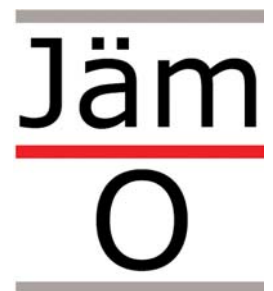




# ÅRSREDOVISNING 2003



J Ä M S T Ä L L D H E T S O M B U D S M A N N E N

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1.</b>	<b>Jämställdhetsombudsmannens inledande kommentarer</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Jämställdhetsombudsmannens mål</b>	<b>6</b>
2.1	Kommentarer angående verksamhetens mål	6
<b>3.</b>	<b>Resultatredovisning</b>	<b>11</b>
3.1	Kostnader och intäkter	11
3.1.1	Verksamhetsgren 1	13
	Anmälningar om könsdiskriminering och tillsyn i arbetslivet respektive högskolan	
3.1.1.1	Mål	13
3.1.1.2	Åtterrapporering	13
3.1.2	Verksamhetsgren 2	24
	Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete	
3.1.2.1	Mål	24
3.1.2.2	Åtterrapporering och redovisning - jämställdhetslagen	25
3.1.2.3	Åtterrapporering och redovisning - likabehandlingslagen	31
3.1.2.4	Tillgängliga metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning	33
3.1.2.5	Övrigt utvecklingsarbete	35
3.1.3	Verksamhetsgren 3	37
	Information	
	Opinionsbildning	
3.1.3.1	Mål	37
3.1.3.2	Åtterrapporering	38
<b>4.</b>	<b>Övriga mål och åiterrapporteringskrav</b>	<b>44</b>
4.1	Jämställdhetsnämndens verksamhet och resultaträkning	44
4.2	Resultat av samarbetet med övriga ombudsmän mot diskriminering, andra myndigheter, kommuner och landsting samt organisationer som arbetar med diskrimineringsfrågor	45
4.3	Det nordiska samarbetet myndigheten deltar i samt även annat internationellt samarbete	46
<b>5.</b>	<b>Personalredovisning</b>	<b>48</b>
<b>6.</b>	<b>Ekonomisk redovisning</b>	<b>55</b>
	Noter	57
	Resultaträkning	61
	Balansräkning	62
	Anslagsredovisning	64
	Finansieringsanalys	65
<b>7.</b>	<b>Sammanställning av väsentliga uppgifter</b>	<b>67</b>

## 1. Jämställdhetsombudsmannens inledande kommentarer

Kraven på insatser från JämOs sida har under verksamhetsåret sammantaget fortsatt att öka. Kraven grundas i ett närmast omätligt behov av kraftfulla och effektiva åtgärder inom skilda samhällsområden för att främja utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Hand i hand med ökade krav går tilltagande förväntningar på att JämO genom sina aktiviteter ska åstadkomma synliga resultat inom rimlig tid.

Både krav och förväntningar sträcker sig inte sällan utanför JämOs verksamhetsområde såsom det definieras av gällande jämställdhetslagstiftning, förordningen med instruktion för JämOs verksamhet och regeringens regleringsbrev. Eftersom JämO är den enda myndighet i Sverige som har som mål att motverka könsdiskriminering och också är den myndighet som besitter störst expertkompetens inom jämställdhetsområdet så är det lika förklarligt som ofrånkomligt att myndigheten belastas med betydande arbetsinsatser utanför området för dess kärnverksamhet. Detta förhållande har berörts i den inledande kommentaren till årsredovisningen 2002.

JämO har främst försökt möta den stora efterfrågan på insatser inom myndighetens kärnområde men även varit verksam inom angränsande områden på sätt som framgår av årsredovisningen. Insatsernas omfattning har begränsats dels av det förhållandet att JämO är en liten myndighet med 30 anställda och dels av det faktum att utrymmet för myndighetens operativa verksamhet i realiteten har minskat till följd av ökade kostnader för löner, lokal m.m. samtidigt som medelsanslaget jämfört med föregående år är i stort sett oförändrat.

En erfarenhet av JämOs granskningsarbete är att fördjupad kunskap om syftet med jämställdhetslagens regler och kännedom om tillgängliga verktyg för kartläggning och analys av bland annat löner inte oväntat leder till ett större engagemang i jämställdhetsarbetet, något som ökar förutsättningarna för konkreta resultat. Många arbetsgivare, såväl inom privat som inom offentlig sektor, har i inledningen av en granskning uttryckt att JämOs krav på kompletteringar, särskilt vad avser lönefrågorna, skulle bli näst intill omöjliga att uppfylla inom angiven tidsram. Efter rådgivning och utbildning har denna attityd i regel radikalt förändrats och de begärda kompletteringarna har genomförts på ett bra sätt.

Denna positiva erfarenhet ska ställas mot det motstånd, som på många håll kvarstår, mot att efterfölja jämställdhetslagens regler om lönefrågor. Enligt JämOs uppfattning har den negativa attityden till lönekartläggningsarbetet och därtill hörande analys och handlingsplan för jämställda löner delvis sin grund i oförmåga och/eller ovilja att seriöst sätta sig in i intentionerna bakom bestämmelserna.

Krav på kartläggning av förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män har funnits i jämställdhetslagen sedan 1994. Ett förtydligande av syftet med bestämmelsen och en skärpning av kraven infördes 2001. Det är uppenbart att många arbetsgivare fortfarande underlåter att följa lagens tvingande bestämmelser framför allt vad gäller lönefrågor men också beträffande andra aktiva åtgärder. JämO har bedömt att det den första tiden efter 2001 års lagskärpning funnits skäl till en relativt generös inställning till begärda anstånd med inkommande med begärda uppgifter. Utbildning och rådgivning har satts i första rummet. Under verksamhetsåret har myndigheten emellertid funnit anledning att skärpa sitt förhållningssätt. Lagändringarna kan inte längre betraktas som färska, JämO har satsat på omfattande utbildning och de fackliga organisationerna har haft tid att anpassa sitt jämställdhetsarbete till de ökade befogenheter som möjligheten att, efter medgivande av JämO, göra framställningar till Jämställdhetsnämnden innebär. En hållning av större restriktivitet till att medge begärda uppskov parat med ökade krav på kvaliteten i infordrade uppgifter har således införts och kommer att upprätthållas framöver. Det bör understrykas att jämställdhetslagen anvisar att det i sista hand är Jämställdhetsnämnden som har att lägga fast praxis beträffande kvaliteten på jämställdhetsplanerna och vad som kan anses utgöra skälig tid för genomförande av begärda åtgärder. JämO har i fler fall än under tidigare år gjort framställningar till Jämställdhetsnämnden.

I diskrimineringsstvister ska JämO i första hand försöka nå överenskommelser i godo. I åtta fall har detta inte lyckats och talan har därför väckts i arbetsdomstolen. Att så många mål anhängiggjorts i domstol är i sig inte något negativt. Det finns ett stort behov av praxis inom diskrimineringsrätten. För enskilda arbetstagare är det av stor betydelse att JämO utnyttjar alla möjligheter för att bekämpa könsdiskriminering. Genom domstolsprövning testas diskrimineringslagstiftningens effektivitet och på så sätt erhålls ett underlag för bedömning av om det föreligger behov av lagskärpningar.

När lagen om likabehandling av studenter i högskolan trädde i kraft den 1 mars 2002 förutsåg JämO att en mängd anmälningar om könsdiskriminering, inte minst inom området sexuella trakasserier och trakasserier grundade på kön, skulle inkomma till myndigheten. Så skedde inte. Endast tre anmälningar har hittills inkommit till myndigheten, alla under år 2003. Det finns anledning att analysera orsakerna till den till synes i stort sett betydelselösa effekten av införandet av skydd mot könsdiskriminering av studenter. Mot bakgrund av den erfarenhet JämO har genom kontakter av olika slag med studenter och med studenternas organisationer finns skäl att anta att könsdiskriminering i olika former förekommer i inte ringa utsträckning vid våra universitet och högskolor.

Likabehandlingslagens krav på planmässigt arbete har däremot föranlett massanmälningar från två studentorganisationer mot sammanlagt 26 universitet och högskolor för bristande efterlevnad av lagens krav. JämOs och de övriga ombudsmännens utbildningskampanjer har uppenbarligen bidragit till att sprida kunskap om lagens innehåll och ombudsmännens tillsynsfunktion.

De krav och förväntningar på insatser från JämOs sida som nämnts inledningsvis anknyter till en rad pågående lagstiftningsarbeten. *Diskrimineringskommittén (Dir. 2 002:11 och Dir. 2 003:69)* har under året bland annat förberett förslag till utvidgning av könsdiskrimineringsförbudet till områdena *varor, tjänster och bostäder*. Parallellt har en särskild utredare arbetat med förslag till *lag om likabehandling av elever i skolan m.m.* Arbetslivsinstitutets betänkande *Hållfast arbetsliv – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56)* enligt vilket JämO förslås få tillsyn över ett nytt förbud mot diskriminering av föräldralediga har remissbehandlat. Inom EG-rätten har Kommissionen lagt fram förslag om ett nytt *likabehandlingsdirektiv (KOM ( 2003) 657 slutlig)* utanför arbetslivet avseende varor och tjänster.

Idén bakom jämställdhetslagen, att ett jämställt arbetsliv påverkar alla andra samhällsområden i jämställd riktning, har alltså bärkraft. JämO välkomnar emellertid ett vidare och starkare skydd mot könsdiskriminering inom olika samhällssektorer. Det saknas skäl för att skyddet mot könsdiskriminering ska vara svagare än vad gäller andra diskrimineringsgrunder.

Inom myndigheten har under året fortlöpande förts en diskussion om behovet och utformningen av ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering. Diskussionen har gällt både ideologiska och praktiska aspekter på det framtida jämställdhetsarbetet. Många har uttryckt oro för att arbetet för ett jämställt samhälle riskerar att tappa i dignitet om det sammanförs med övrigt arbete mot diskriminering. Andra har understrukit att all diskriminering, oavsett om det gäller kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder, utgör en kränkning av mänskliga rättigheter och att det därför är både naturligt och effektivt att sammanföra antidiskrimineringsregler till en gemensam lag. Specifikt och unikt vid en internationell jämförelse är jämställdhetslagens omfattande krav på aktiva åtgärder för att främja jämställdhet. Enighet råder om att dessa främjandeåtgärder måste bibehållas i ny lagstiftning och i tillämpliga delar införas inom andra samhällsområden än arbetslivet.

JämO har även under 2003 uppmärksammat internationella kvinnodagen den 8 mars. Närmare 100 personer med anknytning till jämställdhetsarbete inbjöds till JämOs lokaler på Drottninggatan för att få tillfälle att träffas och diskutera jämställdhetsfrågor samtidigt som de bjöds på mat och dryck. Prisutdelning för bästa jämställdhetsuppsatser (se vidare avsnitt 3.1.2.5) skedde i samband sammankomsten.

Sammanfattningsvis är det JämOs bedömning att myndigheten under verksamhetsåret i väsentlig utsträckning bidragit till att öka kunskaperna om de möjligheter som jämställdhetslagen och likabehandlingslagen rymmer för att främja jämställdhet och motverka könsdiskriminering. Myndighetens tillsynsarbete har rönt stort intresse inom parternas organisationer och också uppmärksammats i media. Detsamma gäller JämOs ökade aktivitet i Jämställdhetsnämnden respektive Arbetsdomstolen. JämOs medverkan i internationella sammanhang har medfört att ”det svenska exemplet” inom jämställdhetsområdet har förts ut till länder både inom och utom EU.

Det finns fog för påståendet att JämO har flyttat fram positionerna inom jämställdhetsarbetet.

## 2. Jämställdhetsombudsmannens mål

### 2.1 Kommentarer angående verksamhetens mål

I regleringsbrevet för budgetåret 2003 avseende JämO hänvisas till budgetpropositionen (prop.2002/03:1) och det mål som angetts för det utgiftsområde under vilket JämO hör, nämligen ”Att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden”. JämOs verksamhetsområde är att motverka könsdiskriminering.

Målet är:

- att all förekomst av könsdiskriminering skall upphöra på arbetsmarknaden och i högskolan

Sedan den 1 januari 2001 ska alla arbetsgivare kartlägga och analysera löneskillnader samt de som sysselsätter tio eller fler arbetstagare ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner. JämO har under 2003 fortsatt att noga följa utvecklingen av effekten av de nya bestämmelserna både vad avser den privata sektorn och den offentliga och redovisat erfarenheterna i en *rapport till regeringen i juni 2003*. Under hösten har JämO fört ut och diskuterat rapportens innehåll i samband med ett antal seminarier med parterna på arbetsmarknaden. En erfarenhet av JämOs granskningar är att bestämmelserna om lönekartläggning inte följs fullt ut. Dessutom framkommer att arbetsgivarna har problem med att leva upp till intentionerna om transparent lönesättning i enlighet med egna kollektivavtal.

I syfte att undersöka hur JämOs granskning av 500 privata arbetsgivare som utfördes 2002 uppfattats av de granskade företagen och de fackliga representanterna gav JämO SIFO i uppdrag att undersöka detta genom en enkät och genom intervjuer. Resultatet visar att lönekartläggningsarbetet uppfattats som krångligt till en början men att det under arbetets gång givit ett mervärde. Vidare fick JämO positiva omdömen vad gäller service och bemötande.

JämO har fortsatt tillsynen av den offentliga sektorns jämställdhetsarbete. Riksdagsförvaltningens samt ytterligare elva statliga tillsynsmyndigheters

jämställdhetsplaner har granskats. Granskningen har i dessa fall avsett bestämmelserna i 4 – 13 §§ jämställdhetslagen. Rådgivning och utbildning avseende bestämmelserna om lönekartläggning mm har erbjudits de myndigheter som blivit uttagna till granskning. Samtliga elva myndigheter med tillsynsansvar fick sina planer godkända under hösten.

JämO har även fört samtal med representanter från bland andra Landstingsförbundet och Arbetsgivarverket i syfte att uppnå ett gemensamt synsätt kring tolkningen av bestämmelserna om lönekartläggning. Samtalen har resulterat i en ökad förståelse för syftet med bestämmelserna och för JämOs metodik och rekommendationer i samband med JämOs granskningar.

JämO arbetar i övrigt kontinuerligt med att kontrollera att arbetsgivare efterlever jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder. Detta arbete sker framför allt genom granskning av jämställdhetsplaner antingen på initiativ utifrån eller som beskrivits ovan genom att myndigheten själv beslutar att granska jämställdhetsplaner.

Under året har samarbetet kring att finna samverksansformer med Arbetsmiljöverket fortsatt. Ett pilotprojekt har genomförts med fyra myndighetsgemensamma inspektioner av arbetsplatser. De gemensamma inspektionerna har varit mycket lyckade och på arbetsplatserna har samordningen mellan två tillsynsmyndigheter särskilt uppskattats.

För att särskilt sätta fokus på de problem som invandrade kvinnor möter på arbetsmarknaden har JämO under året gjort en översikt över invandrade kvinnors situation på arbetsmarknaden. Myndigheten har vidare tagit kontakt med Integrationsverket och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i syfte att gemensamt motverka den dubbla diskriminering som kvinnor kan erfara på grund av kön och etnicitet. JämOs kontakt med Integrationsverket och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering har resulterat i ett nätverk mellan myndigheterna som kommer att arbeta med frågan.

Under året har JämO startat andra delen av projektet *barn OCH jobb*. Denna del av projektet fokuserar på situation för kvinnor och män när de ska bli/har blivit föräldrar och ska vara föräldralediga och sedan förena arbete och föräldraskap.

En enkätundersökning har genomförts med arbetsgivare som i olika sammanhang lyfts fram som goda exempel på området. Arbetsgivarnas erfarenheter och lärande exempel har sammanställts i en rapport. En direkt effekt av enkätundersökningen är att JämO fått kontakt med ett 40-tal arbetsgivare och 25 lärande exempel på vår webbplats där även fackliga representanter kontaktats. Det har också startats en diskussion på JämO om och ifall hur JämO ska lyfta fram lärande exempel. JämO har också informerat om projektet och om resultatet av undersökningen på höstens genomförda nätverksträffar med facken och arbetsgivarna samt vid ett möte med Länsstyrelsens jämställdhetsexperter.

Under året har även en rad andra projekt inletts. *Glashuset* är namnet på den satsning som JämO inlett för att uppmuntra arbetsmarknadens parter att aktivt arbeta med rekryteringsfrågan både vad avser intern och extern rekrytering så att en jämnare könsfördelning uppnås både horisontellt och vertikalt på arbetsplatserna.

*Brandmannaprojektet* har fortsatt och samtliga räddningstjänster fick under året ett brev där de påmindes om skyldigheten att ha en aktuell jämställdhetsplan och att vissa räddningstjänster skulle komma att granskas under året. Granskningen avsåg särskilt hur arbetet mot sexuella trakasserier bedrivits, om arbetsförhållandena är lämpliga för både kvinnor och män. Resultatet av granskningen blev att samtliga räddningstjänster åter informerats om vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete i en mansdominerad bransch. Samtliga granskade räddningstjänster har godkänts.

Under året har JämO förnyat sitt informationsarbete. En ny webbplats har tillkommit. Användningen av stillbilder och rörliga bilder samt ständig uppdatering av nyheter och diskussion av viktiga frågor har lett till ökade besök och till bättre service för allmänheten. Webbplatsen blev under året även nominerad till ett pris för bästa webbplats inom gruppen samhällsinformation. JämOs medverkan i olika media har varit ständigt återkommande under året och antalet pressklipp där JämO förekommer har ökat avsevärt. Detta kan ses som ett resultat av JämOs val av att fokusera på frågeställningar som berör människors föreställningar om jämställdhet men även människors upplevelser av att leva i ett icke jämställt land.

JämO har fortsatt sitt samarbete med länsstyrelsernas jämställdhetsexperter och har haft två möten under året.

JämO har vidare haft kontinuerliga träffar med arbetsmarknadens parter inom ramen för JämOs fackliga nätverk och nätverket för arbetsgivarorganisationer. Vid dessa möten har bestämmelserna om lönekartläggning diskuterats och frågeställningarna är fortsatt många men har under året fördjupats och handlar mer om egna erfarenheter än om hur man uppfyller jämställdhetslagens krav. Nätverksträffarna gör att JämO kan ta del av parternas bra och mindre bra erfarenheter och därigenom utveckla metodiken och verktygen i lönekartlägningsarbetet.

JämO har under 2003, mot bakgrund av två massanmälningar från Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) respektive Sveriges Förenade Gaystudenter (SFG), inlett granskningar av sammanlagt 23 högskolors likabehandlingsplaner. Ingen av dessa granskningar har vid årsskiftet 2003-2004 kunnat avslutas.

Som en uppföljning av den informationsturné angående likabehandlingslagen som genomfördes under våren 2002 anordnade Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) Handikappombudsmannen (HO) och JämO under våren en nätverkskonferens. På nätverkskonferensen deltog ett 60-tal representanter som arbetar med likabehandlingslagen från 26 högskolor. Initiativet har resulterat i ett forum för erfarenhetsutbyte mellan ombudsmännen och högskolorna och högskolorna sinsemellan.

JämO har under 2003 inlett och bedrivit ett omfattande arbete i syfte att utforma riktlinjer för det planmässiga arbetet för att motverka könsdiskriminering och på vilket sätt de årliga likabehandlingsplanerna ska utformas vad gäller jämställdhetsaspekten.

JämOs aktiva arbete med att motverka och informera om jämställdhet och förbuden mot könsdiskriminering har resulterat i ett ökat antal anmälningar från enskilda om könsdiskriminering. Det har också resulterat i ett ökat antal mål i Arbetsdomstolen. För att effektivt motarbeta könsdiskriminering och att behandla den enskilde klagandens ärenden på ett skyndsamt och rättssäkert sätt har JämO under året fortsatt att på olika sätt

effektivisera handläggningen av ärenden om könsdiskriminering. JämOs strategi har lyckats och den genomsnittliga handläggningstiden för diskrimineringsärenden är nu 6,8 månader och under året väckte JämO talan i Arbetsdomstolen i åtta fall.

### 3. Resultatredovisning

#### 3.1 Kostnader och intäkter (tkr)

Tabell 1: Kostnaders och intäkters fördelning

Verksamhetsgren	Kostnader	Intäkter	Kostnader	Intäkter	Kostnader	Intäkter
	2003	2003	2002	2002	2001	2001
Verksamhetsgren 1						
Anmälningar om könsdiskriminering i arbetslivet resp. högskolan	5226	0	12037	948	15788	2687
Verksamhetsgren 2						
Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete	13110	2060	11851	2445	5526	0
Verksamhetsgren 3						
Information opinionsbildning	5564	361	0	0	0	0
Jämställdhetsnämnden	83	0	58	0	92	0
Totalt	23983	2421	23946	3393	21406	2687

#### *JämOs kommentarer*

Jämförbarheten mellan åren 2001, 2002 och 2003 försvåras av att myndighetens verksamhetsgrenar förändrats både till innehåll och antal.

Fördelningen av kostnader och intäkter för 2003 görs enligt följande:

Till *Verksamhetsgren 1* hänförs samtliga kostnader för den juridiska enheten. På *Verksamhetsgren 2* redovisas kostnader för Enheten för tillsyn, rådgivning och utveckling. *Verksamhetsgren 2* inkluderar även myndighetens EU-projekt. De intäkter som redovisats är i huvudsak EU-bidrag. *Till Verksamhetsgren 3* hänförs kostnader för informationsenheten. Här redovisas intäkter för försäljning av publikationer, utbildningsinsatser m.m.

Myndigheten tillämpar s.k. restlös kostnadsfördelning, vilket innebär att gemensamma kostnader för lokal- data- och administration har fördelats.

Riksrevisionen har i revisionspromemoria 2003-04-16 påpekat brister i den fördelning som redovisades 2002. För att om möjligt erhålla en bättre kvalitet på fördelningen mellan verksamhetsgrenarna gjordes en tidredovisning under två s.k. normalveckor under november månad. En analys av resultatet visar, i förhållande till tidigare använd fördelningsprincip, på marginella skillnader. Myndigheten har därför beslutat att även i år fördela de gemensamma kostnaderna på samma sätt som tidigare, alltså utifrån antalet anställda/enhet.

### **3.1.1 Verksamhetsgren 1**

Anmälningar om könsdiskriminering och tillsyn i arbetslivet respektive högskolan

#### **3.1.1.1 Mål**

Handläggningen av anmälda ärenden skall vara effektiv och rättssäker.

#### *JämOs kommentarer*

JämO har strävat efter att effektivisera handläggningen av diskrimineringsärenden samt vinnlagt sig om att utredningarna ska ske skyndsamt utan att kvaliteten försämras för den enskilde. Handläggningstiden har under 2003 förkortats och fler ärenden har lett till stämning i Arbetsdomstolen.

#### **3.1.1.2 Återrapportering**

#### *Antalet inkomna anmälningar samt fördelningar på olika typer av ärenden*

Tabellen nedan visar antalet inkomna diskrimineringsanmälningar efter paragraf i jämställdhetslagen. I några fall gäller anmälan mer än en diskrimineringsgrund (t ex könsdiskriminering både vid lönesättning och uppsägning). Nedan gjorda uppdelning har gjorts efter vad JämO har bedömt vara huvudfrågan i varje ärende.

Tabell 2: Inkomna diskrimineringsärenden

Verksamhetsår		2003	2002	2001
17 § p.1-2	(rekrytering/befordran)	56	33	29
17 § p.3	(lönediskriminering)	26	39	105
17 § p.4	(arbetsledning)	4		
17 § p.5	(uppsägning mm)	36	36	28
		(uppsägning 19, avbruten provanställning 12, omplacering 5)		
22/22a §§	(sexuella trakasserier m.m.)	21	21	15
Totalt		143	129	177

#### *JämOs kommentarer*

Av de anmälda arbetsgivarna var 67 offentliga (33 statliga, 26 kommunala, åtta landsting) och 74 privata. I två ärenden framgår ej vilken arbetsgivare som anmäls.

Anmälningar om lönediskriminering har blivit färre jämfört med närmast föregående år. Antalet anmälningar som gäller diskriminering av gravida och föräldralediga fortsätter att öka jämfört med tidigare år.

Av samtliga antal anmälningar har 25 stycken gjorts av män varav 19 handlade om könsdiskriminering i samband med rekrytering/befordran.

#### *Anmälningar rörande likabehandlingslagen*

Det har kommit in tre anmälningar som avser lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Två ärenden avsåg högskolans skyldigheter att utreda och vidta åtgärder avseende sexuella trakasserier (det ena fallet har avslutats på grund av att den berörda personen själv inte gjort anmälan). Det tredje fallet gällde en person som avstängts från sina studier. JämO avslutade ärendet på grund av att könsdiskriminering ej gjorts antaglig.

### *JämOs kommentarer*

Antalet anmälningar till JämO enligt likabehandlingslagen är fortfarande lågt. En av flera tänkbara förklaringar är dock att det tar tid (och resurser) att arbeta upp kunskap och förtroende för en ny lagstiftning. Ytterligare en förklaring kan vara att studenter är mindre benägna att anmäla diskriminering då studietiden är förhållandevis kort och utsattheten för den enskilde studenten är stor.

### *Genomströmningstider och ärendebalans*

Den genomsnittliga genomströmningstiden för diskrimineringsärenden som avslutats under verksamhetsåret har varit 6,8 månader. År 2002 var motsvarande tid 8,4 månader och år 2001 13 månader.

Ärendebalansen var vid årsskiftet 101 ärenden. Vid årsskiftet 2002 var ärendebalansen 130 ärenden och vid årsskiftet 2001, 180 ärenden.

### *Hur ärenden avslutats*

Tabell 3: Avslutade ärenden

Verksamhetsår	2003	2002	2001
Diskriminering föreligger ej/ej visad	66	71	58
Förlikning	23	15	26
Återkallande	31	63	26
Arbetsdomstolen	-	1	4
Preskription	16	10	-
Övrigt	8	9	28
Totalt	144	169	142

### *JämOs kommentarer*

Under 2003 har inget ärende avgjorts genom dom i arbetsdomstolen. JämO har dock väckt talan i åtta ärenden, vilket är en markant ökning jämfört med föregående år då JämO inte stämde i Arbetsdomstolen i något fall.

Av de totalt 23 förlikningar som ingicks träffades fyra av JämO och efter att ärenden överlämnats till respektive fackförbund förliktes ytterligare 16 fall. I tre ärenden har

anmälaren och arbetsgivaren själva slutit en överenskommelse sedan anmälan inkommit till JämO.

De fyra ärenden som förliktes genom JämO hade alla samband med graviditet. Två ärenden handlade om avbruten provanställning. För tvistens lösande erhöll i det ena fallet anmälaren 50 tkr och i det andra 25 tkr. De andra två ärendena handlade om anställningssituationer och samband med kön/graviditet. Anmälarna i de båda ärendena erhöll belopp om 54 tkr respektive 50 tkr.

Av de 16 ärenden som förliktes genom fackförbund handlade sju stycken om lönediskriminering. Innehållet i förlikningarna varierar, i några fall har anmälaren erhållit en löneförhöjning, i andra ett engångsbelopp. Fem av de fackliga förlikningarna handlade om könsdiskriminering vid anställning. I ett av dessa fall innebar förlikningen att arbetsgivaren skulle hjälpa anmälaren att hitta ett nytt arbete. I de andra fallen utgick engångsbelopp till anmälarna mellan 13 tkr – 50 tkr. Två ärenden handlade om omplacering (i det ena fallet fick anmälaren ett annat arbete och i det andra ett engångsbelopp om 20 tkr). Ett ärende handlade om en avbruten provanställning i samband med graviditet. Anmälaren erhöll genom sitt fackförbund sammanlagt 271 tkr. Ett ärende om arbetsgivarens underlåtenhet att utreda sexuella trakasserier förliktes sedan talan väckts i tingsrätt. Innehållet i förlikningen är inte känt av JämO.

Av de tre ärenden som avslutades på grund av att anmälaren och arbetsgivaren själva träffat en överenskommelse handlade två om lönediskriminering. Överenskommelsen innebar i båda fallen att anmälaren fick en löneförhöjning. Det tredje ärendet handlade om omplacering i samband med graviditet. Ärendet avslutades efter att arbetsgivaren ändrat omplaceringsbeslutet.

Av de totalt 144 ärenden som avslutades under året gällde 20 ärenden där anmälan gjorts av män. 13 av dessa handlade om könsdiskriminering i samband med rekrytering. 15 av ärendena med manliga anmälare avslutades på grund av att JämO inte ansåg att könsdiskriminering var visad. Övriga ärenden med manliga anmälare avslutades på grund av preskription, återkallelse m.m.

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

Under år 2003 inkom 26 anmälningar avseende lönediskriminering. Två av anmälarna är män.

Av de anmälda arbetsgivarna är sex privata. 19 av arbetsgivarna är offentliga, varav tio rör kommuner, sex är statliga och tre är landsting. En av arbetsgivarna är Försäkringskassan.

En klar majoritet av ärendena rör en lönejämförelse mellan personer av motsatt kön som utför lika arbeten, så är fallet i 22 av anmälningarna. De övriga anmälningarna rör jämförelsen mellan arbeten som är att betrakta som likvärdiga.

Av de ärenden som inkommit under år 2003 har 16 avslutats under året. I sex av dessa fall gjorde JämO bedömningen att det inte gick att visa könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Förlikning har träffats i fyra fall, dels genom att den fackliga organisationen företrätt sin medlem, dels genom att arbetstagaren själv träffat en uppgörelse med arbetsgivaren sedan anmälan kommit till JämO. Resterande ärenden avslutades på grund av preskription eller sedan anmälaren återkallat sin anmälan.

### *JämOs kommentarer*

Anmälningarna rörande lönediskriminering är lägre i år, 26 st jämfört med 39 under 2002, 105 under 2001. Den höga siffran för 2001 förklaras med tre gruppanmälningar om 82 personer.

En förklaring till att anmälningarna blivit färre kan vara att benägenheten att anmäla lönediskriminering hänger samman med svårigheten att bevisa lönediskriminering i domstol. De fall JämO har drivit har arbetsgivarnas hänvisning till ”marknaden” som ett sakligt skäl till en löneskillnad visat sig vara framgångsrik. En annan förklaring kan vara att en förhoppning om att de skärpta bestämmelserna om lönekartläggning ska påverka och ge resultat för den enskilde arbetstagaren, som därför avvaktar med en anmälan.

JämOs siffror visar också att det är mycket ovanligt att man anmäler en lönediskriminering vid en jämförelse av likvärdiga arbeten. Lönediskriminering tycks för individen framstå tydligare vid en jämförelse av lika arbeten.

*Anmälningar gällande diskriminering av gravida kvinnor/föräldralediga kvinnor och män*

Tabell 4: Antal anmälningar

Verksamhetsår	2003	2002
<i>Gravida</i>		
17§ p. 1-2 (rekrytering/befordran)	10	5
17§ p. 5 (uppsägning, avbruten provanställning mm)	22	12
17§ p. 1,2 och 5	0	2
<i>Föräldralediga</i>		
17§ p. 1-2 (rekrytering/befordran)	2	1
17§ p. 3 (lönediskriminering)	2	0
17§ p. 5 (uppsägning mm)	6	2
17§ p. 1-2 och 5	0	1
<b>Totalt</b>	<b>42</b>	<b>23</b>

Jämförelse med 2001 är ej möjlig att göra eftersom registreringen i vårt ärendehanteringssystem av anmälningar av gravida/föräldralediga kvinnor och män påbörjades från och med 2002.

Av de 42 anmälningarna som inkom under 2003 avslutades 25 under året enligt följande:

Förlikning	4
Diskriminering föreligger ej/ej visad	11
Återkallade	6
Preskription	4

#### *Anmälningar gällande diskriminering av gravida kvinnor*

Under år 2003 inkom 32 anmälningar avseende diskriminering av gravida kvinnor. Anmälningarna avser 28 privata arbetsgivare, en kommunal och två statliga.

Den vanligast förekommande situationen bland dessa ärenden är avbruten provanställning som har samband med graviditet, 11 av anmälningarna rör detta. Nio av anmälningarna handlar om uppsägning som anmälaren anser ha samband med graviditet. Sju av anmälningarna rör missgynnande vid tjänstetillsättning, en anmälan rör rekryteringsförfarandet inför en tillsättning och två anmälningar rör missgynnande vid återanställning. Två anmälningar rör situationen då en gravid kvinna blir omplacerad.

Av de anmälningar som inkom under år 2003 har 20 avslutats under året. Fyra av dessa har slutat med att en förlikning träffats mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. I nio fall har JämO gjort bedömningen att det inte funnits skäl till att driva ärendet vidare, t.ex. för att arbetsgivaren kan visa att missgynnandet inte hade samband med graviditeten utan hade andra orsaker. Fyra av anmälningarna har avslutats p.g.a. att preskription inträtt, tre av anmälningarna är återkallade från vidare handläggning hos JämO.

Av de fyra förlikningarna företrädde JämO anmälaren i ett ärende och den fackliga organisationen företrädde sin medlem i två ärenden. Handelsanställdas förbund lyckades i ett fall förhandla fram en rekordstor förlikningssumma på 271 000 kr för medlemmen. I det fjärde fallet ändrade arbetsgivaren ett beslut att omplacera den gravida kvinnan efter att hon gjort en anmälan till JämO.

### *JämOs kommentarer*

Anmälningarna rörande gravida arbetssökande och arbetstagare fortsätter att öka. Den vanligaste situationen är att en provanställning avslutas när en arbetsgivare får reda på att den anställda är gravid. Privata arbetsgivare är klart överrepresenterade i anmälningar som rör diskriminering av gravida. JämO har under 2003 väckt talan i Arbetsdomstolen i tre ärenden som har samband med graviditet och avbrytande av anställning.

Det tycks vara lättare att nå framgång vad gäller denna typ av diskriminering jämfört med övriga anmälningar. Både JämO och fackförbunden träffar förhållandevis ofta förlikningar i ärenden som rör diskriminering av gravida kvinnor.

### *Anmälningar gällande föräldralediga kvinnor och män*

Under år 2003 inkom 10 anmälningar avseende diskriminering av föräldralediga kvinnor och män. En av dessa anmälare är man.

Sex av arbetsgivarna i anmälningarna är privata, två är statliga och två är kommunala.

Anmälningarna rör missgynnande lönesättning, uppsägning och tjänstetillsättning där anmälaren anser att det finns ett samband mellan föräldraledigheten och arbetsgivarens negativa handlande.

Fem av ärendena har avslutats under året. Tre har återkallats av anmälaren från vidare handläggning hos JämO. Två har avslutats eftersom ett samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten inte kunnat visas.

### *JämOs kommentarer*

Idag finns en diskrepans mellan vad allmänheten tror att JämO kan göra och hur jämställdhetslagen är utformad när det gäller diskriminering av föräldralediga kvinnor och män. Många tror att jämställdhetslagen reglerar situationen då föräldralediga arbetstagare

missgynnas på arbetsplatsen. Detta kan vara fallet endast i de situationer då det går att tillämpa det indirekta könsdiskrimineringsförbudet, dvs. till exempel en arbetsgivare har en i och för sig könsneutral policy som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. I ett fall rörande lönediskriminering (som inkom 2002) och som har samband med föräldraledighet har JämO väckt talan.

Just nu pågår arbete inom Regeringskansliet med att förbereda ett nytt förbud mot diskriminering av föräldralediga motsvarande könsdiskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen. Behovet av ett förbud mot diskriminering av arbetstagare av skäl som har samband med föräldraskap är enligt JämOs erfarenhet stort. JämO förväntas få tillsyn över den nya lagstiftningen vilket sannolikt kommer att föranleda ökade arbetsinsatser för JämO. Frågan kommer härigenom att få ökat uppmärksamhet i samhället i stort.

#### *Andra typer av ärenden*

Tabell 5: Övriga anmälda ärenden (exkl. diskrimineringsärenden enligt jämställdhetslagen)

Verksamhetsår	2003	2002	2001
Diskriminering – ej jämställdhetslagen	85	76	30
Övriga ärenden – Aktiva Åtgärder	70	35	73
Allmänna förfrågningar	151	114	131
Totalt antal	306	225	234

#### *JämOs kommentarer*

JämO mottar anmälningar från allmänheten avseende diskriminering som har samband med kön men inte med arbetslivet eller högskolan. Exempel på sådana ärenden är anmälningar om könsdiskriminerande försäkringar, missgynnande vid bedömning av arbetslöshetsersättning, barnbidrag, vårdnadstvister, missgynnande i samband med föräldraledighet som inte regleras i jämställdhetslagen utan i föräldraledighetslagen,

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 olika arbetsinsatser. Ärendetypen kallas i JämOs ärendehanteringssystem *diskriminering, ej jämställdhetslagen*. Ytterligare en grupp ärenden som rör aktiva åtgärder är anmälningar om bristande jämställdhetsarbete både vad avser jämställdhetslagen och likabehandlingslagen. Dessa anmälningar registreras i ärendehanteringssystemet som Övriga ärenden Aktiva Åtgärder.

Därutöver kommer till myndigheten många förfrågningar som framför allt rör tillämpningen av diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen och likabehandlingslagen. Om dessa förväntas leda till anmälningar eller om frågorna är av särskild betydelse. Dessa registreras som allmänna förfrågningar. Därtill kommer en stor mängd förfrågningar av enklare natur som inte registreras.

## 3.1.2 Verksamhetsgren 2

Tillsyn, rådgivning och utvecklingsarbete

### 3.1.2.1 Mål

Att se till att jämställdhetslagen och likabehandlingslagen efterföljs av arbetsgivare och högskolor.

#### *JämOs kommentarer*

JämO arbetar med främjande insatser för att uppnå jämställdhet i arbetslivet och utbildningsväsendet genom rådgivning, utveckling och tillsyn.

*Rådgivning* - genom att ge råd per e-post, brev, telefon, webbplats eller personliga kontakter, samt att medverka vid kurser, seminarier, konferenser, universitetsutbildningar och andra utbildningar anordnade av JämO eller utomstående arrangör.

*Utveckling* - genom att utveckla metoder som underlättar för arbetsmarknadens parter att efterleva lagarnas bestämmelser.

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

Enheten för rådgivning, utveckling och tillsyn (RUT) har identifierat ett antal faktorer som centrala för att lyckas att nå målet. Här anges tre som är betydelsefulla för efterlevnaden av lagarna.

1. JämOs metoder för att göra jämställdhets/likabehandlingsplaner och handlingsplaner för jämställda löner lättillgängliga, användbara och kända.
2. JämOs rådgivning leder till att arbetsgivare och fack får en positiv attityd till jämställdhet och med entusiasm genomför förändringsarbete.
3. JämO uppfattas som drivande tillsynsmyndighet som med auktoritet vakar över att lagarna följs.

### 3.1.2.2 Återrapportering och redovisning jämställdhetslagen

#### *Tillsyn*

Tabell 6: Granskade jämställdhetsplaner

Verksamhetsår	2003	2002	2001
Initierade av JämO	114	544	160
Initierade utifrån	60	80	33
Granskade jämställdhetsplaner	174	624	193

Ärendebalansen vid årsskiftet 2003/2004 var 24 jämställdhetsplaner. Uppgift för 2001 och 2002 ej tillgängliga.

#### *JämOs kommentarer*

JämO granskar varje år ett antal jämställdhetsplaner för att kontrollera hur arbetsgivare uppfyller lagens krav på aktivt jämställdhetsarbete. Antalet granskade planer för 2003 är betydligt färre än för 2002 vilket beror på den unika massgranskning av den privata sektorns handlingsplaner för jämställda löner som gjordes föregående år. Årets granskade planer gäller i huvudsak jämställdhetslagens samtliga paragrafer och motsvarar en normal granskningsnivå utifrån JämOs resurser. I antalet ingår en specialgranskning av 4-6 §§ inom räddningstjänsten.

Handläggningstiden i ett granskningsärende varierar kraftigt framförallt beroende på företagets storlek. Det är i första hand jämställdhetsanalys av löner enligt 10-11 §§ som tar lång tid för större arbetsgivare bl a för att det vanligtvis är första gången som en lönekartläggning genomförs. Ett granskningsärende tar mellan 2 månader och 1 ½ år och i genomsnitt 6,5 månader.

### *Massgranskningsärenden*

Den granskning av *elva större statliga myndigheter* som JämO inledde våren 2002 har avslutats under 2003 då samtliga myndigheters jämställdhetsplaner godkändes. Resultatet av granskningen har redovisats i en rapport september 2003 "Granskning av Regeringskansliet och elva statliga myndigheter".

Genomgående har myndigheterna haft problem med lönekartläggningen och en uppföljningsgranskning under år 2005 kommer därför att göras.

Under 2003 har JämO fortsatt granskningen med *ytterligare elva statliga myndigheter*. Denna gång har granskningen omfattat myndigheter med ett tillsynsansvar över olika samhällsområden. Statliga myndigheter har ett särskilt ansvar för att bidra till att stiftade lagar efterlevs och det finns också ett särskilt värde i att statens representanter med lagens efterlevnad som uppdrag håller en hög profil i arbetet för ett jämställt samhälle.

Samtliga elva myndigheter med tillsynsansvar fick sina planer godkända under hösten.

JämO inledde i mars 2003 en granskning av kommunala räddningstjänsters och kommunalförbunds åtgärder enligt 4-6 §§ jämställdhetslagen i det s.k.

*Brandmannaprojektet*. Under sommaren granskades vidtagna och planerade åtgärder för att åstadkomma arbetsförhållanden som lämpar sig även för kvinnliga anställda hos 37 arbetsgivare. Granskningen avseende 5§ har även omfattat manliga arbetstagares möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Den största granskningen som JämO någonsin genomfört av drygt 500 arbetsgivares handlingsplaner för jämställda löner slutfördes under 2003, då de återstående sju arbetsgivarna kunde godkännas. I ett ärende har jämställdhetsnämnden förelagt en arbetsgivare att vid vite med ett belopp om 100 tkr att inkomma med en lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

### *Granskningar av enskilda arbetsgivare*

Riksdagens revisorer konstaterade i en rapport som publicerades i juni 2003 att *Riksdagsförvaltningen* inte hade en tillfredsställande lönekartläggning varför JämO initierade en granskning av Riksdagsförvaltningens jämställdhetsplan. Under hösten har JämO kunnat konstatera att Riksdagsförvaltningen upprättat en föredömlig jämställdhetsplan som kunde godkännas.

Under 2003 har JämO granskat totalt fem landstings jämställdhetsanalyser av löner. Landstingen har granskats av olika skäl och i vissa fall har granskningarna även rört föreskrifterna enligt 13 § jämställdhetslagen. Gemensamt är att det tagit lång tid för landstingen att genomföra en jämställdhetsanalys av löner enligt 10-11 §§. Det finns flera skäl till varför dessa ärenden dragit ut på tiden: att landstingen är arbetsgivare med många anställda, att de gått ifrån en tariffbunden lönesättning till en individualiserad, att de velat se över hela sin lönepolitik och struktur i anslutning till jämställdhetsanalysen av löner, att de inte haft någon landstingsgemensam värderingsmetod för likvärdigt arbete och att de av detta skäl ofta inlett värderingarna med ett pilotprojekt som de under hand varit tvungna att revidera och ompröva osv.

Jönköpings läns landsting är det landsting som under kortast tid kunnat prestera en jämställdhetsanalys av löner och som JämO kunnat godkänna med enbart vissa förbättringsförslag. Den granskningen tog totalt drygt ett år.

### *Rådgivning och metodutveckling - jämställdhetslagen*

Vid granskningen av de *tjugotvå statliga myndigheterna* samt vid granskningen av Regeringskansliet och Riksdagsförvaltningen har JämO vidareutvecklat metoderna för tillsynsarbetet.

JämO har erbjudit samtliga myndigheter möjlighet till personlig rådgivning för att tillsammans kunna diskutera varje myndighets specifika problem och ge råd och vägledning, främst när det gäller arbetet med lönekartläggningen. Nästan samtliga

myndigheter har använt sig av denna möjlighet vilket innebär att JämO har gjort enskilda besök eller tagit emot besök av representanter från de granskade myndigheterna.

Vid en förfrågan till de granskade myndigheterna har det visat sig att den personliga rådgivningen varit mycket uppskattad. Det är framförallt information om lönekartläggningen som myndigheterna uppgivet varit svår att ta till sig innan det personliga besöket.

Under året har samarbetet kring att finna *samverksansformer med Arbetsmiljöverket* fortsatt. Ett pilotprojekt har genomförts med fyra myndighetsgemensamma inspektioner av arbetsplatser.

Projektet *barn OCH jobb* vars första del - NIO MÅNADER - genomfördes under 2002, fokuserade på gravida kvinnors situation på arbetsmarkanden. Andra delen av projektet – Föräldraskap - startade i juni 2003 och beräknas pågå fram till sommaren 2004. Den delen fokuserar på situation för kvinnor och män när de ska bli/har blivit föräldrar och kommer vara föräldralediga och sedan förena arbete och föräldraskap.

Projektets syften är att uppmuntra arbetsgivare att underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap, att etablera hos arbetsgivare och arbetstagare att på föräldraskap följer föräldraledighet samt att informera föräldrar och blivande föräldrar om vilka regler i arbetslivet som gäller vid föräldraskap.

Under året har en enkätundersökning genomförts med arbetsgivare som i olika sammanhang lyfts fram som goda exempel på området. Arbetsgivarnas erfarenheter och lärande exempel har sammanställts i en rapport. JämO har informerat om projektet och om resultatet av undersökningen på höstens genomförda nätverksträffar med facken och arbetsgivarna samt vid ett möte med Länsstyrelsernas jämställdhetsexperter. Resultatet av enkätundersökningen kommer att redovisas nästkommande år.

Granskningen av räddningstjänsten kan ses som ett exempel på projekt där rådgivning och utveckling går hand i hand med JämOs tillsynsarbete. Det finns flera skäl till varför JämO initierade *Brandmannaprojektet*. En eftergymnasial brandmannautbildning har startats i

Räddningsverkets regi vilket med all sannolikhet kommer att leda till en väsentligt ökad andel kvinnliga sökande. Inför granskningen informerades arbetsgivarna om erfarenheterna från polisen och försvarsmakten som visar att vissa förebyggande åtgärder måste vidtas när en arbetsplats går från att ha varit nästintill fullständigt mansdominerad till att bli könsblandad. Det kan finnas både praktiska, organisatoriska och psykosociala hinder för kvinnliga arbetstagare som arbetsgivaren bör åtgärda eller förhindra.

Glädjande nog har de allra flesta arbetsgivarna i *Brandmannaprojektet* visat sig vara mycket positiva till att anställa kvinnor och anpassa arbetsplatsen på olika sätt för att både möjliggöra anställning och för att kunna behålla kvinnorna. En rapport kommer att skrivas under våren 2004 men redan nu kan JämO nämna att arbetsgivarna under granskningens gång arbetat fram olika planer för hur de antingen redan nu ska förbereda arbetsplatsen på att det anställs kvinnlig räddningstjänstpersonal eller hur de avser hantera vissa hinder när det blir aktuellt, dvs. när en eller flera kvinnor anställs. Åtgärderna har varit eller kommer att vara av praktisk karaktär såsom iordningställande av omklädningsrum, av organisatorisk karaktär såsom en plan för kommande graviditeter och av psykosocial i form av beredskapsplaner för sexuella trakasserier och i vissa fall även utbildningsåtgärder i problematiken.

Könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden är väl känd och för att bidra till att bryta upp den horisontella och vertikala segregering initierade JämO *Projekt –Glashus* under 2003. Syftet är att kunna erbjuda arbetsmarknaden en rad konkreta metoder på hur arbetsgivare kan arbeta med rekryteringsfrågor för att skapa en könsblandad arbetsplats.

JämO har under det gångna året sammanställt en kunskapsöversikt över *Invandrade kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden ur ett jämställdhetsperspektiv*. Syftet är att ta fram ett faktaunderlag för att kunna bedriva ett konkret arbete för denna särskilt utsatta grupp kvinnor. Kontinuerliga kontakter har tagits med forskare och praktiker hos DO och Integrationsverket och ett antal informationsinsatser har gjorts från JämOs sida under temat jämställdhet/etnicitet.

Det fortsatta arbetet kommer att ske i nätverksform tillsammans med DO och Integrationsverket. Nätverket har som syfte att höja kunskapen hos respektive myndighet och arbetsmarknadens parter för gruppen invandrade kvinnor.

Under hösten 2003 avslutades det tvååriga skolprojektet *Våga bryta mönstret* i Västsverige, där JämO har varit samverkanspartner. Projektet är EU-finansierat (Mål 3) och har drivits av Göteborgsregionens Kommunalförbund. Projektets syfte var att utveckla metoder för att integrera jämställdhetspedagogiska arbetssätt i förskola samt i grund- och gymnasieskola. Inom ramen för detta arbete har JämO genomfört tio utbildningsdagar riktade till projektdeltagarna och medverkat i framställningen av en avslutande rapport.

JämOs jämställdhetsutbildning, som riktar sig till verksam skolpersonal, har under hösten 2003 genomfört två utbildningar i samarbete med Lärarfortbildning AB. Erfarenheter från JämOs *skolutvecklingsarbete* har dessutom spridits genom olika medverkan t ex inom ramen för genuspedagogutbildningen vid Värdegrundscentrum för Livskunskap/Umeå Universitet, inom ramen för projektet "Fler män till skola" vid Lärarhögskolan i Stockholm och i samarbete med Jämställdhetscentrum för pedagoger (JämRum) i Gävleborg.

JämO har under året avslutat utbildningsinsatsningen *Strategier och arbetssätt mot sexuella trakasserier*. Sammanlagt har 25 personer deltagit vilka är ansvariga för jämställdhetsarbetet på sina arbetsplatser inom offentlig och privat sektor, fackliga centralorganisationer, högskolor eller universitet. Utbildningen började hösten 2002 med en tvådagarskonferens och slutfördes år 2003 med tre uppföljningsseminarier.

#### *JämOs kommentarer*

Efterfrågan på rådgivning, information och JämOs material för ett aktivt jämställdhetsarbete är mycket stor och ständigt ökande. De åtta anställda på RUT-enheten har under året medverkat vid drygt 150 tillfällen och därvid mött ca 5 600 deltagare.

För att utveckla metoderna för rådgivning och tillsyn har JämO under året inlett ett antal projekt som syftar till skapa fördjupningsmaterial till de olika åtgärder som ingår i en jämställdhetsplan. Konkreta tips och erfarenheter från arbetsgivare ställs samman i s.k.

lärande exempel för att inspirera andra att arbeta aktivt med planer och åtgärder. Exempelsamlingen följs av granskningar av hur arbetsgivare lever upp till jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder. Granskningarna görs företrädesvis inom sådana branscher där det finns särskilda problem. Exempel på sådana koncentrerade insatser är projekt barn OCH jobb - Föräldraskap, projekt Glashus och Brandmannaprojektet.

### 3.1.2.3 Återrapportering och redovisning - likabehandlingslagen

#### *Tillsyn*

Tabell 7: Granskade likabehandlingsplaner

Verksamhetsår	2003
Granskade likabehandlingsplaner	1

Februari 2003 inkom den första anmälan från en studentgrupp vid Dramatiska Institutet i vilken JämO uppmärksammades på att lärosätet saknade en likabehandlingsplan. Mot bakgrund av denna anmälan inleddes en granskning av Dramatiska Institutets likabehandlingsplan utifrån kön. Denna granskning kunde avslutas april 2003. Eftersom granskningen av Dramatiska Institutets likabehandlingsplan var den första av sitt slag kommer en uppföljningsgranskning att göras.

JämO har under 2003 dessutom mot bakgrund av två massanmälningar från Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) respektive Sveriges Förenade Gaystudenter (SFG) inlett granskningar av sammanlagt 23 högskolors likabehandlingsplaner. Ingen av dessa granskningar hade vid årsskiftet 2003-2004 kunnat avslutas.

JämO har inte på eget initiativ påbörjat några granskningar av likabehandlingsplaner.

Under hösten 2003 har ett intensivt samarbete mellan representanter från de fyra ombudsmännen, DO, HO, HomO och JämO, pågått i syfte att utarbeta gemensamma samordningsrutiner, checklista och brevmall för myndigheterna. Någon samordning i de

initierade likabehandlingsplansgranskningarna har dock av praktiska skäl inte kunnat genomföras.

#### *Rådgivning och metodutveckling - likabehandlingsplaner*

De fyra ombudsmännen anordnade en nätverkskonferens i april 2003. Konferensen var en uppföljning av den informationsturné om likabehandlingslagen som genomfördes året innan. På nätverkskonferensen deltog ett 60-tal representanter som arbetar med likabehandlingslagen från 26 högskolor. Syftet med nätverkskonferensen var att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan ombudsmännen och högskolorna samt mellan högskolorna sinsemellan.

Efterfrågan på riktlinjer från JämO om likabehandlingsplanernas innehåll är stor. JämO har därför under 2003 inlett och bedrivit ett omfattande arbete i syfte att utforma lämpliga råd och anvisningar för hur de årliga likabehandlingsplanerna vad avser kön ska utformas.

Ett tvådagars idéseminarium genomfördes under oktober 2003 för att ta tillvara praktiska och konkreta erfarenheter och kunskaper samt för att identifiera, formulera och förtydliga problem i det dagliga arbetet med likabehandling av studenter avseende kön. Ett 20-tal aktörer som aktivt arbetar med likabehandlingsfrågor deltog i seminariet. Två konsulter anlätades för att tillsammans med JämOs projektgrupp utarbeta ett lämpligt upplägg för seminariet. Dokumentationen från seminariet kommer att, tillsammans med resultatet av samarbetet med de övriga ombudsmännen, utgöra underlag för ett informationsmaterial. Skrivarbete pågår och seminariedeltagarna har möjlighet att under arbetets gång lämna synpunkter på materialet.

#### *JämOs kommentarer*

Det omfattande arbetet med att ta fram riktlinjer och metoder för hur det främjande och planmässiga likabehandlingsarbetet ska bedrivas ute på högskolorna är en förutsättning för att JämO ska kunna bedriva tillsyn över Lagen om likabehandling av studenter i högskolan på ett ändamålsenligt sätt.

### 3.1.2.4 Tillgängliga metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning

JämO har redovisat granskningar och erfarenheter av de förstärkta reglerna om lönekartläggning m.m. i en *rapport till regeringen i juni 2003*. Under hösten har JämO fört ut och diskuterat rapportens innehåll i samband med ett antal seminarier med parterna på arbetsmarknaden. En erfarenhet är att JämOs granskningar ofta sätter fingret på en större brist än att bestämmelserna om lönekartläggning inte följs fullt ut. Det handlar bland annat om problem med att leva upp till intentionerna om transparent lönesättning i det egna kollektivavtalet.

Jämställdhetslagens skärpning av reglerna om lönekartläggning har ökat intresset för tydliga lönekriterier. Den metod för löneanalys som jämställdhetslagen anvisar blir ett stöd och komplement till förbundsavtal som anger att lönen ska vara individuell, differentierad, utgå ifrån arbetets svårighetsgrad och individens skicklighet samt bestämmas lokalt.

Det finns några områden som kräver en fördjupad dialog med parterna på arbetsmarknaden och som JämO framöver kommer att ägna speciell uppmärksamhet åt. Det handlar framför allt om reglerna om samverkan över avtalsgränserna i samband med löneanalys samt att finna bättre former för samspelet mellan framtagandet av en handlingsplan för jämställda löner och de ordinarie lönerevisionerna. Det finns även anledning att finna närmare preciseringar av begreppet marknad då löneanalyserna ska vara konkreta, begripliga och undvika svepande formuleringar. Lagens förarbeten anger att löneskillnader ska kunna förklaras fullt ut. Den nuvarande oklarheten om marknadsbegreppets innebörd synes i detta sammanhang vara otillfredsställande.

Många organisationer och företag i Sverige har genomfört lönekartläggningar, arbetsvärderingar och kvalifikationsbedömningar med hjälp av JämOs metoder och stöd. *HACsystemet*, *Analys Lönelots* och *Kvalifikationsbedömning* enligt boken "Rätt lön på rätt sätt" är hjälpmedel som JämO tillhandahåller för att bidra till en genomskinlig och tydlig lönesättning oavsett kön. Skriften *Praktiska exempel*, som har publicerats på webbplatsen för Project on Equal Pay (PEP), är en sammanställning av ett urval av de projekt som genomförts med stöd av Lönelots/JämO. De arton projekten representerar fem kommuner, två landsting, sex statliga verksamheter, två större organisationer tillsammans med tre

privata företag. De utvalda projekten kan ses som lärande exempel på arbetet med att skapa en lönesättning som är lika för lika och likvärdigt arbete.

*Analys Lönelots* har reviderats och fått JämOs nya layout 2003. Den finns på JämOs och PEPs webbplatser, kan även beställas kostnadsfritt och har fått ekonomiskt stöd från EU. *Analys Lönelots* är nu översatt till fem språk. *Datorstöd* till metoden har utvecklats och finns sedan våren 2003 tillgängligt på webbplatsen. Datorstödet gör det möjligt att enkelt anpassa faktorerna och definitionerna i *Analys Lönelots* till den egna verksamheten. Att ändra faktorerna, antalet nivåer, vikta faktorerna, lägga in arbeten som ska värderas, göra värderingen och få ett värderingsresultat är några av de moment som datorstödet hjälper till med.

Skriften *Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg*, en pedagogisk metod för lönekartläggning och analys, har fortsatt reviderats under 2003 allteftersom JämO fått del av erfarenheter från användare.

*European Project on Equal Pay- PEP* har avslutats och slutredovisats till EU kommissionen under våren 2003. Ett stort antal aktiviteter har genomförts under projektet för att utveckla och sprida verktyg för jämställda löner och för att få igång arbetet med lönekartläggning. Webbplatsen [www.equalpay.nu](http://www.equalpay.nu) på fem språk innehåller sju verktyg och tre test för jämställda löner förutom lärande exempel från många verksamheter. Där finns också statistik, undersökningar och länkar till lagstiftning och jämställdhetsinstitutioner inom EU. Webbplatsen hade mer än 3000 besök/månad under projektetiden och är fortfarande välbesökt.

ABB, Hydro, Quebecor Sörmlands Grafiska, Föreningssparbanken och Utbildningsradion, samt kommunerna Ale, Lerum, Kungsbacka, Alingsås har deltagit i nätverk, testat verktygen och fått praktiskt stöd. Dessutom har fler än 600 löneförhandlare fått utbildning i lönekartläggning och arbetsvärdering.

Genom PEP har JämO också utbytt kunskaper och utvecklat bestående nätverk med experter och andra som arbetar för jämställda löner i Europa.

Projektutvärderingen som gjorts av Göteborgs Universitet, visar att deltagarna har ökat sin medvetenhet om de positiva effekterna av jämställdhet. Arbetsgivarna framhåller att jämställda löner skapar goodwill, attraktivare arbetsplatser och ett större rekryteringsunderlag. Man anser att verktygen är enkla och användbara. Bland de övriga resultat som projektet bidragit till finns en genomlysning av lönestrukturen, analys av arbetskraven i olika arbeten och nya insikter kring arbetet med löne- och personalpolitik/-policys.

Nätverksdeltagarna är mycket nöjda med PEP och den kunskap de fått ta del av. De har speciellt uppskattat det ”konstruktiva sätt” som JämO valt att arbeta på.

JämO beviljades medel från Näringsdepartementet för fortsättning av PEP året ut - *PEP 2* - för att säkerställa att aktiviteterna får effekter hos medverkande verksamheter och för att marknadsföra verktyg och webbplats. Under PEP 2 har företagen och kommunerna fått fortsatt stöd och uppföljning för att fullfölja sina handlingsplaner för jämställda löner.

Sammantaget har 900 representanter för arbetsgivare och fack fått utbildning i *Analys Lönelots* och lönekartlägningsverktyget.

### **3.1.2.5 Övrigt utvecklingsarbete**

JämO har också bedrivit annat samarbete med högskolor och universitet, dels genom att anordna en *forskarkonferens*, dels genom att belöna studenter i en *tävling för bästa uppsats* med könsperspektiv.

I december 2003 deltog 10 forskare från hela landet i ett kunskapsutbyte om ny forskning. JämO informerade samtidigt om aktuell och planerad ny lagstiftning, för pågående mål i Arbetsdomstolen samt om den nya lagen som omfattar studenter vid universitet och högskolor. I övrigt diskuterades svårigheter som man möter i arbetet med jämställdhetsplaner och deras ställning i förhållandet till mångfaldsplaner samt könsmagnetsstrukturen.

JämOs årliga uppsatstävling för bästa uppsats på B, C och D-nivå vid högskolor och universitet resulterade till att fyra priser (å 5000 kronor) delades ut på kvinnodagen den 8 mars 2003. Inte mindre än 26 bidrag hade lämnats in. De bästa uppsatserna hade titlarna: *Mainstreaming Europe? An Assessment of Gender Mainstreaming in the Commission*; *Att skapa en bättre verklighet*; *Kvinnor, ledarskap och förändrings-arbete*, *Könsrollers betydelse i ledarskap*; *Gamla föreställningar i nya organisationer?* och *Att vara i könsmajoritet – en jämförande studie mellan en kvinna på en mansdominerad arbetsplats och en man på en kvinnodominerad arbetsplats.*

#### *JämOs kommentarer*

JämOs samverkan med forskare inom jämställdhetsområdet syftar av ett erfarenhetsutbyte där JämOs praktiska erfarenheter av jämställdhetsarbetet syftar till att initiera forskning. Det syftar även till att ge JämO utökade kunskaper inom det vida forskningsfältet som jämställdhet utgör. JämOs uppsatstävling bidrar till att uppmuntra studenter inom högskolan att uppmärksamma jämställdhetsperspektivet inom olika discipliner. Mängden uppsatser har ökat sedan JämO startade tävlingen.

### **3.1.3 Verksamhetsgren 3**

Information

Opinionsbildning

#### **3.1.3.1 Mål**

Öka kunskapen på arbetsmarknaden och i högskolan om jämställdhetslagen och likabehandlingslagen.

#### *JämOs kommentarer*

Under 2003 har mycket av JämOs informationsresurser använts till att bygga upp en helt ny webbplats. Publikationer mm har genomgått en layoutmässig förnyelse. Upparbetandet av tekniska strukturer för att säkerställa snabb och effektiv information i framtiden har tagit mycket tid i anspråk. Redan under första halvåret har webbplatsen nominerats till ett pris i tävlingen Populär Kommunikation (tillsammans med åtta andra finalister från hela landet). Den har även citerats i media och på andra webbplatser. Inflödet av frågor från allmänheten till webbfrågelådan visar att JämO genom webbplatsen fått en ny och lättillgänglig kanal ut i samhället.

JämO har varit föremål för mycket stor uppmärksamhet i massmedia. Det är fortsatt en av myndighetens viktigaste kanaler att direkt öka kunskaperna på arbetsmarknaden och i högskolan om jämställdhetslagen och likabehandlingslagen samt att påverka arbetsmarknadens parter och högskolor att leva upp till sitt lagenliga ansvar. Mediaframträdanden är samtidigt ett av de effektivaste sätten att fortlöpande informera allmänheten.

Antalet stämningar till arbetsdomstolen och ärenden inlämnade till jämställdhetsnämnden har ökat under år 2003 jämfört med 2001-2002. Stämnings- och nämndsansökningar har rapporterats på JämOs webbplats och i andra media, och har bidragit till ytterligare intresse för JämOs verksamhet.

JämOs medverkan på Bok- och Bibliotek 2003 var ett nytt sätt att pröva att nå ut till specifika grupper inom allmänheten, i detta fall främst skolpersonal.

### **3.1.3.2 Återrapportering**

Redovisa genomförda insatser som syftar till att öka kunskapen om jämställdhetslagen och likabehandlingslagen i arbetslivet och i högskolan

#### *JämOs webbplats*

JämOs informationsinsatser har under år 2003 dominerats av utvecklingen av myndighetens nya webbplats, [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se). Den har varit informationsenhetens främsta prioritering när det gäller tid och arbetsinsatser. Under våren 2003 konstruerades webbplatsen i ett samarbete mellan JämO, film- och kulturföretaget Hinden Lännaateljerna AB och webbkonsultföretaget 802. Webbplatsen publicerades 26 maj.

Tanken bakom den nya och breda plattform för webbkommunikation som myndigheten lagt upp är att kombinera traditionell myndighetsinformation med nyhetsinslag och ofta återkommande byten av tema på startsida samt interaktiva möjligheter för besökaren som ”tyck-till-frågor”, chat, debattforum mm. Applikationer för lättläst material liksom rörliga bilder och möjligheter att genom webbplatsen koppla till webb-TV-utsändningar har varit nya inslag. JämOs grundmaterial i form av lagar, rapporter, skrifter mm riktade till arbetsmarknadens parter samt till högskolor och studentorganisationer finns i nerladdningsbar form.

Skriften *What are the Duties of the Equal Opportunities Ombudsman? (Vad gör JämO?)* på engelska har tryckts under 2003 och samtidigt lagts ut i nerladdningsbar form på webbplatsen.

Webbplatsens breda tekniska plattform kan också ses som första steget i möjliggörandet av JämOs införande av 24-timmarsmyndigheten.

I tabellen nedan syns antalet ”unika besökare”, dvs. registreringen av ”nya” nätanvändare som besökt webbplatsen. Antalet bedömer JämO som högt då det rör sig om en kort period, från slutet av maj till årsskiftet. Antalet sessioner visar hur många olika besök som gjorts på webbplatsen, och om man slår ut det på antalet unika besökare så har varje unik besökare varit på webbplatsen i genomsnitt fem gånger. Antalet enskilda sidträffar visar att de unika besökarna i genomsnitt har sökt på 8-10 sidor vardera. Mest träffar efter startsidan har ”nyheter”, vilket visar att tanken att kunna erbjuda snabb nyhetsförmedling inom JämOs område eller närbesläktade frågor fungerat.

Deltagandet i ”tyck-till”-frågor på startsidan har ökat kontinuerligt, från 140 röstande i den första frågan till 869 röstande i höstens sista fråga (totalt 1 736 röstande i sex olika frågor).

En kontinuerlig ström av allmänna frågor har kommit in till den nya webbfrågelådan. Starten var blygsam men omfattningen har efterhand ökat till 3-6 frågor om dagen.

#### **Antal besökare mm på JämO:s webbplats; 24 maj 2003 – 15 januari 2004**

Unika besökare	52 091
Sidträffar	469 240
Sessioner (längre besök)	241 079
Startsidan	162 567
Nyhetsidorna	17 965
”Tyck till”-röster	1 736
Webb-frågor	230
Inlägg på debattforum	16

Jämförelser med 2001 och 2002 är tekniskt omöjligt att göra.

Möjligheten att länka till exempelvis riksdagens webb-TV-sändningar i samband med en för JämO intressant debatt eller utfrågning har använts flera gånger. Samarbetet med Hinden Lännaateljéerna AB har bland annat resulterat i webbplatsfilmer från JämOs besök på Teateralliansen och Claes Borgströms tal på Kulturhuset i Stockholm. Dessa ”kortfilmer” ger en levande bild av JämOs praktiska verksamhet. JämOs historia och förhistoria har belysts genom bildsättning av Alva Myrdals och Olof Palmes ”jämsällhetstal” 1969 respektive 1972.

Under sommarmånaderna hade webbplatsen en särskild kampanjsida med information om jämställdhetslagen riktad till sommarjobbade skolungdomar. Kampanjen genomfördes i samarbete med LO, som sedan ett antal år har en jourtelefon och informationswebbsida för sommarjobbade ungdomar, och tillsammans med de övriga diskrimineringsombudsmännen.

Totalt har 16 inlägg gjorts på webbplatsens debattforum. Merparten av inläggen har handlat om kombinationen arbetsliv/föräldraskap.

Mot slutet av året har informationsenheten antagit en plan för vidareutveckling av webbplatsen som kommer att sättas i verket under 2004.

#### *Mediakontakter*

Mediebevakningen av JämO och jämställdhetsområdet har varit massiv. För att rationalisera och spara pengar har myndighetens omvärldsbevakning lagts om. Avtalet med Observer sades upp vid utgången av september månad och ersattes med en digital bevakningstjänst från Retriever, som bevakar nätburna nyhetsmedier. Avtal har dessutom tecknats med två webb-baserade nyhetsarkiv för tryckta medier; Presstext och Mediarkivet.

Antalet pressklipp (traditionella tidningsklipp och nätburen nyhetsbevakning sammantaget) uppgår till drygt 29 000, varav 5 475 från Observer (tidningsklipp) och resten från Retriever (nätburen nyhetsbevakning). Under perioden juni-september har vissa klipp parallellt inkommit från Observer och Retriever men majoriteten av årets klipp är unika. Av de 23 525 klipp från Retriever hänför sig drygt 2 000 till sökordet "JämO", ca 4 200 till sökordet "könsdiskriminering/sexuella trakasserier" och 1 200 till sökorden "jämställdhetslagen/likabehandlingslagen". Övriga 16 125 klipp rör träffar på det relativt breda sökordet "jämställdhet", men där många aspekter av JämOs kärnverksamhet (jämställdhetsplaner, aktivt jämställdhetsarbete, främjande av jämställdhet mm) berörs. Jämförelse med 2002 och 2001 är ej möjlig då sökorden har ändrats.

JämO Claes Borgström förekommer i många av klippen men mycket uppmärksamhet har också ägnats JämOs granskningsärenden och diskrimineringsfall. Inte minst graviditets- och föräldraskapsärenden har fortsatt att väcka mycket medialt intresse. Granskningen av kvinnors villkor i räddningstjänsten, liksom JämOs rapport om erfarenheterna av de nya lönekartläggningsbestämmelserna rönne också stort intresse.

Under året har 18 pressmeddelanden publicerats, att jämföras med 10 st 2002 och 14 st 2001. De har i huvudsak gällt granskningar, stämningsansökningar till arbetsdomstolen och ärenden till jämställdhetsnämnden.

JämO har haft tre debattartiklar på DN debatt, en på Aftonbladets debattsida och en debattartikel i Lag & Avtal. En av debattartiklarna rörde efterlevnaden av jämställdhetslagens lönekartläggningsbestämmelser (10-12 §§), och publicerades i samband med att rapporten i ämnet lämnades till regeringen. Två av debattartiklarna skrevs i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF. Ytterligare en skrevs i samverkan med övriga ombudsmän samt Arbetsmiljöverket, och rörde skolelevers arbetsmiljö.

JämO Claes Borgström har, förutom ett stort antal smärre kommentarer i dagspress och nyhetsbyråtexter, medverkat i ett tiotal större intervjuer i rikstäckande radio och teve och i fackpress. Bland dessa kan nämnas en lång intervju i P1-programmet Lika villkor, medverkan som gäst i SVTs Carin 21:30 och reportage/porträtt i tidskrifterna "Arbetsmarknaden" och "Du & jobbet".

Ställföreträdande JämO Pia Engström Lindgren har medverkat i ett motsvarande antal större intervjuer, företrädesvis om diskriminering av gravida, bland annat i SVTs Aktuellt, Rapport, i TV4 Nyheterna, samt i tidskrifter som Dagens Industri, Vi Föräldrar och Amelia. Pia Engström Lindgren är också intervjuad i den under året utkomna boken "Vardagsfeminism".

Flera av JämOs medarbetare har deltagit i radiosändningar och intervjuer i dags- och fackpress om pågående projekt och granskningar. Enhetschefen och löneexperten Anita Harriman deltog i en debatt i P1-programmet Studio ett om lönebildning och har intervjuats i fackpress som Personal och Ledarskap om lönefrågor.

### *Högskoleinformation*

Ett drygt år efter det att Lagen om likabehandling av studenter i högskolan trätt i kraft arrangerade JämO tillsammans med de övriga diskrimineringsombudsmännen en träff för representanter för landets högskolor. Även studentorganisationerna närvarade. Syftet bakom träffen var att sprida erfarenheter och diskutera frågeställningar från det första året med lagen. Dagen gav inspiration till fortsatt utarbetande av informationsmaterial riktat till högskolan.

### *Bok- och Bibliotek 2003*

I september 2003 deltog JämO för första gången med en monter på Bok- och Biblioteksmässan i Göteborg. Intresset var stort, särskilt från den stora mängd skolpersonal som besökte mässan. (Ca 110 000 besökare, varav drygt 35% var lärare och ytterligare några tusen skolbibliotekarier etc).

Jämställdhetslagen, likabehandlingslagen, ”Vad gör JämO?”, lönematerial från PEP mm delades ut. Många besökare frågade efter skolmaterial eller ville diskutera jämställdhetspolitiska problem. JämO förevisade sin nya webbplats i montern och tog emot beställningar på tryckt material för utskick.

### *Medverkan*

Tabell 9: Antal medverkan

	2003	2002	2001
Medverkanstillfällen	250	210	319

Det är svårt att fastslå ett exakt antal tillfällen eftersom viss medverkan ligger inom ramen för samarbetsprojekt och inte ärendehanteras som medverkan. Vid viss annan medverkan kan fler handläggare på JämO vara inblandade och då räknas ibland själva tillfället och ibland de olika handläggarna.

## 4. Övriga återrapporteringskrav

### 4.1 Jämställdhetsnämndens verksamhet och resultaträkning.

#### *Verksamhetsberättelse*

Under året har fem ärenden inkommit till nämnden. Ett ärende har avgjorts i sak och tre ärenden har avskrivits efter återkallelse. Två av de avskrivna ärendena hade kommit in under 2002 och ett under 2003. Det finns således tre ärenden i balans. I ett av dessa ärenden väntas beslut komma att meddelas under februari 2004. I de två övriga ärendena pågår fortfarande skriftväxlingen.

Nämnden har under året haft fyra sammanträden, nämligen den 10 juni, den 26 september, den 24 november och den 8 december. Det första av dessa sammanträden ägnades åt allmän information om pågående ärenden. Vid sammanträdet i september behandlades det ärende som har avgjorts i sak och vid de båda sista sammanträdena behandlades det ärende där beslut väntas inom kort.

#### *Resultaträkning (tkr)*

Verksamhetens intäkter	2003	2002
Intäkter av anslag	83	58
SUMMA	83	58
Verksamhetens kostnader		
Kostnader för personal	- 65	- 56
Övriga driftkostnader	- 18	- 2
SUMMA	- 83	- 58
Verksamhetsutfall	0	0

## **4.2 Resultat av samarbetet med övriga ombudsmän mot diskriminering, andra myndigheter, kommuner och landsting samt organisationer som arbetar med diskrimineringsfrågor**

Under 2003 har flera möten mellan Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO, handikappombudsmannen, HO, och Barnombudsmannen, BO, ägt rum. Ombudsmännen har under 2003 genomfört en gemensam nätverkskonferens avseende lag om likabehandling av studenter i högskolan, Likabehandlingslagen. På nätverkskonferensen deltog ett 60-tal representanter som arbetar med likabehandlingslagen från 26 högskolor. Den gemensamma utbildningssatsningen för de anställda i EG-rätt har fortsatt och två olika utbildningsdagar har genomförts. En projektgrupp för planering av gemensam konferens under hösten 2004 som tar sikte på barns arbetsmiljö har startats och i den gruppen ingår förutom ombudsmännen även Arbetsmiljöverket.

JämO har haft ett fortsatt erfarenhetsutbyte med Medlingsinstitutet om kontakterna med arbetsmarknadens parter.

Under 2003 har JämO samverkat med försäkringskassan och länsstyrelsen i Stockholms län inom ramen för JämOs projekt Barn och Jobb. Informationssatsningar om föräldraskap har därigenom kunnat samordnas.

Vidare har JämO genomfört gemensamma inspektioner med Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöinspektörer i syfte att samordna tillsynen av arbetsmiljöarbetet och förekomsten av jämställdhetsplaner.

JämO ingår sedan mars 2002 tillsammans med Arbetsmiljöverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet och ESF- rådet i styrgruppen för HELA-projektet. Projektet syftar till att minska deltidarbetslösheten.

### **4.3 Det nordiska samarbetet myndigheten deltar i samt även annat internationellt samarbete**

Det nordiska samarbetet mellan de nordiska ombudsmännen har fortsatt och i början av september hölls ett nordiskt ombudsmannamöte i Helsingfors. En viktig fråga som diskuterades under mötet var Sveriges lagstiftning rörande lönefrågor. Intresset för den svenska lagstiftningen var mycket stort och någon motsvarighet till den finns inte i övriga Norden. Under mötet väckte JämO även frågan om att utöver det nordiska samarbetet skapa ett nätverk för jämställdhetsfrågor där de baltiska staternas organ för dessa frågor ingår.

Under 2003 har efterfrågan på JämOs medverkan utomlands ökat. Intresset för den svenska modellen med en Jämställdhetsombudsman och den jämställdhetslagstiftning som Sverige har väcker nyfikenhet världen över och särskilt stort är intresset från länderna inom forna Sovjetunionen.

JämO har under det gångna året deltagit i ett tiotal olika arrangemang världen över. JämO och Riksdagens Ombudsmän (JO) deltog efter en inbjudan från den armeniska regeringens Human Rights Commission i ett antal konferenser och möten med representanter för det armeniska parlamentet, justitiedepartementet, socialdepartementet m.fl. i samband med uppbyggnaden av en ny ombudsmannamyndighet och därtill hörande lagstiftning i Armenien. Besöket arrangerades av UNDP i Armenien och finansierades även av SIDA..

JämO har efter förfrågan från Svenska Institutet besökt Ryssland, S:t Petersburg, och deltagit som föreläsare för jämställdhetsarbetare och studenter om jämställdhetslagen och dess implementering. JämO har även föreläst om JämO och den svenska jämställdhetslagstiftningen i Polen, Gdansk, besökt Ryssland, Kaliningrad och föreläst om betydelsen av att arbeta med jämställdhet för att förhindra våld mot kvinnor. Vidare har JämO varit inbjuden till Utrecht i Holland för att föreläsa vid en konferens om mäns och kvinnors villkor i arbetslivet.

JämO har efter gemensam inbjudan av den nationella rättshjälpsmyndigheten *National Legal Aid Agency* och det holländska biståndsorganet *Novib* deltagit i en konferens i Vietnam där frågor om praktiskt jämställdhetsarbete stod i fokus. Därutöver har JämO fortsatt sin medverkan i den bilaterala informella arbetsgruppen för mänskliga rättigheter i Laos.

När organisationen Kvinna till Kvinna firade tio årsjubileum i Dubrovnik, Kroatien var JämO inbjuden som en av talarna under den tre dagar långa konferensen.

När den svenska ambassaden i Bogotá, Colombia anordnade de svenska dagarna sattes fokus på bland annat jämställdhet som förutsättning för samhällsutveckling. Efter en förfrågan från utrikesdepartementet/Sida deltog JämO som talare.

JämO är medlem i organisationen National Human Rights Institutions, NHRI, och deltog tillsammans med DO i Genève när organisationen sammanträdde under det årliga mötet som hålls av Förenta Nationernas kommission för mänskliga rättigheter.

JämO har även under 2003 varit medlem och deltagit i EU kommissionens rådgivande organ för jämställdhetsfrågor (Advisory Committée). Varje medlemsland är representerat i kommittén och kommitténs uppgift är bland andra att ge förslag till EU-kommissionen om det framtida jämställdhetsarbetet inom unionen.

JämO har under det gångna året utöver sin medverkan i andra länder tagit emot 24 utländska besök, oftast av större grupper som deltar i längre utbildningar om mänskliga rättigheter i Sverige.

## 5. Personalredovisning

*Redovisning av mål för kompetensförsörjning m.m.*

Det övergripande målet för myndighetens verksamhet är att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och inom högskoleområdet. Jämställdhetsombudsmannens (JämOs) uppgift är att sprida kunskap om jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, och utöva tillsyn över dessa lagars efterlevnad samt att utreda anmälningar om brott mot lagarna.

JämO är en liten myndighet med behov av specialkompetens inom juridik, arbetsliv och utbildning inom samhällsvetarområdet. Kompetensförsörjningen sker främst genom kontinuerlig fortbildning av personalen men även genom rekrytering.

### *Personal*

Den 31 december 2003 hade JämO 30 personer i tjänst, varav två personer är projektanställda och fyra stycken har tidsbegränsade anställningar. En av dessa är vikarie, de övriga tre har tidsbegränsade anställningar. Av personalen hade 21 personer (14 kvinnor och 7 män) en akademisk examen. Myndigheten är kvinnodominerad; 67 % av de anställda (20 av 30) är kvinnor.

Fördelning i respektive kompetenskategori:

- ledning	m	2	kv	3
- kärn	m	6	kv	12
- stöd	m	2	kv	5

Genomsnittsålder i respektive kompetenskategori:

- ledning	54 år	m	56 år	kv	53 år
- kärn	42 år	m	38 år	kv	44 år
- stöd	42 år	m	32 år	kv	46 år

Genomsnittsåldern är 44 år; för män 40 år och för kvinnor 46 år.

En anställd har slutat under året och två anställda har varit tjänstlediga för studier. Vidare har två kvinnor och en man arbetat deltid p.g.a. föräldraskap. JämO har kunnat rekrytera

vikarierande personal med erforderlig kompetens. I något fall har det skett genom internrekrytering. Vid varje rekrytering har JämO i enlighet med sin jämställdhetsplan och mångfaldspolicy gjort särskilda ansträngningar för att få en bättre fördelning mellan kvinnor och män totalt samt med avseende på arbetsuppgifter. Trots detta har inte önskat resultatet uppnåtts, eftersom en enhet fortfarande är kvinnodominerad. I övrigt råder jämn könsfördelning på JämO. Åldersspridningen bland personalen är acceptabel.

Myndigheten strävar efter jämn könsfördelning och avser att fortsätta med riktad annonsering i syfte att vid rekrytering till de tjänster där obalans mellan könen råder åstadkomma jämn könsfördelning. JämO kommer därför fortsätta tillämpa positiv särbehandling. JämO strävar efter etnisk och kulturell mångfald samt välkomnar personer med funktionshinder på arbetsplatsen, bl.a. genom att i annonser särskilt uppmana personer med utländsk bakgrund och personer med funktionshinder att söka tjänst hos JämO.

JämO har både en jämställdhetsplan och en mångfaldspolicy. Båda dessa dokument innefattar åtgärder på en rad områden för att säkerställa att nödvändiga jämställdhets- och mångfaldsaspekter beaktas vid rekrytering, kompetensutveckling och befordran. Uppföljning av åtgärderna enligt jämställdhetsplanen och mångfaldspolicyn sker kontinuerligt.

### *Sjukfrånvaro*

Enligt regeringsbeslut (37, 2003-06-18 Fi2003/3537) ska myndigheter redovisa de anställdas sjukfrånvaro fr.o.m. den 1 juli 2003 under räkenskapsåret.

Tabell 10: De anställdas totala sjukfrånvaro i förhållande till den totala ordinarie arbetstiden

Sjukfrånvaro*	1/7 – 31/12 2003	Hela 2003
Totalt	15,4 %	12,4 %
Andel långtidssjuka (60 dagar eller mer)	83,9 %	80,1 %
Kvinnor	23,8 %	18,1 %
Män	1,4 %	1,8 %
Anställda – 29 år	0,5 %	1,3 %
Anställda – 30-49 år	22,0 %	18,2 %
Anställda – 50 år	13,8 %	9,9 %

\*Siffrorna är beräknade utifrån situationen på JämO december 2003

Den stora skillnaden mellan kvinnors och mäns andel av sjukfrånvaron förklaras av att det enbart är kvinnor som är långtidssjuka. Rehabiliteringsinsatser pågår i samarbete med Försäkringskassan.

#### *Uppföljning/Utvärdering av kompetensförsörjningsmålen för 2003*

Med anledning av sänkningen av avgiften till Trygghetsstiftelsen och den avkastning denna givit enades de lokala parterna om att under 2003 genomföra en gemensam utbildning för alla anställda på JämO samt anställda på jämställdhetsenheten, Näringsdepartementet. Kostnad för utbildningen har uppgått till 155 tkr. Utbildningen har bestått av en universitetskurs på 5 poäng i grundläggande genusvetenskap. Tolv personer från JämO och tio personer från jämställdhetsenheten deltog i kursen. Vidare har kompetensinsatserna bestått i Projektledarutbildning; Vinnande strategier för informationsavdelningen i offentlig sektor; Digitala bilder i praktiken; Word-utbildning, Strategier för framtidens statsförvaltning; Kurs i utvecklingssamtal; Kurs i EU:s beslutsprocess, m.m. Vidare har JämO anordnat interna utbildningsdagar för all personal: Utbildning i brandskydd och brandförebyggande; Utbildning i lönesamtalsmodellen. I genusutbildningen har även deltagare från jämställdhetsenheten, Näringsdepartementet deltagit. Antalsmässigt har fler kvinnor än män deltagit i utbildningsinsatserna, men andelsmässigt är fördelningen jämn mellan könen.

Vad gäller JämOs mål rörande arbetet för att motverka löneskillnader som beror på kön har JämO redovisat granskningar och erfarenheter av de förstärkta reglerna om lönekartläggning m.m. i en *rapport till regeringen i juni 2003*. Under hösten 2003 har JämO fört ut och diskuterat rapportens innehåll i samband med ett antal seminarier med parterna på arbetsmarknaden.

*Analys Lönelots* har reviderats och fått JämOs nya layout 2003 och kan hämtas kostnadsfritt från JämOs webbplats. *Datorstöd* till metoden har utvecklats och finns sedan våren 2003 tillgängligt på webbplatsen. Skriften *Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg*, har fortsatt reviderats under 2003 allteftersom JämO fått del av erfarenheter från användare. Utbildning har bedrivits på bred front och 900 representanter för arbetsgivare och fack har fått utbildning i *Analys Lönelots* och lönekartlägningsverktyg.

Genom JämOs EU-projekt har också ett utbyte av kunskaper förekommit och utveckling av bestående nätverk med experter och andra som arbetar för jämställda löner i Europa.

#### *Likabehandlingslagen*

Efterfrågan på riktlinjer och anvisningar från JämO beträffande likabehandlingsplanernas innehåll är stor och därför har ett omfattande arbete i samarbete med DO, HO och HomO bedrivits under 2003 i syfte att utforma lämpliga exempel på hur de årliga likabehandlingsplanerna ska utformas. Detta omfattande arbete har också varit en förutsättning för att JämO ska kunna bedriva tillsyn över Lagen om likabehandling av studenter i högskolan på ett ändamålsenligt sätt.

### *barn OCH jobb*

JämO har sedan 2002 prioriterat ärenden som rör anmälningar gällande osakliga uppsägningar och diskriminering vid anställning av gravida kvinnor och föräldralediga kvinnor och män samt ärenden gällande försämrade anställningsvillkor på osaklig grund för gravida kvinnor och föräldralediga kvinnor och män.

Målet för 2003 var att all personal skulle genomgå en övergripande utbildning om regelverket kring de olika formerna av föräldraledighet, om hur det faktiska uttaget av föräldraledighet utvecklas och om hur uttag av föräldraledighet påverkar arbetstagarnas situation i arbetslivet. Detta mål har ej uppnåtts p.g.a. att JämO varit tvungen att minska projektets omfattning. Dock har målet att handläggare som arbetar i projektet skulle fördjupa sina kunskaper inom sina respektive områden – juridik och aktiva åtgärder på arbetsplatserna uppnåtts. Även målet att inleda ett samarbete med Riksförsäkringsverket för ömsesidig kunskapsöverföring har nåtts.

Målet att utöka JämOs internationella arbete har nåtts. Jämställdhetsombudsmannen har under 2003 deltagit i ett stort antal internationella konferenser, där JämO varit inbjuden att tala om JämOs verksamhet samt jämställdhetslagstiftningen. Jämställdhetsombudsmannen och ställföreträdande Jämställdhetsombudsmannen har, i syfte att erhålla ökad kunskap, genomgott en chefsutbildning i syfte att erhålla bättre kunskap om EUs institutioner och arbete.

JämO hade som mål att uppnå ett ökat intresse för jämställdhetsfrågor och för JämOs verksamhet för 2003 genom att utveckla en ny webbtjänst. För att uppnå detta mål har framför allt JämOs informatörer genomgått kompetensutvecklande utbildningar om hur den nya tekniken används. Därutöver har all personal på JämO erbjudits en grundkurs i hur en webbsida byggs upp och i användandet av den nya kameratekniken för att dokumentera rörliga bilder m.m.

### *Mål för år 2004 – 2006*

För att JämO både på kort och lång sikt ska uppfylla verksamhetens mål kommer JämO att fortsätta erbjuda personalen möjligheter till kompetensutveckling under 2004 i form av

individuella kompetensutvecklingskonton i syfte att upprätthålla och utveckla personalens kompetens.

JämOs mål är att fortsätta sträva efter en jämn könsfördelning och JämO kommer att fortsätta att i annonserna särskilt rikta sig mot manliga sökande vid rekrytering till de tjänster där obalans mellan könen råder. JämO kommer att fortsätta tillämpa positiv särbehandling. JämO kommer även att fortsättningsvis sträva efter etnisk och kulturell mångfald samt välkomna personer med funktionshinder på arbetsplatsen, bl.a. genom att i annonser särskilt uppmana personer med utländsk bakgrund och personer med funktionshinder att söka tjänst hos JämO.

JämO fortsätter arbetet med att utveckla metoder och material för de olika områden som en jämställdhetsplan/likabehandlingsplan ska omfatta. Inom löneområdet har JämO, sedan Projekt Lönelots och det följande metodutvecklingsarbetet kring de förstärkta reglerna om lönekartläggning m.m., framställt en rad rådgivnings- och vägledningsmaterial. Under 2004 och 2005 kommer fördjupningsmaterial utarbetas som berör rekrytering, att kunna kombinera föräldraskap och arbete samt riktlinjer för vad en likabehandlingsplan ska innehålla.

Det är viktigt att JämOs metoder för att utarbeta jämställdhets/likabehandlingsplaner och handlingsplaner för jämställda löner är lättillgängliga, användbara och kända. Metoder och verktyg behöver årligen uppdateras. JämO ska uppfattas som en drivande tillsynsmyndighet som med auktoritet vakar över att lagarna följs. Det innebär att medarbetarna måste bryta ny mark, bevaka förändringar i omvärlden och utveckla kunskap inom nya områden. Tid måste ägnas åt fördjupning av respektive kompetens- och ansvarsområden och att rätt kompetens för aktuella och nya arbetsuppgifter upprätthålls.

Med anledning av diskrimineringsutredningen, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, som beräknas vara färdig den 1 juli 2005 kommer JämOs verksamhetsområde att utvidgas varför JämOs personalbehov kommer att öka. Därutöver kommer hela personalgruppen hos JämO behöva fördjupa sin kompetens i de frågor som för närvarande inte omfattas av JämOs verksamhetsområde. Dessutom kommer riksdagen med stor sannolikhet att fatta beslut om ett utökat skydd av föräldralediga vilket innebär att JämO kommer att få ett utökat tillsynsansvar. Anmälningarna från föräldralediga som uppger att de diskriminerats kommer att leda till ett utökat behov av personal. Vidare kommer riksdagen med stor sannolikhet även att fatta ett

beslut om förbud mot könsdiskriminering avseende varor, tjänster och bostäder. Även detta område kommer JämO att utöva tillsyn över vilket kommer att innebära ytterligare behov av personalresurser.

Det kan även antas att de första målen i tingsrätt avseende brott mot likabehandlingslagen äger rum. Det förebyggande arbetet har pågått ett par år och information kring lagen får antas ha fått effekt. Därigenom kan antalet anmälningar ha ökat och sannolikheten för prövning i domstol ökar. Det är därför angeläget att JämO upprätthåller och vidareutbildar juristerna i processföring.

#### *Redovisning av arbete för att kartlägga och eliminera osakliga löneskillnader*

Den genomsnittliga månadslönen för den kvinnliga personalen är 30 458 kr och för männen 24 994 kr. Genomsnittslönen för samtliga anställda är 27 179 kr. Jämställdhetsombudsmannens lön ingår inte i beräkningarna.

Under år 2002 genomförde myndigheten en arbetsvärdering för att bestämma kraven i arbetet för de anställda. Arbetsvärderingsprojektet syftade i första hand till att få ett underlag vid lönerevisioner och att bedöma vad som är likvärdigt arbete vid lönekartläggningen. Under 2001 togs kriterier för individuell lön fram, vilka har tillämpats vid lönerevisionen 2003.

## 6. Ekonomisk redovisning

### 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 2003 (s.k. brytdag). Periodiseringsgräns är fastställd till 5 000 kronor, se beslut 2003-01-10.

I enlighet med god redovisningssed periodiseras, som upplupna kostnader, beräknade kostnader för revisionens granskning av årsredovisningen för 2003. Revisionskostnaden har tidigare inte redovisats, eftersom Riksrevisionen påför myndigheten denna kostnad första gången från och med den 1 januari 2004.

Vidare har fordringar tagits upp till de belopp de beräknas inflyta. Övriga tillgångar har värderats till anskaffningsvärde alternativt verkligt värde om detta är lägre än anskaffningsvärdet.

Som anläggningstillgång redovisas maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 10 tkr och en beräknad livslängd som uppgår till lägst tre år. Tillämpad avskrivningstid är tre år för samtliga anläggningstillgångar. I samband med att ett anläggningsregister upprättades 2002 gjordes det året vissa korrigeringar.

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

Myndighetens Finansieringsanalys är upprättad enligt ESV:s föreskrifter.

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

832 tkr

2003-12-31 2002-12-31

*Noter*

1. *Intäkter av avgifter enligt 4 § avgiftsförordningen*

intäkter av publikationer	99	223
intäkter av seminarier/utbildningar/konferenser	<u>85</u>	<u>266</u>
	184	489
andra ersättningar	<u>252</u>	<u>256</u>
	436	745

2. *Kostnader för personal*

lönekostnader, exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal	9 810	9 245
--	-------	-------

3. *Årets kapitalförändring*

avskrivningar	199	258
amorteringar	- 157	- 451
förändring pensionsavsättning	94	0
särskild löneskatt	22	0
förändring semesterlöneskuld	- 40	54
upplupna löner/arvoden	9	- 1
upplupna arbetsgivaravgifter	- 11	18
upplupna premier	- 43	51
upplupna kåpanavgifter	12	137
periodiseringskonto	<u>- 137</u>	<u>172</u>
	49	238

4. *Intäkter av bidrag*

bidrag, Näringsdepartementet	400	92
bidrag, Svenska ESF-rådet	125	0
bidrag, EU	3 037	2 832
periodisering (EU-bidrag)	<u>- 1 640</u>	<u>- 388</u>
	1 922	2 536

	2003-12-31	2002-12-31
5	<i>Materiella anläggningstillgångar</i>	
	tillgångarnas anskaffningsvärde	1 694      1 437
	årets anskaffningar	142      226
	årets avskrivningar	-      199      -      258
	ackumulerade avskrivningar	<u>-      1 391</u> <u>-      1 133</u> 246      304
6.	<i>Periodavgränsningsposter</i>	
	förutbetalda hyreskostnader, Hufvudstaden	655      616
	förutbetalda övriga kostnader	<u>58</u>
		713
7.	<i>Avräkning med statsverket</i>	
	ingående balans	-      1 110      -      878
	avräknat mot statsbudgeten	21 512      20 316
	anslagsmedel som tillförts räntekonto	<u>-      21 314</u> <u>-      20 548</u>
	årets avräkning	-      198      -      232
	utgående balans	-      912      -      1 110
8.	<i>Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret</i>	
	beviljad kreditram	2 129      2 047
	räntekonto, saldo 2003-12-31	918      497
	Behållning i huvudsak anslagsmedel och viktigaste faktor som påverkar saldot är anslagsutbetalningarna. Saldot motsvarar myndighetens kortsiktiga likviditetsbehov.	
9.	<i>Behållning valutakonto i Skandinaviska Enskilda Banken</i>	
	valutakonto, saldo 2003-12-31	1 396      3 252

2003-12-31 2002-12-31

10. *Balanserad kapitalförändring*

balanserad kapitalförändring 867 629

Den balanserade kapitalförändringen består i sin helhet av periodiseringsdifferenser.

11. *Lån i Riksgäldskontoret*

beviljad låneram	1 500	1 500
ingående balans	- 288	- 513
nyupptagna lån	- 120	- 226
amorteringar	<u>157</u>	<u>451</u>
utgående balans	- 251	- 288

12. *Övriga skulder*

valutakonto SEB avseende EU-projekt	- 608	2 120
prel skatt, skattemyndigheten	314	306
övriga skulder, stoppad lön m.m.	<u>0</u>	<u>14</u>
	- 294	2 440

13. *Periodavgränsningsposter*

upplupna semesterlöner	411	452
upplupna löner, arvoden m.m.	53	44
upplupna arbetsgivaravgifter m.m.	263	305
övriga upplupna kostnader	110	147
oförbrukade bidrag, icke statliga organisationer	<u>2 028</u>	<u>388</u>
	2 865	1 336

14. *Avsättning för pensioner*

pensionsskuld 2003-12-31	94	0
särskild löneskatt	<u>23</u>	<u>0</u>
	117	0

	2003-12-31	2002-12-31
15. <i>Verksamhetens kostnader</i>		
verksamhetens kostnader enl. resultaträkning	23 983	23 948
avskrivningar	- 199	- 258
korrigering av anläggningstillgångar enl. särskilt beslut	<u>0</u>	<u>- 112</u>
	23 784	23 578

## Resultaträkning (tkr)

<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>2003</b>	<b>2002</b>
Intäkter av anslag	21 513	20 316
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	436 <sup>1)</sup>	745
Intäkter av bidrag	1 922 <sup>4)</sup>	2 536
Finansiella intäkter	63	112
Summa	23 934	23 709
<b>Verksamhetens kostnader</b>		
Kostnader för personal	-15 716 <sup>2)</sup>	-15 389
Kostnader för lokaler	- 2 683	- 2 044
Övriga driftkostnader	- 5 372	- 6 235
Finansiella kostnader	- 13	- 22
Avskrivningar och nedskrivningar	- 199	- 258
Summa	-23 983	-23 948
<b>Verksamhetsutfall</b>	<b>- 49</b>	<b>- 238</b>
<b>Årets kapitalförändring</b>	<b>- 49 <sup>3)</sup></b>	<b>- 238</b>

## Balansräkning (tkr)

<b>TILLGÅNGAR</b>	<b>2003-12-31</b>	<b>2002-12-31</b>
Materiella anläggningstillgångar		
Maskiner, inventarier	246 <sup>5)</sup>	304
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>	<b>246</b>	<b>304</b>
Fordringar		
Kundfordringar	13	0
Fordringar hos andra myndigheter	366	552
Övriga fordringar	2	15
<b>Summa fordringar</b>	<b>381</b>	<b>567</b>
Periodavgränsningsposter		
Förutbetalda kostnader	713 <sup>6)</sup>	616
<b>Summa periodavgränsningsposter</b>	<b>713</b>	<b>616</b>
Avräkning med statsverket		
Avräkning med statsverket	- 912 <sup>7)</sup>	- 1 110
<b>Summa avräkning med statsverket</b>	<b>- 912</b>	<b>- 1 110</b>
Kassa och bank		
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	918 <sup>8)</sup>	497
Behållning valutakonto i Skandinaviska Enskilda Banken	1 396 <sup>9)</sup>	3 252
<b>Summa kassa och bank</b>	<b>2 314</b>	<b>3 749</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>	<b>2 742</b>	<b>4 126</b>

<b>KAPITAL OCH SKULDER</b>	<b>2003-12-31</b>	<b>2002-12-31</b>
<b>Myndighetskapital</b>		
Balanserad kapitalförändring	- 867 <sup>10)</sup>	- 629
Kapitalförändring enl. resultaträkning	- 49 <sup>3)</sup>	- 238
<b>Summa myndighetskapital</b>	<b>- 916</b>	<b>- 867</b>
<b>Avsättningar</b>		
Avsättning för pensioner	117 <sup>14)</sup>	0
<b>Summa avsättningar</b>	<b>117</b>	<b>0</b>
<b>Skulder m.m.</b>		
Lån i Riksgäldskontoret	251 <sup>11)</sup>	288
Skulder till andra myndigheter	404	488
Leverantörsskulder	315	440
Övriga skulder	- 294 <sup>12)</sup>	2 440
<b>Summa skulder</b>	<b>676</b>	<b>3 657</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>		
Upplupna kostnader	837	948
Oförbrukade bidrag	2 028	388
<b>Summa periodavgränsningsposter</b>	<b>2 865 <sup>13)</sup></b>	<b>1 336</b>
<b>SUMMA KAPITAL OCH SKULDER</b>	<b>2 742</b>	<b>4 126</b>

## Anslagsredovisning (tkr)

### Redovisning mot anslag (tkr)

Anslag	Ingående överförings- belopp	Årets tilldelning enligt regleringsbrev	Indragning belopp	Totalt disponibelt	Utgifter belopp	Utgående överförings-
Utgiftsområde 14 Arbetsliv 14 24 01 Jämställdhetsombudsmannen						
001 Jämställdhetsombuds- mannen (ram)	572	21 094		21 666	- 21 430	236
002 Jämställdhets- nämnden (ram)	555	200	- 555	200	- 83	117
Summa	1 127	21 294	- 555	21 866	- 21 513	353

## Finansieringsanalys (tkr)

	2003	2002
<b>DRIFT</b>		
Kostnader	- 23 667	- 23 578
Finansiering av drift		
Intäkter av anslag	21 513	20 316
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	436	745
Intäkter av bidrag	1 922	2 536
Övriga intäkter	63	112
<i>Summa medel som tillförts för finansiering av drift</i>	23 934	23 709
Minskning (+) av kortfristiga fordringar	89	- 358
Minskning (-) av kortfristiga skulder	<u>- 1 413</u>	<u>2 812</u>
<b>Kassaflöde till drift</b>	<b>- 1 057</b>	<b>2 585</b>
<b>INVESTERINGAR</b>		
Investeringar i materiella tillgångar	- 141	- 226
<i>Summa investeringsutgifter</i>	- 141	- 226
<b>Finansiering av investeringar</b>		
<i>Lån från Riksgäldskontoret</i>	<i>119</i>	<i>226</i>
- amorteringar	<u>- 157</u>	<u>- 451</u>
<i>Summa medel som tillförts för finansiering av investeringar</i>	- 38	- 225
<i>Förändring av kortfristiga fordringar och skulder</i>	<u>0</u>	<u>0</u>
<b>Kassaflöde till investeringar</b>	<b>- 179</b>	<b>- 451</b>
<b>FÖRÄNDRING AV LIKVIDA MEDEL</b>	<b>- 1 236</b>	<b>2 134</b>

## SPECIFIKATION AV FÖRÄNDRING AV LIKVIDA MEDEL

<b>Likvida medel vid årets början</b>	<b>2 638</b>	<b>504</b>
Ökning (+) av tillgodohavande RGK	421	- 886
Minskning (-) av banktillgodohavanden	- 1 856	3 252
Ökning (+) av avräkning med statsverket	<u>199</u>	<u>- 232</u>
<i>Summa förändring av likvida medel</i>	- 1 236	2 134
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	<b>1 402</b>	<b>2 638</b>

## 7. Sammanställning av väsentliga uppgifter

- Resultaträkning, balansräkning och anslagsredovisning samt uppgifter om låneram, anslagskredit och vissa nyckeltal.

### Sammanställning över väsentliga uppgifter (belopp i tkr om inte annat anges)

	2003	2002	2001	2000	1999
<i>Låneram</i>					
Beviljad	1 500	1 500	2 200	2 000	2 000
Utnyttjad låneram	251	288	513	757	1 052
Kvar av låneram	1 249	1 212	1 687	1 243	948
<i>Kontokredit</i>					
Räntekontokredit	2 129	2 047	1 874	1 671	1 623
Max utnyttjad under året	2 3103)	0	0	31	0
<i>Räntor avseende räntekonto</i>					
Ränteintäkter	10	112	57	46	85
Räntekostnader	1	22	38	- 54	0
Saldo	9	90	19	- 8	85
<i>Avgiftsintäkter</i>					
Budget enl regleringsbrev	0	0	0	0	0
Avgiftsintäkter och andra ersättningar som myndigheten disponerar	436	745	2 619 2)	1 722	1 145
<i>Anslagskredit</i>					
Beviljad anslagskredit	319	626	569	501	487
Utnyttjad anslagskredit	292	0	0	0	0
<i>Anslagssparande</i>					
Utgående reservationer	0	0	0	0	0
Anslagssparande	3531)	1 127 1)	1 075 1)	1 123	980
<i>Årsarbetskrafter och anställda</i>					
Antalet årsarbetskrafter	26,00	26,75	23,15	22,05	20,25
Medelantalet anställda	30	28	24	23	22
<i>Driftkostnad per årsarbetskraft</i>					
Driftkostnad/årsarbetskraft	792	885	871	814	888
<i>Kapitalförändring</i>					
Årets kapitalförändring	- 49	- 238	- 99	- 99	- 164
Balanserad kapitalförändring	- 867	- 629	- 530	- 431	- 267

- 1) Varav 117 tkr avser Jämställdhetsnämnden.
- 2) Tidigare redovisade uppgifter för åren 2001 – 1999 är korrigerade.
- 3) Avser en dag, 2003-04-16.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) övervakar att kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet och att kvinnliga och manliga studenter har lika rättigheter i högskolan. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen och lagen om likabehandling i högskolan. Båda lagarna innehåller förbud mot könsdiskriminering och krav på ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, övervakar arbetsgivarnas och högskolornas aktiva åtgärder, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare mm.



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