartläggning. Myndigheten har sänt ut pressmeddelanden vid 14 tillfällen och anordnat tre presskonferenser.

JämO har nått ut med information och opinionsbildande budskap till ett mycket stort antal människor i samband med inslag i radio och TV. I synnerhet JämO Claes Borgström, men också andra medarbetare, har deltagit i en mängd nyhetsprogram, reportage och debatter i etermedia.

JämOs *hemsida* (www.jamombud.se) har som nämnts ovan fått en utökad roll som snabb och ständigt tillgänglig förmedlare av information från JämO. Antalet besök som registrerats är 52 000, ett antal som i verkligheten är högre eftersom räknaren varit ur funktion under en period.

I samarbete med DO, HO och HomO startade JämO under hösten 2001 en *särskild hemsida* som heter Utbildning mot diskriminering. Där presenterar de fyra diskrimineringsombudsmännen informations- och utbildningsmaterial som fritt kan laddas ner och användas av arbetsmarknadens parter för att utbilda arbetsgivare och fackliga företrädare om hur diskriminering skall förebyggas. Även arbetsmarknadsverket och några fackförbund och

arbetsgivarorganisationer har anslutit sig till sidan och lagt ut sitt material där. Adressen är www.antidiskriminering.nu

I introduktionsskedet har medverkan i utbildningssidan inte kostat JämO något eftersom DO har tagit på sig startkostnaderna för att bygga upp sidan och lägga ut den första omgången material.

3.2.4 Återrapportering / Ökad kunskap bland studenter om jämställdhetslagstiftningen

För att uppfylla målet valde JämO att under 2001 genomföra ett särskilt högskoleprojekt samt att fortsätta de insatser inom skolväsendet i övrigt som inleddes hösten 1998 med JämOs skolprojekt Våga bryta mönstret!

Tabell 6 *Volym och totalkostnader/år för trycksaker till Högskoleprojektet (tkr)*

	<i>Upplaga</i>	<i>Totalkostnad</i>
Jämsides	10 000	38
Vykort	40 000	<u>62</u>
		100

3.2.5 JämOs kommentarer till verksamhetsmålet

Studenters kunskap om jämställdhetslagstiftningen

3.2.5.1 Högskoleprojektet

För att kunna genomföra högskoleprojektet arbetade en av JämOs handläggare som ledare för projektet på ca 80% av sin arbetstid.

Ett av projektets två syften var att öka studenters kunskap och medvetenhet om jämställdhetslagstiftningen och om jämställdhet i arbetslivet, med målsättningen att nå så många av landets studenter som möjligt med de planerade informationsinsatserna och att dessa studenter skulle få en ökad kunskap om jämställdhet.

Informationskampanj

För att nå målsättningen genomfördes en informationskampanj. Målgruppen för kampanjen var de ca 325 000 studenter som finns vid landets högskolor och universitet. Ett kampanjmaterial arbetades fram bestående av vykort, fyra olika motiv som illustrerar delar av jämställdhetslagen tecknade av en anlitad illustratör, och ett specialnummer av JämOs tidskrift JämSides med temat högskolan. Till kampanjmaterialet bifogades också tidningen Lönemagasinet, en tidning om löner och jämställdhet som JämO redan hade i sitt lager och som tagits fram året innan av Arbetslivsinstitutet i samverkan med JämO.

Vid höstens terminsstart skickade JämO ut ett brev till rektorer, jämställdhetshandläggare och studentkårsordföranden vid landets 50 universitet och högskolor med ett erbjudande om att beställa det framtagna kampanjmaterialet till studenterna. Högskolorna behövde enbart betala för porto/frakt. Eftersom kampanjmaterialets upplaga var begränsad (10 000 ex av vardera vykort och tidning/ tidskrift) uppmanades även högskolorna att hämta hem materialet från JämOs hemsida (dock ej lönemagasinet som inte lagts ut på webben).

Målsättningen ”att nå så många av landets studenter som möjligt med de planerade informationsinsatserna” begränsades av kampanjmaterialets upplaga om 10 000 ex av vardera vykort/tidning/tidskrift. Intresset för materialet var dock ganska lågt – endast 14 högskolor och universitet beställde material, vilket innebar att drygt 5 000 ex av vardera vykort/tidning/tidskrift kom ut till studenterna. Hur många studenter och högskolor som laddat hem material från hemsidan kan JämO inte mäta. Istället för att gå ut med ett påminnelsebrev till de högskolor som inte beställt material har JämO beslutat att de återstående knappt 5 000 ex av vardera vykort/tidning/tidskrift skall spridas till de studenter som finns vid de 24 högskolor och universitet som JämO kommer att besöka under våren 2002 inom ramen för informationsturnén om den nya lagen om likabehandling av studenter i högskolan som träder i kraft den 1 mars 2002. (Informationsmaterial om den nya lagen om likabehandling av studenter kommer naturligtvis att tas fram och utgöra huvudmaterialet i turnén.)

Konferenser

Som ett komplement till informationskampanjen genomfördes ytterligare en insats i projektet i syfte att öka studenters kunskap och medvetenhet om jämställdhets-lagstiftningen. Temakonferenser om jämställdhet anordnades för studenter vid tre utvalda högskolor i landet. Efter en förfrågan från JämO visade sig över 20 högskolor och universitet vara intresserade av att anordna temakonferenser för sina studenter. JämO tvingades – med hänsyn tagen till

önskemål om datum, storlek på högskolan och geografisk spridning – välja ut tre av dessa; Växjö universitet, Mälardalens högskola och Umeå universitet.

De tre halvdagskonferenserna som genomfördes i samverkan mellan JämO, den utvalda högskolan och nationella sekretariatet för genusforskning, kallades ”Med könsglasögon på arbetslivet” och innehöll föreläsningar av forskare om makt och karriär, föräldraledighet och lönediskriminering. Dessa föreläsningar kompletterades med information om jämställdhetslagens bestämmelser och med redogörelser från fack- och arbetsgivarrepresentanter, s.k. ”goda exempel”, om hur man kan jobba med jämställdhet. JämOs kampanjmaterial fanns också tillgängligt i samband med konferenserna.

JämOs målsättning var att nå så många studenter som möjligt. Till konferensen vid Växjö universitet, som har ca 9 000 studenter, kom dock bara omkring 40 studenter och på konferensen vid Mälardalens högskola med ca 11 000 studenter deltog omkring 100 personer varav ca 60 var studenter (resterande del var jämställdhetspraktiker inom högskolevärlden från hela landet, som också var inbjudna). På konferensen vid Umeå universitet med ca 20 000 studenter deltog omkring 200 studenter. JämOs erfarenhet av temakonferenserna är alltså att det, trots information från både lokalt håll via högskolorna och studentkåren och från centralt håll via JämOs hemsida och pressmedelanden, är svårt att locka studenter till arrangemang som inte ingår i studenternas ordinarie scheman. Dessa erfarenheter delar JämO med högskolorna själva som påpekar att utbudet av olika arrangemang vid högskolan är stort för studenterna.

De utvärderingsformulär som konferensdeltagarna fyllde i visade dock att de allra flesta studenter som deltog i konferenserna var nöjda med upplägget och att de kunde tillgodogöra sig de kunskaper som spreds.

Utvecklingsarbete

Ett andra syfte med högskoleprojektet var att utveckla och öka kunskapen om det interna jämställdhetsarbetet hos arbetsgivarrepresentanter, studentrepresentanter och arbetstagare vid två högskolor i landet. JämO inledde därför ett samarbete med två högskolor, Mitthögskolan och Lärarhögskolan i Stockholm, och genomförde en heldagsutbildning för högskolornas ledningar, jämställdhetshandläggare och representanter för anställda och studenter om det interna jämställdhetsarbetets metoder och innehåll. Efter detta fick en utvald institution från vardera högskolan i uppdrag att, med hjälp av ytterligare utbildning och rådgivning av JämO,

göra en kartläggning av jämställdheten och upprätta en jämställdhetsplan som omfattade både anställda och studenter. JämO arbetade fram den enkät som låg till grund för kartläggningen.

Dessutom tillsatte båda högskolorna lönearbetsgrupper som också fick utbildning av JämO och därefter satte igång ett arbete med att upprätta handlingsplaner för jämställda löner. Målsättningen med denna del av projektet var att kunskaperna om det interna jämställdhetsarbetet hos målgrupperna på de utvalda högskolorna skulle öka, det interna jämställdhetsarbetet utvecklas och att de kunskaper, erfarenheter och resultat (enkäter, jämställdhetsplaner, handlingsplaner för jämställda löner) som följde av projektets utvecklingsarbete skulle spridas och kunna användas av JämO, de utvalda högskolorna och andra högskolor och universitet i det framtida jämställdhetsarbetet.

Sex utbildningstillfällen hölls inom ramen för projektet och högskolorna har kontinuerligt fått rådgivning och stöd. Än är det dock för tidigt att mäta resultatet av insatserna eftersom utvecklingsarbetet fortfarande pågår. När jämställdhetsplanerna och handlingsplanerna för jämställda löner är färdiga under våren 2002 kommer de, tillsammans med högskolornas erfarenheter av projektet, att sammanställas i en ”goda exempelsamling” som skall spridas till övriga högskolor och universitet.

Medverkan, övrig

Förutom de informationsinsatser som genomförts inom ramen för högskoleprojektet har JämO vid ett tjugotal tillfällen under året – vid extern medverkan eller besök på JämO – informerat om jämställdhetslagstiftningen för studenter och personal vid högskolor och universitet. Dessa medverkanstillfällen ingår i totalantalet medverkanstillfällen 2001 i Tabell 5 ovan.

3.2.5.2 JämOs skolarbete m.m.

JämOs *metodutbildningar för skolpersonal* är sedan hösten 2000 integrerade i kursprogrammet av Lärarförbundets utbildningsföretag, Lärarfortbildning AB. Under 2001 genomfördes fem metodkurser om jämställdhet i skolan med inriktning på arbete mot sexuella trakasserier. Kurserna pågår i två dagar. Sammanlagt utbildades 150 deltagare. Två av dessa utbildningar genomfördes i Malmö i form av uppdragsutbildningar (se nedan). På hösten genomfördes för första gången också en tvådagars påbyggnadsutbildning med 31 deltagare.

I samtliga utbildningar medverkade medarbetare från JämO. Samarbetet med Lärarfortbildning AB kommer att fortsätta även 2002.

JämO utbildar regelbundet RFSU:s skolinformatörer och studerande i projektet *Fler män till skolan* som genomförs av Lärarhögskolan i Stockholm.

Dessutom har JämO vid 15 ytterligare tillfällen medverkat på utbildningar, seminarier och konferenser som arrangerades för personal inom förskola och skola av bl.a. Länsstyrelsen och Kommunförbundet i Jämtlands län, Länsstyrelsen i Västmanlands län, Landstinget i Östergötland, Kalmar kommun, Gävle kommun och Centerkvinnorna.

JämO är samarbetspartner i ett treårigt *Växtkraft Mål 3 projekt* som drivs av GR Utbildning. Länsstyrelsen i Västra Götaland, Nationella Sekretariatet för Genusforskning och Centrum för barn- och ungdomshälsan i Göteborg är ytterligare samarbetspartner i detta projekt. Projektets syfte är att inom förskola och skola öka kunskapen om jämställdhet och jämställdhetspedagogiska arbetsmetoder genom kontinuerlig utbildning och pedagogisk handledning av tio arbetslag inom förskola/grundskola och ytterligare tio arbetslag på högstadie- och gymnasienivå. JämO är representerad i projektledningsgruppen och kommer att medverka på ett antal utbildningsinsatser och seminarier. Under hösten medverkade två medarbetare i ett seminarium för skolpersonal och genomförde en utbildningsdag för de pedagogiska handledare som ingår i projektarbetet.

JämO stödjer genom rådgivning och information ett utvecklingsarbete som genomförs av enheten *Etniska Relationer* på utbildningsförvaltningen i Malmö Kommun. Under hösten genomfördes i Malmö bl.a. två metodutbildningar om jämställdhet med inriktning på arbete mot sexuella trakasserier. Dessa utbildningar administrerades som uppdragsutbildningar av Lärarfortbildning AB.

I december arrangerade JämO i samarbete med regeringskansliet ett seminarium om metoder för *jämställdhetsarbete med pojkar och unga män*. Syftet var att samla personer som arbetar med pojkar till erfarenhetsutbyte och för att kartlägga och dokumentera arbetet på detta område. Dokumentationen sker i form av en rapport som beräknas vara klar i slutet av februari 2002.

I mars deltog JämO med en informationsmonter i *Kommunala Skolriksdagen* - en tvådagars konferens som arrangerades av Svenska Kommunförbundet. I konferensen deltog 5 000 personer, främst tjänstemän från landets skol- och utbildningsförvaltningar och skolledare. I oktober deltog myndigheten med en informationsmonter i Skolforum, en mäsas för personal inom förskola och skola. Mässan besöktes under tre dagar av drygt 20 000 personer.

JämOs handläggare för skolfrågor ingår i en *referensgrupp om värdegrundsfrågor* på Skolverket och har vid två tillfällen varit rådgivare vid framställning av pedagogiskt material hos bokförlagen Natur och Kultur och Tiden.

JämO deltar i ett flertal *referens- och expertgrupper* med anknytning till olika jämställdhetsfrågor.

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. Vidare skall JämO verka för ett arbetsliv som går att förena med föräldraskap.

3.3.2 Återrapportering / Tillsyn och uppföljning av om arbetsgivare uppfyller jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder och upprättande av jämställdhetsplan

En betydelsefull metod för att kontrollera om arbetsgivare uppfyller lagens krav på aktivt jämställdhetsarbete är att granska jämställdhetsplaner. Granskning kan initieras på i huvudsak fyra sätt.

Massgranskningar sker genom att arbetsgivare inom utvalda branscher och geografiska områden väljs ut eller också ingår granskningarna som ett led i ett samarbets- och utbildningsprojekt. En anmälan om brister i en arbetsgivares jämställdhetsarbete föranleder regelmässigt en granskning. Slutligen kan det under utredning av ett diskrimineringsärende

framkomma att en arbetsgivare inte efterföljer lagens bestämmelser om aktiva åtgärder, vilket leder till att en granskning inleds.

JämO mottar anmälningar från allmänheten avseende diskriminering som har samband med kön men inte med arbetslivet. Exempel på sådana ärenden är förfrågningar och anmälningar om könsdiskriminerande reklam och taxor/entréavgifter, klagomål på beslut och åtgärder av skattemyndigheter, försäkringskassor, kriminalvården m.m. Trots att sådana ärenden inte hör till JämOs egentliga verksamhet föranleder de. Ärendetyper kallas i JämOs ärendehanteringssystem *diskriminering, ej jämställdhetslagen*. Ytterligare en grupp ärenden för aktiva åtgärder är allmänna förfrågningar om jämställdhet och jämställdhetslagen. Sådana förfrågningar registreras i ärendehanteringssystemet när besvarandet av dem kräver en inte obetydlig arbetsinsats. Dessa redovisas i tabell 8 nedan såsom Övriga ärenden.

3.3.2.1 Volym och kostnader

Tabell 7 Granskade jämställdhetsplaner

Verksamhetsår	2001	2000	1999
Initierade av JämO	*160	89	54
Initierade utifrån	**33	113	148
Granskade planer totalt	193	202	202

* Två inkom 1998 resp. 1999 och är fortfarande under handläggning, fyra inkom sent under 2000 och handlades under 2001, 48 utvärderingar av försvarsmaktens regementsplaner är inräknade men redovisas i diariet som ett ärende.

** En inkom sent under 2000.

De massgranskningar som har genomförts under 2001 omfattade vardera ca 20 arbetsgivare. Anledningen till att inga större massgranskningar kunnat genomföras är främst att JämO funnit det nödvändigt att prioritera utbildning och rådgivning i anledning av ändringarna i 10-11 §§ jämställdhetslagen.

Tabell 8 Övriga anmälda ärenden (exkl. diskrimineringsärenden enligt jämställdhetslagen)

Verksamhetsår	2001	2000	1999
Diskriminering - ej j-lagen	30	103	25

Övriga ärenden	73	156	58
Totalt antal	103	259	83

Tabell 9 Totalt antal utifrån initierade ärenden (jämställdhetsplaner, diskriminering-*ej* jämställdhetslagen och övriga ärenden)

<i>Verksamhetsår</i>	2001	2000	1999
Summa utifrån initierade ärenden	136	372	231

Tabell 10 Kostnader (tkr)

<i>Verksamhetsår</i>	2001	2000	1999
Antal ärenden inkl. JämO-initierade	*296	461	285
Total kostnad	4 632	5 473	5 517
Kostnad per ärende	15	11	19

* Summa tabell 7 och 8.

3.3.2.2 Ärenden som prövats i Jämställdhetsnämnden

JämO har inte gjort någon framställning till Jämställdhetsnämnden angående vitesföreläggande för arbetsgivare som inte uppfyllt kraven på aktiva åtgärder enligt jämställdhetslagen.

3.3.2.3 Arbetsliv och föräldraskap

JämO har under året särskilt uppmärksammat problem med att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Under en del av och under hela 2001 har JämO samlat in uppgifter rörande denna problematik. Uppgifterna har sammanställts i en särskild rapport. Rapporten presenterades på HTFs konferens *Varning för barn* i november. JämO kan konstatera att antalet anmälningar som handlar om misstänkt diskriminering i samband med graviditet och föräldraskap har ökat. Även telefonsamtal och e-post med förfrågningar som har samband med problem som föräldrar eller blivande föräldrar möter i arbetslivet har ökat. Mot bakgrund av JämOs särskilda uppdrag har en särskild arbetsgrupp tillsatts som under

hösten initierat och påbörjat arbetet med ett projekt under namnet *barn OCH jobb*. Projektet utgörs av två delar. Den första delen av projektet tar upp problematiken kring graviditet och den andra delen berör problematiken kring förenandet av förvärvsarbete och föräldraskapet.

3.3.3 JämOs kommentarer till verksamhetsmålet

JämO ska utöva tillsyn och uppföljning av om arbetsgivare uppfyller jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder och upprättande av jämställdhetsplan

Massgranskningsärenden

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. Planerna har framför allt varit bristfälliga när det gäller att kartlägga och analysera vilka bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som gäller, att gruppera de anställda utifrån kraven i arbetena samt att analysera skillnader i lön för likvärdigt arbete. Den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren är skyldig att upprätta i enlighet med 11 § har således ej heller kunnat upprättas på ett tillfredsställande sätt.

JämO har initierat en massgranskning av 18 arbetsgivare i *Jämtlands län*. Granskningen kommer att fortsätta under 2002 då de flesta arbetsgivare inte förmått leva upp till lagens krav på årlig lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. Ingen av de kommuner som ingick i granskningen har efterlevt jämställdhetslagens krav på analys av löneskillnader mellan kvinnor och män med likvärdigt arbete. De flesta kommuner har begärt långa anstånd under 2002 för att bedriva arbetsvärderingsprojekt. Granskningen föregicks av utbildningssatsning och studiebesök i samverkan med länets jämställdhetsexpert.

En uppföljningsgranskning har initierats av de 22 *IT-bolag* som granskades under 1999. Granskningen av bolagens utvärderingar av 2001 års jämställdhetsplaner samt jämställdhetsplanerna för år 2002 kommer dock att ske under 2002. Av detta skäl finns dessa ärenden ej redovisade i 2001 års statistik.

Jämställdhetsplaner hos landets 15 största *revisionsbyråer* plus deras dotterbolag (totalt 18 st.) har granskats och ett kunskaps- och diskussionsseminarium har genomförts under granskningens gång. Generellt sett var kvalitén på planerna låg – hälften av planerna innehöll få eller inga skrivningar om konkreta åtgärder och angav nästan inga mätbara mål. Det fanns dock variationer i resultatet. Några enstaka planer höll relativt bra kvalitet från början. Som JämO erfarit i tidigare granskningar var lönekartläggning och analys det område som var mest bristfälligt. Avsaknaden av konkreta åtgärder för rekrytering och förebyggande åtgärder i syfte att motverka sexuella trakasserier var också utmärkande i denna granskning. De positiva inslagen i granskningen var att det gjordes många bra kompletteringar av jämställdhetsplanerna och att det var en stor uppslutning av arbetsgivare på kunskapsseminariet.

Försvarsmakten har sedan 1997 varit föremål för granskning av JämO. Under verksamhetsåret granskades totalt 48 utvärderingar av 2000 års jämställdhetsplaner. Endast hälften av försvarets arbetsplatser kunde uppvisa en utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete. En del av utvärderingarna saknade koppling mellan den tidigare och den nya jämställdhetsplanen. Vissa av de inkomna utvärderingarna var dock bra och beskrev lyckosamma satsningar för att främja och utveckla jämställdhetsarbetet inom försvaret, särskilt vad gäller att motverka och förebygga uppkomst av sexuella trakasserier.

En granskning av 18 företag i *call center-branschen* har genomförts. Företagen erbjöds en utbildning innan jämställdhetsplanerna begärdes in. En genomgående låg kvalitet på planerna och långa handläggningstider med anstånd och flera överläggningar mellan JämO och granskade företag innebar att granskningen inte kunde slutföras under året.

Samarbets- och utbildningsprojekt

JämO deltar med regeringsförordnande i gemenskapsinitiativet *Equal:s* övervakningskommitté och i övervakningskommittén för EGs strukturfond *Mål 3* samt i en beredningsgrupp för jämställdhet som är gemensam för Mål 3 och Equal. Inom ramen för uppdragen har medverkan på seminarier och konferenser samt ett närmare samarbete mellan Europeiska Socialfonden (ESF-rådet) och JämO i jämställdhetsfrågor ägt rum.

JämO ingår i ESF-rådets arbetsgrupp som utvärderar och kartlägger de mest använda vägledningsmaterialen som används av de företag och organisationer som söker strukturfondsmedel samt av deltagande partnerskap.

JämO har deltagit som expert i LO/TCO:s projekt om *jämställdhetsmärkning* och i den statliga utredningen om jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, FRIJA.

Ett tvåårigt utbildningsprojekt i *samarbete med LO* innebar bl.a. att JämO gav ut en exempelsamling *Jämställdhetsplaner i praktiken* och medverkade vid utformningen av en en-veckas jämställdhetsutbildning på Brunnsviks folkhögskola.

JämO har initierat ett *samarbete med Arbetsmiljöverket* i syfte att finna en samverkansform kring myndigheternas, till vissa delar liknande, uppdrag och tillsyn beträffande arbetsmiljö respektive jämställdhet. En arbetsgrupp har bildats för att utvärdera formerna och möjligheterna till detta närmare samarbete.

JämOs engagemang i det s.k. *Brandmannaprojektet* har fortsatt men i något lägre grad än tidigare år. Referensgruppsmöten har ägt rum och en medverkan har genomförts vid Rosersbergs räddningsskola med utbildning av skolans lärare. Innehållet i utbildningen fokuserade mest på hur arbetsgivaren kan hantera en situation där en elev är utsatt för sexuella trakasserier eller kränkningar p.g.a. kön.

Arbetsliv och föräldraskap

JämO verka för ett arbetsliv som går att förena med föräldraskap.

JämO har färdigställt en rapport *Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap* avseende JämOs ärenden rörande graviditet och föräldraskap under perioden mars 2000 till och med september 2001. Av rapporten framgår att antalet anmälningar och förfrågningar till JämO som gäller problem i samband med graviditet och föräldraskap har ökat kraftigt under det senaste ett och ett halvt åren. I rapporten redogörs även för resultatet av JämOs enkät innehållande frågor kring de särskilda problem som arbetstagare möter i sin föräldraroll. I syfte att ge en överblick av den forskning som bedrivs och som bedrivits de senaste två åren har JämO i en särskild bilaga till rapporten gjort en sammanställning av

aktuella utredningar och forskning om förvärvsarbete och föräldraskap. För att ge rapporten ett brett genomslag och stor uppmärksamhet valde JämO att presentera rapporten på HTFs konferens *Varning för barn* i november. Rapporten kommer även att utgöra underlag för JämOs diskussioner med Arbetslivsinstitutet som av regeringen i oktober fått i uppdrag att se över föräldraledighets- och anställningsskyddslagarna. JämO har också fortsatt att uppmärksamma frågorna kring möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap genom sina diskussioner med arbetsmarknadens parter, framförallt inom ramen för JämOs fackliga nätverk och nätverket för arbetsgivarorganisationerna.

3.4 Diskrimineringsärenden

3.4.1 Verksamhetsmål

JämO skall utreda och handlägga ärenden om jämställdhetslagstiftningens förbud mot könsdiskriminering. Särskild uppmärksamhet skall ägnas åt ärenden som rör osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män samt ärenden som rör sexuella trakasserier.

3.4.2 Återrapportering / Ärenden som rör osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män samt ärenden som rör sexuella trakasserier

3.4.2.1 Volymer, kostnader och genomströmningstider

Förbuden mot diskriminering finns i 15-17 §§ jämställdhetslagen. Ett diskrimineringsärende kan dessutom handla om brott mot 22-22 a §§ jämställdhetslagen (trakasserier från arbetsgivares sida samt skyldighet för arbetsgivaren att utreda sexuella trakasserier mellan arbetstagare). En anmälan om diskriminering enligt jämställdhetslagen kan i och för sig avse diskriminering enligt flera bestämmelser i jämställdhetslagen. Anmälan redovisas dock under den diskrimineringsgrund som av JämO bedömts som den för anmälaren väsentliga. Av anmälarna var 139 kvinnor och 38 män (ca 21 %).

Tabell 11 Inkomna diskrimineringsärenden efter paragraf i jämställdhetslagen

Verksamhetsår		2001	2000	1999
17 § p.1-2	(rekrytering/befordran)	29	31	19
17 § p.3	(lönediskriminering)	105	40	60
22 och 22a §§	(sex. trakasserier)	15	15	16
Övriga paragrafer	(uppsägning m.m.)	28	34	15
Totalt		177	120	110

Avslutade ärenden

Ärenden avslutas av olika skäl. Det sker om utredningen visar att diskriminering inte förekommit eller om diskriminering inte går att styrka. Ärenden avslutas också i fall då anmälaren återkallar sin anmälan. Vissa ärenden där diskriminering – i vart fall enligt JämOs uppfattning - förekommit avslutas genom att JämO eller ett fackförbund för den diskriminerades räkning ingår en förlikning med arbetsgivaren. Ett ärende avslutas också i och med att Arbetsdomstolen meddelar dom i mål som JämO fört inför domstolen. Ärenden kan i vissa fall avslutas även av andra skäl (t.ex. på grund av att anmälarens talan är preskriberad). Se också JämOs kommentarer till effektmålet nedan.

Tabell 12 Avslutade ärenden

Verksamhetsår		2001	2000	1999
Diskriminering föreligger ej/ej visad		58	45	58
Förlikning		26	16	11
Återkallade		26	35	22
Arbetsdomstolen		4	-	-
Övrigt	* 28	21	14	
Totalt		142	117	105

* Här ingår tio ärenden som avslutades i och med att Arbetsdomstolen meddelade dom i mål rörande tio socialkonsulenter som, efter anmälan till JämO, företrädde i domstolen av Akademikerförbundet SSR.

Antalet ärenden i balans har ökat kraftigt. Under året har JämO avgjort flera ärenden jämfört med tidigare år. Antalet inkomna ärenden har dock samtidigt ökat.

Tabell 13 Kostnader (tkr)

Verksamhetsår	2001	2000	1999
Total kostnad	5 559	5 084	3 104
Antal ärenden (inkomna)	177	120	110
Kostnad per ärende	31	42	28

Genomströmningstider

Liksom beträffande redovisningen för insatserna avseende aktiva åtgärder är det mest relevant att redovisa genomströmningstider för diskrimineringsärendena. Den *genomsnittliga genomströmningstiden* för de diskrimineringsärenden som avslutats under verksamhetsåret var ca 13 månader, vilket innebär en ökning i förhållande till föregående år med knappt två månader.

3.4.3 JämOs kommentarer till verksamhetsmålet

Antalet diskrimineringsanmälningar har ökat för andra året i rad. Ökningen från 2000 till 2001 har varit omkring 50 %. En ökning kan märkas av anmälningar rörande gravida arbetssökande och arbetstagare, främst vad gäller avbrutna anställningar. Av totalt 177 anmälningar avsåg 19 anmälningar, diskriminering som hade samband med graviditet eller föräldraskap. JämO har redovisat det ökade antalet anmälningar med anknytning till graviditet och föräldraskap under perioden mars 2000 – september 2001 i en särskild rapport utgiven i november 2001, *Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap*.

Under året har 105 lönediskrimineringsanmälningar inkommit jämfört med 40 föregående år. I dessa 105 anmälningar ingår tre gruppanmälningar med sammanlagt 82 anmälare.

Antalet avslutade ärenden har ökat från 117 till 142. Nästan hälften av de avslutade ärendena är lönediskrimineringsärenden. Den genomsnittliga genomströmningstiden för avslutade ärenden är drygt 13 månader. Det har varit - och är - en särskild strävan i JämOs kvalitetsarbete att handläggningstiderna för diskrimineringsärenden skall förkortas.

26 ärenden har avslutats med förlikning. Av dessa har 19 slutits av fackförbund och sju av JämO. I sju av fackens 19 förlikningar är innehållet inte känt för JämO, bl.a. två fall avseende sexuella trakasserier. Sex fackliga förlikningar avser lön eller andra anställningsvillkor där förlikningen medfört höjda löner samt i ett fall att ett permitteringsbidrag medgivits. Övriga fackliga förlikningar avser fyra tjänstetillsättningar där anmälarna har erhållit alltifrån 10.000 till 60.000 kr i skadestånd samt två ärenden om diskriminering som har samband med graviditet eller föräldraskap

JämOs förlikningar fördelar sig enligt följande. Ett fall avsåg en provanställning som avbrutits efter det att anmälaren berättat för arbetsgivaren att hon väntade barn. Anmälaren har erhållit 40 000 kr för ”tvistens lösande”. Ett annat ärende gällde arbetsgivarens skyldighet att utreda en anmälan om sexuella trakasserier samt trakasserier p.g.a. anmälan till JämO och DO. Anmälaren, som under utredningens gång tillsammans med många arbetskamrater blev permitterad p.g.a. arbetsbrist, fick 100 000 kr som ersättning på grund av trakasserier. En förlikning avsåg diskriminerande arbetsledning och överenskommelsen innebar att anmälares möjligheter till befordran underlättades. Ett fall avsåg en lärare som med JämOs hjälp ingick en överenskommelse med arbetsgivaren beträffande hennes löneutveckling. En förlikning har ingåtts avseende ett oavsiktligt diskriminerande anställningsbeslut från en mindre livsmedelsbutiks sida (anmälaren fick 5.000 kr).

JämO har dessutom ingått förlikningar med Landstingsförbundet beträffande två av de lönediskrimineringsfall myndigheten drivit i Arbetsdomstolen. Ett av målen avsåg barnmorskor på Södersjukhuset i Stockholm. JämO återkallade sin talan mot Stockholms läns landsting och parterna överenskom att stå sina egna rättegångskostnader. Det andra målet gällde en sjuksköterska, som var sektionsledare på en dialysavdelning och som jämförde sig med en sjukhustekniker. Sektionsledaren hade valts ur en grupp anmälare bestående av 108 dialyssköterskor från flera sjukhus i stockholmsområdet. Överenskommelsen mellan JämO och Landstingsförbundet ledde till att dialyssköterskan fick samma lön som den tekniker hon jämförde sig med. Det är dock oklart om överenskommelsen kan komma att innebära lönehöjningar för övriga dialyssköterskor.

JämO hade vid årets början fyra mål anhängiggjorda i Arbetsdomstolen. Två av dem anhängiggjordes år 1997, ett år 1998 och ett år 2000. Tre av dem avser lönediskriminering. Ett av målen innefattade en lönejämförelse mellan två barnmorskor och en sjukhustekniker. Arbetsdomstolen meddelade dom i februari. JämOs talan lämnades utan bifall. Domstolen fann efter en jämförelse mellan kraven i de olika arbetena att de tre arbetstagarna utfört arbete som bör betraktas som likvärdigt. Med hänvisning till ålderskillnaderna mellan klinikingenjören och de båda barnmorskorna, arbetsmarknadssituationen och kollektivavtalsbakgrunden kom domstolen till slutsatsen att landstinget visat att löneskillnaderna inte hade samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Genom dom i juni lämnades JämOs talan utan bifall i ytterligare ett mål. JämO hävdade att arbetsgivaren gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering genom att anställa en kvinnlig

sökande och därefter omedelbart upplösa anställningsavtalet när arbetsgivaren fick vetskap om att kvinnan var gravid. Domstolens slutsats blev dock att JämO inte lyckats bevisa att ett anställningsavtal träffats mellan kvinnan och arbetsgivaren.

Slutligen meddelades dom i det andra lönediskrimineringsmålet i september, varvid JämOs talan åter avslogs. En kvinnlig intensivvårdssjuksköterska, anställd av ett landsting, hade lägre grundlön än en manlig medicinteknisk ingenjör med samma arbetsgivare. Arbetsdomstolen fann att de två arbetstagarna utfört arbete som var att betrakta som likvärdigt i jämställdhetslagens mening. Domstolen kom i nästa led av prövningen till slutsatsen att landstinget hade sakligt motiverade skäl till att ge mannen högre lön än kvinnan med hänvisning till marknadssituationen för medicintekniska ingenjörer. Enligt domstolen hade därmed inte löneskillnaderna samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

JämO återkallade sin talan i det tredje lönediskrimineringsmålet, se ovan under förlikningar.

Under året har JämO väckt talan i Arbetsdomstolen i ett mål. I målet hävdar JämO att arbetsgivaren gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering genom att neka en gravid kvinna anställning som barnmorska trots att hon hade bättre sakliga förutsättningar för tjänsten än den kvinna som fick arbetet. Arbetsgivaren, som ännu en gång är ett landsting, menar att graviditeten inte har påverkat anställningsbeslutet samt att jämställdhetslagen i dess lydelse före den 1 januari 2001 inte kan tillämpas eftersom det förutsätter en jämförelseperson av motsatt kön. JämO gör gällande att EG-rättsliga bestämmelser skall tillämpas. Dom eller beslut i målet meddelas av Arbetsdomstolen den 3 april 2002.

Slutligen kan rapporteras att sju ärenden avslutats efter att anmälarna själva ingått förlikning med arbetsgivaren. Tre av dessa har avsett diskriminerande beslut som har samband med graviditet eller föräldraskap. De övriga fallen var två lönediskrimineringar, ett fall av sexuella trakasserier samt en uppsägning.

3.5 Utvecklingsarbete

3.5.1 Verksamhetsmål

JämO skall utveckla metoder för könsneutral lönesättning.

3.5.2 Åtterrapportering / Utveckla metoder för könsneutral lönesättning

År 1999 fick JämO en budgetförstärkning med uppdrag att påskynda arbetet för jämställda löner. JämO har organiserat uppdraget i ett projekt med arbetsnamnet Lönelots som har pågått under två år. I avsnitt 4 redovisar JämO resultaten av det arbete som bedrivits inom projektet med fokus på lika lön för lika och likvärdigt arbete. Från mars månad är Lönelots en del i JämOs ordinarie verksamhet.

3.5.2.1 Utvecklingsarbete

Metoder

De metoder för könsneutral lönesättning som utvecklats eller vidareutvecklats inom Lönelots /JämO bygger på två grundmodeller dels *Grundmodell för arbetsvärdering – HACsystemet*¹ och dels ”*Rätt lön på rätt sätt - Grundmodell för kvalifikationsbedömning vid individuell lönesättning*”. Tillsammans ger modellerna en systematisk metod som är vägledande för att lokalt utveckla ett tydligt, köns neutralt lönesystem och förhindra schablonmässig och könsbunden lönebildning. Båda modellerna har utvecklat och författats av JämOs medarbetare. Böckerna ges ut av Arbetslivsinstitutet.

En förenklad version av HACsystemet - *Analys Lönelots* - beskriver en enkel och snabb metod för att bedöma arbetets krav och svårighetsgrad. *Analys Lönelots* är avsedd att möta efterfrågan på en arbetsvärderingmetod som passar mindre företag som inte kan lägga ner lika mycket tid och eget utvecklingsarbete och att tillhandahålla en metod som kan användas vid en mer ingående analys av löneskillnader enligt de nya lagbestämmelserna.

Analys Lönelots bygger på de fyra huvudkriterierna som anges i jämställdhetslagen vid bedömning av likvärdiga arbeten. Metodboken togs fram hösten 2000 och har under verksamhetsåret 2001 varit mycket efterfrågad. Genom att den också ligger på JämOs hemsida och kan hämtas hem gratis är den lättillgänglig. Antalet exemplar som hittills beställts hos JämO är 1 350 (under 15 månader). Till det kommer ett okänt antal som har laddats ner från hemsidan samt ca 1 000 exemplar som delats ut till deltagare i vissa av JämOs utbildningar. Med tanke på den mängd förfrågningar som JämO fått om metoden både från företag och

¹ Namngiven efter konstruktörernas namn **Harriman/Holm, Anita, Carin**

organisationer kan man utgå från att en vid krets personer har kommit i kontakt med den. En något kortare version finns på engelska, även den på hemsidan. Förfrågningar har därmed också kommit från EU. Ett arbete med att utveckla datorstöd till *Analys Lönelots* har påbörjats och programmet beräknas vara färdigt under första halvåret 2002.

Utvecklingsarbetet av metoderna har under verksamhetsåret framförallt inriktats på tillämpningen och anpassningar till skilda verksamheter.

Rapporter och temablad

Vidare har arbete lagts ner på att utveckla en pedagogisk metod för lönekartläggning och analys till följd av förändringarna i jämställdhetslagen. Det har resulterat i en handledning som heter *Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg*. Den finns tillgänglig på JämOs hemsida och kan också beställas från JämO i serien ”print on demand” .

Det har varit stor efterfrågan på handledningen och den har även spridits genom att arbetsmarknadens parter har arbetat in delar av den i sitt eget material. Utvecklingen av *Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg* i kombination med *Analys Lönelots* innebär att JämO har kunnat erbjuda en handledning i kartläggning och analys tillsammans med en enkel metod för att bedöma vilka arbeten som är lika/likvärdiga.

JämO kan även rapportera en fortsatt stor efterfrågan på Lönelots rapportserie och Temablad. På hemsidan har funnits nio rapporter och fem Temablad. Dessa har också kunnat beställas kostnadsfritt hos JämO enligt principen ”print on demand”.

Uppföljning

JämO har under hösten gjort en undersökning av i vilken utsträckning arbetsvärdering har prövats och tillämpats i lönekartläggning och lönesättning bland landets kommuner. Undersökningen gjordes genom en enkät via e-post till samtliga kommuner.

Av landets 289 kommuner svarade 243 vilket är en mycket tillfredställande svarsfrekvens på 84 %. På frågan om kommunen prövat någon metod för arbetsvärdering svarade 74 kommuner ja. De vanligast använda metoderna är BAS, HACsystemet, Analys Lönelots och egna lokala system. Användningsområdena är både som underlag för lönesättning och/eller lönekartläggning. På frågan om kommunen planerar att använda någon systematisk metod i

samband med kartläggning av löneskillnader svarade 100 kommuner ja. Hälften av dem har planer på att använda HACsystemet eller Analys Lönelots. 111 kommuner svarade att de diskuterar frågan men ännu inte bestämt sig. På frågan om kommunen ville vara med i ett elektroniskt nätverk för utbyte av erfarenheter svarade 200 kommuner ja. Karlskoga kommun har tagit på sig ansvaret att hålla i nätverket.

3.5.2.2 Rådgivning och utbildning

Insatserna har koncentrerats kring förändringarna i jämställdhetslagen med fokus på lönekartläggning. Tre utbildningstillfällen har erbjudits i Stockholm som inriktat sig på ”utbildning av utbildare”. Vid varje tillfälle deltog drygt hundra personer. Vidare har i samarbete med länsstyrelsernas jämställdhetsexperter utbildningsdagar genomförts i sex olika län. Samarbetet fortsätter även under 2002, under första halvåret är utbildningsdagar inom sju olika län inplanerade.

Andra utbildningsinsatser har t ex varit endagsutbildningar ofta arrangerade av arbetsgivare och/eller fackliga organisationer i lönekartläggning och användandet av Analys Lönelots. Medarbetare har även varit anlitade som föreläsare vid Stockholms universitet, Karlstads universitet och Linköpings universitet.

I samarbete med SIPU har två kurser genomförts som omfattar tvådagars utbildningar i *Individuell lönesättning och Arbetsvärdering*. Kurserna har varit fullteknade. En liknande tvådagarsutbildning har även genomförts med länsstyrelsen i Jämlands län som arrangör.

Sammanlagt har drygt 2 000 personer deltagit i utbildningar som berört lönekartläggning och könsneutral lönesättning.

Under Lönelots tid har många projekt påbörjats, varav en del har hunnit slutföras medan andra alltjämt pågår. JämOs roll har varit att ge råd och stöd vid metodutveckling och användning av könsneutral lönesättning. Ett projekt som har pågått under hela året är ett samarbete mellan Sparbanken Nord (tidigare Pitedalens Sparbank), Westra Wermlands Sparbank och Hudiksvalls Sparbank samt från Lönelots/JämO Anita Harriman och Carin Holm. Projektet är nu slutfört och beskrivs i en gemensam rapport till bankerna.

I projektet har en anpassning av HACsystemet gjorts till bankvärlden och en arbetsvärdering av ett antal referensbefattningar genomförts. Resultatet har blivit ett *Sparbankssystem* som är

företagsanpassat och som kan ligga till grund för individuell bedömning av de anställdas skicklighet och prestationer. Vid en av bankerna har också metoden ”Rätt lön på rätt sätt” använts för att utveckla och definiera individuella kvalifikationer. Systemet är tänkt att erbjudas andra intresserade sparbanker.

Andra projekt där JämOs rådgivningsinsatser varit mer omfattande är Norrtälje kommun, Askersunds kommun, KRAV, Kriminalvården i Västra Götaland, Försäkringskassan Kronobergs län tillsammans med andra försäkringskassor, Integrationsverket och SÄPO.

Rådgivning genom svar på e-postfrågor och telefonsamtal kring de nya bestämmelserna om lönekartläggning har varit omfattande.

3.5.2.3 Opinionsbildning

Inom löneområdet har JämO medverkat också i andra sammanhang efter inbjudan från organisationer, arbetsgivare, fackliga organisationer, evenemangsarrangörer m.fl. Vanliga teman har varit individuell lönesättning, arbetsvärdering och kvalifikationsbedömning samt lönekartläggning och analys. Vid sådana tillfällen och i samband med intervjuer från olika media har likalönefrågan och de möjligheter som de nya lagbestämmelserna om lönekartläggning ger debatterats och lyfts fram i syfte att bilda opinion.

Internationellt

Inom ramen för EUs femte handlingsprogram om jämställdhet har JämO fått ett EU-finansierat likalöneprojekt *European Project on Equal Pay*. JämO leder projektet som genomförs i samarbete med Danmark, Norge och Österrike. Målet är att minska lönegapet mellan kvinnor och män. Genom att sprida metoder och verktyg för könsneutrala lönesystem och ta fram goda exempel skall projektet visa att det inte är svårt att uppnå jämställda löner och att det är både värdeskapande och lönsamt. Projektet kommer att pågå fram till våren 2003.

4. UPPDRAG I ENLIGHET MED REGLERINGSBREVET

Redovisning av arbetet med lika lön för lika eller likvärdigt arbete

JämO skall redovisa resultaten av gjord utvärdering över arbetet med lika lön för lika och likvärdigt arbete. Följande rapport redovisar det arbete som utförts och uppnådda resultat inom projekt Lönelots. Projektet har pågått under tiden mars 1999 till mars 2001 och därefter integrerats i JämOs ordinarie arbete.

JämO fick från och med år 1999 ett ökat anslag på 2 miljoner kronor. Anslaget som tillkom i syfte att skynda på arbetet för jämställda löner har bl.a. använts för att projektanställa två personer (1,0 + 0,5 tjänst), experter på arbetsvärderingssystem och lönebildning. I början av år 2000 projektanställdes en informatör som till 70 % har arbetat i projektet. Redan anställda medarbetare på JämO har också arbetat i projektet. I genomsnitt för perioden har 2,5 tjänster varit avdelade för Lönelots.

Uppdraget beskrevs från början som att följa, stödja och stimulera utvecklingen av metoder för könsneutral arbetsvärdering. Den förhärskande lönesättningsprincipen på arbetsmarknaden idag är individuella differentierade löner. Projekt Lönelots har därför sett det som nödvändigt att utveckla och förmedla metoder *både* för könsneutral arbetsvärdering för arbetet med lika lön för lika och likvärdigt arbete *och* för individuell bedömning med transparenta kvalifikationer. Projektets strävan har varit att utveckla och förmedla kunskap, ge råd och information som förhindrar en schablonmässig och könsbunden lönebildning.

Arbetets syfte

I den första projektplanen har syftet med arbetet beskrivits och sedan formulerats om något under projektets gång.

Ursprungligt

Aktuellt

Vi *vill* erbjuda arbetsgivare och anställda i offentlig och privat verksamhet lämpliga verktyg

Vi *erbjuder* arbetsgivare och anställda i offentlig och privat verksamhet lämpliga verktyg för

för arbetsvärdering och individbedömning i samband med lokal lönebildning.

Genom utvecklingsarbete, kunskapsförmedling och utbildning och genom att initiera, medverka i och stödja konkreta projekt.

För att bidra till en systematisk, tydlig och könsneutral lönesättning med hög acceptens (genom partssamverkan).

arbetsvärdering och individbedömning i samband med lokal lönebildning.

Vi *erbjuder* metoder/utbildning/rådgivning i samband med lönekartläggning och analys av löneskillnader.

Genom utvecklingsarbete, kunskapsförmedling och utbildning och genom att initiera, medverka i och stödja konkreta projekt.

För att bidra till en systematisk, tydlig och könsneutral lönesättning med hög acceptens.

För att upptäcka, åtgärda och förhindra att lön sätts efter kön.

Arbetets inriktning

Arbetet har bedrivits efter tre inriktningar:

- 1. Utvecklings- och utredningsarbete**
- 2. Utbildning och rådgivning**
- 3. Information och nätverk**

1. Utvecklings- och utredningsarbete

Två mer omfattande metodböcker, en i arbetsvärdering, *Grundmodell för arbetsvärdering – HACsystemet*, en annan i kvalifikationsbedömning, *Rätt lön på rätt sätt*, utgör de grundläggande handböckerna inom området. Båda har tagits fram i medverkan av Lönelots medarbetare i Arbetslivsinstitutets regi. Under år 2000 har Lönelots reviderat HACsystemet och det har givits ut i en ny upplaga.

En tredje metodbok är *Analys Lönelots*. Den har utvecklats under år 2000 och är en enkel, snabb metod för bedömning av arbetskraven som bygger på HACsystemet. *Analys Lönelots* är också översatt till engelska *Steps to Pay Equity* och finns att tillgå på JämOs hemsida både på svenska och engelska.

Metodböckerna har gått ut i relativt stora upplagor, t.ex. har drygt 1 500 exemplar av *Rätt lön på rätt sätt* sålts under två år av Arbetslivsinstitutet. *Analys Lönelots* har spridits dels i

bokform med ca 1350 exemplar dels genom kopierade exemplar till Lönelots utbildningar och dels genom nedladdning från JämOs hemsida. Metoderna har också tillämpats i den omfattande rådgivning som givits inom ramen för Lönelots (se Rådgivning och utbildning).

En särskild rapportserie och en serie Temablad som berör väsentliga delar av lönebildningen och gällande rätt inom området har framställts. Nio rapporter har publicerats varav en större sammanställning över aktuella arbetsvärderingssystem i Sverige. Materialet har spridits i stora upplagor genom beställning från JämO efter principen ”print on demand”. Samtliga rapporter och Temablad finns också för nedladdning på JämOs hemsida. Rapporterna kan bestå av några sidor upp till nära 100 sidor. Temabladen däremot beskriver ämnet ifråga på en sida - kortfattat och informativt.

Lönelots rapporter:

- *Arbetsvärderingssystem i Sverige* - en översikt och beskrivning av ett 20-tal system
- *Att välja arbetsvärderingssystem – en vägledning* som innehåller bl.a. en checklista för kontroll av att ett system uppfyller grundläggande krav
- *Att hantera motstånd och misstro vid arbetsvärdering* - ger tips om hur man bör arbeta för att undvika sådana problem
- *Några reflexioner kring värdet av kvinnligt arbete* - resonerar om risken för undervärdering av kvinnodominerat arbete
- *Metod för individuell lön* - diskuterar hur man bedömer individens kvalifikationer utifrån relevanta krav i arbetet
- *Att arbeta med arbetsvärdering* - en beskrivning av olika begrepp, metodik och användningsområden
- *Genomförandet av likalön i Kanada* - en rapport om hur Kanada genom handlingsinriktade åtgärder söker komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnor och män
- *Gällande rätt om likalön* - en genomgång av gällande lagstiftning i Sverige inklusive internationella konventioner och EG-rätt
- *Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg*, en handledning i lönekartläggning och analys

Temablad som framställts är: *Arbetsvärdering, Likalön i Kanada, Gällande rätt, Individuell lön, Löneskillnader, Lönekartläggning*. Fyra av temabladen har översatts till engelska.

2. Utbildning och Rådgivning

Lönelots medarbetare (1½ tjänst) har varit efterfrågade konsulter, vilket inneburit alltifrån enstaka utbildningsinsatser till långvariga kontakter under ett helt projekt. Lönelots har fungerat som rådgivare i sammanlagt ett trettiotal olika arbetsvärderings- och lönebildningsprojekt. Efterfrågan har varit störst från den offentliga sektorn med tyngdpunkt på kommuner.

Sedan starten har Lönelots medarbetare medverkat som lärare vid universitetsutbildningar i Karlstad, Stockholm och Linköping inom lönebildningsområdet. I det sammanhanget har ett antal B och C uppsatser skrivits, inspirerade av ämnesområdet och tillgången på praktiska exempel. Lönelots har också i samarbete med SIPU Förvaltningsutveckling haft tvådagars kurser i ämnet Arbetsvärdering och Kvalifikationsbedömning två gånger per år.

Lönelots medarbetare har därutöver i stor utsträckning medverkat i olika sammanhang efter inbjudan från organisationer, arbetsgivare, fackliga organisationer, evenemangsarrangörer. Antalet sådana tillfällen kan uppskattas till nära hundra.

Sveriges insatser för att främja lika-löne-principen har också uppmärksammats internationellt och Lönelots har bl.a. medverkat vid en hearing inför EU-parlamentet (Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor). Andra internationella kontakter har varit med forskare, myndigheter och/eller arbetsmarknadens parter i Danmark, Norge, Island, England och EUs institutioner. Bl.a. har HACsystemet och kvalifikationsmodellen refererats i forskarens Sanne Udsens bok "Jobvurdering og ligeløn", utgiven av Arbejdsministeriet i Danmark och forskaren Bjørg Aase Sørensen rapport om kunskapsstatus "Arbejdsvurdering som redskap for likalønn" utgiven av Work Research Institute i Norge. Delar av Lönelots metoder och arbetssätt kommer också att föras vidare i det EU-finansierade likalöneprojekt "European Project on Equal Pay" som JämO koordinera med start 2002.

Förutom ovanstående beskrivna verksamhetsområden har Lönelots också varit en intern resurs för myndighetens övriga arbetsområden. Ett samarbete har förekommit med gruppen för Aktiva åtgärder genom gemensam medverkan i olika utbildnings- och granskningsprojekt. Gruppen Diskrimineringsärenden har Lönelots kunnat vara behjälplig i bedömning av likvärdigt arbete i tvister rörande lönediskriminering och bidrag om och av Lönelots har publicerats i JämOs tidning och nyhetsblad.

3. Information och nätverk

Under det första verksamhetsåret arbetade Lönelots för att göra sig känd genom en brett spridd informationsbroschyr (35 000 ex), genom att framställa och sprida handböcker och skrifter och genom att så ofta som möjligt (flera gånger per vecka) medverka i olika sammanhang. Detta har bl.a. resulterat i genomslag i media. Lönelots medarbetare har varit intervjuade vid ett flertal tillfällen i tidningar, radio och TV.

Tillsammans med Arbetslivsinstitutet har Lönelots medverkat i produktionen av en tidning *Lönemagasinet* om löner och jämställdhet med en upplaga på 200 000 exemplar. Tidningen har bl.a. distribuerats med JämOs tidning *Jämsides*. År 2000 inför 20-årsjubileet fokuserade JämO på likalönefrågan genom inslag i SVTs Anslagstavla, bussreklam i Skåne och Örebro län samt som tema på JämOs Jubileumskonferens.

En *expertgrupp* bildades med ett femtontal användare och konsulter. Dessa har bidragit med idéer och utbyte av kunskaper och erfarenheter. En *strategigrupp* med deltagare från arbetsmarknadens parter formades också. Deras uppgift har varit att verka som ambassadörer för Lönelots verksamhet och bidra med råd.

Analys

Arbetsätt

I projekt Lönelots har liten grupp medarbetare med specifik kompetens och ett specifikt arbetsområde kunnat arbeta med korta beslutsvägar. Det har inneburit att idéer i informella samtal snabbt kunnat omsättas i konkret handling.

Utvecklingsarbete

Den metodutveckling som påbörjades i det forsknings- och utvecklingsprogram om lönebildning och arbetsvärdering – LÖV – som Arbetslivsinstitutet genomförde på regeringens uppdrag har förvaltats och vidareutvecklats inom Lönelots. HACsystemet utgör för närvarande (jämte det konsultägda systemet BAS) ett av de mest använda arbetsvärderingssystemen inom offentlig sektor. Den förenklade metoden *Analys Lönelots* är på stark frammarsch. Särskilt vad avser arbetet med lönekartläggningen enligt jämställdhetslagen.

Genomslag

Lönelots har blivit ett känt begrepp för arbete med könsneutrala lönesystem. Stor efterfrågan på utbildning, rådgivning och information från arbetsgivare och fack i både privat och offentlig sektor, med tonvikt på kommuner, har präglat hela projektiden. Utvecklingen av *Analys Lönelots* har medfört att intresset från privata företag har ökat, vilket framgår av ökade beställningar och telefonrådgivning.

Produktionen av korta rapporter och Temablad med hög tillgänglighet har varit ett kostnadseffektivt sätt att sprida kunskaper på. Allt Lönelots material har kunnat beställas genom ”print on demand” eller laddas ner från JämOs hemsida.

Lön med Lönelots

Tiden för projektet har varit för kort för att kunna dra slutsatser om mer bestående resultat. En bok som dokumenterar det utvecklingsarbete som har bedrivits inom Lönelots och erfarenheter som vunnits från praktisk tillämpning planeras att skrivas under år 2002. Boken har arbetsnamnet ”Lön med Lönelots ” och målsättningen är att den skall vara en handbok, en lärobok, en exempelsamling och beskriva hur man går från teori till praktik. Bokens praktiska del kommer att bygga på intervjuer från 18 lokala projekt som drivits i kommuner, landsting, statlig verksamhet, organisationer och privata företag med Lönelots som rådgivare.

Aktivitetsplan

I samband med integreringen av Lönelots i JämOs ordinarie verksamhet gjordes under våren 2001 en avstämning av vad som hade uppnåtts i projektet och planer för det fortsatta arbetet inom JämO. I en översiktlig aktivitetsplan, som följer härefter, redovisas resultatet.

	Ursprunglig	Uppnådda resultat	Planerade/pågående
Utvecklings/utredningsarbete			
1	Författa artiklar, handböcker, yttranden	Handböcker, rapporter, Temablad.	Fortlöpande produktion av nyheter. Vidareutveckling av lönekartläggning och analys. En handbok <i>Lön med Lönelots</i> .
2	Fortsatt utvecklingsarbete kring <i>Grundmodell för</i>	Revidering av HACsystemet, Analys Lönelots (sv. och eng)	Metodutveckling med datastöd för lönekartläggning, arbete

	<i>arbetsvärdering och Grundmodell för individuell bedömning</i>	version), Individuella kvalifikationer – olika konsultinsatser gett praktiska erfarenheter.	med arbetsvärdering, individuella kvalifikationer.
3	Kritisk granskning av på marknaden förekommande arbetsvärderingssystem	Sammanställning av aktuella arbetsvärderingssystem i Sverige samt en vägledning i att välja system.	Översikten bör kontinuerligt revideras. Nya system översättas t.ex. ABAKABA från Schweiz och JES från UK, Lönevågen, TEAB. Kartläggning och uppföljning av användning av arbetsvärderingssystem i kommuner.
4	Genomföra arbetsvärderingsprojekt, i rollen som rådgivare, på uppdrag av arbetsgivare och facket(n)	T ex Fristående Sparbanker, AFO – Handels, Linköpings, Flens, Norrtälje, Luleå, Askersunds kommuner, Kronofogdemyndigheten i Karlstad, Kriminalvården i Västra Götaland, Försäkringskassan i flera län, Inlandsbanan, SÄPO, Chalmers. En del avser lönekartläggning.	T ex Krav, Integrationsverket Sparbanken Westra Wermland (ind kval), Högskoleprojektet
5	Vara en resurs för JämO i ev. utredningsarbete och kontakter med utredningen om översyn av jämställdhetslagen	Har genomförts	Kontakter med intressenter inom området t ex Medlingsinstitutet.
6	Medverka till lösningar och förlikning i lönetvister anmälda till JämO	Har gjorts.	Erbjuds fortfarande.
7	Förvalta och vidareutveckla LÖVprogrammets arbete	Samarbete kring Lönemagasinet. Mycket av Lönelots arbete har utgått ifrån	Fortsatta kontakter

		LÖVprogrammets resultat.	
Rådgivning/utbildning			
8	Rådgivning i hot line	Mest i form av e-post svar.	Vanliga frågor/svar om löner och lönekartläggning till hemsidan. Fortsatt individuell rådfrågning.
9	Utbildning av ledningsgrupper, arbetsgrupper, värderingsgrupper i olika lönebildningsfrågor	se punkt 4	Varje vecka nya förfrågningar.
10	Genomföra kurser i arbetsvärdering och individuell lönesättning	Tvådagarskurser 2 ggr/år i SIPUs regi subventionerade för deltagarna. Motsvarande koncept till andra på förfrågan t ex Jämlands län.	Fortsatta kurser med SIPU. Planerad endagsutbildning med enbart kartläggning och analys av löneskillnader.
11	Konsulthjälp till arbetsplatser i alla frågor rörande arbetsvärdering och individbedömning	se punkt 4	Varje vecka nya förfrågningar.
12	Stöd till facket's nya roll - kvalitetssäkring av lönebegrepp och definitioner	se punkt 4. T ex Sparbanksprojektet. Medverkan vid utbildning och konferenser i facklig regi. Privat och offentlig sektor	Varje vecka nya förfrågningar. Även från arbetsgivare.
Information/nätverk			
13	Information via hemsida, presentationsbroschyr, nätverksbrev	Genomfört. Temabladdet istället för nätverksbrev. Enhetligt presentationsmaterial.	Lönelots med på "nya" hemsidan. Fortsatt produktion av Temabladdet.
14	Invitera företag/organisationer att ingå i ett nätverk där de förbinder sig	Förändringarna i jämställdhetslagen om lönekartläggning.	Följa upp och kontrollera efterlevnaden.

	att nå vissa preciserade mål		
15	Bilda en strategigrupp	Strategigrupp, Expertgrupp och nordiskt nätverk bildade.	Övergår i andra former. I kommande EU projekt är Norge och Danmark med.
16	Underhålla LÖVprogrammets nätverk	Sporadiska kontakter	Planar ut
17	Opinionsbildning	Medverkat i tidningsintervjuer, radio och TV program.	Fortsatt efterfrågan
18	Internationellt	Medverkat i internationella konferenser	Fortsättning <i>European Project on Equal Pay</i>

5. JÄMSTÄLLDHETSNAÄMNDEN

Under året har inget ärende kommit in till Jämställdhetsnämnden. Inte heller har nämnden avgjort något tidigare inkommet ärende.

Nämnden har under året lämnat skriftliga yttranden över betänkandet Vissa grundlagsfrågor (SOU 2001:1), promemorian *Lag om grupprättegång*, promemorian *Tillsyn över jämställdhetslagen – en uppgift för länsstyrelserna?* samt promemorian om *utökad sekretess* hos JämO, DO, HomO, KO, Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering.

Nämnden har under året haft ett sammanträde. Vid sammanträdet diskuterades promemoriorna om *grupprättegång och tillsyn över jämställdhetslagen*.

6. LOKALSITUATION

6.1 Lokaler

JämO hyr enligt hyresavtal nr 0027-1520 kontorslokaler av Fastighets AB Hufvudstaden med gatuadress Drottninggatan 92, fem trappor. Lokalytan är 817 m² och årshyran, exkl. fastighetsskatt, 1 308 000 kr (1 601 kr/ m².) Nuvarande hyresavtal har löptiden 1997-01-07 – 2002-09-30 och uppsägningstiden är nio månader. Vid omförhandling 2001-12-18 slöts

ett nytt hyresavtal för perioden 2002-10-01 – 2005-09-30. Årshyra, exkl. fastighetsskatt, vid avtalets början 2 205 900 kr (2 700 kr/ m²). Hyresavtal 0027-0530 omfattar myndighetens arkiv- och förrådslokaler. Lokalytan är 50 m² och årshyran 30 000 kr (600 kr/m²). Avtalet har löptiden 2000-03-01—2003-09-30 och uppsägningstiden är nio månader.

6.2 Lokalkostnader

Fördelning av lokalkostnaderna anges i nedanstående tabell utifrån antalet anställda och verksamhetsgrenar. Total kostnad inkl. elektricitet och städning är 1 671 tkr.

<i>Verksamhetsgren</i>	<i>Antal anställda</i>	<i>Ledning/ administration</i>	<i>Kostnad</i>	<i>Procent</i>
Information	3	2	348	21
Aktiva åtgärder	6	3	626	37
Diskriminering	3	3	418	25
Arbetsvärdering	2	2	279	17
Summa	14	10	1 671	100

7. PERSONALEKONOMISK REDOVISNING

Den 31 december 2001 hade JämO 27 personer anställda. Fyra personer innehade tidsbegränsade anställningar. För två av dessa upphörde tillsvidareanställningen vid årets slut och två har fått förlängda vikariat.

Utbildningsinsatserna har under budgetåret uppgått till 176 tkr (7 tkr/anställd) och har bestått bl.a. i datautbildningar, presentationsteknik, språkkurser, arkivkunskap, EG-rätt m.m. Vidare har JämO anordnat en intern utbildningsdag för all personal med föreläsningar av JämOs egna medarbetare vilka talat om Genusforskning och kvinnorörelsens historia och AD-domar ur ett könsperspektiv. JämO har även, som ett led i intern kompetensutveckling, inbjudit forskare som talat bl.a. om Genuskontraktet och dess förändring över tiden, Massmedia och jämställdhet och Lönediskriminering. En tredagars personal- och planeringskonferens för all personal har genomförts.

Förutom den kompetensutveckling som ges av arbetsgivaren har en handläggare, genom egen försorg, varit tjänstledig i fyra månader för att genomföra en praktik i Europaparlamentet. Praktiken har bestått i att följa arbetet i utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet samt utskottet för utrikes frågor, mänskliga rättigheter, gemensam säkerhet och försvarspolitik. Syftet med praktiken har varit att ge en inblick i det politiska arbetet i Europaparlamentet samt få en ökad kunskap om EUs roll, institutioner och beslutsprocess i allmänhet och om Europaparlamentets arbete i synnerhet. Praktiken har för JämOs räkning inbragt en fördjupad kunskap i jämställdhet, utrikesfrågor och mänskliga rättigheter både ur ett svenskt, europeiskt och globalt perspektiv.

Myndigheten är kvinnodominerad; 71 % av de anställda är kvinnor. JämO har en jämställdhetsplan som innefattar åtgärder för att säkerställa jämställdhetsaspekten vid rekrytering. JämO genomförde under år 1999 en arbetsvärdering för att bestämma kraven i arbetet för de anställda, som även användes vid lönrevisionen 2001. Under år 2001 färdigställdes ett projekt med att ta fram kriterier för individuell lön.

Anställda, i tjänst, den 31 december 2001

17 kvinnor och 7 män

nyanställda: 3 kvinnor

slutat: 2 kvinnor

tjänstledigheter/föräldraledigheter: 2 kvinnor

tjänstledigheter/studier: 1 kvinna

tjänstledigheter/enskild angelägenhet: 1 kvinna

tjänstledigheter/prövande av annan tjänst: 1 man

deltid: 3 kvinnor och 1 man

årsarbetskrafter 23,00

medelålder 46 år; för kvinnor 48 år och män 43 år

genomsnittlig anställningstid: 4 år

akademisk examen har 12 kvinnor och 4 män

övrig utbildning har 5 kvinnor och 3 män

genomsnittlig månadslön 28 240 kr; för kvinnor 33 560 (inkl. stf jämställdhetsombudsmannen) och för män 25 950 kr (exkl. jämställdhetsombudsmannen)

semesterlöneskulden uppgick till 397 088 kr, vilket motsvarar ett genomsnitt på 15 semesterdagar per anställd

sjukfrånvaro i genomsnitt 13 dagar per anställd: för kvinnor 16 dagar och män 5 dagar, totalt för myndigheten 306 dagar

kostnaden för hälso- och sjukvård uppgår till 53 660 kr eller 2 236 kr per anställd

ersättning för friskvård utbetalas med högst 700 kr/år och anställd

7.1 JämOs kommentarer

Antalet anställda i tjänst är detsamma som förra året, 24 st. Medelåldern är också densamma, 45 år. 67 % av personalen har en akademisk examen. Sjukfrånvaron har sjunkit jämfört med föregående år och är förhållandevis låg. Dock är det relativt stor skillnad mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro, som främst förklaras av att en person varit sjukskriven i samband med graviditet. Genomsnittet för myndigheten är 13 dagar per anställd. I vissa fall har sjukskrivningarna avsett sjukskrivning på deltid.

För att säkerställa att den fysiska arbetsmiljön är god har JämO vid två tillfällen konsulterat en ergonom hos Previa som föreslagit en rad åtgärder. JämO har vidtagit samtliga åtgärder varför kostnaden för hälso- och sjukvård under året, jämfört med föregående år, ökat.

Den sneda könsfördelningen mellan de anställda har JämO inte lyckats ändra på, vilket inte kan ses som tillfredsställande. Dock är fördelningen av män och kvinnor när det gäller ledning, övrig administrativ personal och handläggare aktiva åtgärder tillfredsställande. Obalansen är således störst inom området handläggare på juridiska enheten och inom Information. JämO har dock vid de tillfällen rekryteringar skett särskilt ansträngt sig att rekrytera män men inte lyckats. I jämställdhetsplanen anges både mål och åtgärder för hur könsfördelningen skall kunna förbättras. JämO har under verksamhetsåret, i samarbete med alla anställda, genomfört ett arbete med att ta fram nya kriterier för individuell lön.

8. EKONOMISK REDOVISNING

8.1 Ekonomisk redovisning

8.1.1 Redovisningsprinciper

Allmänna upplysningar

Myndigheten tillämpar främst följande författningar till årsredovisningen

- Förordning (2000:606) om myndigheters bokföring
- Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag
- Anslagsförordning (1996:1189)
- Kapitalförsörjningsförordning (1996:1188)

Den löpande bokföringen avslutades, i enlighet med Förordning om myndigheters bokföring 10 §, den 10 januari 2002 (s.k. brytdag).

Fordringar har tagits upp till de belopp som 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. Tillämpad avskrivningstid är tre år för samtliga anläggningstillgångar.

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

Ersättningar och andra förmåner.

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

Claes Borgström, jämställdhetsombudsman 676 033:40

Agneta Claesson Norell, stf jämställdhetsombudsman 546 674:60

Noter
(alla belopp i tkr)

1	<i>Intäkter av avgifter enligt 4 § avgiftsförordningen</i>	
	intäkter av publikationer	484
	intäkter av seminarier/utbildningar/konferenser	<u>140</u>
		624
	rekvирerade rättegångskostnader enligt Regleringsbrev avseende Vägverket , m.m. Ramanslag 36:2 Vaghållning och statsbidrag, anslagsposten 5 p. 5.	1 996
2	<i>Kostnader för personal</i>	
	lönekostnader, exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal	8 046
3	<i>Årets kapitalförändring</i>	
	avskrivningar	465
	amorteringar	- 405
	förändring semesterlöneskuld	41
	upplupna löner/arvoden	11
	upplupna arbetsgivaravgifter	13
	upplupna premier	- 68
	upplupna kåpanavgifter	1
	periodiseringskonto	<u>41</u>
		99
4	<i>Materiella anläggningstillgångar</i>	
	tillgångarnas anskaffningsvärde	2 930
	årets anskaffningar	161
	årets avskrivningar	- 465
	ackumulerade avskrivningar	- 2 147
	överföring årets anskaffningar	<u>31</u>
		448
5	<i>Periodavgränsningsposter</i>	
	förutbetalda hyreskostnader, Hufvudstaden	506
	övr förutbetalda kostnader, Ekonomistyrningsverket	22
	lägre slutlig pensionspremie (prognos), statens pensionsverk	<u>90</u>
		618

6	<i>Avräkning med statsverket</i>		
	Ingående balans	-	928
	avräknat mot statsbudgeten		18 621
	anslagsmedel som tillförts räntekonto	-	<u>18 572</u>
	årets avräkning		49
	Utgående balans	-	879
7	<i>Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret</i>		
	beviljad kreditram		1 874
	räntekonto, saldo 2001-12-31		1 383
	Behållning i huvudsak anslagsmedel och viktigaste faktor som påverkar saldot är anslagsutbetalningarna. Saldot motsvarar myndighetens kortsiktiga likviditetsbehov.		
8	<i>Balanserad kapitalförändring</i>		
	Den balanserade kapitalförändringen består i sin helhet av periodiseringsdifferenser.		
9	<i>Lån i Riksgäldskontoret</i>		
	beviljad låneram		2 200
	ingående balans	-	757
	nyupptagna lån	-	161
	amorteringar		<u>405</u>
	utgående balans	-	513
10	<i>Periodavgränsningsposter</i>		
	upplupna semesterlöner		397
	upplupna löner, arvoden m.m.		46
	upplupna arbetsgivaravgifter m.m.		235
	övriga upplupna kostnader		41
	oförbrukade bidrag, icke statliga organisationer		<u>64</u>
			783

8.2 Resultaträkning (tkr)

Verksamhetens intäkter	2001	2000
Intäkter av anslag	18 621	16 565
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2 619 ¹⁾	1 722
Finansiella intäkter	67	46
Summa	21 307	18 333
Verksamhetens kostnader		
Kostnader för personal	-12 377 ²⁾	-10 835
Kostnader för lokaler	- 1 671	- 1 693
Övriga driftkostnader	- 6 852	- 5 416
Finansiella kostnader	- 41	- 54
Avskrivningar och nedskrivningar	- 465	- 435
Summa	-21 406	-18 432
Verksamhetsutfall	- 99	- 99
Årets kapitalförändring	- 99 ³⁾	- 99

8.3 Balansräkning (tkr)

TILLGÅNGAR	2001-12-31	2000-12-31
Materiella anläggningstillgångar		
Maskiner, inventarier	448 ⁴⁾	752
Summa materiella anläggningstillgångar	448	752
Fordringar		
Kundfordringar	39	17
Fordringar hos andra myndigheter	52	409
Övriga fordringar	117	3
Summa fordringar	208	429
Periodavgränsningsposter		
Förutbetalda kostnader	528	442
Övriga upplupna intäkter	90	0
Summa periodavgränsningsposter	618 ⁵⁾	442
Avräkning med statsverket		
Avräkning med statsverket	- 879 ⁶⁾	- 928
Summa avräkning med statsverket	- 879	- 928
Kassa och bank		
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	1 383 ⁷⁾	1 316
Summa kassa och bank	1 383	1 316
SUMMA TILLGÅNGAR	1 778	2 011

KAPITAL OCH SKULDER	2001-12-31	2000-12-31
Myndighetskapital		
Balanserad kapitalförändring	- 530 ⁸⁾	- 431
Kapitalförändring enl. resultaträkning	- 99 ³⁾	- 99
Summa myndighetskapital	- 629	- 530
Skulder m.m.		
Lån i Riksgäldskontoret	513 ⁹⁾	757
Skulder till andra myndigheter	567	361
Leverantörsskulder	297	564
Övriga skulder	247	205
Summa skulder	1 624	1 887
Periodavgränsningsposter		
Upplupna kostnader	719	590
Oförbrukade bidrag	64	64
Summa periodavgränsningsposter	783 ¹⁰⁾	654
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER	1 778	2 011

8.4 Anslagsredovisning

Redovisning mot anslag (tkr)

Anslag	Ingående överförings- belopp	Årets tilldelning enligt regleringsbrev	Indragning	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överförings- belopp
14:24:01001	301	18 742	- 370	18 673	-18 529	144
14:24:01002	823	200		1 023	- 92	931
Summa anslag	1 124	18 942	- 370	19 696	-18 621	1 075

8.5 Finansieringsanalys (tkr)

	2001	2000
Drift		
<i>Kostnader exkl. avskrivningar m.m.</i>	- 20 941	- 17 998
Finansiering genom avgifter och bidrag		
Intäkter av avgifter och ersättningar	2 619	1 722
Övriga intäkter	67	46
	- 18 255	- 16 230
Finansiering från statsbudgeten		
Medel som erhållits från statsbudgeten för drift	18 216	16 054
Överskott av medel i driften	- 39	- 176
Ökning (-) minskning (+) av kortfristiga fordringar	45	280
Ökning (+) minskning (-) av kortfristiga skulder	110	132
Kassaflöde från drift	116	236
Investeringsverksamhet		
Investeringar i materiella tillgångar	- 161	- 216
Summa investeringsutgifter	- 161	- 216
Finansiering av investeringar		
Lån från Riksgäldskontoret	161	216
Amorteringar	- 405	- 510
Tillförda driftmedel	405	510
Summa medel som tillförts för finansiering av investeringsverksamheten	161	216
Över/underskott av medel i Investeringsverksamheten	0	0
Kassaflöde till/från Investeringsverksamheten	0	0
Förändring av likvida medel	116	236

	2001		2000
Specifikation av förändringar av likvida medel			
Likvida medel vid årets början	386		150
Ökning eller minskning av kassa postgiro	0	-	4
Ökning eller minskning av tillgodohavande hos Riksgäldskontoret	67		384
Ökning eller minskning av skuld till statsverket	49	-	144
Summa förändring av likvida medel	116		236
Likvida medel vid årets slut	502		386

8.6 Jämställdhetsnämndens resultaträkning (tkr)

Verksamhetens intäkter	2001	2000
Intäkter av anslag	92	71
SUMMA	92	71
Verksamhetens kostnader		
Kostnader för personal	- 86	- 67
Övriga driftkostnader	- 6	- 4
SUMMA	- 92	- 71
Verksamhetsutfall	0	0

9. SAMMANSTÄLLNING AV VÄSENTLIGA UPPGIFTER

(Belopp i tkr om inte annat anges)

	2001	2000	1999	1998	1997
<i>Låneram</i>					
Beviljad	2 200	2 000	2 000	1 500	2 000
Utnyttjad låneram	513	757	1 052	1 289	1 487
Kvar av låneram	1 687	1 243	948	211	513
<i>Kontokredit</i>					
Räntekontokredit	1 874	1 671	1 623	1 390	1 400
Max utnyttjad under året	0	31	0	136	0
<i>Räntor avseende räntekonto</i>					
Ränteintäkter	57	46	85	89	57
Räntekostnader	38	- 54	0	0	0
Saldo	19	- 8	85	89	57
<i>Avgiftsintäkter</i>					
Budget enl. regleringsbrev	0	0	0	0	0
Faktiska avgiftsintäkter	624	754	721	223	460
<i>Anslagskredit</i>					
Beviljad anslagskredit	569	501	487	418	422
Utnyttjad anslagskredit	0	0	0	0	0
<i>Anslagssparande</i>					
Utgående reservationer	0	0	0	0	1 474
Anslagssparande	1 075 ¹⁾	1 123	980	1 908	1 921
<i>Årsarbetskrafter och anställda</i>					
Antalet årsarbetskrafter	23,00	22,05	20,25	18,75	17
Medelantalet anställda	24	23	22	19	17
<i>Driftkostnad per årsarbetskraft</i>					
Driftkostnad/årsarbetskraft	909	814	888	755	795
<i>Kapitalförändring</i>					
Årets kapitalförändring	- 99	- 99	- 164	- 31	17
Balanserad kapitalförändring	- 530	- 431	- 267	- 236	- 253

¹⁾ Varav 931 tkr avser Jämställdhetsnämnden.

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

