Rapport om

JÄMSTÄLLDHET I STATSFÖRVALTNINGEN

Effekter
och resultat av
det statliga
jämställdhetsarbetet
1976–1979

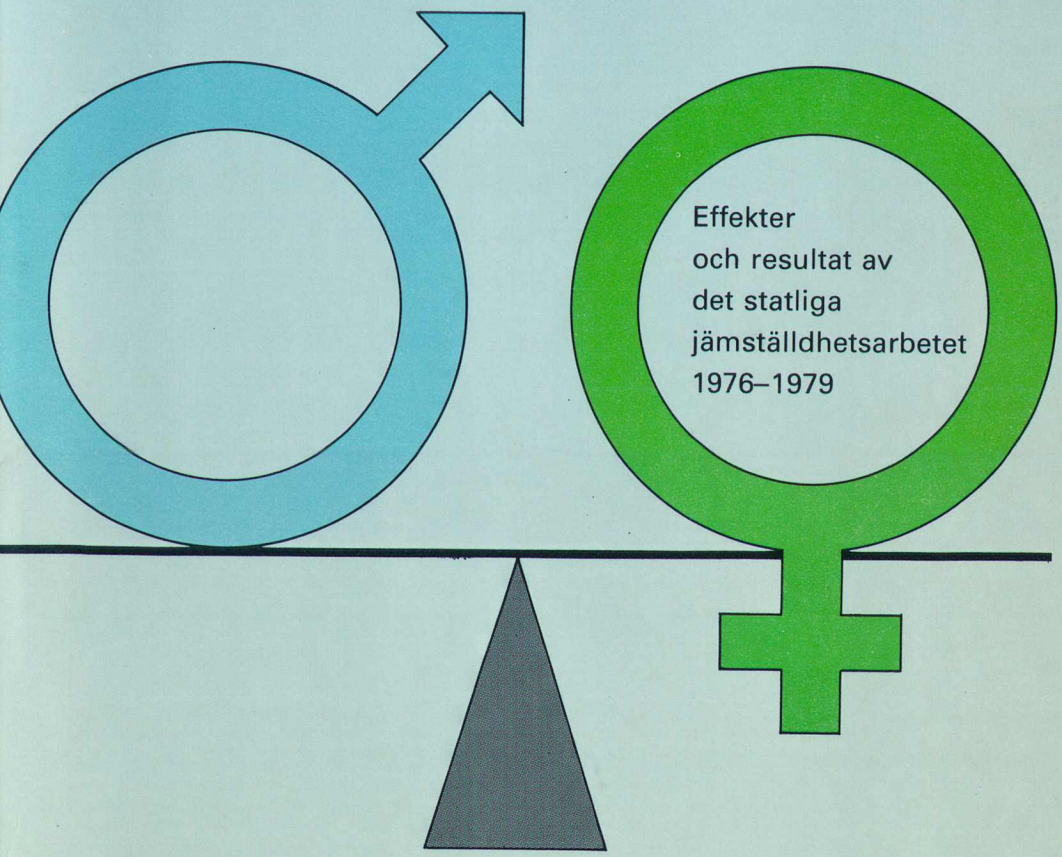
Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2013
KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

SOU 1980:20

Rapport om

JÄMSTÄLLDHET I STATSFÖRVALTNINGEN

Ref
Ori-c



Effekter
och resultat av
det statliga
jämställdhetsarbetet
1976–1979

SOU 1980:20

Statens offentliga utredningar
1980:20
Budgetdepartementet

Rapport om

Jämställdhet i statsförvaltningen

Effekter och resultat av det statliga jämställdhetsarbetet 1976–1979

Utarbetad inom budgetdepartementets PA-enhet

Stockholm 1980

Omslag Roland Klang
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-05515-5
ISSN 0375-250X
Gotab, Stockholm 1980

Innehåll

Förord 5

Sammanfattning 7

I *Bakgrund* 9

1 Målet är jämställdhet 9
2 Förordningar för jämställdhetsarbetet 13
3 Regeringsuppdrag för försöksverksamhet 17
4 Särskilt stöd i statsbudgeten 19
5 Grundlagens krav på tjänstetillsättningen 21

II *Nuläge* 25

6 Central organisation för jämställdhetsarbetet 25
7 Forskning kring jämställdhet i arbetslivet 29
8 Internationella erfarenheter av jämställdhet i förvaltningen . 33
9 Statistiska uppgifter 37

III *Effekter* 49

10 Myndigheternas jämställdhetsredovisningar 49
11 Jämställdhetsmiljonen 57
12 Värderingar av regelsystemet 65
13 Arbetsorganisation 77
14 Rekrytering 91
15 Utbildning 101

IV *Jämställdhetsarbetet under 80-talet* 109

16 Inledning 109
17 Myndigheternas jämställdhetsarbete 113
18 Vissa centrala stödåtgärder 117

V *Bilagor och register* 119

1 Författningar 119
2 Regeringsuppdrag 151
3 Tabeller 161
4 Miljonärenden 169
5 Besvärsärenden 173
6 Litteratur 177
Register 179

Förord

Sedan regeringen angav inriktningen för jämställdhetsarbetet mellan kvinnor och män i statlig tjänst i en proposition till riksdagen i mars 1976 har ett omfattande arbete lagts ned både centralt inom statsförvaltningen och inom enskilda myndigheter.

I denna rapport lämnas en samlad redovisning och bedömning av de olika jämställdhetsåtgärder som vidtagits inom statsförvaltningen under åren 1976–1979.

Syftet har varit att ge ett underlag för jämställdhetsarbetet inför 80-talet.

Rapporten visar att vissa resultat har nåtts trots den korta tid som hittills stått till buds. Bl. a. har metoder prövats som visat sig kunna leda till ökad jämställdhet. Men den visar också att mycket återstår att göra. Arbetet måste fullföljas genom fortsatta målinriktade insatser på alla statliga arbetsplatser för att skapa ökad jämställdhet. För att nå detta krävs såväl en förändring av kvinnornas villkor som av männens. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet som gäller från den 1 juli 1980 kommer att ställa ökade krav på aktiva åtgärder för jämställdhet.

Regeringen kommer även fortsättningsvis att noggrant följa utveckingen av jämställdhetsarbetet. Statens arbetsmarknadsnämnd kommer emellertid att svara för vissa centrala uppgifter som hittills legat på regeringskansliet, bl. a. att ta fram underlag för regeringens årliga redovisning för riksdagen. Avsikten är att en ny samlad utvärdering skall göras år 1985.

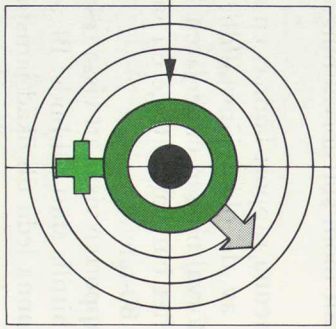
För arbetet med rapporten, som upprättats inom budgetdepartementets PA-enhet, har Connie van der Capellen, Björn Edsta och Barbro Ström svarat.

Olof Johansson

förordningar

försöksverksamhet

jämställdhetsmiljonen **1000000**



Sammanfattning

År 1976 presenterade regeringen i en proposition till riksdagen vissa åtgärder för att förbättra kvinnornas situation och skapa ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. Propositionen följdes av ett jämställdhetscirkulär och en jämställdhetsförordning. I jämställdhetscirkuläret anges riktlinjerna för det statliga jämställdhetsarbetet och i jämställdhetsförordningen föreskrivs bl. a. att statliga myndigheter inom sitt verksamhetsområde aktivt skall verka för en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Myndigheterna skall en gång per år i anslutning till anslagsframställningarna redovisa de åtgärder som vidtagits och effekterna härav.

Till följd av propositionen gav regeringen också ett antal uppdrag till bl. a. dåvarande statens personalnämnd (SPN), dåvarande statens personalutbildningsnämnd (PUN) och televerket.

I propositionen förutskickades vidare en utvärdering av de åtgärder som regeringen initierat. Denna utvärdering skulle göras senast år 1980.

Under åren 1976–1979 har såväl enskilda myndigheter som vissa myndigheter med central ställning arbetat för att åstadkomma ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Inom budgetdepartementet har detta arbete fortlöpande följts.

För att ytterligare stimulera jämställdhetsarbetet gav regeringen uppdrag till bl. a. statskontoret, statskonsult, PA-rådet och arbetslivscentrum. Vidare bildades ett särskilt anslag i statsbudgeten på en miljon kronor för att stimulera utvecklingen av nya metoder för myndigheternas jämställdhetsarbete.

I denna rapport lämnas en samlad redovisning och bedömning av de olika åtgärder som vidtagits inom statsförvaltningen under åren 1976–1979 för att uppnå en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst.

Avsnitt I ger en bakgrund som beskriver händelseförloppet från det att utredningen angående kvinnornas situation i den statligt lönereglerade offentliga förvaltningen tillsattes år 1972

till dess att regeringen lade sin proposition om Kvinnor i statlig tjänst år 1976.

Avsnitt II beskriver i korthet hur arbetet med jämställdhetsfrågorna är organiserat i Sverige och i några andra länder samt vilken forskning som pågår om jämställdhet i arbetslivet. Avsnittet avslutas med en redovisning av utvecklingen på några områden: löner, föräldraledighet, rekrytering, utbildning och representation i offentliga organ.

Avsnitt III handlar om myndigheternas årliga jämställdhetsredovisningar, anslaget i statsbudgeten om jämställdhet inom statsförvaltningen och regeringens uppdrag till olika myndigheter m. fl.

Avsnitt IV tar upp inriktningen av jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen under 80-talet. De mål och de riktlinjer som angavs i propositionen och i jämställdhetscirkuläret bör fortfarande gälla. Myndigheternas arbete bör främst inriktas på att motverka den traditionella uppdelningen i manliga och kvinnliga befattningar. Myndigheterna bör ständigt beakta detta när de planerar och genomför sin utbildning, andra personalutvecklande åtgärder och vid rekrytering. Slutligen anges i stora drag hur statens arbetsmarknadsnämnd, som bildades den 1 juli 1979 och som har centrala funktioner på jämställdhetsområdet, skall arbeta i dessa frågor.

I Bakgrund

1 Målet är jämställdhet

Det var i början av 1970-talet som ett konkret arbete för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män började i statsförvaltningen.

Vad som tidigare drivits som en fråga om kvinnors lika rättigheter blev nu en fråga om jämställdhet mellan könen i arbetslivet. Det var ändå naturligt att kvinnornas situation blev utgångspunkten i jämställdhetsarbetet. Samtidigt betonades att det förutsatte ändringar i männens roll i samhället och att förhållandena i arbetslivet behövde ändras.

Den utredning som regeringen tillsatte 1972, för att gå igenom kvinnornas situation inom den statligt löneregleradе offentliga förvaltningen, skrev efter tre år i sitt betänkande Kvinnor i statlig tjänst (SOU 1975:43) bl. a. följande:

I arbetet för jämställdhet mellan könen gäller det därför att i första hand hävda rätten till arbete för alla och rätten till goda och lika arbetsvillkor för kvinnor och män.

Jämställdhet mellan kvinnor och män kräver grundläggande förändringar i den arbetsfördelning mellan kvinnor och män som nu råder i samhället. Denna arbetsfördelning låser fast såväl kvinnor som män i skilda roller och försvårar en fri, personlig utveckling. Kraven på jämställdhet får därför inte endast gälla förändringar av kvinnornas villkor utan också av männens.

Förbud inte tillräckligt

Utredningens grundliga genomgångar visar klart att likalönsprincipen och det formella förbudet mot könsdiskriminering (SFS 1973:279) som finns i statsförvaltningen, inte räckt till för att skapa en reell jämställdhet mellan kvinnor och män på myndigheterna.

Bristen på jämställdhet formulerades bland annat i dessa fem punkter:

"1. Flertalet kvinnor i statlig tjänst har underordnade och relativt lågavlönade befattningar.

2. Det finns fortfarande en strikt uppdelning mellan traditionellt "manliga" och traditionellt "kvinnliga" befattningar.
3. Kvinnorna känner oftare än männen otillfredsställelse med arbetsorganisationen och personalpolitiken.
4. Kvinnor har fått delta i statlig personalutbildning i mindre utsträckning än männen.
5. Kvinnor har genomsnittligt sett betydligt mindre möjligheter till befordran än män."

Förslagen prövas

Majoriteten av utredningens förslag inriktades på att råda bot mot de brister man funnit.

I propositionen 1975/76:173 om Kvinnor i statlig tjänst angav regeringen att myndigheterna skulle vara skyldiga att verka för jämställdhet genom olika åtgärder som senare preciserades i särskilda förordningar, regeringsuppdrag och i ett cirkulär. Man såg det som naturligt att staten som arbetsgivare tog initiativ och genomförde reformer på detta område. Både utredningen och föredragande statsråd betonade att jämställdheten inte genomfördes med några enkla beslut på central nivå:

I stället måste åtgärder successivt vidtas för att uppfattningar och attityder i dessa frågor skall ändras i den önskade riktningen samtidigt som de praktiska förutsättningarna skapas bl. a. för att bryta den könsbundenhet som i dag trots gällande förbud mot könsdiskriminering är förknippad med många befattningar, sa statsrådet Kjell-Olof Feldt och fortsatte:

Det är därför enligt min mening angeläget att ett planmässigt och målinriktat utvecklingsarbete med jämställdhetsfrågor snarast kommer igång ute på alla myndigheter och andra statliga arbetsplatser. Det är vidare angeläget att utvecklingsarbetet följs och att effekterna av olika åtgärder fortlöpande studeras för att möjliggöra kompletteringar och anpassningar under utvecklingsarbetets gång.

Jämställdhetsförordningar och cirkulär

Riksdagen ställde sig bakom propositionen och regeringen uppdrog i en särskild förordning (SFS 1976:686) åt myndigheterna att verka för jämställdhet. Resultatet skulle redovisas årligen.

I ett särskilt cirkulär om jämställdhet (SFS 1976:687) motiverades varför besluten om jämställdhet hade tagits. Förutom den bakomliggande frågan om rättvisare möjligheter i arbetslivet betonades också värdet av att både kvinnors och

mäns olika erfarenheter tas till vara i olika arbeten.

Det är också i jämställdhetscirkuläret som det grundläggande målet anges:

Målet är att kvinnor och män skall vara jämställda i arbetslivet och i familjen liksom när det gäller inflytande över samhällets utveckling.

Och vidare sägs:

Arbetet med jämställdhetsfrågorna är nära förenat med strävan till en social utjämning i hela samhället och utgör ett väsentligt inslag i det fortlöpande reformarbetet.

Regeringen utfärdade samtidigt förordningar som innebar vissa ändringar i reglerna om tjänstledighet för vård av barn samt ändringar i förbudet mot köns- eller åldersdiskriminering.

Även senare har vissa tillägg gjorts i förordningar som är av betydelse för jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen. Dessa berörs senare i detta kapitel.

Utvärdering 1980

Förutom uppdraget till samtliga myndigheter att verka aktivt för att nå jämställdhet beslöt regeringen att en del myndigheter med central ställning inom personaladministration och personalutbildning skulle få särskilda uppdrag. Dessa hade karaktären av försöksinsatser och skulle utvärderas tillsammans med de övriga åtgärder regeringen initierat:

Jag avser dessutom att efter diskussioner med de anställdas organisationer föreslå regeringen att senast år 1980 låta göra en samlad bedömning av de olika åtgärder som har vidtagits inom ramen för myndigheternas jämställdhetsarbete, sa statsrådet Kjell Olof Feldt i propositionen.

2 Förordningar för jämställdhetsarbetet

I Svensk författningssamling (SFS) finns den formella grunden för jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen. De författningar som här berörs finns i sin helhet återgivna i bilaga 1.

Förbudet mot könsdiskriminering finns i Kungl. Maj:ts kungörelse om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst, m. m. (SFS 1973:279).

I 2 § står det

Myndighet får ej förbehålla tjänst eller uppdrag åt endast män eller endast kvinnor eller vid ledigförklaring av tjänst uttala önskemål om manlig eller kvinnlig sökande.

Senare har, genom en ändring i denna kungörelse, en ny paragraf införts. Den anger att bestämmelserna i bl. a. 2 § ej äger tillämpning i fråga om åtgärder som vidtas enligt förordningen om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst.

I cirkuläret (1970:388) om tjänstledighet med C-avdrag har bl. a. en ändring gjorts av den tid som tjänstledighet kan beviljas för vård av barn. De tidigare åldersgränserna, ett och ett halvt år och tolv år kan efter denna ändring överskridas om det finns särskilda skäl.

Hur en sådan ledighet skall räknas beskrivs i en förordning om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerad tjänst (SFS 1978:61).

Med föräldraledighet avses sådan tjänstledighet som getts i samband med födelse, adoption, vård eller tillsyn av barn och som beviljats i enlighet med lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. (1978:410), deltidsförordningen (1980:5), cirkuläret om tjänstledighet med C-avdrag m. m. eller motsvarande äldre ordning. I 3 § i denna förordning står det:

Har den som söker tjänst åtnjutit föräldraledighet från sådan anställning som i tillsättningsärendet beaktas i förtjänsthänseende, bör även tiden för ledigheten räknas sökanden till godo som förtjänst, i den mån det kan ske med hänsyn till vad arbetsuppgifterna i tjänsten kräver. Omfattar ledigheten hela arbetstiden, bör dock tid för ledighet, som infaller efter det att barnen uppnått 18 månaders ålder, räknas till godo endast med hälften.

Jämställdhetsförordningen

Förordningen om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (SFS 1976:686) kallas i dagligt tal jämställdhetsförordningen. Och det är i den som det står att myndigheterna aktivt skall arbeta för jämställdhet. I 2 § står det:

Myndighet skall verka för jämställdhet mellan sina kvinnliga och manliga anställda. I detta syfte skall myndighet vidta åtgärder för att bryta uppdelningen mellan kvinnor och män på olika tjänstekategorier och tillse att utbildnings- och befordringsmöjligheter kommer kvinnor och män till del på lika villkor.

Vidare skall myndigheterna årligen upprätta en plan för jämställdhetsarbetet och varje år, i anslutning till anslagsframställningen, redovisa åtgärder för jämställdhet och effekterna av tidigare åtgärder.

Förordningen anger också att myndigheter vid större rekryteringsbehov inom yrkesområden som domineras av ett kön genom särskilda rekryteringskampanjer skall försöka stimulera både män och kvinnor att söka dessa tjänster.

Även representation i olika organ tas upp i förordningen:

När myndighet skall utse företrädare i särskilt organ hos myndigheten eller annars fördela eller föreslå någon till uppdrag inom eller utom myndigheten, skall den om möjligt välja person av det kön som är underrepresenterat vad avser liknande typ av uppdrag inom myndighetens verksamhetsområden.

Närmare föreskrifter för tillämpningen av jämställdhetsförordningen har utfärdats av dåvarande statens personalnämnd (SPN).

Jämställdhetscirkuläret

I cirkulär om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (SFS 1976:687) står det att målet är jämställdhet i arbetslivet, familjen och i inflytandet över samhällets utveckling.

Av avgörande betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män är allas rätt till arbete samt en utbyggd barnomsorg. Med detta som grund skall arbetsvillkoren formas så att individens utvecklingsmöjligheter tas till vara.

Den tidigare nämnda utredningen om Kvinnor i statlig tjänst visade att förbudet mot könsdiskriminering inte varit tillräckligt för att åstadkomma en verklig jämställdhet. I cirkuläret beskrivs statens ansvar som arbetsgivare så här:

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika tjänstekategorier är också av värde för myndigheternas verksamhet bl. a. med hänsyn till de ökade möjligheterna att ta till vara kvinnors och mäns olika erfarenheter från samhälle och arbetsliv. En ökad jämställdhet inom den statliga förvaltningen och en vidgad rekrytering av kvinnor till traditionellt manliga befattningar där kan dessutom beräknas medföra gynnsamma återverkningar på arbetsmarknaden i övrigt och på så sätt bidra till att över lag förbättra kvinnornas valfrihet i arbetslivet.

Betydelsen av ett planmässigt jämställdhetsarbete vid myndigheterna betonas och cirkuläret hänvisar till skyldigheterna enligt jämställdhetsförordningen.

I cirkuläret ses jämställdheten som ett led i förnyelsen av arbetslivet och det betonas hur angeläget det är att myndigheterna och de fackliga organisationerna gemensamt verkar för att utveckla arbetsorganisationen och arbetsfördelningen.

Som ett medel anges delegering av arbetsuppgifter för att den enskilde skall kunna uppnå en ökad arbetstillfredsställelse. Myndigheterna uppmanas också att genom s. k. planeringssamtal ge varje anställd ökade möjligheter till individuell utveckling.

Lag om jämställdhet

I ett betänkande från jämställdhetskommittén (SOU 1978:38) föreslogs en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Lagförslaget lämnades till riksdagen i propositionerna 1978/79:175 och 1979/80:129.

Där föreslogs att könsdiskriminering i arbetslivet skall vara förbjuden och att arbetsgivaren skall vara skyldig att aktivt verka för jämställdhet på arbetsplatsen. På de områden av arbetsmarknaden där jämställdhetsavtal redan finns skulle det bli en uppgift för arbetsmarknadens parter att övervaka jämställdheten. För arbetsmarknaden i övrigt skulle de motsvarande uppgifterna handhas av en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd. Riksdagen har beslutat om en lag som gäller från den 1 juli 1980. Den nya lagen har medfört konsekvensändringar i den statliga jämställdhetsförordningen och jämställdhetscirkuläret.En ny förordning som ersätter jämställdhetsförordningen (SFS 1976:686) och jämställdhetscirkuläret (SFS 1976:687) gäller från den 1 juli 1980. Ett statligt jämställdhetsavtal beräknas komma under hösten 1980.

Författningssamling från SPN

Statens personalnämnd (SPN) har meddelat föreskrifter till jämställdhetsförordningen. Föreskrifterna finns samlade i SPN:s författningssamling (SPNFS). I denna författningssamling ingår förordningar utfärdade av regeringen samt föreskrifter och anvisningar från SPN och statens personalutbildningsnämnd (PUN). Så här står det bl. a. i SPNFS 1977:9:

1. Myndighet skall arbeta för att bland de anställda få en jämn fördelning av kvinnor och män. Detta skall gälla alla tjänstekategorier.

   Myndighet skall eftersträva att totalt sett låta sig företrädas av lika många män som kvinnor. Detta skall gälla alla slag av såväl interna som externa kommittéer, organ, grupper m. m.
2. När myndighet utser ny företrädare för sig i interna eller externa kommittéer, organ, grupper m. m. skall myndigheten utse person av det kön, som är underrepresenterat – om inte särskilda skäl hindrar detta.

   När myndighet utser företrädare i nytt organ, eller dylikt, skall myndigheten eftersträva att utse lika många kvinnor som män.
3. När myndighet till externt organ föreslår företrädare för sig skall myndigheten – om inte särskilda skäl hindrar detta – föreslå person av det kön, som är underrepresenterat vad gäller myndighetens representation i sådana sammanhang.

SPN har också i SPNFS 1978:7 utfärdat föreskrifter för myndigheternas redovisning av arbetet med jämställdhet.

I SPNFS 1979:3 återges reglerna för ersättningen för barntillsyn. Enligt dessa regler har småbarnsföräldrar som deltagit i internatförlagd utbildning rätt till ersättning av de merkostnader som uppstått i samband med barntillsyn.

I SPNFS 1979:2 finns en förordning om studiecirklar i jämställdhet vid statsmyndigheterna. Regeringen föreskriver i denna bl. a. att varje myndighet får anordna frivilliga studiecirklar i jämställdhet för personalen med det studiematerial som framställs av PUN. Sammankomsterna i studiecirklarna får förläggas till ordinarie arbetstid. Minst tre och högst sex sammankomster om vardera minst två och högst tre timmar får anordnas för varje arbetstagare.

Föreskrifter i anslutning till denna förordning har SPN meddelat i SPNFS 1979:6 där man bl. a. behandlar användningen av studiematerial.

3 Regeringsuppdrag för försöksverksamhet

I regeringens proposition om Kvinnor i statlig tjänst förutskickades uppdrag till bl. a. SPN och PUN. Samtliga uppdrag finns i bilaga 2.

PUN fick den 19 augusti 1976 i uppdrag att (1) *kartlägga lokalvårdares utbildningsbehov* och att starta (2) en *försöksverksamhet med barnpassning* vid den statliga kursgården Sjudarhöjden i Sigtuna och (3) en *försöksverksamhet med ersättning för merkostnader för barntillsyn* i samband med utbildning.

PUN fick också i uppdrag att, i samråd med vissa myndigheter, (4) *planera och genomföra en vidareutbildning av anställda i lägre lönegrader.* Utbildningen skulle vara ett försök för anställda i förvaltningsbyggnaden i kvarteret Garnisonen i Stockholm och bygga på en modell som föreslagits i utredningen Kvinnor i statlig tjänst.

Utredningen angående den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation fick den 1 juli 1976 i uppdrag (5) att ta hänsyn till de *förslag* som utredningen Kvinnor i statlig tjänst hade lagt fram om *personalutbildningsfrågor.* Utredningen lade ett delbetänkande den 1 december 1976 (SOU 1976:61) och ett slutbetänkande den 29 mars 1978 (SOU 1978:41).

SPN fick den 1 juli 1976 i uppdrag att (6) utfärda anvisningar för myndigheternas *undersökningar av könsfördelningen på arbetsplatserna* och att (7) *informera om rätten till barnledighet.* SPN sammanställde under 1979 en broschyr "barnledighet och statsanställda" där SPN redovisade statsanställdas rätt till ledighet för att ta hand om sina barn. Broschyren spreds till samtliga myndigheter. SPN fick också i uppdrag att (8) utforma *rekryterings- och informationskampanjer.*

Televerket (9) fick den 22 juni 1976 i uppdrag att pröva möjligheterna att bryta de könsbundna tjänstekategorierna inom verket. Försöksverksamheten skulle bl. a. omfatta information, praktik och viss utbildning för att *intressera kvinnor för manligt dominerade yrken och män för kvinnligt dominerade yrken.*

Senare har nya uppdrag givits till PUN. Genom regeringsbeslut den 17 november 1977 har PUN bl. a. fått i uppdrag att på försök (10) *genomföra ett utbildningsprogram* för flera myndigheter liknande det i kvarteret Garnisonen. PUN fick också i uppdrag att (11) undersöka hur *kurser inom det allmänna utbildningsväsendet* som ett led i personalutbildningen kan främja jämställdheten inom statsförvaltningen. Vidare skulle PUN även utarbeta (12) *studiematerial* om jämställdhetsfrågor för studiecirklar och (13) arrangera *konferenser* om jämställdhet för myndighetsrepresentanter.

Samtidigt fick också SPN i uppdrag att (14) tillsammans med tio myndigheter bedriva försöksverksamhet i syfte att *stimulera kvinnor* att i större utsträckning *söka tjänster i högre lönegrader* inom dessa myndigheter. SPN fick också i uppdrag att (15) tillsammans med fem myndigheter genomföra *försöksverksamhet* för att *uppnå* en *jämnare könsfördelning* inom dessa myndigheter.

Till statskontoret har regeringen genom ett beslut den 15 mars 1979 gett ett uppdrag (16) om *jämställdhet och tekniska hjälpmedel* i kontorsarbetet. Det har tidigare sagts, bland annat från fackligt håll, att skrivpersonalen genom exempelvis slarvigt skrivna utkast från handläggare drabbas av ett merarbete som kan hindra den personliga utvecklingen i jobbet. Statskontoret fick i uppdrag att utreda hur användningen av tekniska hjälpmedel påverkar förutsättningarna att nå jämställdhet. Som tekniska hjälpmedel räknas då, förutom skrivmaskin, exempelvis diktafon och skrivautomat.

I en skrivelse den 10 november 1977 till stiftelsen arbetslivscentrum har budgetdepartementet hemställt om viss (17) *forskning kring jämställdhet mellan kvinnor och män i statsförvaltningen.* Departementet och de fackliga huvudorganisationerna enades om att inriktningen på forskningen bl. a. borde avse omständigheter som hindrar eller främjar jämställdhet.

Mellan budgetdepartementet och Statskonsult Organisation AB tecknades i april och maj 1979 kontrakt om ett uppdrag (18) som formulerades *"Organisationsformens och organisationsförändringars betydelse för jämställdheten i statsförvaltningen."* Statskonsult åtog sig därmed att belysa förutsättningarna för att "genom organisationens utformning och genom organisatoriska förändringar kunna påverka statsförvaltningen och dess olika enheter i riktning mot en ökad jämställdhet mellan könen".

Budgetdepartementet och Rådet för personal- och arbetslivsfrågor (PA-rådet) träffade den 9 mars avtal om att PA-rådet skulle göra en (19) *"Attitydundersökning om jämställdhet och jämställdhetsåtgärder i tre statliga förvaltningar."*

4 Särskilt stöd i statsbudgeten

Sedan budgetåret 1978/79 finns under åttonde huvudtiteln ett särskilt anslag på 1 miljon kronor som avser jämställdhetsarbetet inom statsförvaltningen. Anslaget brukar i dagligt tal kallas för jämställdhetsmiljonen.

Från anslaget betalas sådana utgifter för jämställdhetsarbetet som normalt inte kan anses ingå i myndigheternas uppgifter och som de saknar medel för.

Det är bl. a. kostnader för åtgärder som stimulerar utveckling av nya metoder för jämställdhetsarbetet. Medel har getts till myndigheterna efter prövning av regeringen i varje särskilt fall.

5 Grundlagens krav på tjänstetillsättningen

Jämställdhetsförordningen ålägger myndigheterna att vidta åtgärder bl. a. för att bryta uppdelningen mellan kvinnor och män på olika tjänstekategorier.

Förutsättningarna för detta är starkt beroende av den ram myndigheterna har att verka inom då det gäller tjänstetillsättningar. Dessa regleras genom grundlagens krav att tjänstetillsättning skall avgöras efter sökandens förtjänst och skicklighet. I regeringsformens (RF) 11 kap 9 § 2 står det:

Vid tillsättning av statlig tjänst skall avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Motsvarande föreskrift finns i lagen om offentlig anställning (LOA).

Bestämmelsen anses vara ett uttryck för att statliga tjänster skall tillsättas efter objektiva grunder utan hänsynstagande till ovidkommande omständigheter.

Tolkningen av förtjänst och skicklighet

I lagtexten anges inte den närmare innebörden av förtjänst och skicklighet. Det ankommer på myndigheterna att tolka dessa båda begrepp. Som stöd har de bl. a. förarbetena till regeringsformen samt senare uttalanden från justitieministern.

Den praxis som därigenom vuxit fram kan illustreras av ett uttalande av justitieministern 1970:

Med förtjänst menas den förvärvade rutinen bedömd med ledning av tjänstetiden. Med skicklighet avses kompetens och lämplighet för den sökta tjänsten. Som utredning i den delen tjänar bevis om teoretisk och praktisk utbildning samt omdömen från sökandens dittillsvarande verksamhet.

Justitieministern framhöll även att en avvägning skall göras mellan tjänstetid och skicklighet i samband med tjänstetillsättningar, men att det inte går att ställa upp några generella regler

om hur denna avvägning skall gå till.

Någon helt enhetlig linje finns inte i sättet att bedöma meriter som beaktas för förtjänst eller skicklighet.

Även när det gäller sättet att väga förtjänsten och skickligheten skiljer sig myndigheternas uppfattning åt. Rent allmänt förefaller myndigheterna att ta större hänsyn till skickligheten i de högre lönegraderna medan antalet tjänsteår tycks betyda mera i lägre lönegrader.

Frågan om hur tjänstetiden skall beräknas för deltidstjänstgörande och tjänstledig personal har också lett till olika bedömningar myndigheterna emellan. I förordningen om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerad tjänst (SFS 1978:61) förklaras dock att föräldraledigheten bör betraktas som tjänstetid då förtjänsten beräknas:

Har den som söker tjänst åtnjutit föräldraledighet från sådan anställning som i tillsättningsärendet beaktas i förtjänsthänseende, bör även tiden för ledigheten räknas sökanden till godo som förtjänst, i den mån det kan ske med hänsyn till vad arbetsuppgifterna i tjänsten kräver. Omfattar ledigheten hela arbetstiden, bör dock tid för ledighet, som infaller efter det att barnet har uppnått 18 månaders ålder, räknas till godo endast med hälften.

Arbetsmarknadspolitiska hänsyn

Före 1974 byggde meritvärderingen inte på annat än förtjänst och skicklighet. Genom den nya regeringsformen har kriterierna vid tjänstetillsättning vidgats till att omfatta även andra sakliga grunder än förtjänst och skicklighet. Sålunda kan exempelvis arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn beaktas.

Regeringsformens förarbeten ger inte något uttryckligt svar på om strävan efter en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika tjänstekategorier är en sådan saklig grund. Men viss ledning kan man få i förarbetena till LOA. Där sägs bl. a. (prop. 1975/1976:105 bil. 206) följande.

Med hänsyn bl. a. till vad som har uttalats under förarbetena till RF torde man kunna utgå från att det vid bestämmande av tillsättnings- och befordringsgrunderna kommer att fästas stort avseende vid sådana sakliga grunder som stämmer överens med den allmänna samhällsutvecklingen på det personal- och arbetsmarknadspolitiska området.

Önskemålen att åstadkomma en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika tjänstekategorier stämmer överens med samhällsutvecklingen och dagens syn på arbetsmarknadsfrågor.

Det kan tilläggas att av regeringsformens andra kapitel om

grundläggande fri- och rättigheter föreskrivs i 16 § att "Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt."

I förarbetena (prop. 1975/76:209 s. 101 f) sägs bl. a. följande om den föreskriften.

Det är visserligen riktigt att man just nu i första hand har anledning att sträva efter att förbättra kvinnans ställning. Denna strävan har emellertid ytterst sin grund i uppfattningen att män och kvinnor skall ha samma rättigheter och skyldigheter. Ett grundlagsstadgande som inte ger klart uttryck för denna grundläggande värdering är enligt min mening inte godtagbart. – Det blir nödvändigt att uttryckligen möjliggöra dels föreskrifter som visserligen sedda isolerade missgynnar något av könen men som syftar till att på sikt åstadkomma jämställdhet mellan dessa, dels bestämmelser om värnplikt etc.

Exempel på föreskrifter som avses i 2 kap. 16 § regeringsformen finns i de s. k. jämställdhetsförfattningarna.

I jämställdhetscirkuläret sägs följande under rubriken Statens ansvar som arbetsgivare.

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika tjänstekategorier är också av värde för myndigheternas verksamhet bl. a. med hänsyn till de ökade möjligheterna att ta till vara kvinnors och mäns olika erfarenheter från samhälle och arbetsliv.

Av den delen av cirkuläret får anses framgå, att könstillhörigheten ibland kan ha betydelse redan när man bedömer sökandens skicklighet. Redan det faktum att en sökande är kvinna eller man kan därmed i en del fall anses vara en saklig grund i regeringsformens mening.

Användningen av positiv könsdiskriminering har kommenterats i den allmänna debatten men mera sällan i samband med lagstiftning. I lagrådsbehandlingen av prop. 1978/79:175 om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m. tar ledamoten Petrén i ett särskilt yttrande upp frågan om behovet att ändra könsrelationerna på en statlig arbetsplats är en sådan saklig grund vid tjänstetillsättning som avses i 11 kap. 9 § i regeringsformen.

Regeln i 1 kap. 2 § RF utsäger, att män och kvinnor skall tillförsäkras lika rättigheter, och könskvotering kan icke godtas som en grundlagsenlig form för att båda könen tillerkänns lika rättigheter. Å andra sidan förutsätter 2 kap. 16 § RF att det skall kunna finnas lagregler som tillåter missgynnande av personer tillhörande ettdera könet, om det sker i syfte att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor. Det finns enligt min mening icke tillräcklig grund för att påstå att positiv könsdiskriminering på den statliga arbetsmarknaden skulle generellt sett vara grundlagsstridig.

Statsrådet Marianne Wahlberg har vid en presskonferens för de statliga personaltidningarna under våren 1979 sagt att önskemålen att åstadkomma en jämnare fördelning av kvinnor och män på olika tjänster kan vara ett sådant arbetsmarknadspolitiskt hänsynstagande som nämns i förarbetena till regeringsformen. Hon sa vidare:

Man kan också säga att jämställdhetsförfattningarna är ett uttryck för att kraven på ökad jämställdhet skall beaktas också när en statlig tjänst tillsätts.

SPN har i ett meddelande 1978:2 byggt sitt ställningstagande på förarbetena:

Enligt förarbetena till regeringsformen får även andra sakliga grunder än förtjänst och skicklighet räknas in vid tillsättning av statlig tjänst, t. ex. arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn. SPN anser att strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan könen är en sådan saklig grund som får vägas in vid tillsättning av statlig tjänst.

Jämställdhetsaspekter vid tjänstetillsättningar

Strävan efter ökad jämställdhet har också kommit till uttryck i en del regeringsärenden som avsett besvär av tjänstetillsättningar. Ärendena har beretts gemensamt mellan fackdepartementen och budgetdepartementets personalenheter. En del av dessa finns återgivna i en artikel i Förvaltningsrättslig tidskrift nr. 5, 1979 (se bil. 5).

Regeringsbesluten innehåller i de flesta fallen inte någon motivering. I artikeln finns dock vissa kommentarer införda. Dessa visar att jämställdhetsaspekten kan bli direkt utslagsgivande, när en statlig tjänst skall tillsättas. Genomgående har varit att denna vägts in då de sökande betraktats som jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga. En del avgöranden har ibland uppfattats som om jämställdhetsaspekten varit utslagsgivande medan det i själva verket är så att regeringen har sett annorlunda än myndigheten på de sökandes meriter.

II Nuläge

6 Central organisation för jämställdhetsarbetet

Jämställdhet i samhället

Huvudansvaret inom regeringen för jämställdhetsarbetet inom samhället i stort ligger sedan 1976 på arbetsmarknadsdepartementet, där för närvarande den biträdande arbetsmarknadsministern svarar för frågorna.

Till arbetsmarknadsdepartementet hör också den parlamentariska jämställdhetskommittén som sedan 1976 har till uppgift att utveckla principerna för regeringens jämställdhetspolitik, att stimulera och stödja myndigheternas jämställdhetsarbete och att verka för jämställdhetsidéernas spridning i samhället. Kommittén arbetar med projekt och utredningar inom områdena utbildning, arbetsliv, barnomsorg, samhällsplanering, reklam, opinionsbildning m. m. Kommittén har även lagt fram ett förslag till en handlingsplan för det fortsatta svenska jämställdhetsarbetet. Handlingsplanen, Steg på väg (SOU 1979:56), har överlämnats till den biträdande arbetsmarknadsministern och sedan remissbehandlats.

Från den 1 juli 1980 gäller som tidigare nämnts lagen om jämställdhet i arbetslivet. En jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd svarar för att lagen efterlevs och medverkar i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhet i staten

Jämställdhetsarbetet inom statsförvaltningen är i regeringen en fråga för personalministern, som är det statsråd som bl. a. ansvarar för ärenden som rör staten som arbetsgivare. Budgetdepartementet har samordningsansvaret för jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen, vilket bland annat innebär uppföljning av förordningen och vissa försöksverksamheter.

På myndighetsnivå ligger ansvaret för jämställdhetsfrågorna i statsförvaltningen sedan den 1 juli 1979 på statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN). SAMN har till uppgift att centralt bl. a. svara för verksamhet med syfte att främja jämställdhet mellan

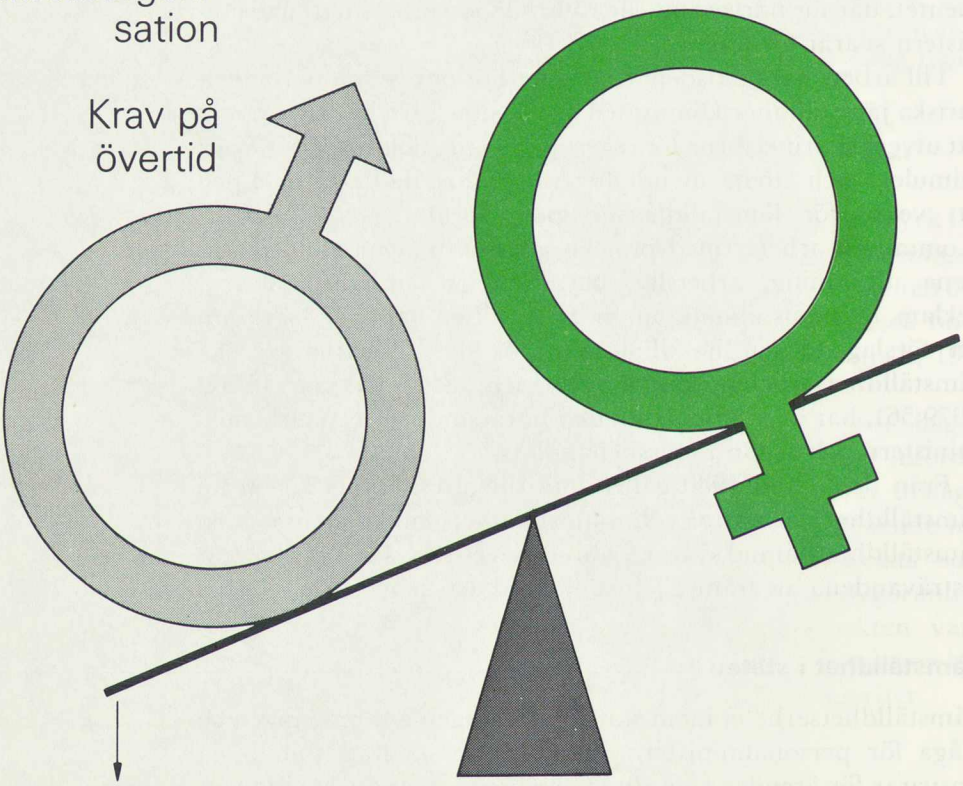
Fördomar

Invanda könsroller

Slentrianmässig rekrytering

Hierarkisk arbetsorganisation

Krav på övertid



kvinnor och män. Statens institut för personaladministration och personalutbildning (SIPU) tar i flera av sina kurser upp jämställdheten. De båda myndigheterna SAMN och SIPU bildades 1 juli 1979 och ersätter myndigheterna SPN och PUN som samtidigt upphörde.

Statens arbetsgivarverk (SAV) har en rådgivande delegation för jämställdhetsfrågor som har till uppgift att belysa hur olika förslag i jämställdhetsfrågor kan väntas påverka statsmyndigheternas verksamhet med utgångspunkt i den statliga arbetsgivarfunktionen.

Arbetsmarknadsstyrelsen, skolöverstyrelsen och universitets- och högskoleämbetet, har förutom det interna jämställdhetsarbetet också externa jämställdhetsprogram för hur de i sin verksamhet skall kunna bidra till jämställdhet i utbildning och arbetsliv.

På de flesta stora myndigheter finns partssammansatta jämställdhetsgrupper som på olika sätt arbetar med myndigheternas interna jämställdhetsprogram.

Offentliga utredningar

1977 tillsattes en kommitté med uppgift att öka andelen kvinnor på ledande befattningar inom skolan. Kommittén räknar med att slutföra sitt arbete under 1980.

En kommitté med uppgift att utreda frågorna om hur utbildningen av högre chefer inom statsförvaltningen skall läggas upp, tillsattes år 1979. Kommittén bör enligt direktiven beakta möjligheterna att genom sin verksamhet verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Kommittén har hittills lämnat ett delbetänkande. Förslag till utbildning för högre chefer i statsförvaltningen, Ds B 1980:2.

Även inom försvaret arbetar man för att öka andelen kvinnor. 1975 tillsattes en beredning för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret. Värnpliktsutredningen gjorde år 1972 en översiktlig studie av möjligheterna för kvinnor att få anställning inom försvarsmakten i sitt betänkande Kvinnor i det militära försvaret. Beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret har hittills lämnat ett delbetänkande Kvinnan och försvarets yrken SOU 1977:26.

1979 tillsattes en utredning med uppgift att utreda jämställdhet mellan kvinnor och män som präster i svenska kyrkan. Utredningen beräknas vara klar under 1980.

7 Forskning kring jämställdhet i arbetslivet

Universitets- och högskoleämbetet (UHÄ)

Sedan december 1977 arbetar en grupp inom UHÄ med frågor som rör jämställdhet inom forskning och forskarutbildning. Gruppen har bland annat låtit göra en kartläggning av påbörjad och avslutad forskning med anknytning till jämställdhet. Av denna framgår att forskning om arbete och arbetsmarknad behandlas dels rent allmänt, dels också specifikt för särskilda branscher och sysselsättningar. Undersökningar med ett mera allmänt perspektiv tar upp arbetsfördelning, könssegregation och könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Särskilt behandlas löner och lönepolitik i dessa avseenden. Förhållandet mellan förvärvsarbete och hemarbete tas upp liksom också deltidsarbete, skiftarbete och konsekvenser av arbetstidens förläggning. Ett par undersökningar behandlar konjunkturernas inverkan och effekterna av arbetslöshetsförsäkring.

Arbetslivscentrum

En hel del forskning om jämställdhet i arbetslivet pågår utanför universitet och högskolor. Arbetslivscentrum har sedan våren 1979 en tjänst för att planera och sätta igång forskning på jämställdhetsområdet. Sedan tidigare pågår bl. a. forskning om deltidsarbetets utveckling och omfattning och även ett projekt i samverkan med sociologiska institutionen i Göteborg, om arbetarkvinnans situation i samhälls-, arbets- och familjeliv. Arbetslivscentrum har också på initiativ av budgetdepartementet gjort en intervjuundersökning med ett antal statsanställda kvinnor om hur de upplever sin arbetssituation ur jämställdhetssynpunkt. Denna undersökning beskrivs närmare i kapitlet Arbetsorganisation.

Riksbankens jubileumsfond

Riksbankens jubileumsfond har under våren 1979 bildat en särskild områdesgrupp med uppgift att stimulera forskning, kontakter och information rörande jämställdhet.

Jämställdhetskommittén

Jämställdhetskommittén har startat ett par forskningsprojekt. Den dåvarande delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor startade år 1973 en försöksverksamhet att med tillgängliga arbetsmarknadspolitiska medel bereda kvinnor sysselsättning inom typiskt manliga områden. Docent Rita Liljeström vid sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet, fick i uppdrag att göra en familjesociologisk utvärdering av försöksverksamheten. Rapporten, Roller i omvandling (SOU 1976:71), baserar sig på samtal med femtio familjer.

Ett annat forskningsprojekt som satts igång av jämställdhetskommittén är försöksverksamheten med utbildning av kvinnor anställda vid Volvo Bergslagsverken i Köping. Försöksverksamheten har nyligen utvärderats av docent Gunnela Westlander vid arbetspsykologiska forskningsenheten vid arbetarskyddsstyrelsen och ombudsman Bergliot Lundberg, bitr. sekr. i jämställdhetskommittén. Utvärderingen är presenterad i en rapport Chanser till utveckling(SOU 1979:87).

Slutligen kan nämnas kommitténs utredning om de hemarbetande som nyligen färdigställts, Kvinnors arbete (SOU 1979:89). Ansvarig utredare har varit ombudsman Eva Börestam. Utredningen behandlar de hemarbetandes situation, kvinnors försörjningsförmåga, barnens omsorg och männens delaktighet i det oavlönade hemarbetet. Med utgångspunkt i de fakta som kommit fram under utredningens gång skall jämställdhetskommittén lägga förslag till åtgärder.

Annan jämställdhetsforskning

Härutöver finns ytterligare ett antal forskningsprojekt kring jämställdhet i arbetslivet.

1972 presenterade docent Gunilla Bradley i sin doktorsavhandling vid pedagogiska institutionen vid Göteborgs universitet en studie av kvinnors befordringsintresse i relation till arbetstillfredsställelse, hemmiljö och skolutbildning. Studien baserades på material som hon samlat in om kvinnliga bankanställda.

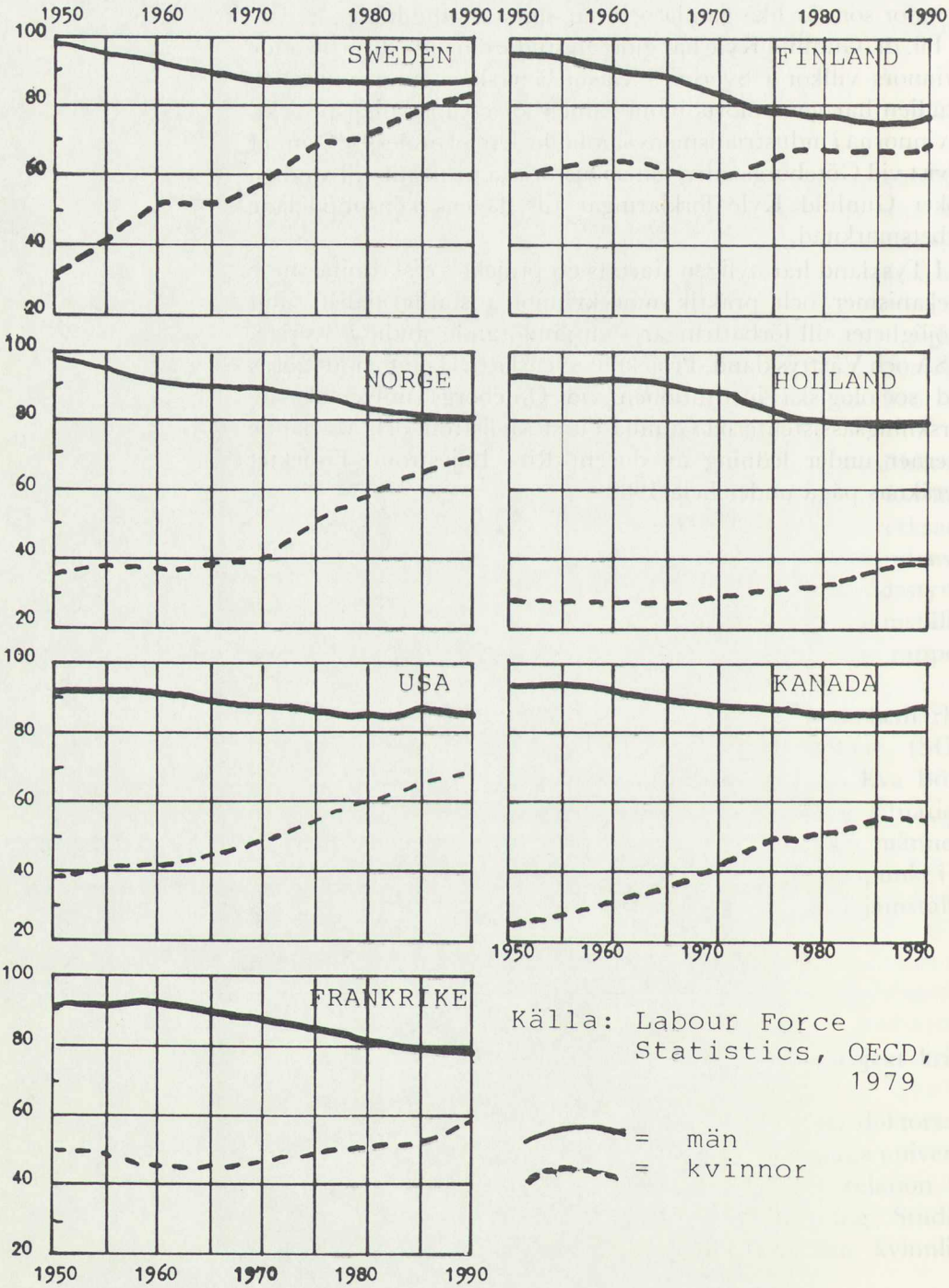
Ekon. dr. Siv Gustavsson vid Industrins utredningsinstitut har gjort ett antal undersökningar av karriärutveckling och

arbetsmarknadsdeltagande. I sina undersökningar konstaterar hon bl. a. att män har bättre befattningar och högre löner än kvinnor som är lika gamla och har samma utbildning.

Fil. dr. Gunhild Kyle har gjort en studie om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige i Gästarbeterska i manssamhället. Studien har genomförts inom ramen för ett forskningsprojekt, Kvinnorna i industrialismens samhälle, lett av professor Gunnar Qvist vid Göteborgs universitets historiska institution. I studien söker Gunhild Kyle förklaringar till dagens könsuppdelade arbetsmarknad.

I Tyskland har nyligen startats ett projekt – diskriminerande mekanismer och praktik mot kvinnor i statlig tjänst samt möjligheter till förbättringar – en jämförande studie i Sverige, USA och Västtyskland. Projektets svenska del kommer att göras vid sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet av forskningsassistenterna Gunilla Fürst Mellström och Marianne Sterner under ledning av docent Rita Liljeström. Projektet beräknas pågå under hela 1980.

Förvärvsfrekvensen i åldrarna 15-64 år i sju länder



Källa: Labour Force Statistics, OECD, 1979

= män
= kvinnor

8 Internationella erfarenheter av jämställdhet i förvaltningen

Genom en rundskrivelse till Danmark, Finland och Norge samt till arbetsmarknadsråden i Bonn, Bryssel, London, Ottawa och Washington har en sammanställning gjorts över några länders jämställdhetsarbete med tyngdpunkten på jämställdheten i förvaltningen.

Under 1970-talet har de olika ländernas regeringar ökat intresset för frågor om kvinnors rättigheter och möjligheter och åt jämställdhet mellan kvinnor och män. Denna process stimuleras i hög grad av kvinnogrupper och kvinnoorganisationer i de olika länderna. Det är emellertid framför allt sedan FN:s kvinnokonferens i Mexico år 1975 som man har försökt att utveckla nationella organ för jämställdhetsarbetet. Världsaktionsplanen som antogs i Mexico poängterade just vikten av att varje land skulle upprätta något organ med ansvar för kvinnornas rättigheter och möjligheter.

När det gäller jämställdhetsåtgärder skiljer sig länderna mycket åt. Utgångspunkterna för dem är mycket varierande både när det gäller synen på jämställdhet mellan kvinnor och män, kvinnors förvärvsfrekvens och lagstiftning. Här skiljer sig de nordiska länderna, som inbördes är ganska lika på detta område, starkt ifrån övriga länder.

Förvärvsfrekvensen för kvinnor ligger 10–20 % högre i de nordiska länderna. För gifta kvinnor är skillnaden i förvärvsfrekvensen ännu större mellan de nordiska och de övriga länderna.

En genomgång av jämställdhetsåtgärderna i de undersökta länderna visar att man i de flesta länderna fortfarande ser som viktigast att få en lagstiftning som inte diskriminerar kvinnorna och som möjliggör för kvinnorna att kunna kombinera vård av barn med förvärvsarbete.

Endast ett fåtal länder har ett särskilt jämställdhetsarbete eller har gjort någon särskild undersökning av kvinnor i statsförvaltningen.

Canada

I Canada finns en särskild kommitté (Public Service Commission) som är ansvarig för att anställning sker enligt förtjänst och skicklighet utan hänsyn till kön, ras, nationellt ursprung, färg, religion, ålder eller civilstånd. En undersökning av de kvinnliga anställda år 1975 visar att kvinnorna var överrepresenterade i de lägre lönegraderna och att deras deltagande i policy- och beslutsfattande var mycket lågt. För att förbättra denna situation utfärdades en jämställdhetsförordning i slutet av 1975. En särskild avdelning (Office of Equal Opportunities for Women) har fått i uppgift att hjälpa departementen att planera och genomföra jämställdhetsåtgärder.

Finland

I Finland har varje departement ansvar för sitt eget jämställdhetsarbete. På statsrådets kanslis begäran utarbetade fem ministerier (finans-, social-, justitie-, utbildnings- och arbetsmarknadsministerierna) en verksamhetsplan för perioden 1978–1979 för det fortsatta arbetet för jämställdhet mellan könen. Förutom dessa kortsiktiga program utarbetar samtliga ministerier ett långsiktigt program som sträcker sig över åren 1976–85.

Forskning pågår om skillnader i anställningsvillkoren för manliga och kvinnliga statsanställda. En arbetsgrupp har under ca tre månader utrett främjande av jämställdhet mellan män och kvinnor i statens personalpolitik. Gruppen har inte samlat in eget material utan baserat sitt arbete på redan existerande material. Gruppen föreslog att en av de första åtgärderna borde vara att regelbundet samla in och sprida uppgifter om skillnader mellan kvinnor och män vad avser bl. a. löner, deltagande i personalutbildning m. m. En sådan ständigt återkommande information borde, enligt gruppen, kunna påverka attityder och bryta ned fördomar. I statens tjänstekollektivavtal 1979 togs ett uttalande vilket uppdrog åt statens arbetsmarknadsverk att till årets slut utreda hur arbetsgruppens förslag kunde förverkligas.

Frankrike

I Frankrike har Comité du Travail Feminin, en statlig kommitté som lyder under arbetsmarknadsdepartementet, undersökt kvinnors situation i den offentliga förvaltningen. Kommittén lade en rapport i juni 1978. I rapporten konstateras att det inte finns några formella hinder för jämställdhet. Trots detta har

kvinnorna fortfarande underordnade befattningar och osäkrare anställningsförhållanden. Kommittén har även påbörjat en analys av hittills gjorda framsteg på jämställdhetsområdet inom den offentliga förvaltningen.

Holland

I Holland finns en särskild interdepartemental personaladministrativ enhet, ett generaldirektorat, som reglerar vissa delar av departementens personalpolitiska verksamhet. Inom detta generaldirektorat finns sedan 1976 en särskild avdelning som skall svara för samordningsfrågor och som bland sina uppgifter har att bevaka de kvinnliga departementsanställdas situation. Chefen för denna avdelning är också ordförande i en särskild arbetsgrupp för "jämställdhetsfrågor och deltidsarbete för statsanställda".

Arbetsgruppen har nyligen avslutat sitt arbete. Den har lagt fram sina synpunkter på jämställdhet och deltidsarbete i fyra rapporter. Rapporterna är konkreta när det gäller åtgärder för att underlätta deltidsarbete. När det gäller övrigt jämställdhetsarbete är rapporterna mera översiktliga. Tre av de fyra rapporterna har behandlats av regeringen. När regeringen har godkänt riktlinjerna i rapporterna kommer man att starta ett mer konkret jämställdhetsarbete i statsförvaltningen.

Norge

Den norska statsförvaltningen arbetar på flera sätt med jämställdhet. Regeringen har klart deklarerat i ett cirkulär att den önskar påverka utvecklingen för större jämställdhet mellan kvinnor och män i statsförvaltningen. Regeringen har även deklarerat att en jämnare könsfördelning mellan de olika tjänstekategorierna är önskvärd. Utbildningsavdelningen vid Forbruker- og administrasjonsdepartementet tar i sina kurser och informationsbroschyrer upp jämställdheten. Det är särskilt viktigt att ta upp jämställdhetsfrågorna i personalförvaltningskurser och ledarutvecklingskurser, anser man vid utbildningsavdelningen. En arbetsgrupp utreder för närvarande vad som påverkar kvinnors val av utbildning och yrke. Vidare undersöks om en kombination av internat och undervisning på arbetsplatsen kan vara det mest lämpliga för arbetstagare med ansvar för barnomsorg. Kvotering vid uttagning till kurser är under utvärdering. När det gäller arbetsförhållandena pågår ett flertal projekt. Framför allt undersöker man möjligheterna till flextid.

För att öka kvinnorepresentationen i offentliga utredningar, styrelser och råd kom 1973 en kunglig resolution som reglerar utnämningarna. Denna resolution skärptes 1976 och 1978. Alla sådana utnämningar skall föreläggas Forbruker- och administrasjonsdepartementet. Regleringen har visat sig vara effektiv. Kvinnornas andel ökade från 11 % 1973 till 17 % 1978.

USA

I USA inrättade fackförbundet för de offentliganställda (American Federation of Government Employees, AFGE) år 1974 en kvinnoavdelning för att höja kvinnornas status i statsförvaltningen. AFGE skall i första hand hjälpa förbundets medlemmar och styrelseledamöter, regeringsledamöter och kongressen att peka på situationer som leder till könsdiskriminering. Lagstiftning är ett huvudområde för AFGE. AFGE har angett följande områden för kongressen som viktiga för lagstiftning:

- hel- och deltidsarbete för kvinnor
- barnomsorg
- havandeskap
- sjukvård.

9 Statistiska uppgifter

Utvecklingen har under ett antal år följts inom budgetdepartementet på några områden: löneutveckling, föräldraledighet, rekrytering, utbildning och representation i offentliga organ för att få svar på om kvinnornas situation förbättrats sedan betänkandet Kvinnor i statlig tjänst kom ut 1975. Det siffermaterial som använts har tagits ur SCB:s statstjänstemannastatistik, statskalendern, kommittéberättelser och myndigheternas årliga jämställdhetsredovisningar. Materialet finns sammanställt i tabeller i bilaga 3.

Fördelning kvinnor och män i olika lönegrader

Mellan åren 1972 och 1979 har ungefär 95 000 nyanställts i statlig tjänst. Kvinnornas andel av det totala antalet statsanställda har ökat från 42 % till 46 %.

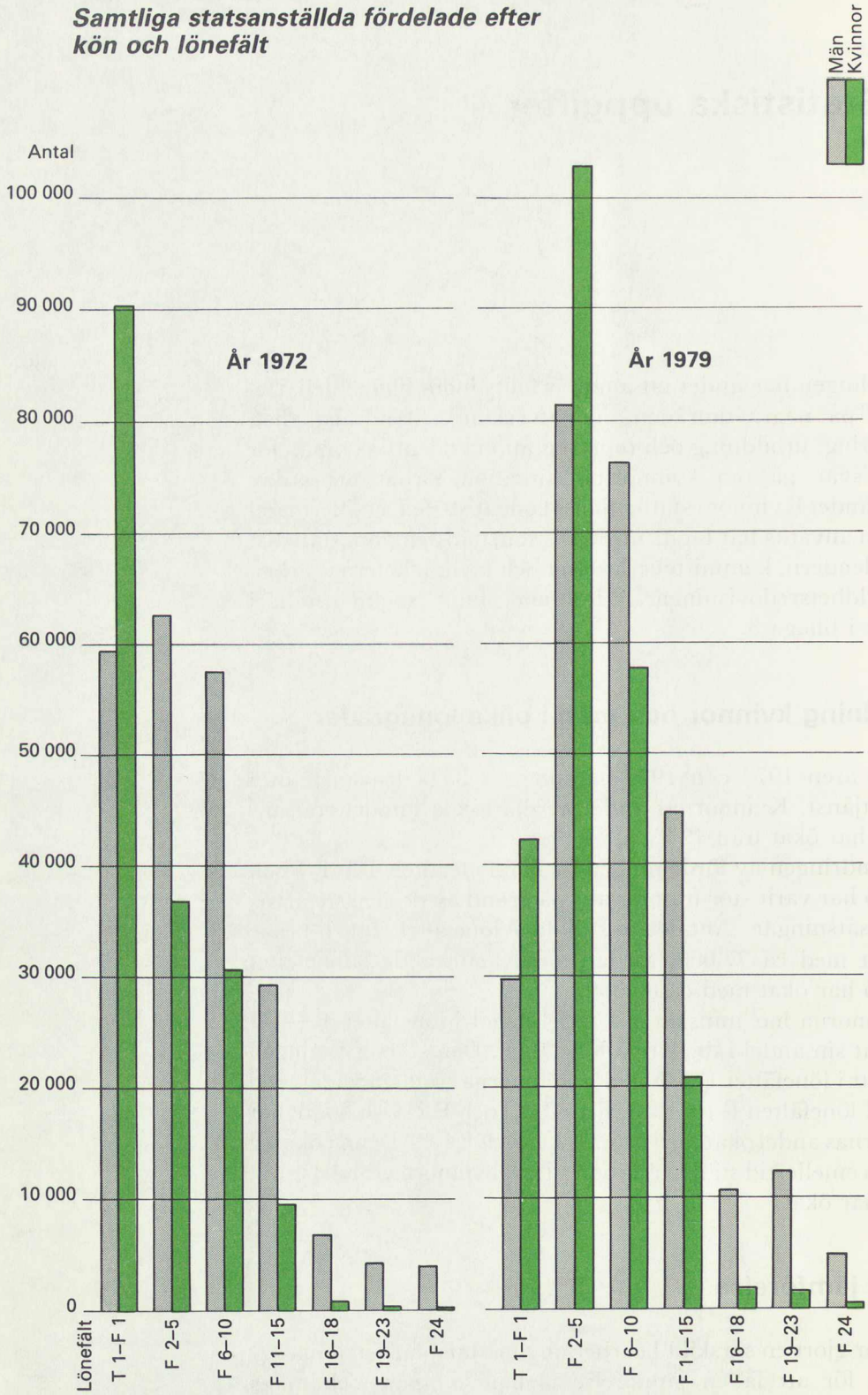
Förändringen av fördelningen mellan lönefälten T 1–F 1 och F 2–F 5 har varit stor framför allt på grund av de senaste årens låglönesatsningar. Antalet anställda i lönefältet T 1–F 1 har minskat med ca 77 000, medan antalet anställda i lönefältet F 2–F 5 har ökat med ca 85 000.

Kvinnorna har minskat sin andel något i lönefältet T 1–F 1 och ökat sin andel i de övriga lönefälten. Den största ökningen har skett i lönefältet F 2–F 5, där kvinnorna ökat sin andel med 19 %. I lönefälten F 16–F 18, F 19–F 23 och F 24 och högre har kvinnornas andel ökat med 5 %, 4,8 % och 1,4 %. Denna ökning får man emellertid ställa i relation till att kvinnornas andel totalt också har ökat.

Parvis jämförelse

SCB har gjort en särskild bearbetning ur statstjänstemannastatistiken för att få en jämförelse mellan kvinnors och mäns

Samtliga statsanställda fördelade efter kön och lönefält



befordringsgång. Uppgifter togs fram om kvinnor och män som 1978 befann sig inom löneskikten F 5–F 11 och F 12–F 18. En lönejämförelse gjordes mellan dessa individer vid tidpunkterna 1969, 1975 och 1978. De som ingick i materialet var alla anställda vid samma myndighet under åren 1969 till 1978 och var födda 1923, 1933 och 1943. Uppgifterna togs fram på följande myndigheter:

kriminalvårdsstyrelsen, försvarets forskningsanstalt, socialstyrelsen, riksförsäkringsverket, postverkets centralförvaltning, televerkets centralförvaltning (exklusive tekniska byrån), statistiska centralbyrån, riksrevisionsverket, statskontoret, riksskatteverket, skolöverstyrelsen, universitets- och högskoleämbetet, konsumentverket, generaltullstyrelsens centralförvaltning, arbetsmarknadsstyrelsens centralförvaltning, statens invandrarverk, bostadsstyrelsen, länsstyrelserna i Stockholms län, Malmöhus län, Göteborgs och Bohus län och Norrbottens län

I materialet ingick 209 kvinnor och 292 män. Parvisa jämförelser gjordes mellan män och kvinnor i samma åldersgrupp och inom samma tjänstekategori för att få en bild av hur befordringsgången har varit.

Jämförelsen visar att kvinnorna genomgående avancerat i mindre utsträckning än männen. Kvinnornas och männens fördelning mellan de olika löneskikten är också markant. Av de 209 kvinnorna befinner sig 65 % i löneskiktet F 5–F 11 och 35 % i löneskiktet F 12–F 18. För männen är situationen tvärtom. Av de 292 männen befinner sig 34 % i löneskiktet F 5–F 11 och 66 % i löneskiktet F 12–F 18.

Nedan följer några typiska exempel på jämförelser mellan män och kvinnor.

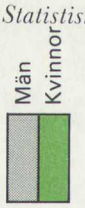
Två förste byråsekreterare, en kvinna och en man inom samma myndighet hade 1969 lön i F 8. 1975 hade båda fått F 13. År 1978 stod kvinnan kvar i F 13 medan mannen hade en tjänst i F 17.

Av två assistenter med födelseåret 1933 hade både mannen och kvinnan lön i F 4 1969 och F 6 1975. 1978 stod kvinnan i F 8 medan mannen fick lön i F 11.

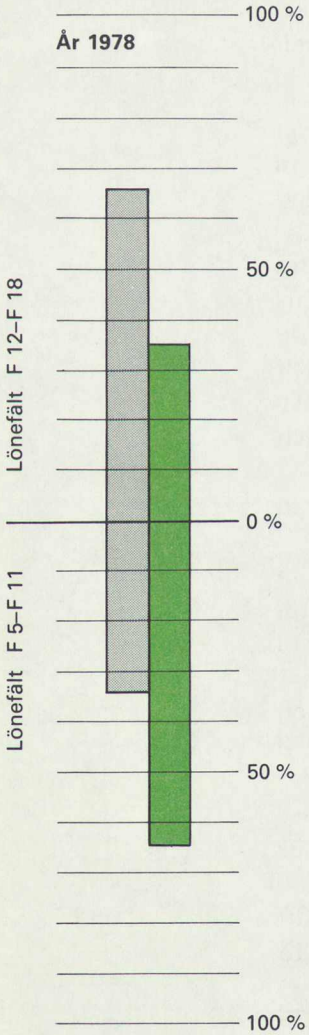
Taxeringsassistenter och taxeringsrevisorer har vid jämförelse samma tendens att avancera snabbare och högre om de är män.

Av två förste aktuarier i F 9 1969 hade mannen 1975 uppnått F 15 medan kvinnan avlönades i F 11. 1978 hade kvinnan F 13 och mannen F 16.

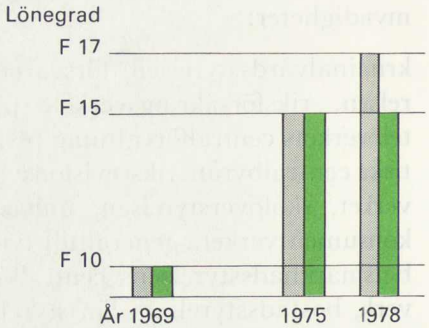
Två kanslister med födelseår 1923 hade år 1969 lön i F 4. 1975 hade den kvinnliga kanslisten fått en tjänst som byråassistent i



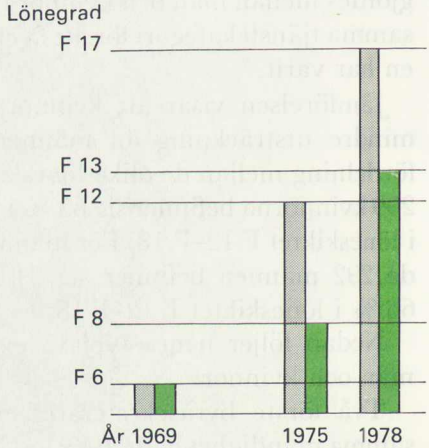
Procentuella fördelningen i lönefält av det totala antalet män och kvinnor som ingår i den parvisa jämförelsen



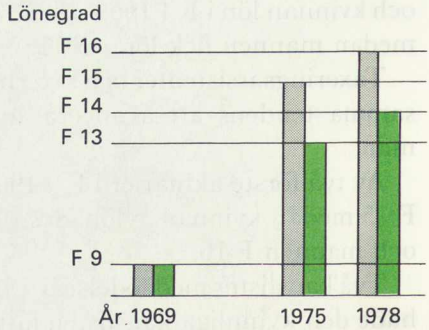
Förste byråsekreterare



Taxeringsassistent

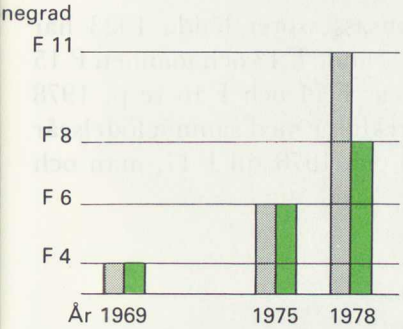


Forskningsingenjör

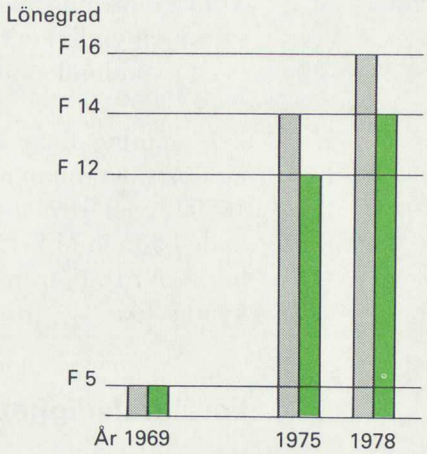


Parvis lönejämförelse mellan man och kvinna med samma födelseår och i samma karriär inom statliga myndigheter

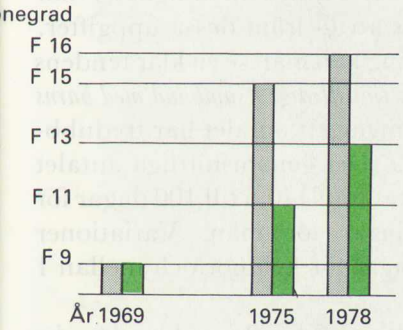
Assistent



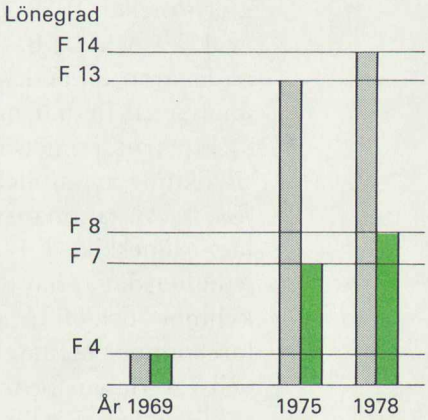
Taxeringsrevisor



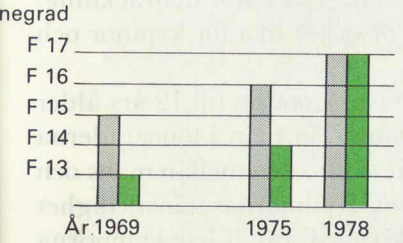
Förste aktuarie



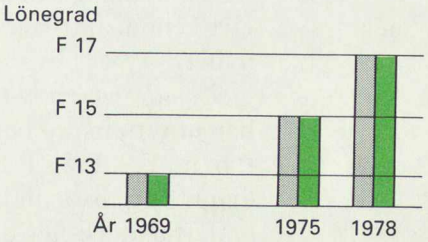
Kanslist



Länsassessor



Byrådirektör



F 7 och avancerat till F 8 1978. Mannen hade 1975 blivit byrådirektör i F 13 och fått F 14 1978.

Två forskningsingenjörer i samma lönegrad F 9 år 1969 får vid samma myndighet olika lön 1975 nämligen F 13 och F 15. 1978 består skillnaden då mannen får F 16 medan kvinnan har F 14.

Undantag finns också. Två länsassessorer födda 1923 har jämförts. Kvinnan hade lön motsvarande F 13 och mannen F 15 1969. Även 1975 bestod skillnaden, F 14 och F 16 resp. 1978 hade båda lön i F 17. Två byrådirektörer med samma födelseår har befordrats från F 13 till F 15 och 1978 till F 17, man och kvinna lika.

Föräldraledighet och deltid

I de årliga jämställdhetsredovisningarna skall myndigheterna lämna uppgifter om bl. a. antalet kvinnor och män som tagit tjänstledigt i samband med barns födelse. En jämförelse har gjorts mellan 1978 och 1979 års redovisningar, dvs. uppgifter för år 1977 och 1978. Antalet myndigheter som har rapporterat båda åren är endast 53 av ca 200. Många myndigheter har angivit att de har haft svårigheter att ta fram dessa uppgifter.

Trots materialets ringa omfattning kan man se en klar tendens till ökning av antalet män som tar *tjänstledigt i samband med barns födelse*. Av sammanställningen framgår att antalet har tredubblats i löneskikt T 1–F 4 och i F 19. Det genomsnittliga antalet ledighetsdagar har däremot minskat från 140,5 till 100 dagar för kvinnor och från 33 till 20 dagar för män. Variationer förekommer mellan 10 och 180 dagar för kvinnor och mellan 1 och 120 dagar för män.

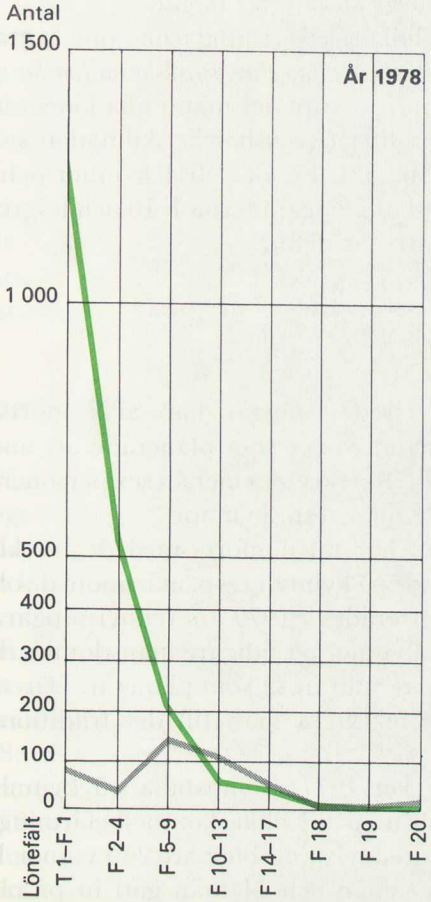
Tjänstledighet för vård av barn upp till 1 1/2 års ålder dvs. *den särskilda föräldrapenningen* har utnyttjats av 780 kvinnor och 532 män under 1978 vilket innebär en kraftig ökning sedan föregående års siffror som var 198 för kvinnor och 102 för män.

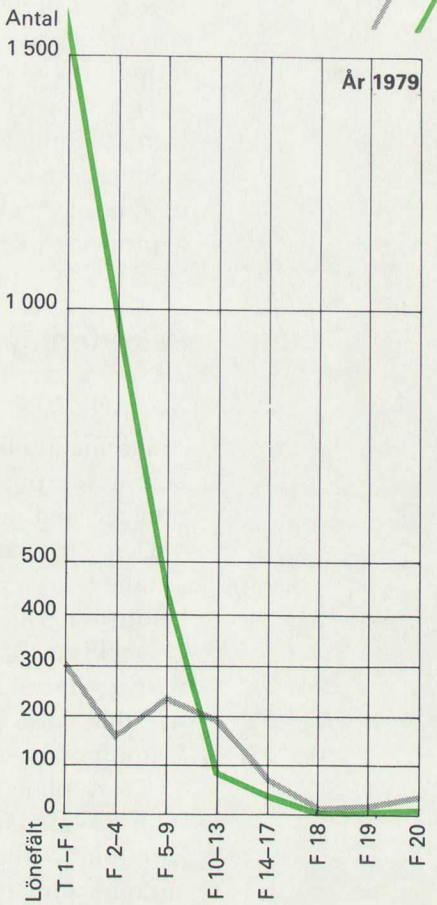
När det gäller *tjänstledighet för tillfällig vård av sjukt barn* visar det sig att kvinnor och män utnyttjat detta i lika stor utsträckning. Det genomsnittliga antalet dagar är också lika för kvinnor och män.

Tjänstledighet med C-avdrag för vård av barn upp till 12 års ålder har utnyttjats av betydligt fler kvinnor än män i lönegraderna t. o. m. F 9. Från F 10 och uppåt är skillnaden mellan mäns och kvinnors tjänstledighet inte markant. Kvinnornas tjänstledighet omfattar dock fler dagar. I löneskiktet T 1–F 9 har kvinnorna

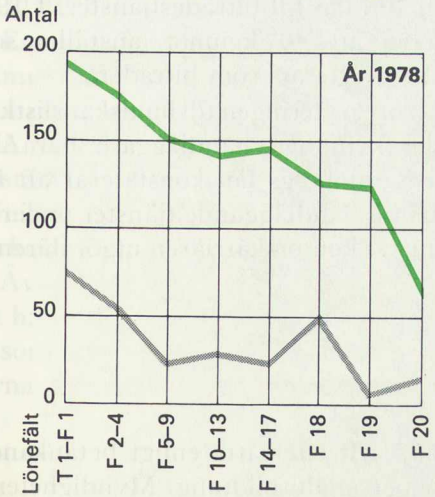
Män
Kvinnor

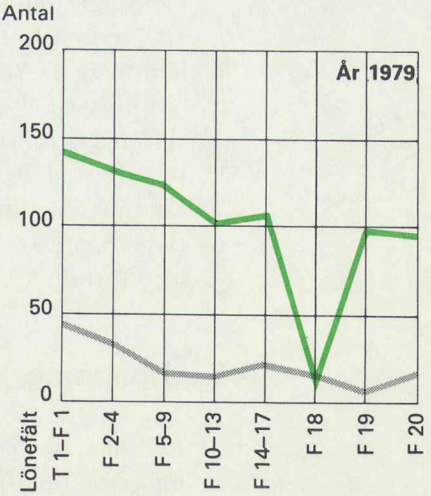
Antal anställda som utnyttjat rätten till ledighet för vård av barn vid barns födelse





Antal ledighetsdagar i genomsnitt per ledig man och kvinna





varit tjänstlediga genomsnittligt 136 dagar medan männens ledighet i motsvarande lönegrad varit 22 dagar.

Uppgifterna i jämställdhetsredovisningarna om antalet föräldrar som varit *partiellt tjänstlediga eller deltidsanställda för vård av barn* visar en kraftig ökning av antalet män i alla lönegrader från 1978 till 1979 års uppgifter. Även här är skillnaden störst mellan könen i lönegraderna T 1–F 9 där 4041 kvinnor och 92 män har arbetat deltid medan i lönegraderna F 18 och högre 35 kvinnor och 25 män har arbetat deltid.

Rekrytering

Av 1977 års jämställdhetsredovisningar har SPN gjort en sammanställning av de myndigheter som planerade att under kommande budgetår (1978/79) rekrytera mer än sex personer till tjänster som domineras av män resp. kvinnor.

Den sammanställningen har nu jämförts med det verkliga antalet rekryterade fördelade på kvinnor resp. män inom de olika befattningarna som rapporterades i 1979 års redovisningar.

Det visar sig att antalet kvinnor på tidigare mansdominerade tjänster har ökat, om än inte fullt ut så som planerat. Däremot har det varit svårare att rekrytera män till det traditionellt kvinnliga arbetsområdet.

T. ex. planerade tullverket 1977 att anställa 45 kvinnliga tulluppsyningsmän och 50 män till olika kontorsbefattningar. Resultatet enligt 1979 års redovisning blev att 26 kvinnor har antagits som tulluppsyningsmän och 11 män gått in på olika kontorsbefattningar.

Inom riksförsäkringsverket planerades rekrytering av 20 kvinnliga handläggare och 40 män till biträdestjänster. I 1979 års redovisning rapporteras att 40 kvinnor anställts som handläggare medan 5 män rekryterats som biträden.

I länsstyrelserna har internrekryteringen till landskanslistkarriären medfört att antalet kvinnliga handläggare har ökat betydligt. Länsstyrelsen i Kronobergs län konstaterar att fler kvinnor än män rekryterats till handläggande tjänster under de två senaste åren. Antalet män i kontorskarriären utgör däremot fortfarande ett fåtal.

Utbildning

Ett område där kvinnorna varit eftersatta enligt betänkandet Kvinnor i statlig tjänst är personalutbildning. Myndigheterna

har sedan 1976 årligen rapporterat till regeringen bl. a. uppgifter om antalet utbildningsdagar fördelade på kvinnor och män och lönegrader. Materialet är svårbearbetat. Det har varit svårt för myndigheterna att ta fram uppgifterna och dessutom har redovisningen ändrats från år till år. Man kan emellertid utläsa att det har skett en viss ökning av antalet utbildningsdagar för kvinnor i samtliga lönegrader under dessa år. Av jämställdhetsredovisningarna framgår också att utbildning av typ "Våga tala" och argumentationsteknik har ökat. Denna utbildning har framför allt gynnat den s. k. baspersonalen (biträdes- och assistentpersonalen).

Kommittéer, styrelser och nämnder

I jämställdhetsförordningen (SFS 1977:606) föreskriver regeringen i 5 § att myndigheterna vid val av företrädare till uppdrag inom eller utom myndigheten om möjligt skall välja person av det kön som är underrepresenterat för liknande uppdrag inom myndighetens verksamhetsområde.

En sammanställning över könsfördelningen i kommittéer och kommittéanställda har gjorts med utgångspunkt från kommittéberättelserna för tiden 1972–1979.

Sammanställningen visar att andelen kvinnor bland kommittéernas ledamöter, experter och sakkunniga har ökat från 7 % år 1972 till 16 % 1979 (andra kvartalet). Däremot är andelen kvinnor som utsetts till ordförande eller utredare i kommitté oförändrat låg, 4 % 1972 och 6 % 1979.

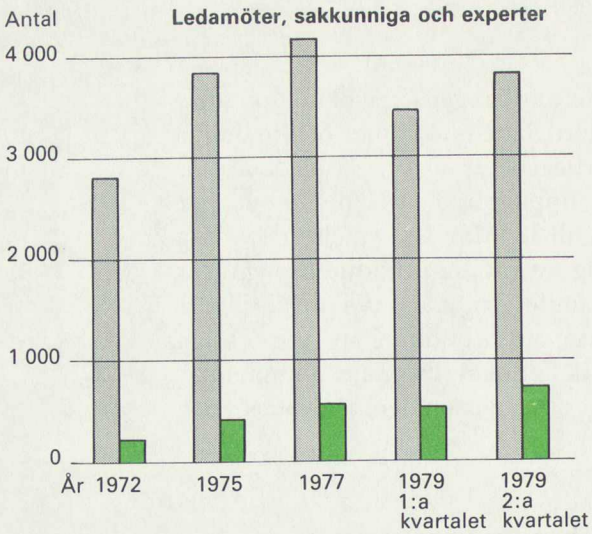
Andelen kvinnliga kommittéanställda, dvs. utredningssekreterare och biträdande utredningssekreterare har ökat från 11 % 1972 till 25 % 1979.

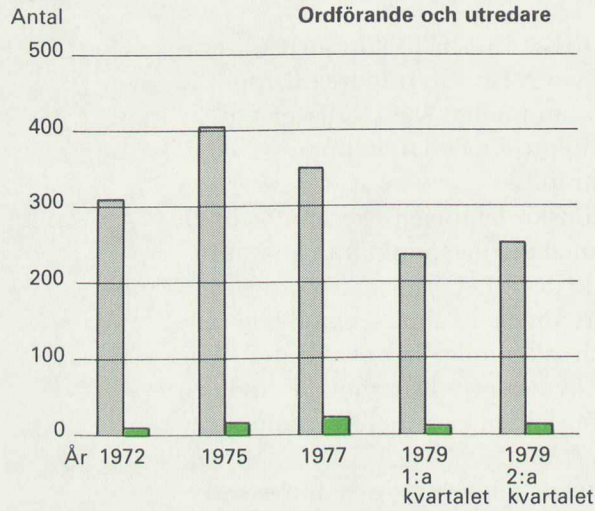
En genomgång av statskalendern 1979 visar att ingen nämnvärd ökning skett av antalet kvinnor i statliga styrelser och nämnder mellan 1977 och 1979.

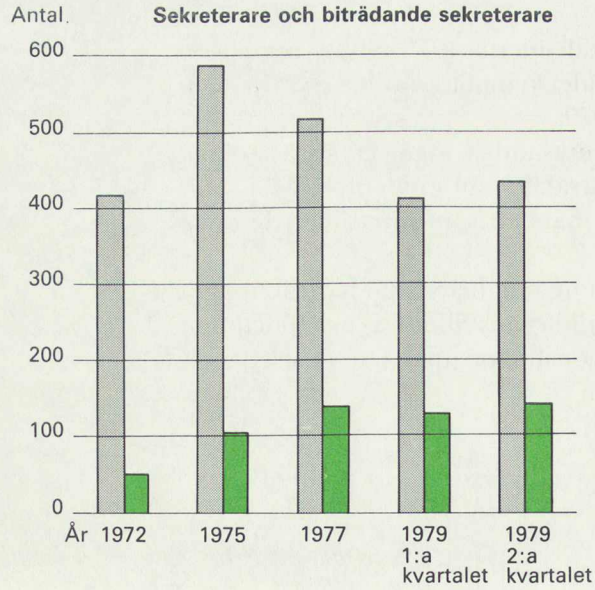
Andelen kvinnor i statlig verksamhet utgör ca 46 % av alla anställda. Men i de flesta centrala organ inom det personaladministrativa området är det männen som företräder de olika verksamheterna.

Även inom de nämnder och myndigheter som har till uppgift att handlägga de statligt anställdas anställnings- och lönefrågor liksom utbildnings- och pensionsfrågor utgörs styrelseledamöterna till största delen av män.

Könsfördelning i kommittéer 1972–1979







Sammanfattande kommentarer

I detta avsnitt har en jämförelse gjorts mellan kvinnornas situation i dag och deras situation tidigare när det gäller löneutveckling, föräldraledighet, rekrytering, utbildning och representation i offentliga organ. Syftet med denna jämförelse var att se vilka mätbara effekter senaste årens jämställdhetssatsningar i form av förordning, cirkulär och olika försöksverksamheter har lett till. Det är emellertid svårt att dra några säkra slutsatser då siffermaterialet i flera fall är ofullständigt. Mätperioden är också ganska kort men vissa slutsatser kan man ändå dra.

Den *parvisa lönejämförelsen* visar att männen avancerat en eller flera lönegrader högre än kvinnorna i samma ålder och inom samma yrkesområde. Löneutvecklingen från 1972 till 1979 visar också att kvinnorna fortfarande dominerar i de lägre lönegraderna och att deras andel i de högre lönegraderna endast ökat lite.

Föräldraledigheten för männen har ökat inom vissa myndigheter, vilket kan tyda på en attitydförändring som är positiv ur jämställdhetssynpunkt.

Redovisningen av myndigheternas *rekrytering* visar att kvinnorna börjat bryta in på de mansdominerade yrkena medan männen i mindre utsträckning brutit in på de kvinnodominerade yrkena. Detta sammanhänger sannolikt med att de kvinnliga yrkena är lågstatus- och låglöneyrken som för männen bara kan ses som ett alternativ till arbetslöshet eller som ett led i den personliga utvecklingen. För kvinnorna innebär emellertid inbrytningen på de mansdominerade yrkena en större valmöjlighet, högre status och högre lön. Överlag har det emellertid nyanställts färre än tidigare. Det nuvarande åtstramade budgetläget inom hela statsförvaltningen gör att många myndigheter inte anser sig kunna nyanställa personal annat än för att ersätta den naturliga avgången.

Inom området *personalutbildning* har det enligt jämställdhetsredovisningarna skett en ökad satsning inom samtliga lönegrader.

I kommittéhandboken anges kommittéväsendets huvuduppgift vara att förbereda regeringens förslag till åtgärder på olika områden. *Kommittéerna* skall ta fram fakta, analysera dessa och lägga fram förslag. I kommittéerna ingår ofta företrädare för olika politiska partier och för stora intresseorganisationer. Här visar sammanställningen i bilaga 3 att kvinnornas ökade deltagande i kommittéer begränsas till i huvudsak uppgifter som biträdande utredningssekreterare. Som ledamöter i kommittéer

inom områden som berör stora delar av befolkningens arbets- och levnadsförhållanden är kvinnodeltagandet mycket lågt ännu i kommittéer tillsatta under 1978. I fritidskommittén (Bo 1978:1) arbetade exempelvis 23 män och en kvinna. Och i 1978 års semesterkommitté (A 1972:2) har 19 män och två kvinnor varit engagerade.

Andelen kvinnor i statliga styrelser och nämnder har inte ökat nämnvärt under de senaste åren. Det är framför allt genom de fackligt utsedda personalföreträdarna som statliga myndighetsstyrelser tillförts ett antal kvinnor.

III Effekter

10 Myndigheternas jämställdhetsredovisningar

Enligt jämställdhetsförordningen skall statliga myndigheter varje år lämna en jämställdhetsredovisning till regeringen. Redovisningen skall innehålla en plan för myndighetens jämställdhetsarbete och en rapport för de åtgärder som vidtagits under året. Dessutom skall myndigheten lämna uppgift om det antal kvinnliga och manliga anställda som under året varit tjänstlediga för vård av barn, fördelningen av kvinnor och män på olika tjänster samt hur många av de anställda som deltagit i utbildning under året.

Nedan följer en kort sammanfattning av de redovisningar som de omkring 200 myndigheterna lämnat till regeringen under åren 1976–1979. Tidigare har sammanställningar gjorts över myndigheternas jämställdhetsredovisningar av budgetdepartementet och SPN. Sammanställningarna är presenterade i två rapporter: Inför jämställdheten 1978 och SPN rapport nr 11, 1979.

Jämställdhetsgrupper

Inom de flesta myndigheter har en partssammansatt grupp ansvarat för jämställdhetsfrågorna. Det finns drygt 100 sådana grupper på central myndighetsnivå och lika många på regional och lokal nivå. Grupperna har olika uppgifter och olika status beroende på var i organisationen de befinner sig.

I arbetsmarknadsverket (AMS) t. ex. finns en central jämställdhetsgrupp som fungerar som idégivare och påtryckare och med uppgift att föreslå en årlig jämställdhetsplan och att utvärdera föregående års plan. Personalenheten svarar för sekretariatsuppgifter åt gruppen. Inom SCB ligger ansvaret för jämställdhetsfrågorna direkt på personalenheten. I postverket bedrivs jämställdhetsarbetet huvudsakligen integrerat i det personaladministrativa arbetet. Televerket har delegerat ansvaret för jämställdhetsfrågorna till de olika förvaltningarna där det finns särskilda ansvariga handläggare.

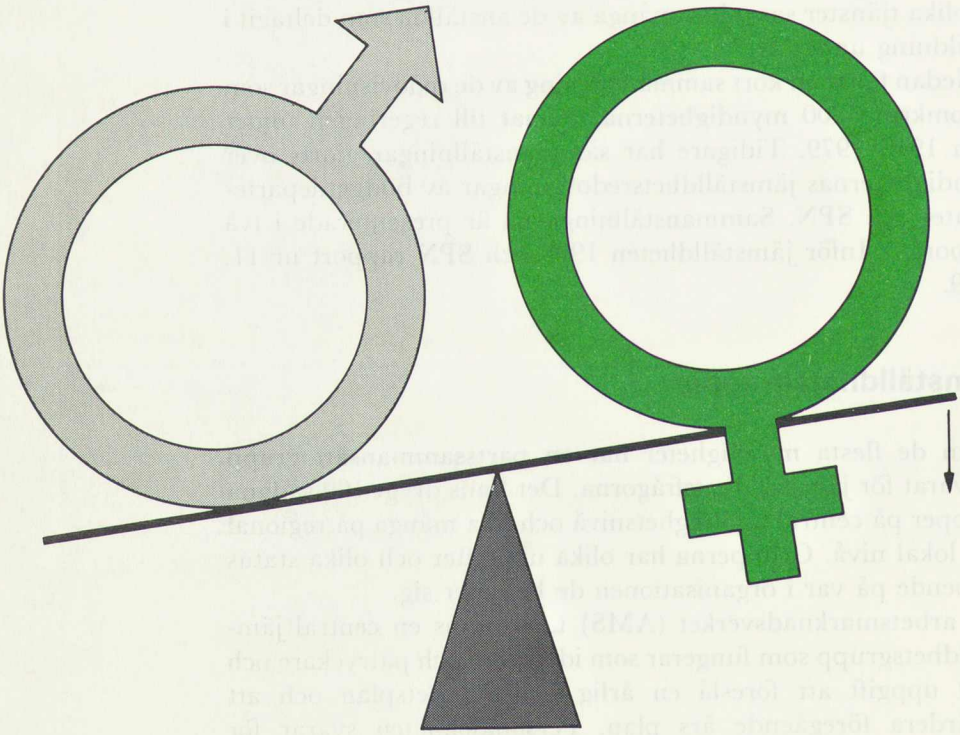
Attityd-
förändringar

Jämställdhets-
miljonen
1 000 000

BRYT

Rörliga
arbetsformer

Flexibel
arbetstid



Rekrytering

Förutom de uppdrag som regeringen initierat i och med de s. k. "BRYT-försöken" och "F-18 försöken", som beskrivs i kapitlet Rekrytering under avsnittet Effekter har myndigheterna i många fall tagit egna initiativ. De har bl. a. försökt rätta till den sneda könsfördelningen då de tillsatt handläggartjänster. Vid bl. a. länsstyrelsen i Älvsborgs län har man påpekat att det redan innan en vakant tjänst ledigkungörs noga skall övervägas om den skall återbesättas i sin gamla form. Eventuellt kan en omfördelning av arbetsuppgifterna göras som kan beröra assistenterna på enheten eller avdelningen. Flygtekniska försöksanstalten och försvarets materielverk pekar på krav på personalminskningar som kan tvinga fram en omfördelning av arbetsuppgifterna och att man därmed utnyttjar den redan befintliga personalen.

För att kartlägga orsakerna till kvinnornas mindre benägenhet att söka högre tjänster har AMS genomfört en enkät bland de anställda. Där har framkommit att det bl. a. är viktigt med stimulans och stöd från överordnade för att förmå kvinnor att söka och ta meriterande uppdrag och tjänster. Men främst är det risken för övertid och tjänsteresor som hindrar kvinnorna att söka. Riksrevisionsverket påpekar i sina anställningsannonser att deltidstjänstgöring inte utgör något hinder för anställning. Länsstyrelsen i Stockholms län har i sitt jämställdhetsprogram sagt sig vilja verka för att möjlighet till nedsatt arbetstid finns på alla befattningsnivåer och att övertid i princip kan elimineras genom rationalisering och omfördelning av arbetsuppgifter.

Introduktion

Introduktionsrutiner ses i allmänhet inte som en särskild jämställdhetsåtgärd utan mer som ett reguljärt personaladministrativt moment. Men en dålig introduktion missgynnar ofta de lågavlönade grupperna, de som har rutinbetonade arbetsuppgifter och saknar en bred information, dvs. en stor del av kvinnorna på arbetsmarknaden.

Endast ett fåtal myndigheter rapporterar om sina introduktionsrutiner. Förenade fabriksverken har en introduktionskurs på två dagar förlagd på internat. Den innehåller ett längre avsnitt då man informerar om jämställdhetsfrågor. Inom tullverket har jämställdhetsgruppen tagit initiativ till en introduktionsutbildning för expeditionsvaktspersonalen vid östra tullregionen, vilka tidigare inte hade fått någon introduktion.

Personalutveckling

Det har visat sig att även andra personalutvecklande åtgärder än utbildning ökar förutsättningarna för jämställdhet. I vissa fall har myndigheterna sett åtgärderna som ett led i jämställdhetsarbetet och i andra fall har den ordinarie personaladministrativa verksamheten gett jämställdhetseffekter.

Delegering

När det gäller personalutveckling har myndigheterna framför allt använt sig av delegering av arbetsuppgifter. Socialstyrelsens informationsbyrå har i samband med en ökande arbetsbörda gjort en omfördelning av arbetsuppgifterna. Kontorspersonalen deltar numera efter viss utbildning i byråns redaktionella arbete. Andra exempel på delegering är domstolsverkets försök vid tio tingsrätter med delegering av inskrivningsärenden till domstolsbiträden samt försök vid tingsrätten i Ljusdal och vid Uppsala universitets tekniska institution. Domstolsverkets försök finns närmare beskrivet i kapitlet Arbetsorganisation och de två andra försöken finns beskrivna i kapitlet Jämställdhetsmiljonen.

Cirkulationstjänstgöring

Cirkulationstjänstgöring, dvs. en systematisk växling av arbetsuppgifter som ett led i en planerad personalutveckling, förekommer vid bostadsstyrelsen och arbetsmarknadsverket. Cirkuleringen sker mellan det centrala verket och de regionala och lokala enheterna. Vid vattenfall finns en särskild tjänsteman på personalbyrån som handlägger cirkulationstjänstgöringen inom verket.

Arbetsrotation

Arbetsrotation, dvs. byte av arbetsuppgifter mellan flera befattningshavare infördes på invandrarverkets registerenhet när registreringen lades över på data. Enheten har också delvis självstyrande grupper. Vid studiemedelsnämnderna pågår en organisationsutveckling med målsättningen att "så många som möjligt skall kunna utföra de flesta arbetsuppgifterna". För att nå detta mål har samtliga biträden och assistenter genomgått utbildning för handläggning av studiemedelsansökningar. Organisationsförändringen har inneburit att personalen känner en större arbetstillfredsställelse och att verksamheten är mindre känslig för exempelvis sjukfrånvaro.

Arbetsutvidgning

Vid statens vägverk och statens provningsanstalt finns exempel på arbetsutvidgning. Vid vägverkets projekteringskontor har kvinnlig personal deltagit i fältarbeten, t. ex. utsättning av väglinje, avvägningar, besiktningar av broar och geotekniska undersökningar. Viss utbildning har skett samtidigt för att den kvinnliga personalen skall kunna ta över en del tekniskt arbete. Personalen vid statens provningsanstalts redovisningsgrupp hade tidigare mycket specialiserade arbetsuppgifter. En person arbetade med fakturor, en med tidsrapporter osv. Nu kan hela personalen i stället alla arbetsuppgifter och kan utföra dessa åt olika avdelningar.

Vikariatsystem

AMS har sedan sommaren 1977 prövat en ny form av intresseanmälan för vikariattjänstgöring, för att ge kontorspersonalen möjlighet att pröva på handläggaruppgifter. Vid SCB har man vid en sektion prövat roterande vikariat för sektionschefen, vilket gett alla på enheten möjlighet att få pröva på chefsskapet.

Personalutbildning

Utbildningen för de anställda planeras ofta av partssammansatta grupper. Ca 100 myndigheter har angett att de har planerad personalutbildning i någon form. I *utbildningsprogrammen* anges i många fall också de långsiktiga målen för jämställdhetsarbetet.

Planeringssamtal förekommer vid ca 35 myndigheter. Samtalen kan ske individuellt, i grupp eller enhetsvis. I några myndigheter kallas planeringssamtalen för utbildningssamtal och används för att ta reda på utbildningsbehov och önskemål. Det har framskymtat i några av jämställdhetsredovisningarna att personalorganisationerna har haft vissa invändningar mot individuella planeringssamtal.

En faktor av betydelse när det gäller utbildning är *kursernas förläggning*. Sammanlagt nio myndigheter har angett att de anordnar regionala och lokala kurser (lantbruksstyrelsen, konsumentverket, länsstyrelserna i Östergötlands-, Kronobergs-, Hallands-, Älvsborgs-, Örebro-, Västernorrlands- och Västerbottens län.) Av dessa myndigheter har länsstyrelserna i Västerbottens-, Örebro- och Älvsborgs län samt konsumentverket klart angett att de förlägger kurserna till hemorten och på ordinarie arbetstid för att underlätta de anställdas planering

med barntillsyn m. m.

Den *typ av personalutbildning* som har varit mest efterfrågad är förvaltningsutbildning, personaladministrativa kurser som omfattar bl. a. löne- och traktamentsbestämmelser och kurser i svenska. Kurser i berednings- och föredragningsteknik, argumentationsteknik och sammanträdesteknik har också intresserat framför allt baspersonalen.

Frågor om jämställdhet har i vissa fall lagts in som avsnitt i den ordinarie personalutbildningen. Några myndigheter har haft särskilda temadagar eller kvällar. Bostadsstyrelsen har använt jämställdhetskommitténs utställning "Så bor vi i morgon – jämställda kvinnor och män". Televerket och AMS har under en temavecka ordnat diskussioner om jämställdhetsfrågor i samband med filmförevisning och teaterföreställning. Flera myndigheter bl. a. utrikesdepartementet och lantbruksstyrelsen har haft ett nummer av personaltidningen som handlat om jämställdhet. Centralnämnden för fastighetsdata har en bokcirkel med litteratur som berör jämställdheten. 36 myndigheter har haft studiecirklar i jämställdhet varav 17 kring PUN:s material.

Lantmäteriverket har genomfört kurser i organisationsutveckling och personalsamverkan. Deltagarna har varit sammanhållna i arbetsgrupper där alla personalkategorier ingått. Syftet har varit att ge gruppen träning i att samtala om hur man kan förbättra kommunikation, effektivitet och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen.

Vattenfallsverket har planerat en kurs speciellt för kvinnor. Syftet är enligt verket att

- ge kvinnor övning i att hantera attitydfrågor rörande jämställdhet,
- träna kvinnor i att våga hävda sina åsikter och tåla mothugg och kritik,
- bygga upp kvinnornas självförtroende och låta dem få träna att klara av både rollen som åsiktsförsvarare och åsiktsangripare.

Sammanfattande kommentar

Redovisningarna är av mycket skiftande kvalitet. Några myndigheter rapporterar endast några få statistiska data om könsfördelning medan andra lämnar utförliga redogörelser för jämställdhetsprogram och åtgärder som man prövat. På flera myndigheter har jämställdhetsarbetet lett till goda resultat men det finns stora variationer myndigheterna emellan. Förutsätt-

ningarna är ju ibland mycket olika. Karaktären på arbetsuppgifter, storleken på myndigheter i typ av organisation, tradition och personalens och ledningens engagemang är sådant som kan ge skilda utgångslägen för myndigheterna.

På en del arbetsplatser kan man nu märka en viss resignation över att jämställdhetsarbetet går för sakta. Bedömningen kan ibland vara riktig men det kan också ha att göra med att alltför stora förväntningar har ställts. Det är viktigt att komma ihåg att de här försöken för jämställdhet i statsförvaltningen endast har pågått i drygt tre år.

De resultat för jämställdhet som man nu nått skall ses mot denna bakgrund. I det perspektivet har jämställdhetsarbetet på flera områden gått bra. Vetskap om de särskilda jämställdhetsförordningarna har trängt ut till myndigheterna och jämställdhetsarbetet planeras och genomförs på de flesta centrala myndigheter och vid flera av de större regionala och lokala myndigheterna. Myndigheterna har kunnat använda sig av de årliga jämställdhetsredovisningarna som planeringsinstrument.

Vissa gemensamma faktorer kan utläsas av myndigheternas redovisningar. De myndigheter där jämställdhetsidéerna är förankrade hos myndighetens ledning har bättre resultat än de övriga. Det visar sig också att de myndigheter som har jämställdhetsgrupper har kommit längre med jämställdhetsarbetet än andra myndigheter. Framför allt beror det på att gruppen har kunnat entusiasmera myndigheten för frågorna och kommit med nya idéer. Vid de myndigheter där man angett att jämställdhetsarbetet ingår som en integrerad del i det reguljära personalarbetet och att det inte krävs några extra åtgärder för att få ökad jämställdhet visar det sig i flertalet fall att särskilda åtgärder såsom arbetsutvidgning och personalutbildning inte har prioriterats. Härav kan man dra slutsatsen att det åtminstone under en övergångsperiod krävs extra åtgärder för att få igång ett arbete med jämställdhet.

Myndigheterna har särskilt använt sig av personalutbildning och personalutveckling för kvinnor i de lägre lönegraderna. De har satsat betydligt mindre på rekryteringsåtgärder bl. a. beroende på det hårdare klimat som råder för nyanställning av personal.

Resultatet av jämställdhetsarbetet är ofta svårmätbart. Det handlar mycket om att genom attitydpåverkan ändra på tidigare invanda könsrollsmönster. Flera myndigheter har uppgett att olika aktiviteter i form av studiecirklar, enkäter och temadagar har lett till att jämställdhetsarbetet inte längre möts med likgiltighet och att förståelsen för innebörden i jämställdhetsarbetet har ökat.

11 Jämställdhetsmiljonen

Som nämnts i avsnittet Bakgrund finns sedan budgetåret 1978/79 ett särskilt anslag för vissa jämställdhetsåtgärder inom statsförvaltningen.

Eftersom anslaget utnyttjades ganska dåligt till en början beskrev dåvarande statsrådet Marianne Wahlberg de närmare förutsättningarna för att anslaget skulle kunna tas i anspråk i ett brev den 18 december 1978 som ställdes till verkschefen och som gick till samtliga myndigheter. Vidare hölls under våren 1979 tre presskonferenser för personaltidningar, en i Stockholm, en i Sundsvall och en i Jönköping. Härigenom fick samtliga centrala statliga myndigheter och flera länsstyrelser information om bl. a. miljonanslaget.

Antalet ansökningar under budgetåret blev totalt 33, av dessa beviljade regeringen 11 ansökningar. Den princip som användes vid bedömningen av ansökningarna var för det första att de skulle avse ett försök som skulle kunna ge direkt effekt på jämställdheten. Om försöket föll väl ut skulle försöksverksamheten kunna permanentas på myndigheten. Den andra principen var att medlen skulle fördelas på så många olika slags försök som möjligt, så att de skulle kunna ligga till grund för en bedömning av vilka åtgärder som är effektiva.

Nedan följer en kort beskrivning och utvärdering av de 11 myndigheter som fick sina ansökningar beviljade under budgetåret 1978/79. Samtliga ansökningar under budgetåret 1978/79 och hösten 1979 finns sammanställda i bilaga 4.

SPN

SPN har fått medel för att informera de statsanställda om deras möjligheter att få ledigt för att vårda barn. I en broschyr vänder man sig särskilt till männen för att dessa i ökad utsträckning skall utnyttja sin rätt till ledighet.

Tingsrätten i Ljusdal

Tingsrätten i Ljusdal fick medel för att köpa skrivmaskiner åt tingsnotarierna och för att låta de som saknar utbildning i ämnet genomgå maskinskrivningskurs. Motivet för tingsrättens ansökan var att handläggarna i ökad utsträckning skulle göra sina enklare utskrifter själva så att biträdena skulle få en lättnad i sin arbetsbörda och få andra mera utvecklande arbetsuppgifter.

En utvärdering visar att juristpersonalen skrivit praktiskt taget alla koncept och enklare skrivelser på maskin sedan skrivmaskinerna anskaffats. De direkta effekter detta fört med sig är att handläggarna har fått större förståelse för biträdenas arbetsuppgifter. Vidare har både handläggare och biträden fått vissa tidsbesparingar i arbetet. Härigenom har det blivit möjligt att överföra en del kvalificerade arbetsuppgifter från notarierna till biträdena. Sedan biträdena på målavdelningen internt fått utbildning som protokollförare har de varit förordnade som protokollförare i brottmål under en halv tingsdag per månad. Detta har inneburit ungefär en arbetsdag med för- och efterarbete. Biträdena har varit mycket intresserade av den nya arbetsuppgiften. Tingsrätten har därför forsatt med denna verksamhet även efter försökstidens utgång.

Uppsala universitet

Ett liknande försök har gjorts vid Uppsala universitets tekniska institution som med hjälp av en s. k. skönskrivare ville möjliggöra en rationalisering och omfördelning av arbetsuppgifterna framför allt för sekreterarnas del. Institutionen förfogar bl. a. över en dator för sin forsknings- och utbildningsverksamhet som har ett program för textredigering. Härigenom kan dokumentproduktionen underlättas med maskinell redigering och automatisk utskrift. Detta har hittills endast kunnat ske i mycket liten omfattning. Ett problem har varit slututskriften, eftersom institutionen har speciella behov då det gäller att växla mellan svenskt och grekiskt alfabet i en och samma utskrift. Detta problem har nu lösts genom den erhållna skönskrivaren.

Det är framför allt på avdelningen för datateknik som skönskrivaren har kommit till användning. Flera handläggare sköter där sina utskrifter från första manuskript till renskrift. Sekreteraren vid den avdelningen utför nu ett minimum av maskinskrivning. Hon har härigenom kunnat börja arbeta med planering, budget och budgetuppföljning.

Arbetarskyddsstyrelsen och riksförsäkringsverket

Arbetarskyddsstyrelsen och riksförsäkringsverket har fått medel till att planera och genomföra en vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna för att underlätta en övergång till handläggarkarriären. Utbildningen kan ses som en fortsättning av det s. k. Garnisonenprojektet, en försöksutbildning som PUN genomförde på uppdrag av regeringen tillsammans med SPN och myndigheterna i kvarteret Garnisonen i Stockholm. PUN har också varit med i uppläggningen av arbetarskyddsstyrelsens och riksförsäkringsverkets utbildningar.

Utgångspunkten för *arbetarskyddsstyrelsens* utbildning var att verket hade erhållit s. k. utvecklingstjänster, dvs. ett mellanled mellan kontors- och handläggarkarriären. 15 av de assistenter som erhållit utvecklingstjänsterna har under våren och hösten 1979 genomgått en 11 veckors utbildning på 6 veckor teori och 5 veckor handledd praktik. Utbildningen syftar bl. a. till att ge deltagarna sådana kunskaper som underlättar övergång mellan kontors- och handläggarkarriärerna. Den teoretiska delen av utbildningen har innehållit bl. a. följande ämnen:

- samarbete
- muntlig framställning
- statistik
- berednings- och föredragningsteknik
- utredningsmetodik
- budget- och petitafrågor.

Den handledda praktiken har för 1/3 av assistenterna ägt rum på andra statliga myndigheter eller institutioner. Övriga assistenter har gjort sin praktikperiod på den egna arbetsenheten eller på annan enhet inom verket. Arbetarskyddsstyrelsen kommer att under 1980 presentera en utförlig rapport som beskriver planering och genomförande samt erfarenheter av projektet.

Vid *riksförsäkringsverket* pågår en liknande utbildning men den är inte kopplad till några tjänster. Utbildningen har 20 deltagare och beräknas vara färdig i slutet av mars 1980. Även riksförsäkringsverket kommer att presentera en utvärdering av projektet när detta är färdigt. Hittills har man varit mycket positiv till utbildningen.

Länsstyrelsen i Älvsborgs län, Försvarets forskningsanstalt (FOA), Statens vägverk

Länsstyrelsen i Älvsborgs län, FOA och statens vägverk har fått medel för att anlita en konsult – PA-rådet – som genom en enkät till ett urval anställda vid dessa myndigheter skulle kartlägga de

anställdas upplevelser av olika förhållanden och arbetsbetingelser som kan utgöra ett hinder eller en förutsättning för ökad jämställdhet mellan män och kvinnor i myndigheten. Undersökningsresultatet skall kunna tjäna som underlag för fortsatt planering av åtgärder för att främja jämställdheten i de tre myndigheterna. Vidare skall resultatet och undersökningsmodellen kunna generaliseras så att även andra myndigheter än de tre berörda kan nyttiggöra sig erfarenheter och resultat. En närmare beskrivning av erfarenheterna av detta projekt finns längre fram i denna rapport.

AMS

AMS har fått medel för två projekt som har till syfte att på olika sätt undersöka den egna arbetsorganisationen och försöka komma tillrätta med de eventuella hinder som finns för jämställdhet. Målet med de båda projekten är att efter en sådan kartläggning gemensamt försöka skapa en organisation som alla anställda är nöjda med.

Det ena projektet har bedrivits på *länsarbetsnämnden i Östergötland*. Länsarbetsnämnden började under hösten 1977 i samarbete med SPN ett utvecklingsarbete för att förändra personalledarrollen. Efter kartläggningsarbetet var utgångspunkten att personalen själv på ett aktivt sätt skulle försöka komma med förslag till förbättringar. Vissa arbetsgrupper kom också igång medan andra grupper hade stora svårigheter. Bl. a. tyckte kontorspersonalen att projektet låg på en för teoretisk nivå. För att få igång ett arbete med förslag till förbättringar fick länsarbetsnämnden medel för att starta s. k. utvecklingsseminarier. Seminarierna kom igång under våren 1979. Varje seminarium pågick under en och en halv dag. De var förlagda till internat för att även kvällstid skulle kunna utnyttjas. Sammanlagt deltog 120 personer. Deltagarna delades upp i mindre grupper som tog fram listor med problem och konkreta lösningsförslag. Grupperna träffades sedan för att stämma av varandras problem och lösningar.

Seminarierna ledde till en ökad medvetenhet hos all personal om vilka resurser som varje medarbetare representerar. För kontorspersonalen har projektet inneburit större kunskaper om de egna förutsättningarna, ökad säkerhet och ökade utvecklingsmöjligheter. En hel del konkreta åtgärder har vidtagits eller kommer att vidtas i form av förändrad arbetsorganisation, delegering och en ökad satsning på utbildning för kontorspersonalen inom den lokala personalutbildningen. I Norrköping kan kontorspersonalen delta i kurser i förvaltningskunskap, arbetsmarknadskunskap, informationsteknik, arbetsmarknadsengel-

ska och kundmottagarutbildning.

Det andra projektet som drivits av *AMS centralt* kan beskrivas som ett mellanting mellan utbildning och kartläggning och går i sin huvuddel ut på att ringa in och dokumentera hinder som finns för att åstadkomma jämställdhet inom den egna arbetsorganisationen. Kartläggningen har planerats och genomförts av dem som i första hand drabbas av ojämställdhet, nämligen kvinnor i lägre lönenivåer. Åtta länsarbetsnämnder har deltagit i projektet, nämligen länsarbetsnämnderna i: Stockholm, Jönköping, Kalmar, Karlskrona, Malmö, Göteborg, Härnösand, Umeå samt dessutom Y-enheten inom AMS.

Projektet delades in i tre etapper. Den första etappen var en central utbildningsdel där två personer från varje länsarbetsnämnd utbildades i *att* arbeta i grupp, *att* fungera som ledare för arbetsgrupp, *att* göra en undersökning och *att* redovisa sina resultat. Efter den centrala handledarkursen har man haft lokala arbetscirklar omfattande mellan 7–8 personer. Dessa cirklar har fungerat som avstämningsmöten där man diskuterat vilka problem man har uppmärksammat, vilka metoder man skall utnyttja, hur man skall fördela arbetsuppgifterna sinsemellan och hur man skall dokumentera det man kommit fram till. För det lokala arbetet har man disponerat 14 veckor. För sammanträden, undersökningar m. m. har man kunnat utnyttja en halv dag per person och vecka. Den tredje etappen var en central avstämning och redovisning som skedde under två och en halv dag. Varje länsarbetsnämnd fick välja två representanter till sammmankomsten. Vid denna sammankomst diskuterades erfarenheter och upplevelser av den lokala verksamheten, rapporter och faktiska resultat som kommit fram under kartläggningen och hur man skulle gå vidare med resultaten. Vad som sedan återstod var att de lokala arbetsgrupperna skulle informera om sitt arbete på "hemmaplan".

Resultaten av undersökningarna redovisas i en slutrapport under 1980. Det resultat man hittills har kunnat se har framför allt varit att deltagarna lärt sig att våga yttra sig, att hantera olika undersökningsinstrument och att de upplevt en gruppsolidaritet och en ökad medvetenhet om sin egen grupps villkor.

Hundskolan

Två myndigheter har fått medel för egna s. k. brytförsök nämligen statens hundskola och lantmäteriverket. Statens hundskola, som tidigare var försvarets hundskola dresserar bl. a. ledarhundar för synskadade, narkotikahundar för användning inom tullen, polishundar och vakthundar. Hittills har skolan

bara haft manliga dressörer. Dessa har antingen kommit från försvaret där de utbildats till att dressera och föra minhundar eller gått den långa vägen och börjat som hundskötare vid hundskolan. Skolan har inte haft någon utbildning för dressörer tidigare utan dressörerna har lärts upp under arbetets gång.

Hundskolan fick pengar för att skapa en dressörutbildning för kvinnliga dressörer. Fem flickor med goda kunskaper om hundar togs ut bland 80 sökande till denna utbildning. Utbildningen var färdig i januari 1980 och då fick tre av de fem flickorna en anställning. De båda övriga anställs eventuellt senare. Hittills har försöket slagit mycket väl ut. Till en början fanns det ett visst motstånd hos de manliga dressörerna men detta försvann ganska snart när det visade sig att flickorna mycket väl klarade av hundarna.

Lantmäteriverket

Lantmäteriverket fick medel för att ordna en utbildning för kvinnliga kartritare i s. k. bildtolkning med fältstudier samt fältrekognosering. Kartritningspersonalen vid lantmäteriverket (kartritningsbiträden och första ritare), som till 98 % består av kvinnor, har hittills helt stått utanför arbetsuppgiften fältrekognosering för ekonomisk och topografisk kartläggning. Därigenom har de också indirekt varit förhindrade att få sådana arbetsledande befattningar där kunskaper krävs i fältrekognosering. Syftet med utbildningen har alltså varit dels att kartritningspersonalen skulle få sitt arbetsområde breddat till att omfatta hela kartläggningsprocessen och dels att öppna möjligheterna för avancemang till arbetsledande befattningar som hittills helt varit förbehållna manlig personal.

Hittills har fyra kurser i bildtolkning ordnats och en kurs i fältrekognosering. Vid kurserna i flygbildtolkning har 54 kartritare vid ekonomiska och topografiska enheterna deltagit. Kurserna har omfattat ca 35 timmar teori och övningar i lektionssal samt ca 10 timmar tillämpningsövningar i fält. Dessa kurser har varit nödvändiga för att sedan kunna fortsätta kursen i fältrekognosering. I fältrekognoseringskursen har sju kartritningsbiträden deltagit, som tidigare gått kursen i bildtolkning. Kursen omfattade totalt 175 timmar fördelade på 90 timmar i lektionssal och 85 timmar i fält. De sju kartritningsbiträden som deltagit i fältrekognoseringsutbildningen har redan under ca två månader provat på rekognosering i produktionen. Samtliga är intresserade av fortsatt fältarbete.

De effekter utbildningen haft hittills är följande.

- Flera av rekognosörerna vill ha en kortare fältarbetsperiod anpassad till barnens sommarlov. Rekryteringen av rekognosörer bland kartritningsbiträdena kan underlätta detta önskemål.
- Kurserna i bildtolkning har även visat sig ge en god grund att bygga på för andra kurser t. ex. den i gränsöverföring, vilket leder till ökade kunskaper efter genomgången utbildning och bättre möjligheter att delta i fler arbetsmoment.
- Utbildningsinsatsen bedöms ha undanröjt de hinder som nämnts ovan för att kunna söka vissa arbetsledande befattningar.
- Pågående organisationsförändring vid lantmäteriverket (från funktions- mot produktinriktad organisation) är i sig jämställdhetsfrämjande. Utbildningen är en förutsättning för denna organisationsförändring.

Sammanfattande kommentarer

De projekt som fick medel från miljonanslaget under budgetåret 1978/79 handlade sammanfattningsvis om utbildning för kvinnor i kontorskarriären för att möjliggöra en övergång till handläggarkarriären, försök med utbildning och rekrytering av kvinnor till mansdominerade yrken s. k. brytförsök, undersökning och försök till förbättringar av den egna arbetsorganisationen, försök att med tekniska hjälpmedel åstadkomma omfördelning av arbetet till fördel för kontorspersonalen och försök att med hjälp av information och en enkät påverka attityderna till fördel för en ökad jämställdhet. De resultat som hittills har kommit fram har i stort sett visat att de metoder som prövats är verkningsfulla i jämställdhetsarbetet.

De myndigheter som fått medel under hösten 1979 har satsat dessa på liknande projekt. Lantmäteriverket har fått ytterligare medel för att kunna fullfölja sitt projekt. Skolöverstyrelsen och utrikesdepartementet har fått medel för att på olika sätt med hjälp av föreläsningar, seminarier och rollspel påverka de anställdas attityder. Länsstyrelsen i Västernorrlands län har fått medel för ett projekt liknande det vid länsarbetsnämnden i Östergötland. Länsstyrelsen i Blekinge har fått medel för ett utbildningsprojekt som skall ge anställda i de lägre lönegraderna mera ansvarsfulla och vidgade arbetsuppgifter.

Variationsmöjligheterna är inte så stora. De projekt som hittills fått medel förefaller täcka det som finns vad gäller nya vägar för jämställdhetsarbetet. Projekten har visat på ett antal metoder att öka jämställdheten som bör kunna användas också av andra myndigheter.

12 Värderingar av regelsystemet

Lotta Westerhäll-Gisselsson, universitetslektor vid den juridiska institutionen vid Lunds universitet, fick under hösten 1979 i uppdrag att kritiskt granska om det finns någon öppen eller dold könsrelatering i den författnings- och avtalsreglering som rör statligt anställda. Med en könsrelaterad regel menas en regel som direkt vänder sig till det ena eller det andra könet. Hon har gått igenom de författningar som finns i publikationen Författningar om statligt reglerade tjänster (FST 1978/79). Dessutom har hon undersökt Allmänt avlöningsavtal (AST) med arbetsgivarnyckel, anvisningar och specialbestämmelser samt Avlöningsavtal för R-tjänstemän (AST-R).

I detta avsnitt relateras i huvuddrag Westerhäll-Gisselssons resultat och synpunkter från undersökningen.

Sammanfattningsvis konstateras att den teknik som har använts för de flesta av de lagar m. m. som studerats i undersökningen är föga lämpade för att åstadkomma kvinnovänliga reformer i arbetslivet. För att stärka kvinnornas ställning och inflytande i samhället krävs att man vidtar andra och effektivare åtgärder. Exempel på sådana är direkt lagstiftning om kvinnokvotering inom olika sektorer och på olika nivåer i arbetslivet, åtgärder som gör det lättare att arbeta när man har barn, arbetstidsförkortning och en allmän skärpning av arbetstidslagstiftningen (inget övertidsarbete o. dyl.).

Materialet är indelat i tre olika grupper av regler.

1. Öppet könsrelaterade regler

Med öppet könsrelaterade regler menas i detta sammanhang regler som formellt särbehandlar könen. Dessa regler kan vara antingen positivt eller negativt särbehandlande. Ett exempel på en öppet könsrelaterad regel är att en kvinna har rätt att amma sitt barn på arbetstid. Förutom denna regel finns det bara några få öppet könsrelaterade regler som kan bli aktuella för statsan-

ställda. Det är reglerna i lagen om allmän försäkring rörande änkepension (8 kap. 1–4 §§) samt vissa regler rörande föräldrapenning (4 kap. 2 § 2 st.) "Moder har rätt till föräldrapenning tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse" och 8 § 2 st. "Rätt till föräldrapenning enligt första stycket tillkommer även fader som för biträde i hemmet eller för vård av barn avstår från förvärvsarbete i samband med barns födelse". Även lag (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m. m. innehåller en öppet könsrelaterad bestämmelse i 4 § 2 st. "Kvinnlig arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten".

2. Jämställdhetsregler

Jämställdhetsregler är en speciell typ av öppet könsrelaterade regler som direkt behandlar jämställdheten mellan könen. Exempel är regeringsformen 2:16, förordningen om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Kännetecknande för de författningar som innehåller jämställdhetsregler är att de uppmanar exempelvis de statliga myndigheterna att verka för jämställdhet mellan kvinnliga och manliga anställda. I sig är jämställdhetsbegreppet ett tomt begrepp. För att det skall få en mening måste det definieras.

Begreppet är uppbyggt av skiftande värderingskriterier som växlar från tid till annan och från ett rättsligt område till ett annat. Vad som vid en tidpunkt och i ett sammanhang kan uppfattas som kriterium på jämställdhet mellan könen är vid en annan tidpunkt definitivt inte att uppfatta som sådant.

3. Formellt könsneutrala författnings- och avtalsregler

Formellt könsneutrala regler, är det stora flertalet regler. Vid en närmare undersökning kan det visa sig, att flera av dessa regler i praktiken särbehandlar könen.

Anställning och inrättande av tjänster

Regeringsformen

I den nya regeringsformen 11 kap. 9 § stadgas: "Vid tillsättning av statlig tjänst skall avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet". Av förarbetena till regeringsformen framgår att även andra sakliga grunder än förtjänst och skicklighet får räknas vid tillsättning av statlig tjänst. Även arbetsmarknads- och lokaliseringspolitiska hänsyn kan beaktas.

Det finns inte något som hindrar att statsmakterna slår fast att man skall efterstäva en relativt jämn fördelning av män och kvinnor på olika befattningar. För att uppnå detta skulle man vid sidan av begreppen förtjänst och skicklighet kunna väga in jämställdheten som en saklig grund.

Det finns för närvarande inga anvisningar om hur man skall tolka begreppen "förtjänst" och "skicklighet". Detta poängterades också uttryckligt i utredningen om Kvinnor i statlig tjänst (SOU 1975:43) på s. 60 f. och s. 207 ff. Rent allmänt tycks gälla att man i de högre lönegraderna tar större hänsyn till skickligheten medan antal tjänsteår betyder mer i de lägre lönegraderna. I många fall bedömer man skickligheten efter den lönegrad som den anställde har. Ju högre lönegrad desto mer skicklig anses man vara. Denna skicklighet gäller då inte endast de arbetsuppgifter man utför. Även när man söker andra befattningar med helt andra arbetsuppgifter har den högre lönegraden betydelse. Man anses i många fall mer kvalificerad än den person som sysslat med liknande uppgifter på enheten i fråga men som har en lägre lönegrad.

Av vikt är att diskutera begreppet skicklighet utifrån de krav som ställs på utbildning och viss teoretisk kompetens. Lång kontorserfarenhet och god kännedom om myndigheternas arbete bör i vissa fall mycket väl kunna jämställas med viss teoretisk kompetens.

Tjänstledighet under vissa perioder för tillsyn av minderåriga barn, bör tillmätas värde vid bedömning av vederbörandes förtjänst och skicklighet.

När det gäller befattningar som är dominerade av ettdera könet bör det vara av värde att såväl mäns som kvinnors erfarenheter finns representerade på alla funktioner och nivåer inom en myndighet. Detta bör myndigheterna kunna ta hänsyn till vid tjänstetillsättningar.

Om övertid har betydelse för befordran är detta en faktor som – med den fördelning av hemarbetet som fortfarande finns i flertalet familjer – missgynnar kvinnor. Det är därför angeläget

att en sökandes möjligheter att arbeta övertid inte bör tillmätas betydelse vid tjänstetillsättningar.

Det är också viktigt att kvinnor som varit hemma och passat barn under den tid man har rätt till C-avdrag inte skall komma i sämre läge än mannen.

Meritvärderingsförordningen SFS 1978:61

I 3 § av förordningen om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerad tjänst stadgas att tiden för föräldraledighet räknas sökande till godo som förtjänst, "i den mån det kan ske med hänsyn till vad arbetsuppgifterna i tjänsten kräver". Frågan är om inte den citerade satsen ger arbetsgivaren vissa möjligheter att gömma sig bakom argumenten, att arbetsuppgifterna är sådana att ledigheten inte kan få tillgodoräknas.

Omplaceringsförordningen SFS 1974:1006

Även i omplaceringsförordningen borde det finnas utrymme för jämställdhetsaspekter av olika slag som jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden, ökade befordringsmöjligheter för kvinnor m. m.

Cirkulärt om praktiktjänstgöring 1975:326

I cirkuläret om praktiktjänstgöring hos statsmyndigheterna borde jämställdhetsaspekten också kunna läggas. Ofta är det kvinnor som har svårigheter att vinna inträde på arbetsmarknaden p. g. a. dålig utbildning, långvarigt hemarbete m. m. För dessa kvinnor skulle ökade möjligheter till praktiktjänstgöring göra det lättare för dem att få arbete i framtiden.

I cirkuläret framhålls att studerande, som söker praktik och för vilken praktiktjänstgöringen ingår som ett obligatoriskt led i utbildningen får anställas med förtur framför andra praktiksökande med likvärdiga meriter. En sådan förtur skulle även kunna ges till den som p. g. a. hemarbete (vård av minderåriga barn eller annan nära anhörig) har sämre möjligheter än andra att etablera sig på arbetsmarknaden.

Uppsägning

Lagen om anställningsskydd SFS 1974:12

En lag av stort intresse är lagen om anställningsskydd. Lagens 22 § behandlar turordning vid uppsägning och permittering.

Den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren bestämmer arbetstagarnas plats i turordningen. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde.

Dessa regler kan ibland slå negativt för kvinnor, eftersom de många gånger har en kortare anställningstid än män. I konkurrens med männen ligger alltså kvinnorna sämre till vid uppsägning eller permittering och vid återanställning. Eftersom många kvinnor inte hunnit bli lika fast förankrade på arbetsmarknaden som männen, kan även kraven på 12 månaders anställning under de två senaste åren missgynna en del kvinnor.

Strukturförändringarna inom näringslivet under de senaste decennierna har medfört att arbetslösheten bland arbetstagare med s. k. arbetshinder ökat.

Många kvinnor har arbetshinder av olika slag, såsom ingen eller liten arbetserfarenhet, dålig utbildning, långvarig arbetslöshet, ingen barntillsyn m. m. Lagstiftningen om anställningsskydd förutsätter därför en kompletterande lagstiftning om anställningsfrämjande åtgärder.

Främjandelagen SFS 1974:13

Syftet med lagen om anställningsfrämjande åtgärder är att främja sysselsättningen för de grupper som har speciella svårigheter. Detta skall ske bl. a. genom att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna skall utformas med större hänsyn till de arbetssökandes olika förutsättningar. Lagen ger AMS bättre möjligheter att föra in arbetsmarknadspolitiken i företagen och medverka till ett effektivare anställningsskydd för de anställda. Också länsarbetsnämnder och fackliga organisationer får inflytande över personalpolitiken i företagen (12 §).

I en promemoria till frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering (DS Ju 1975:7) har främjandelagen berörts. I promemorian framhölls att genom den form lagen har torde det finnas möjligheter att behandla såväl männens som kvinnornas situation på arbetsplatsen inom de s. k. anpassningsgrupperna.

Det borde alltså vara möjligt att inom lagens ram göra insatser för kvinnorna. Enligt lagen skall ju en person med svårigheter att behålla eller erhålla ett arbete få hjälp. Kvinnofrågan har emellertid inte utifrån denna lag drivits med något större engagemang och intresse.

Arbetsmiljön i vidsträckt bemärkelse

Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160

Arbetsmiljölagen trädde i kraft den 1 juli 1978 och ersatte arbetarskyddslagen. I jämställdhetens intresse har alla skyddsregler som formellt särbehandlade kvinnan försvunnit ur lagstiftningen. Den enda regel som finns kvar är den kvinnospecifika regeln att en kvinna har rätt att amma sitt barn på arbetstid (4:4). Även om denna särlagstiftning primärt är positiv för kvinnan, har man menat att de sekundära följdriktningarna av en sådan skyddslagstiftning ändå är negativ just på grund av det faktum att den särbehandlar kvinnor. Även den nya lagen skall ge kvinnan och kvinnans foster det skydd som behövs men i stället för att öppet lagreglera detta har man överlämnat till arbetarskyddsstyrelsen att utfärda anvisningar, föreskriva särskilda villkor och/eller meddela förbud. Men med den konstruktion som arbetsmiljölagen fått, nämligen att utgöra en ramlag, ligger det en stor fara ur kvinnorättslig synvinkel. Dels kommer det att dröja ett par år efter det att arbetsmiljölagen trätt i kraft innan arbetarskyddsstyrelsen (7 kap.) har utfärdat sådana anvisningar och det kan bli en period som är "tom" på skydd. Dels kommer lagens effektivitet att vara beroende av med vilken kraft de fackliga organen med skyddsombuden i spetsen har verkat. Kvinnornas dåliga representation i fackföreningar och föreningarnas dåligt utvecklade jämställdhetsintresse kan medföra att kvinnospecifika önskemål om utformningen av arbetsmiljön har relativt små möjligheter att vinna gehör. Med den nuvarande mansdominansen inom alla beslutande organ fungerar konstruktionen ramlag, plus sedermera utfärdade anvisningar (avtal o. dyl.) som en spärr för kvinnovänliga reformer inom arbetsmiljön.

Medbestämmandelagen SFS 1976:580

Medbestämmandelagen är liksom arbetsmiljölagen en ramlag, som förutsätter att arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal om medbestämmande på arbetsplatsen. Lagen bygger på en hög facklig anslutning och inarbetade förhandlingsordningar.

Medbestämmandelagen har framhållits såsom ett komplement till en lag om jämställdhet på arbetsmarknaden, eftersom det kan sägas ge ett indirekt skydd mot könsdiskriminering i arbetslivet. Men detta skydd får man bara om man använder medbestämmanderätten till att försöka åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Det finns dock risk för viss "kollision" mellan medbestämmandelagen och jäm-

ställdhetsförslaget. Eftersom jämställdheten är så outvecklad inom den fackliga rörelsen är det emellertid föga sannolikt att jämställdhetskravet kommer att drivas med någon särskild kraft från fackligt håll. Kvinnorepresentationen inom fackföreningsrörelsen är ju utomordentligt låg på alla nivåer.

En rad fackliga initiativ för att förbättra den dåliga kvinnorepresentationen har dock tagits under de sista åren, t. ex. jämställdhetsprogram, familjepolitiska program, studiecirklar, särskilda kvinnokontaktombud m. m. Eftersom MBL:s betydelse för förbättringar av kvinnans situation på arbetsmarknaden helt beror på fackföreningarnas kraft att driva denna fråga är kvinnornas engagemang i fackföreningarna livsviktigt för framgång.

Arbetsuppgifter

I *allmänna verkstadgan SFS 1965:600* stadgas bl. a. att ett ärende inte bör handläggas av mera kvalificerad personal än ärendet kräver.

För att förbättra kvinnornas situation spelar arbetsorganisationer och de personalutvecklande åtgärderna stor roll. Det är viktigt att handläggningsrutinerna inte blir så stelbenta och slentrianmässiga, att de anställda som fullgör arbetsuppgifter av utredande och beredande slag också får överta handläggningen på eget ansvar. Vidare bör man bedöma om handläggande arbetsuppgifter kan överföras till befattningar i assistent- och kontorskarriären. Det rådande lönesystemet bidrar delvis till att konservera skillnader mellan olika befattningar genom bindningen rutinbetonade arbetsuppgifter – låg lön, omväxlande arbetsuppgifter – hög lön.

Semester

Den nya *semesterlagen SFS 1977:480* innebär att semestern förlängs från fyra till fem veckor, och att man får rätt till semesterledighet redan under det första anställningsåret.

Från kvinnohåll hade gjorts gällande att 6-timmars arbetsdag borde prioriteras framför en extra semestervecka. Så blev det alltså inte och lagen har av vissa uppfattats som ett tillmötesgående gentemot den manligt dominerande arbetsmarknaden.

Lön under semestern får man i den mån man har tjänat in den. Semesterlönen är 12 % av den inkomst man har haft av anställningen under det s. k. intjänadeåret. Som intjänandeår räknas tiden 1 april det ena året till 31 mars det nästa året. Därigenom får man med lönehöjningar under det första

kvartalet av det år då man tar semestern. Semesterlön räknas på all lön man har haft under intjänandeåret. Detta är en bestämmelse som gynnar kvinnor. Semesterlönen är alltså inte längre beroende av hur länge kvinnan varit anställd, och inte heller om hon har arbetat ett visst antal dagar. Det betyder framför allt, en förbättring för de deltidsanställda kvinnorna. De nyanställda får också betald semester tidigare nu.

Rätten att tjäna in semester vid sjukdom och annan frånvaro har ökats. Man kan tjäna in semesterlön vid sjukdom, arbetsskada och studieledighet. Också vid föräldraledighet kan man tjäna in semesterlön. Detta gynnar kvinnorna speciellt eftersom det ju fortfarande till övervägande delen är kvinnor som använder sig av denna ledighet.

Arbetstider

Lagen om rätt till ledighet för vård av barn m. m. 1978:410 innebär att en förälder kan få helledigt till dess att barnet blir 1 1/2 år och därefter en förkortning av arbetstiden till 3/4 av normal arbetstid till dess barnet fyllt 8 år eller gått ut första skolåret. Den förkortade arbetstiden får betalas av föräldern själv. De argument som anförts mot en sådan reform har betydelse ur kvinnorättslig synvinkel. Det troliga är att reformen kommer att få negativa konsekvenser för kvinnorna och ytterligare försvåra deras ställning på arbetsmarknaden.

Försäkringar

I *Reglementet angående statens grupplivförsäkring 1962:698* finns några bestämmelser som är av särskild betydelse för vissa grupper av kvinnor, nämligen de med kort deltidsarbete. I 7 § stadgas att en deltidsanställd arbetstagare som anställts för att arbeta mindre än 8 tim./vecka inte omfattas av denna försäkring under de dagar som hon (han) inte utför arbete. I vissa fall kan dock en deltidsanställd bli delaktig i försäkringen. Förutsättningen är då att hon (han) även har en annan anställning som inte grundar försäkringsskydd enligt reglementet och att den sammanlagda anställningstiden är minst 8 tim./vecka.

Försäkringsskyddet gäller två år (104 veckor) efter det att anställningen upphörde om arbetstagaren då är arbetslös (eller så länge arbetstagaren är arbetslös dvs. max 2 år) (11 §). Förutsättningen för försäkringsskydd är, att hon (han) söker arbete eller omskolar sig. Genom ett intyg från arbetsförmedling eller en erkänd arbetslöshetskassa skall det styrkas, att den arbetslösa kvinnan (mannen) "stått till den allmänna arbets-

marknadens förfogande". Detta "stötande" uttryckssätt innebär att kvinnan (mannen) skall vara oförhindrad att ta arbete.

Villkoret "oförhindrad att ta arbete" i lagen om arbetslöshetsförsäkring innebär som allmän regel, att kvinnan skall kunna ta arbete varje dag, som hon söker ersättning för. Hon skall också vara beredd att arbeta minst 3 timmar per arbetsdag eller sammanlagt 17 timmar i veckan. För en kvinna med små barn som hon inte kan ordna barnomsorgen för är detta ett villkor som slår negativt mot henne. Hon är ju inte förhindrad att acceptera ett erbjudet arbete och får alltså inte någon kassaersättning. I och med det får hon minskade ekonomiska möjligheter att betala barnpassning och därmed ännu svårare att uppfylla villkoret. Den onda cirkeln är sluten.

Positivt för kvinnan är bestämmelserna i 10 § i reglementet att försäkringsskyddet består trots frånvaro från arbetet av olika anledningar bl. a. havandeskap eller barnsbörd.

Tjänstledighet

I *cirkuläret om tjänstledighet med C-avdrag 1970:388* framhålles, att vid tjänstledighet utgår lön 1) utan avdrag 2) med sjukavdrag 3) med A-avdrag 4) med B-avdrag eller 5) med C-avdrag. Under tjänstledighet med C-avdrag avstår tjänstemannen hela sin lön. Tjänstledighetstiden får dock tillgodoräknas för uppflyttningar i löneklass eller ålderstilläggsklass. Tjänstledigheten med C-avdrag kan under vissa förutsättningar bytas ut mot ledighet för sjukdom eller barnsbörd. Tjänstledighetstid med C-avdrag tillgodoräknas vanligtvis inte för tjänsteårsberäkning i pensionshänseende. Rätten till ålders-, sjuk- eller familjepension bibehålles dock.

I AST § 10 mom. 2 under rubriken *Allmänna bestämmelser om avlöning* hänförs extra tjänsteman till antingen förmånsgrupp A eller förmånsgrupp B. Till förmånsgrupp B hänförs nyanställda statstjänstemän under de första sex månaderna. Därefter övergår de automatiskt till förmånsgrupp A. Dessa båda förmånsgrupper behandlas olika i samband med löneavdrag på grund av tjänstledighet. De orsaker till tjänstledighet som är mest intressanta för jämställdheten är tjänstledighet vid sjukdom, barns födelse och enskilda angelägenheter som t. ex. studier, tillsyn av barn som inte har fyllt 10 år, när annan person inte kan anlitas och vård av barn för vilken särskild föräldrapenning betalas ut.

För en extra tjänsteman i förmånsgrupp B gäller som huvudregel C-avdrag vid tjänstledighet. Vederbörande har inte rätt till sjuklön. Sjukpenning eller föräldrapenning betalas

istället ut från försäkringskassan. Vid sjukdom orsakad av arbetsskada utbetalas sjukpenning från försäkringskassan till en anställd inom förmånsgrupp B utan något arbetsskadetillägg. En tjänsteman, som inte är extra tjänsteman i förmånsgrupp B får däremot lön utan avdrag om hon (han) är statligt anställd. Om hon (han) har sådan icke-statlig anställning som AST är tillämpligt på (t. ex. en läraranställning) får hon (han) sjukpenning och i vissa fall arbetsskadetillägg.

För att ha rätt till föräldrapenning, 32 kr./dag, skall föräldern ha varit inskriven hos försäkringskassan under minst 180 dagar i följd närmast före barnets födelse eller den beräknade förlossningen. Den som har högre sjukpenning än 32 kr. kan få en föräldrapenning som är lika stor som sjukpenningen. Kravet är då, att föräldern under minst 270 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade förlossningen har varit berättigad till en sjukpenning som överskrider 32 kr./dag. För att fadern skall få högre föräldrapenning än 32 kr. fordras att också modern har rätt till minst 33 kr. i sjukpenning. Om modern har lägre sjukpenning än 33 kr. men på grund av sjukdom eller liknande inte kan ta vård om barnet kan fadern ändå få den högre föräldrapenningen.

Vad får en dylik regel för konsekvenser? Jo, givetvis att kvinnan ensam får ta hand om barnet. Detta verkar ju också vara det som åsyftas med regeln. Är kvinnan hemarbetande eller kort deltidsarbetande är det inte mer än rimligt att hon tar hand om barnet.

En tjänsteman, som inte är extra tjänsteman i förmånsgrupp B, kan i vissa fall vid tjänstledighet för tillsyn av barn som inte har fyllt tio år få *lön med B-avdrag*. En sådan rätt till B-avdrag (ca 30 % av lönen) har inte en extra tjänsteman i förmånsgrupp B utan där gäller alltid C-avdrag (utan föräldrapenning). Det lämpligaste vore givetvis att även denna kategori tjänstemän hade rätt till B-avdrag.

När det gäller att bevilja ledighet med B-avdrag för studier bör man prioritera ansökningar från de personalgrupper som har små möjligheter till vidareutbildning och vidareutveckling inom myndigheten. Vidare bör sådan utbildning som direkt leder till en inbrytning på ett yrkesområde som domineras av kvinnor eller män, betraktas som angelägen från tjänstesynpunkt och därför medföra ledighet med B-avdrag. Detta påpekades av utredningen Kvinnor i statlig tjänst. Påpekandena är fortfarande högaktuella och kan ytterligare utvecklas i jämställdhetssyfte.

De kvinnor (män) som tillhör förmånsgrupp B får alltid vidkännas C-avdrag i situationer som de ovan beskrivna. Dessa tjänstemän borde ha rätt till tjänstledighet med B-avdrag under

samma förutsättningar som övriga tjänstemän. Semesterns längd beror på vilken förmånsgrupp, lönetariffklass och lönegrad en tjänsteman tillhör. I och med det innehåller bestämmelserna om semesterns längd en dold könsrelatering.

Reglerna om *löneklassplacering* (12 § 4 mom. d och f) med hänsyn till annan tjänst kan i vissa fall slå negativt för de kvinnor som arbetat kortare tid än halvtid. Även de kvinnor berörs som t. ex. på grund av barnomsorg inte innehaft statligt reglerad tjänst avsedd för minst 40 % av heltidstjänstgöring de senaste sex åren. När dessa kvinnor (män) tillträder en ny tjänst i en lönegrad med flera löneklasser, tar man inte någon hänsyn till den tidigare tjänstgöringen när man bestämmer löneklass. Kortare deltid än 40 % av heltidstjänstgöring bedöms oförmånligt även i fler sammanhang (se 12 a § 2 mom. och 3 mom. d) och e), 13 § 2 mom. b), samt 13 a § 3 mom. c) och e).

13 Arbetsorganisation

I detta kapitel redovisas ett antal uppdrag som regeringen gav till olika instanser för att undersöka vilka faktorer som kunde tänkas hindra eller främja jämställdheten i arbetssituationen vid de statliga myndigheterna. Statskonsult belyser i en rapport hur organisationens utformning kan påverka jämställdheten. Inge Widlund vid Institutet för Organisationsutveckling IFO AB berör bl. a. i sin rapport skillnaderna mellan manliga och kvinnliga organisationer. PA-rådet visar genom en enkätundersökning vid tre statliga myndigheter hur de anställda upplever sin arbetssituation ur jämställdhetssynpunkt. Arbetslivscentrum har genomfört en intervjuundersökning med ett antal statsanställda kvinnor för att få en bättre bild av hinder och svårigheter för kvinnor med statsförvaltningen som arbetsplats.

Vidare redovisas i detta kapitel statskontorets uppdrag att utreda om utnyttjandet av tekniska hjälpmedel som skrivautomater m. m. påverkar strävan till ökad jämställdhet och domstolsverkets försök med delegering av vissa arbetsuppgifter.

Organisation och jämställdhet

I början av år 1979 gav budgetdepartementet *Statskonsult Organisation AB* i uppdrag att i en rapport belysa förutsättningarna för att genom organisationens utformning och genom organisatoriska förändringar påverka statsförvaltningen och dess olika enheter i riktning mot en ökad jämställdhet mellan könen. Rapporten skulle baseras på en genomgång och analys av lämplig litteratur och av tillgängligt erfarenhetsmaterial.

I rapporten *Om organisation och jämställdhet*, som har skrivits av *Dick Ramström* och *Birgitta Wistrand* konstateras att en historisk tillbakablick på organisationsteorin visar att organisationer under alla tider har byggts upp av män och för män. De

vetenskapliga normkällorna som finns på området är starkt mansdominerade. Det finns få kvinnliga forskare, utbildare eller konsulter på det organisationsteoretiska området. I litteraturen förekommer inte heller någon diskussion om hur valet av organisationsform påverkar jämställdheten. Organisationsläran diskuterar inte individspecifika egenskaper som skillnader mellan kvinnor och män. Organisationsforskarna menar i stället att organisationsformen främst har betydelse för den berörda enhetens möjligheter att på mest effektiva sätt utnyttja de tillgängliga produktionsresurserna, de administrativa systemen eller möjligheten att få till stånd en anpassning till omgivningens krav.

I rapporten konstateras vidare att det inte går att ställa upp några enkla regler eller mallar för vilken organisationsform som i en given situation bör föredras. I stället behövs en situationsanpassning baserad på en ingående analys av den aktuella organisationen och dess omgivning. I dag ägnas större uppmärksamhet åt de organisationsstödjande faktorerna som har sin grund i t. ex. utvecklingsinsatser, belöningssystem och tjänstestruktur. När det gäller åtgärder som syftar till att förändra organisationens beteende har man nu för tiden tonat ner betydelsen av den formella organisationsprocessen och i stället fäst större vikt vid mer informella, ”smygande” och långsiktiga förändringsprocesser.

Man bör inte bara se på den formella strukturen, utan även på det informella nätverk som finns i varje organisation. Särskilt i den hierarkiska och formella organisationen byggs informella nätverk upp. Den som är delaktig i detta nätverk kan ta tillvara organisationens möjligheter till arbetstillfredsställelse, befordran m. m. på ett annat sätt än den som är utanför.

En viktig del i det informella nätverket är informationen. Om man har tillgång till viktig och för övriga anställda okänd information, stärks ens ställning. Kvinnor står oftast utanför detta informella nätverk.

Eftersom informella nätverk särskilt ofta finns i centraliserade och hierarkiska strukturer borde dessa strukturer missgynna jämställdheten. Samtidigt är det så att centrala myndigheter ofta är radikalare än sina lokala enheter, vilket i sin tur skulle tala för en central styrning. För att nå ökad jämställdhet behöver en central myndighet ändra sina arbetsformer för att kvinnor skall kunna göra sig gällande dvs. skapa färre beslutsnivåer, mindre enheter och smidigare kontakter mellan anställda och chefer på olika nivåer. I en decentraliserad myndighet behövs mekanismer som kontrollerar och påverkar att regler om jämställdhet verkligen får genomslagskraft och spridning.

I många sammanhang har framförts att projektorganisationen är en arbetsform som gynnar jämställdheten. Enligt rapporten finns det flera faktorer som kan missgynna jämställdheten även i denna organisationsform. Ofta styr männen projekten medan kvinnorna gör jobb, som är kvalificerat men dåligt betalt. Projektorganisationen bör kompletteras så att de olika rollerna i projektet diskuteras och värderas lika. Dessutom bör kvinnorna tränas i att vara ordförande och projektledare medan männen bör tränas i att fungera som sekreterare och medarbetare.

Inge Widlund konstaterar i sin rapport *Om organisationer och jämställdhet* med utgångspunkt dels i egna erfarenheter, dels i viss litteratur att det finns skillnader mellan manliga och kvinnliga egenskaper som avspeglar sig i en organisation.

I en mansdominerad organisation dominerar orörligheten eller stabiliteten. Man har svårt att ifrågasätta sina roller, sina normer och sitt beteende och är med andra ord mindre förändringsvillig. Män förefaller att acceptera företeelser som konkurrens och manipulation som mer eller mindre naturliga. Förväntningarna på inlärning gäller ofta nya kunskaper och tekniker, regler och modeller m. m., dvs. "hårda fakta".

En kvinnodominerad organisation är ofta raka motsatsen. Man är anpassningsbar, öppen och villig att lära i betydelsen ifrågasätta, ompröva, lära om och förändra. Kvinnor visar sig ofta benägna att diskutera sina känslor och relationer på arbetsplatsen. Å andra sidan har de ofta svårare att ta upp strukturella frågeställningar, nå praktiska överenskommelser och dra gränser, vilket resulterar i osäkerhet inför nya situationer.

I en blandad organisation, där det manliga inslaget dominerar men där det kvinnliga ändå är relativt stort är flexibiliteten visserligen större än i den helt mansdominerade, men det manliga beteendet är ändå förebild för kvinnornas rollutformning.

I sin rapport konstaterar Widlund vidare att vår individuella utveckling i hög grad bestäms av den arbetsmiljö vi verkar i. En långt driven specialisering, auktoritär arbetsledning, fast rollfördelning, stela och fastlåsta strukturer samt normer som leder till att känslor döljs och manipulativt beteende understöds har för individens utveckling en hämmande effekt.

De statliga myndigheterna har, trots att de sinsemellan är mycket olika, vissa drag gemensamma. En hel del av dessa gemensamma drag återfinns inom den organisationsform som kan kallas mekanisk eller auktoritär. I den mekaniska organisationen med manssamhällets värderingar och normer krävs

anpassning av dess medlemmar. För kvinnan betyder detta ett underläge, inte bara när det gäller att komma in i organisationen utan också när det gäller att utvecklas, trivas eller t. o. m. bara överleva i den.

Hur kan man då få en organisation som är mera kvinnlig och mänsklig? Detta kräver en kulturell förändring, ändring av klimat, normer, rollförväntningar, arbetsutformning, så att ett större spektrum av mänskliga resurser ges möjlighet att verka.

Ett sätt att förändra det kulturella mönstret är genom utbildning av organisationens medlemmar. En sådan utbildning kan ske i små grupper och ha till syfte att ge insikter i hur mänskligt samspel sker, hur normer, roller utformas, hur arbetsplatsens klimat påverkas, hur ledningen fungerar – och hur man förhåller sig till bl. a. kvinnligt och manligt.

Attityder till jämställdhet

Under perioden mars–oktober 1979 genomförde PA-rådet på uppdrag av budgetdepartementet en attitydundersökning om jämställdhet och jämställdhetsåtgärder vid tre myndigheter. Sammanlagt tillfrågades 1 574 personer. Svarsfrekvensen var 77 %.

Undersökningens mål var att kartlägga attityder till omständigheter i arbetssituationen som hindrar respektive främjar jämställdheten vid statliga myndigheter. De faktorer som särskilt studerades var arbetstid, arbetsuppgifter, rekrytering, utbildning, information–inflytande, samarbete–chefskap och inställning till jämställdhet. Diskussioner har också förts med resp. myndighets jämställdhetsgrupp för att få fram förslag till åtgärder för att främja jämställdhet.

Undersökningen har genomförts av *Margareta Bergstedt*. Enkätresultatet och förslagen till åtgärder finns i en rapport: *Attitydundersökning om jämställdhet vid försvarets forskningsanstalt, vägförvaltningen i Stockholms län och länsstyrelsen i Älvsborgs län.*

Arbetstid

Under rubriken arbetstid har de anställda vid de tre myndigheterna fått svara på frågor om arbetstidens längd, flextid, övertid m. m. De har också fått svara på frågor som mera direkt gäller jämställdhetsaspekter bl. a. om en kortare arbetsdag skulle främja jämställdheten eller om män som tar ledigt för att vårda barn därigenom främjar jämställdheten.

Enkätresultatet visar att småbarnsföräldrarnas rättigheter till ledighet och införande av flextid har betytt mycket för jämställdheten. Detta kan enligt rapporten vara en anledning till att kvinnorna tycker att det går mycket bra att kombinera hemarbete med förvärvsarbete. Men det är fortfarande nästan bara kvinnor som utnyttjar rättigheterna. Av de som svarade på enkäten ansåg såväl män som kvinnor att man får ökad jämställdhet om fler män tar ledigt från jobbet för att sköta barn. En viktig förutsättning för att främja jämställdheten är därför enligt rapporten att män i högre utsträckning tar på sig ansvar för barn och hemarbete genom att ta ledigt och arbeta deltid.

I diskussioner med jämställdhetsgrupperna vid de berörda myndigheterna togs sextimmars arbetsdag för alla upp som som en bra jämställdhetsfrämjande reform förutsatt att männen ägnar sig åt barnen under den frigjorda tiden. Det ökande utnyttjandet av deltid av framför allt kvinnor diskuterades också. Det råder delade meningar om detta egentligen är hindrande eller främjande för jämställdhet.

Arbetsuppgifter

Denna rubrik omfattar frågor om arbetets organisation och dess innehåll, hur kvalificerade arbetsuppgifter man har och vilken möjlighet till utveckling man har i sitt arbete och hur den egna arbetsgruppen är sammansatt.

Svaren kan delas in i två grupper. Den ena gruppen handlar om kvinnornas syn på sin egen situation. De anser att de har små möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden och att deras erfarenheter inte tas tillvara. Det gäller också möjligheterna till utveckling i arbetet. Det är framför allt äldre kvinnor som är mest missnöjda.

Den andra gruppen gäller arbetets organisation och uppdelning. Av svaren framgår att det är viktigt att minska den hierarkiska organisationen och luckra upp strama gränser mellan olika kategorier och nivåer så att alla anställdas arbetsförmåga bättre kan tas tillvara. De anställda inom en arbetsenhet bör tillsammans undersöka delegeringsmöjligheter och möjligheter till en effektivare fördelning av arbetsuppgifter i samband med verksamhetsplanering, rationaliseringsarbete och när vakanser uppstår.

Utbildning

Frågeområdet utbildning handlar om utbildningsmöjligheter, utbildningsformer och utbildningsbehov.

Personalutbildning är ett viktigt medel för att främja jämställdhet. Personalutbildning bör enligt rapporten inte bara användas som ett medel att höja kompetensen inom myndigheten utan även för att öka självförtroendet och påverka attityderna. Temadagar och studiecirklar om jämställdhet, där bl. a. resultatet från denna enkätundersökning kan användas, är exempel på sådan jämställdhetsfrämjande utbildning. Både i utbildningssammanhang och i arbetet bör såväl män som kvinnor systematiskt tränas i sådant som den andra gruppen behärskar bättre.

Kvinnor har enligt undersökningsresultatet i lika hög grad som män praktiska möjligheter att vara borta från hemmet för att delta i internatförlagd utbildning. Trots detta framgår det att kvinnor skulle delta i fler kurser om de genomfördes på arbetstid och på arbetsplatsen.

Av svaren framgår vidare att det finns en stor efterfrågan på personalutbildning för kvinnorna. För att öka jämställdheten måste man enligt rapporten framför allt satsa på kvinnorna. Man måste öka deras självförtroende, utbilda och träna dem på de områden där de saknar träning.

Det är också viktigt att noggrant kartlägga det faktiska behovet av utbildning så att den blir realistisk ur både individens och ur myndighetens synpunkt. På länsstyrelsen i Älvsborg län ämnar jämställdhetsgruppen föreslå en systematisk inventering av utbildningsbehoven där man kan planera på två års sikt. Ett sätt att inventera utbildningsbehovet som därvid kan komma att användas är planeringssamtal.

Det är enligt rapporten vidare angeläget att cheferna särskilt uppmuntrar och stödjer sina kvinnliga medarbetare till vidareutveckling. Efter genomgången utbildning bör chefen följa upp effekterna av utbildningen och se till att de nya kunskaperna tas tillvara i arbetet. Eftersom chefen även i denna typ av förändring har en central roll bör ett avsnitt om jämställdhet läggas in i all chefsutbildning.

Könskvotering till kurser diskuterades i jämställdhetsgrupperna. En allmän uppfattning var att en kvotering av kursutbudet till förmån för eftersatta grupper var en viktig jämställdhetsfrämjande åtgärd. I vissa fall kan dessutom en kvotering av platser till vissa kurser behövas.

Rekrytering

I rekryteringsavsnittet har de anställda fått svara på frågor om de söker tjänster som utannonseras inom myndigheten, om de kan tänka sig att ta ett arbete inom ett område som är helt

dominerat av det motsatta könet och vilka inom myndigheten som aktivt verkar för jämställdhet i rekryteringssammanhang. Vidare har de fått svara på frågor om könsdiskriminering vid rekrytering och om kvotering till tjänster.

Av utredningsresultatet framgår att det är något fler män än kvinnor, ca 10 %, som söker interna tjänster. Kvinnor med barnomsorg söker tjänster i samma omfattning som kvinnor utan barnomsorg. Kvinnor är något mer positiva till att ta ett arbete som är helt dominerat av motsatt kön. Samtliga svarande tror att fackliga representanter verkar mest aktivt för jämställdheten i samband med rekrytering.

När det gällde frågan om i vilket eller vilka arbetssteg i rekryteringsprocessen som kvinnorna diskrimineras var det en stor spridning på svaren. De flesta markeringarna fick emellertid: vid urval av tänkbara kandidater, i beslut om tillsättning och vid fastställande av arbetskrav i nu nämnd ordning. Dessa steg är alltså särskilt viktiga att observera eftersom man kan anta att här sker en medveten eller omedveten diskriminering.

Det rådde delade meningar i jämställdhetsgrupperna om könskvotering vid rekrytering. Däremot enades man om att en positiv särbehandling av det underrepresenterade könet vid i det närmaste lika meriter är en bra jämställdhetsåtgärd.

Det är också enligt rapporten bra att visa upp exempel på BRYT-försök, exempel på män som arbetar i kvinnligt dominerade yrken och kvinnor som arbetar i manligt dominerade yrken.

Information – inflytande

Under denna rubrik ställdes frågor om hur personalinformationen uppfattas och vilka möjligheter till inflytande över sin egen arbetssituation man har.

Alla som svarade vill ha *mer* information än de får idag genom chef, organiserade möten i egen grupp och genom fackliga representanter och *mindre* information genom arbetskamrater, "korridorsnack" och massmedia. Kvinnorna anser att de får mindre information från chefen än vad männen får. Kvinnorna anser sig också ha mindre möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden än vad männen har.

Chefsroll

Denna rubrik omfattar frågor om man föredrar en manlig eller en kvinnlig chef och vilka chefsegenskaper som är typiskt manliga eller typiskt kvinnliga.

Majoriteten av de som svarade ansåg att det inte är någon skillnad i manliga respektive kvinnliga chefers sätt att fungera som chefer. Men många reserverade sig genom att notera att det var svårt att svara på en sådan fråga eftersom man hade så liten erfarenhet av kvinnliga chefer. Enligt rapporten är det därför viktigt att få fler kvinnliga chefer som förebilder för övriga kvinnor. Problemet är emellertid att så få kvinnor är beredda att ställa upp som chefer. En möjlig väg är då att avdramatisera chefsskapet genom att pröva roterande chefskap eller chefskap i mandatperioder samt att fördela ledningsuppgifter på flera personer t. ex. ansvar för projekt, uppföljning av budget och att vara enhetens representant i olika externa sammanhang m. m.

Inställning till jämställdhet

De anställda har här bl. a. fått svara på frågan: Vad menar du med jämställdhet i arbetet? – Lika möjligheter för kvinnor och män att få alla slags arbeten, eller lika fördelning av kvinnor och män i alla slags arbeten? 88 % svarade lika möjligheter och 8 % svarade lika fördelning medan 4 % svarade att jämställdhet var något annat.

Som jämförelse nämns i rapporten att SIFO i oktober 1978 på uppdrag av Svenska Arbetsgivareföreningen genomförde en liknande undersökning av allmänhetens inställning till jämställdhet i arbetslivet. I denna undersökning svarade 87 % lika möjligheter, 7 % lika fördelning och 6 % tveksam, vet ej.

De anställda har också fått svara på frågor om hur man bedömde jämställdheten på respektive myndighet. Männen ansåg i högre grad än kvinnorna att det finns jämställdhet på myndigheterna. Många både kvinnor och män ansåg att en ofta återkommande information och attitydpåverkan är nödvändig i form av t. ex. seminarier, studiecirklar, jämställdhetsdagar, jämställdhetsombud eller jämställdhetsgrupper m. m. Särskilt viktigt ansåg många att det är med påverkan från centralt håll.

Djupintervjuer om hinder för kvinnor

Under våren 1979 genomförde arbetslivscentrum på initiativ av budgetdepartementet en intervjuundersökning av 25 kvinnor på såväl biträdes- och handläggar- som chefsnivå, spridda över 17 olika statliga myndigheter. Intervjuerna gjordes av psykolog *Helena Herlin* och finns redovisade i rapporten: *25 kvinnor om jämställdheten i statsförvaltningen.*

Syftet med intervjuerna var att få en bättre bild av hinder och svårigheter för kvinnor på arbetsplatser i statsförvaltningen. Man ville också belysa positiva faktorer och sådana som verkar underlättande för kvinnors framkomstmöjligheter, samt tänkbara åtgärder för att förbättra jämställdheten.

Analysen av intervjumaterialet visar, att det stora flertalet av de intervjuade kvinnorna har upplevt och upplever en lång rad informella hinder. Olika intervjugrupper lägger tyngdpunkten olika då de räknar upp hinder. Baspersonalen nämner framför allt avståndet mellan biträdes- och handläggarkarriär och brister i övergångsmöjligheter däremellan. Handläggare och chefer tar oftare upp hinder som sammanhänger med attityder och mer eller mindre omedvetna fördomar om kvinnor. Ju högre upp i hierarkin, desto färre formella och desto fler informella och mer svårfångade är de hinder man upplever.

I chefsgruppen finner man de största skillnaderna i upplevelser av jämställdhetssituationen i statsförvaltningen. Det finns i denna grupp kvinnor som i varje fall inledningsvis helt förnekar att det finns brister i jämställdheten mellan män och kvinnor i statsförvaltningen. Det finns också kvinnor som är mer medvetna än grupperna biträden och handläggare om kvinnors speciella handikapp i ett mansdominerat arbetsliv.

När det gäller de formella hindren nämns att platsannonserna genom såväl form som innehåll avskräcker många kvinnliga sökande. Andra hinder som tas upp i samband med rekryteringsfasen är: ojämlik värdering av ”manliga” och ”kvinnliga” erfarenheter, ”flytande” meritvärdering, mobbing av de kvinnor som överklagar och vinner ett tjänstetillsättningsärende, styrt praktikanturval och bristande kvinnligt rekryteringsunderlag.

I basgruppen anges bristen på säkra och väl etablerade bryggor mellan biträdes- och handläggarkarriär som det mest kännbara formella hindret. Många anser att den personliga planeringen försvåras av att antagningskriterierna för kurser ofta ändras godtyckligt utan tillräcklig information. Övriga hinder som berörs inom utbildningsverksamheten är att utbildning som riktas speciellt till kvinnor lågprioriteras eller helt försummas.

På området arbetsorganisation och arbetsmetoder tas svårigheten och chefens ovillighet att delegera arbetsuppgifter upp som ett hinder för kvinnor. Flera kvinnor anser att den hierarkiska organisationsstrukturen bromsar kvinnor i motsats till en projektorganisation. Stora arbetsenheter ses som en nackdel för kvinnor, eftersom de ger större utrymme för informella kotterier och risken är då stor att kvinnor hamnar utanför och deras ställning försvagas. Andra hinder som nämns är långa resor och en ”livegen” chefsroll dvs. en chefsroll som kräver engagemang

som oftast går långt utöver normal arbetstid och som i hög grad påverkar familjeliv, fritid, m. m.

De informella hinder som tas upp av de intervjuade bildar sammantagna ett mönster som enligt rapporten stämmer väl överens med tesen att kvinnor utgör en "psykologisk" minoritet i samhället. Detta innebär bl. a.: större synlighet, snävare utrymme för misstag, mer perifer placering i organisationen, stereotyp roll, utanför informella grupperingar, svårare få viktiga uppdrag och färre tillfällen att bli uppbackade. Till detta kommer kvinnors tydligt internaliserade kvinnonegativism, dvs. att de gör den negativa inställning som finns mot kvinnor till sin egen. Denna negativa attityd yttrar sig bl. a. i osäkerhet och bristande tilltro till såväl egen som andra kvinnors kompetens.

Flertalet av de intervjuade anser att en generell attitydförskjutning i mer kvinnovänlig riktning såväl på samhälls- som organisationsnivå och de centrala åtgärder som har vidtagits har hjälpt till att dämpa kvinnonegativismen och bana väg för ökad jämställdhet. Ett påtagligt positivt inflytande anser man att framför allt jämställdhetscirkuläret, jämställdhetsplanerna och lagen om föräldraledighet har och har haft.

Övriga formella faktorer som anses ha positiva effekter är inom rekryteringsprocessen bl. a.: kvotering till utbildning, riktad annonsering, internannonsering, faddersystem i introduktionsfasen och centraliserad tjänstetillsättning.

På utbildningsområdet har framför allt kurser i att tala, argumentationsteknik och jämställdhetscirklar givit positiva erfarenheter. Försök med rörliga arbetsformer, projektgrupper och samarbete mellan olika personalkategorier, flextid och små arbetsenheter anses också bidra till att förbättra kvinnors framkomstmöjligheter.

Till de faktorer på den informella sidan, som man av erfarenhet vet påtagligt underlättar för kvinnor hör inställningen hos medarbetare och chefer – om den är positiv. Viktigt är också närvaron av kvinnliga förebilder. Det som bland de informella faktorerna upplevs som mest positivt för jämställdhetsarbetet i nuläget är en växande kvinnogemenskap och kvinnosolidaritet. Det tycks framför allt vara de på flera håll spontant bildade "tjejgrupperna" som inger hopp.

Kontorsteknik och jämställdhet

I mars 1979 gav regeringen statskontoret i uppdrag att bl. a. utreda i vad mån en rationell användning av tekniska hjälpmedel såsom skrivautomat och diktafon påverkar förutsättningarna att

nå jämställdhet mellan kvinnor och män.

Vidare ville man veta i vad mån en omfördelning av skrivarbetet så att handläggande personal efter maskinskrivningsutbildning i större utsträckning skriver sina egna utkast på maskin, ger förutsättningar för vidareutveckling för biträdespersonalen. Statskontorets rapport om *Jämställdhet och tekniska hjälpmedel i kontorsarbetet* överlämnades den 30 oktober 1979 till regeringen.

Statskontoret har gjort undersökningar på ett par myndigheter som fått medel ur jämställdhetsmiljonen för projekt där biträdena skulle få vidgade arbetsuppgifter genom att avlastas visst rutinarbete, såsom maskinskrivning. Frågan var om detta hade lett till en större jämställdhet och om man kunde dra några generella slutsatser av försöken.

Statskontoret har studerat projekten vid tingsrätten i Ljusdal, institutionen för teknologi vid Uppsala universitet och AMS. Dessa projekt finns närmare beskrivna i kapitlet om Jämställdhetsmiljonen. Vidare har statskontoret kartlagt ett försök med förhyrning av en skrivautomat vid länsstyrelsen i Kalmar län. Syftet med förhyrningen var att samtliga handläggare främst på den administrativa enheten skulle lära sig att skriva på automaten för att på så vis avlasta biträdena onödigt maskinskrivningsarbete.

Försöken har på alla myndigheter lett till en omfördelning av arbetsuppgifter mellan handläggare och biträdespersonal. Såväl de tekniska hjälpmedlen som omfördelningen av arbetsuppgifter har medfört att tidsvinster kunnat göras, som både biträdespersonal och handläggare har fått del av. Biträdespersonalen har i vissa fall kunnat använda tidsvinsten för egen utbildning. Arbetsinnehållet har förbättrats. Arbetssituationen har blivit mindre pressad och arbetet går nu lättare med de nya hjälpmedlen.

Statskontoret anser dock att det är svårt att bedöma om det finns något samband mellan tekniska hjälpmedel i kontorsarbetet och jämställdhet mellan kvinnor och män. En stor mängd tekniska hjälpmedel används i kontorsarbetet. Hur dessa faktiskt utnyttjas av olika myndigheter har statskontoret ingen samlad erfarenhet av och anser att den sammantagna verkan av kontorstekniska hjälpmedel är svår att överblicka. Det är också svårt att bestämma sambandet mellan teknik och jämställdhet i administrativa eller organisatoriska termer. Teknik är en av flera resurser i myndigheternas verksamhet.

Delegeringsförsök

Domstolsverket har under perioden 1 oktober 1978 – 30 juni 1979 haft en försöksverksamhet vid tio tingsrätter med delegering av beslutanderätten till domstolsbiträdena av vissa inskrivningsärenden, bl. a. förvärv av tomträtt, inteckning och utbyte av pantbrev.

Den 24 april 1979 överlämnade domstolsverket en rapport till regeringen om försöksverksamheten. Av rapporten framgår att erfarenheterna varit mycket goda. Flertalet av de tingsrätter som ingick i försöksverksamheten ville att verksamheten skulle permanentas.

Någon utbildning av domstolsbiträdena inför försöksverksamheten behövdes aldrig. Biträdena var redan tidigare väl kvalificerade att ta över de nya arbetsuppgifterna.

Rapporten visar att biträdena kände en större arbetstillfredsställelse när deras erfarenhet och kunnande bättre togs till vara och de fick större möjligheter till utveckling i arbetet.

Även om erfarenheterna hittills endast omfattat en kort period har man vid tingsrätterna också kunnat konstatera vissa rationaliseringseffekter. Man kan särskilt peka på att genomströmningshastigheten av ärendena har ökat och att säkerheten i avgörandena har blivit större.

En viktig fråga har varit hur försöksverksamheten skulle påverka arbetsförhållandena för tingsnotarierna. Eftersom beslutsdelegeringen innebar att de skulle bli befriade från en mängd rutinärenden befarades det från olika håll att detta skulle leda till en minskning av antalet notarier. Domstolsverket utgick emellertid ifrån att försöksverksamheten i stället skulle utnyttjas till att tillföra notarietjänstgöringen fler kvalificerade arbetsuppgifter.

Sammanfattningsvis var rapporten enbart positiv till försöksverksamheten och domstolsverket har bett regeringen att ändra tingsrättsinstruktionerna så att delegeringen permanentas.

Sammanfattande kommentarer

Flera av de rapporter som beskrivits i detta avsnitt visar att *organisationsformen* påverkar individens möjligheter till utveckling i arbetet. Vissa organisationsformer som den hierarkiska bygger ofta på mycket fasta regler som kan vara hämmande medan andra ger mer utrymme för utveckling och kreativitet. Den hierarkiska organisationen uppfattas ibland som dominerad av manssamhällets värderingar och normer med krav på anpass-

ning av dess medlemmar. För kvinnorna betyder detta svårigheter inte bara när det gäller att komma in i organisationen utan också när det gäller att utvecklas och att trivas. Den arbetsorganisation och de arbetsmetoder som anses bäst från jämställdhetssynpunkt är rörliga arbetsformer, projektgrupper och små arbetsenheter.

Det är emellertid viktigt ur jämställdhetssynpunkt att inte bara se på den formella strukturen utan även på det informella nätverk som finns i varje organisation såsom kotteribildningar, inre cirklar m. m. Såväl Helena Herlin som Dick Ramström och Birgitta Wistrand påpekar att kvinnor ofta hamnar utanför dessa informella grupperingar. Att vara utanför informella gruppbildningar innebär många gånger att såväl kontaktvägar som information blir mer svårtillgängliga. Kvinnorna utestängs framför allt från den typ av informella och halvformella upplysningar, tips och tjänster – gentjänster, som ofta bildar ett icke-officiellt men tungt vägande underlag för beslut. Detta medför att kvinnorna ofta har svårare att få förtroendeuppdrag och uppdrag som har betydelse i meritsammanhang, vilket kan leda till sämre möjligheter till befordran.

De hinder för jämställdheten som framförts i såväl arbetslivscentrums som PA-rådets rapporter när det gäller *arbetstiden* är fast arbetstid, övertid, långa resor och en "livegen chefsroll". Faktorer som främjar jämställdhet anses vara flextid och sextimmars arbetsdag för alla. En viktig förutsättning för jämställdheten är enligt PA-rådets rapport att män i högre utsträckning tar på sig ansvar för barn och hemarbete genom att ta ledigt och arbeta deltid.

Av PA-rådets enkät framgår det att *personalutbildning* allmänt anses vara ett viktigt medel för att nå ökad jämställdhet. I den mer direkt jämställdhetsinriktade utbildningen är det framför allt kurser i att "våga tala", argumentationsteknik och jämställdhetscirklar som givit positiva erfarenheter. Andra faktorer som främjar jämställdheten är könskvotering till kurser och kvotering av kursutbudet till förmån för eftersatta grupper.

När det gäller *rekryteringen* har följande faktorer ansetts vara hindrande: ojämlik värdering av "manliga" och "kvinnliga" erfarenheter, inkonsekvent meritvärdering, bristande kvinnligt rekryteringsunderlag, mobbing av de kvinnor som överklagar och vinner ett tjänstetillsättningsärende och styrt praktikanturval. Positiva effekter inom rekryteringsprocessen anses bl. a. följande ha: positiv särbehandling av det underrepresenterade könet, s. k. brytförsök, riktad annonsering, internannonsering, och centraliserad tjänstetillsättning.

De myndigheter där jämställdhetsidéerna är förankrade hos

myndighetens *ledning* har kommit längre med jämställdhetsarbetet än andra myndigheter. Detta visar att chefen har en central roll i denna typ av förändring liksom när det gäller andra slag av förändringar. Det är inte bara verksledningens inställning som är viktig. En positiv attityd från chefer på alla nivåer underlättar avsevärt kvinnornas situation på arbetsplatsen.

Viktigt för jämställdheten är också att det finns kvinnliga *förebilder*. Ett hinder för jämställdheten är att det finns så få kvinnliga chefer och att det därför saknas erfarenheter av kvinnliga chefer och arbetsledare. Denna brist på erfarenhet kan vara en förklaring till att ett relativt stort antal såväl män som kvinnor säger sig föredra en manlig chef. Ett problem i sammanhanget är att så få kvinnor är beredda att ställa upp som chefer. En möjlig väg är då att avdramatisera chefsskapet genom att på olika sätt fördela ledningsuppgifterna på flera personer.

14 Rekrytering

Arbetsmarknaden präglas av en stark uppdelning på manliga och kvinnliga yrken. Ungefär två tredjedelar av totala antalet heltidsanställda statstjänstemän arbetar inom tjänstekategorier som till minst 90 % domineras av ettdera könet.

I syfte att pröva metoder för att bryta den könsdelade arbetsmarknaden gav regeringen ett uppdrag till televerket och SPN att starta försöksverksamheter för att bredda arbetsmarknaden för kvinnor och åstadkomma att de formellt lika möjligheterna till anställning och befordran blev reellt desamma för kvinnor som för män. Vidare gav regeringen SPN i uppdrag att tillsammans med AMS och de anställdas organisationer genomföra särskilda rekryterings- och informationskampanjer för att stimulera kvinnor att söka traditionellt manliga tjänster och män kvinnligt dominerade tjänster.

När SPN upphörde den 1 juli 1979 övergick samtliga SPN:s uppdrag till SAMN, som svarat för utvärderingen av försöken.

Televerkets BRYT-försök

I juli 1976 startade televerket ett försök att bryta könsbunden rekrytering till vissa yrkesområden i televerket. Försöksverksamheten fick namnet BRYT och pågick under två år. I en rapport, BRYT, från maj 1978 redovisar televerket resultaten av försöken som då pågått i två år vid Göteborgs och Örebros teleområden.

Inledningsvis bildades en särskild arbetsgrupp som skulle lägga upp försöksverksamheten, följa den och svara för utvärderingen. I arbetsgruppen utsågs representanter för personalorganisationerna och för televerket centralt, regionalt och lokalt. Ansvaret för att intentionerna med försöksverksamheten följdes lades på arbetsledarna och alla beslut fattades av de personer som normalt har en beslutsfattande funktion i organisationen på

teleområdet.

Följande helt könsdominerade verksamhetsområden valdes ut för BRYT-försök:

- Kvinnodominerade: manuell telefonservice (telefonister), katalogarbete, försäljning, ritarbete, dirigering av anläggnings- och underhållsarbeten.
- Mansdominerade: apparatuppsättning, linje- och nätarbete, underhåll av apparater och nät, stationsunderhållsarbeten, stationsmontage, växelmontage.

Handlingsprogrammet för försöksverksamheten innebar i huvudsak följande:

- Särskild information internt och externt för att förmå personer av underrepresenterat kön att söka till en könsdominerad befattning.
- Särskild rekryteringsbroschyr kompletterad med affischer om de vanligaste könsdominerade befattningarna i televerket.
- Praktik för sökande till en tjänst i syfte att få pröva jobbet i högst en vecka.
- Muntlig information till rekryterare, arbetsledare, utbildare och instruktörer om försöksverksamheten.

Dessutom tillkom en uppföljningsverksamhet som bl. a. innebar utvärderingsintervjuer med berörd arbetsledare, utbildare och de personer som brutit könsbundna befattningar ("BRYT-are") under försöksperioden.

BRYT-resultat

Rekryteringen under försöksperioden för teleområdena tillsammans uppgick till 377 anställda eller omplacerade personer. Av dessa är 106 personer sådana som brutit ett könsbundet yrkesvalsmönster (BRYT-are), dvs. cirka 28 % av den totala rekryteringen.

Antalet BRYT-are i Göteborgs teleområde uppgår under försöksperioden till 85 och i Örebro till 21. I Örebro utgör BRYT-arna ca 20 % av den totala rekryteringen och i Göteborg ca 31 %.

Under försöksperioden anställdes totalt 227 personer till de kvinnodominerade verksamhetsområden, som man inriktade sig på i försöksverksamheten. Av dessa var 47 män totalt ca 20 %. Inom den mansdominerade verksamheten rekryterades totalt 150 personer varav 59 kvinnor. Kvinnliga BRYT-are utgör 39 %. Utvärderingsintervjuerna visar att kvinnorna aktivt har sökt sig till mansdominerade arbeten till skillnad från männen

som – de allra flesta – sökt sig till kvinnodominerade arbeten för att över huvud taget få ett arbete. Intresset från anställd manlig personal att söka omplacering till något kvinnodominerat arbete, har varit ganska liten. Intresset att söka har däremot varit större hos männen vid nyanställningar till kvinnodominerade yrkeskategorier särskilt under den senare hälften av försöksperioden.

Kvinnorna däremot, har såväl inom som utom televerket visat ett ganska stort intresse för att söka till mansdominerade yrken.

Överlägset alla andra sätt att nå jämvikt vid själva sökningsförfarandet visade sig de riktade annonserna vara. En rekryteringsbroschyr som delades ut till samtliga anställda vid försöksområdena medförde ingen större ökning av intresset för omplaceringar. Den muntliga information som lämnades har varit mycket värdefull för försökets förankring i basorganisationen även om den i vissa fall varit otillräcklig.

Televerkets slutsatser

Televerket konstaterar att BRYT-verksamheten på lång sikt kan bidra till jämställdhet mellan kvinnor och män på flera olika sätt:

- Yrken har öppnats för kvinnor och män så att de har kunnat välja efter intresse och fallenhet och inte har stoppats p. g. a. könstillhörighet.
- Attitydförändringar har åstadkommits bland de som kommit i beröring med BRYT-are. Nästan alla instruktörer, lärare och arbetsledare på den mansdominerade sidan säger att de från början varit skeptiska men att de har ändrat sig och är positiva till kvinnliga teletekniker. På de kvinnodominerade yrkesområdena är det flera arbetsledare som tycker att männen borde ha kunnat komma in redan tidigare.
- Genom kvinnors inträde på mansyrken har vissa praktiska hinder för kvinnorna blivit uppmärksammade. Arbetsutrustning kommer att utvecklas så att både kvinnors och mäns anpassning i yrket underlättas.
- Genom männens inträde på kvinnodominerade yrkesområden kommer önskemålen på utvecklingsmöjligheter i yrket att öka. I den mån dessa önskemål tillgodoses bör de komma även kvinnorna tillgodo på lika villkor.
- Kvinnornas inträde på männens yrkesområden kan medföra en ändrad attityd till tjänstledighet för vård av barn och deltidsarbeten. Männens möjligheter till att ta del i vården av barnen kommer att bli större.

Nya BRYT-försök

SPN fick genom regeringsbeslutet 1977 i uppdrag att genomföra nya BRYT-försök, liknande televerkets, tillsammans med fem andra myndigheter. Resultatet av såväl BRYT som F 18-försöken redovisar SAMN i en rapport BRYT och F 18 – två jämställdhetsförsök i statsförvaltningen.

Försöksverksamheten pågick under drygt ett och ett halvt år och avslutades budgetåret 1978/79.

Följande myndigheter deltog i försöket.

- Riksskatteverket – avseende exekutionsväsendet och kontorspersonal
- Kriminalvårdsstyrelsen – avseende vårdpersonal
- Försvarets civilförvaltning – avseende kontorspersonal
- Tullverket – avseende bevakningspersonal
- Statens Järnvägar – avseende personal vid lokstallarna i Hagalund.

Avsikten med försöken var att göra inbrytningar på yrkesområden som domineras av ett kön.

SAMN har tillsammans med myndigheternas kontaktpersoner planerat utvärderingen av försöket. Kartläggningen har gjorts i form av intervjuer med sammanlagt ca 80 personer. Inom kriminalvårdsstyrelsen har styrelsens regionspsykologer gjort intervjuerna.

Sammanfattningsvis skriver SAMN att BRYT-verksamheten har lyckats bl. a. både när det gäller att få in kvinnor resp. män på otraditionella jobb dvs. på mans- resp. kvinnodominerade yrkesområden och när det gäller att ändra attityder och värderingar om kvinnor i "mansyrken" och män i "kvinnoyrken". Sammanlagt har 131 kvinnor brutit in på mansdominerade tjänster och 22 män på kvinnodominerade tjänster.

Resultaten har påverkats av hur myndigheten organiserat försöksverksamheten och hur försöksverksamheten förankrats i organisationen samt hur man informerat de anställda om BRYT-försöket. SAMN konstaterar att det inte går att väcka intresse vare sig för jämställdhetsfrågor eller BRYT-försök enbart genom skriftlig information. Personalen orkar inte med att läsa all information som sprids. SAMN har funnit att verksledningens inställning och intresse för BRYT-försöken och jämställdhetsfrågor avspeglats i försöksresultaten. Förutom ledningens uttalade stöd krävs också att den som är ansvarig för försöksverksamheten inom myndigheten får tid och möjlighet att verka för BRYT-försöket. Man pekar vidare på de positiva effekter personalministerns besök har haft vid flera försöksmyndigheter.

SAMN ger i sin rapport också råd till dem som skall starta BRYT-försök. Där nämns bl. a. behovet av en klar ansvarsfördelning i organisationen, arbetsformen för en jämställdhetsgrupp, uppläggning av handlingsprogram, informationsåtgärder och former för utvärdering.

I rapporten föreslår SAMN också att rörligheten inom statsförvaltningen skall stimuleras. Bland annat genom

- stöd och uppmuntran direkt till tänkbara "brytare",
- möjligheter till meriterande vikariat på otraditionella arbetsuppgifter,
- bättre intern information om vad andra inom myndigheten arbetar med,
- information när någon söker exempelvis kontoristtjänst att andra karriärer inom myndigheten även kan stå öppna.

SAMN konstaterar att det generellt är mycket svårare att rekrytera män till kvinnoyrken än tvärtom. Män betraktar ofta kvinnojobb som genomgångsarbeten. Förbättrad information om yrkets innehåll borde kunna påverka denna inställning. SAMN kommer därför att tillsammans med AMS att informera om kontorsyrket i en rekryteringskampanj riktad till män.

Meritvärderingen är ett känsligt kapitel. SAMN har funnit att alla dessa fem myndigheter är övertygade om riktigheten i sin bedömning av meriter. Ändå har den i flera fall skiftat mellan myndigheterna och även inom myndigheterna. SAMN vill därför att myndigheterna får bättre riktlinjer för meritvärdering och skriver:

> Vad gäller tillgodoräknandet av anställningstid och överhuvud taget förtjänstfaktorn skulle en översyn för att få till stånd en likartad bedömning vara värdefull för jämställdhetsarbetet.

Enligt rapporten finns det flera positiva effekter av BRYT-försöken. Verksamheten uppges ha påverkats till det bättre genom att personalen består av både kvinnor och män som valt sitt yrke av eget intresse och lämplighet. De flesta "brytarna" är kvinnor. Bl. a. anförs att de är ambitiösa och noggranna och kommer med förslag till arbetsmiljöförbättringar. De tvåkönade arbetsgrupperna inom kriminalvården liknar mer samhället utanför anstalterna och detta anses ge en viss form av social träning för de intagna enligt kriminalvårdsverket.

BRYT-verksamheten har påverkat försöksmyndigheterna så att de nu fortsätter att engagera människor att bryta in på enkönade yrkesområden.

Avslutningsvis efterlyser SAMN ett handlingsprogram för den statliga arbetsmarknaden där man bl. a. utgår från de fakta som

finns om kvinnor på arbetsmarknaden. Nämnden hänvisar till uppgifterna i jämställdhetskommitténs förslag till nationell handlingsplan, att av 300 yrken på den svenska arbetsmarknaden finns kvinnor fortfarande endast inom 25. Arbetslöshetssiffrorna är vidare högre för kvinnor än män och i nästan alla sysselsättningsmässigt utsatta grupper har kvinnorna svårare att hävda sig än männen. Kontorsyrket är i dag kvinnornas huvudsakliga yrkesområde inom den statliga sektorn. Där kan man förutse att rationalisering och datorisering kommer att leda till färre arbetstillfällen och dessa kommer att finnas i arbeten som förutsätter utbildningsbakgrund som nu är traditionellt manlig.

SAMN konstaterar därför att kvinnornas arbetsmarknad kommer att krympa om ingenting aktivt görs för att påverka exempelvis traditionella yrkesval. Åtgärder som BRYT-verksamheten som omfattar hela den statliga arbetsmarknaden ses som nödvändiga om kvinnor överhuvud taget skall få jobb under 80- och 90-talen.

F 18-försök

Genom regeringens beslut den 17 november 1977 fick dåvarande SPN också i uppdrag att tillsammans med tio andra myndigheter bedriva "försöksverksamhet i syfte att stimulera kvinnor att i större utsträckning söka tjänster i lönegrad över F 18". Försöken har kallats "F 18-försök" och kan betraktas som ett slags BRYT-försök som riktats uppåt i organisationen.

Uppdraget till försöksverksamheten lämnades mot bakgrund av uppfattningen att det bland kvinnorna fanns ett rekryteringsunderlag till högre tjänster, som inte motsvarades av antal sökande till dylika tjänster. Kvinnorna behövde därför motiveras till att söka. Kunde detta ske, skulle det också påskynda det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Som ett led i försöksverksamheten skulle myndigheterna i samband med rekrytering till tjänster över lönegrad F 18 inhämta råd och synpunkter från SPN. Nämnden skulle verka för att jämställdhetsaspekter beaktades och särskilt uppmärksamma hur kraven ställdes, val av rekryteringsvägar, hur ledigförklarandet utformades, hur möjligheterna till deltid togs tillvara och hur urvalsarbetet och tjänstetillsättningen genomfördes.

Följande myndigheter deltog i försöket som pågick under 15 månader.

- Länsstyrelsen i Göteborg
- Riksskatteverket
- Arbetarskyddsstyrelsen
- Arbetsmarknadsverket
- Postverket
- Riksrevisionsverket
- Skolöverstyrelsen
- Statistiska centralbyrån
- Patentverket
- Televerket – centralförvaltningen

Resultat av F 18-försöken

Under försöksperioden har 205 tjänster tillsatts. Av dessa har 110 haft såväl manliga som kvinnliga sökande. Sex tjänster har haft enbart kvinnliga och 89 enbart manliga sökande.

De 110 tjänster, som haft både manliga och kvinnliga sökande, har sökts av 936 män och 268 kvinnor. Av tjänsterna tillsattes 39 med kvinnor. Det innebär att kvinnorna på dessa tjänster utgjorde 22,3 % av de sökande och 35,5 % av de tillsatta. Av de 39 kvinnorna som förordnades var 24 internsökande och 15 externsökande. Försöksmyndigheterna har i högre utsträckning än tidigare kallat kvinnor till intervjuer.

För att bedöma resultaten har SAMN i sin utvärdering gjort sammanlagt 63 personliga intervjuer och använt sig av en skriftlig enkät som besvarats av närmare 100 personer.

Från flertalet av försöksmyndigheterna har framhållits att det interna rekryteringsunderlaget bland kvinnorna varit otillräckligt. Har kvinnorna tillräckliga kvalifikationer söker de i samma utsträckning som männen.

Utvärderingen visar att kvinnorna har högre kvalifikationer än de medsökande männen, men att detta inte ger utslag i tjänstetillsättningen.

Många försöksmyndigheter har framfört att försöket kom att omfatta fel nivåer. Det borde ha riktats mot tjänster i F 14 och däröver och skulle då varit mera meningsfullt.

Jämfört med tiden närmast före försöksperioden har kvinnornas relativa andel som sökande ökat endast i ringa utsträckning. Däremot har andelen kvinnor som förordnats på sökta tjänster ökat med 17,0 %. SAMN antar att en viss del av denna ökning skulle ha skett även utan en försöksverksamhet.

Av utvärderingen framgår att informationen om försöket att få in fler kvinnor på högre tjänster oftast varit otillräcklig. Därmed saknades den nödvändiga förankringen av försöket.

Utöver rutinmässig bevakning av jämställdhetsaspekten vid

tillsättningsärenden har försöket inte föranlett myndigheterna att vidta några andra extra åtgärder än de rader de flesta tagit med i sina annonser om att myndigheten gärna ser sökande av underrepresenterat kön.

Konsekvenserna av detta sett från resultatsynpunkt kan dock SAMN inte bedöma då det allmänna jämställdhetsarbetet på myndigheterna och ute i samhället kan ha medfört en ökad motivation hos kvinnor att söka även högre tjänster.

Kvinnornas benägenhet att söka högre tjänster i lika stor utsträckning som männen kan delvis vara en generationsfråga, enligt SAMN.

På vissa myndigheter har man märkt att kvinnor under 30 år i samma utsträckning som män sökt högre tjänster utan att helt fylla kvalifikationskraven. En del yngre kvinnor och gruppen män, har ansett försöket onödigt då de inte kunde se någon skillnad i mäns och kvinnors benägenhet att söka högre tjänster.

Flera av försöksmyndigheterna är återhållsamma till deltid och vissa kräver även regelbunden övertid på tjänster över F 18.

SAMN anser att det är angeläget att myndigheterna strävar efter en så flexibel tillämpning som möjligt av regler och avtal då en anställd vill ha möjlighet till reducering av arbetstiden.

Rekryteringskampanjer

SPN fick den 1 juli 1976 i uppdrag av regeringen att driva informations- och rekryteringskampanjer för att uppnå en jämnare könsfördelning inom olika tjänstekategorier hos statliga myndigheter.

SPN, AMS och de fackliga organisationerna konstaterade gemensamt att det fanns få yrkesområden med ett rekryteringsbehov som gjorde en kampanj meningsfull. I Stockholmsområdet fanns emellertid ett relativt stort behov av kontorspersonal. De fortsatta diskussionerna ledde till ett beslut att gemensamt förbereda en informations- och rekryteringskampanj för kontorsyrket.

Detta har hittills resulterat i en informationsbroschyr. Denna är i första hand tänkt att öka mäns intresse för kontorsyrket. Ett viktigt syfte är också att visa att innehållet i kontorsyrket förändras. När denna förändring sker planmässigt och medvetet, bör det inte bara underlätta rekrytering till yrket utan även leda till utveckling för redan anställda.

SAMN har i januari 1980 vänt sig till ett antal myndigheter i

Stockholmsområdet som uppgivit i jämställdhetsredovisningarna att det finns behov att anställa kontorspersonal. Syftet är att intressera dessa myndigheter för en kampanj.

I kampanjen kommer tjänstemän från SAMN, AMS och arbetsförmedlingarna inom distriktskontoren Norrmalm och Solna att delta. Kontakter kommer också att tas med SYO-konsulenter, AMU-center inom Stockholmsområdet m. fl. Projektet kommer enligt den preliminära projektplanen att bedrivas till och med utgången av budgetåret 1980/81.

SAMN skall också enligt jämställdhetsförordningen stödja myndigheter vid större rekryteringsbehov inom tjänstekategorier som är mans- eller kvinnodominerade när myndigheterna skall genomföra informations- och rekryteringskampanjer. Sådana kampanjer har bedrivits av postverket och tullverket efter samråd med SPN och AMS.

Sammanfattande kommentarer

Utan tvekan är rekryteringen ett av de viktigaste tillfällena när det gäller att förändra den nuvarande könsfördelningen inom olika yrkeskategorier.

Av de olika BRYT-försöken framgår också att en inbrytning av kvinnor i mansdominerade befattningar och män i kvinnodominerade befattningar har gett en hel del positiva effekter. Televerket skriver i sin rapport till regeringen att resultatet av BRYT-verksamheten har blivit att yrkena har öppnats för kvinnor och män så att de har kunnat välja efter intresse och fallenhet och inte stoppats p. g. a. könstillhörighet. Deras valmöjligheter har breddats.

Andra positiva effekter har varit att vissa praktiska hinder, såsom bristande arbetsutrustning, blivit uppmärksammade genom kvinnors inträde på mansyrken. Medan männens inträde på kvinnodominerade yrkesområden har lett till att efterfrågan på utvecklingsmöjligheter i yrket har ökat.

Även SAMN konstaterar i sin rapport till regeringen att det finns flera positiva effekter av BRYT-försöken. Verksamheten uppges ha påverkats till det bättre genom att både mäns och kvinnors olika erfarenheter tagits till vara.

SAMN betonar i sin rapport att samtliga kvinnor som anställts fått sina jobb därför att de bedömts som lämpliga. Att de är kvinnor har inte i något fall räknats dem tillgodo.

Även när det gäller inbrytningen på högre tjänster, visar det sig att kvinnorna kan få dessa på egna kvalifikationer och utan att någon form av kvotering använts. Det visar de s. k. F-18

försöken. Men problemet är, enligt flertalet försöksmyndigheter, att det interna rekryteringsunderlaget bland kvinnorna varit otillräckligt. Har kvinnorna tillräckliga kvalifikationer söker de i samma utsträckning som männen.

Det är därför, enligt SAMN, särskilt viktigt att uppmärksamma problemen omkring rekryteringsunderlaget.

15 Utbildning

PUN har i två regeringsbeslut, den 19 augusti 1976 och den 17 november 1977, fått i uppdrag att driva viss försöksverksamhet för att uppnå ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Försöksverksamheterna har varit inriktade på att öka möjligheterna för både kvinnor och män att delta i personalutbildningen och att förbättra befordrings- och utvecklingsmöjligheterna för anställda i lägre löneskikt. PUN fick också i uppdrag att genom konferenser och studiecirkelmaterial stimulera jämställdhetsarbetet på myndigheterna.

Bättre möjligheter att delta i personalutbildning

Barnstugan i Sjudarhöjden

En förutsättning för att småbarnsföräldrar skall kunna delta i utbildning som förläggs till internat är att möjligheter finns till barntillsyn. Sedan september 1977 pågår en försöksverksamhet med barntillsyn för kursdeltagares barn vid statens kursgård Sjudarhöjden. Barnstugeutbildad personal har tagit hand om barnen på dagarna och på natten har barnen varit hos föräldern.

PUN har gjort en preliminär utvärdering av verksamheten. Den fortsätter under budgetåret 1979/80 och en slutlig utvärdering kommer senare under 1980.

Utvärderingen är baserad på intervjuer med 92 föräldrar under tiden september 1977–september 1978.

Intervjuerna ger en mycket positiv syn på verksamheten som sådan och på de praktiska detaljerna kring verksamheten. De flesta föräldrar anger också att de kan tänka sig ta med barnen till kursgården igen vid eventuellt senare kurstillfälle.

Beläggningen vid barnstugan har varit mycket varierande. En del veckor har beläggningen uppgått till 12 kursbarn per kursdag medan barnstugan andra veckor inte alls utnyttjats.

I början av försöksverksamheten var beläggningen högre än i

slutet. Detta kan bero på en övergång från 5-dagars kurser till kortare kurser på 2–3 dagar. De kortare kurserna är förmodligen mindre lämpade för den här formen av barntillsyn eftersom barnen behöver en viss tid till anpassning i den nya miljön. Den genomsnittliga beläggningen av barnstugan har emellertid hela tiden varit låg. För att åstadkomma en jämn belastning av lagom omfattning slöt PUN ett avtal med Sigtuna kommun om ett antal fasta platser som kommunen får utnyttja.

Ersättning för barntillsyn

En annan möjlighet att underlätta för småbarnsföräldrar att delta i internatförlagd utbildning är att ersätta de merkostnader som uppstått i samband med barntillsyn.

En försöksverksamhet har pågått under tiden juli 1976–juni 1978. Deltagare i statlig internatutbildning har kunnat få ersättning för sina merkostnader för barntillsyn med högst 50 kronor/dygn.

PUN har redovisat erfarenheterna från verksamheten i en rapport till regeringen.

Under försöksperioden har ca 1 700 ansökningar gjorts. 70 % av dessa ansökningar har gjorts av män och kvinnor i lönegraderna T1–F5.

Av PUN:s utvärdering framgår att majoriteten skulle ordnat barntillsyn och deltagit i utbildningen oavsett om det funnits möjlighet att söka ersättning eller ej. Däremot har det för vissa grupper statsanställda varit en förutsättning för att kunna delta i statlig personalutbildning.

Regeringen har därför beslutat att en sådan ersättning skall kunna utgå även fortsättningsvis. En särskild förordning utfärdades den 20 april 1979.

Bättre befordrings- och utvecklingsmöjligheter

Garnisonen I

PUN fick i augusti 1976 regeringens uppdrag bl. a. att planera och genomföra en utbildning för de anställda i de lägre lönegraderna hos myndigheterna i kvarteret Garnisonen i Stockholm.

Syftet var att skapa bättre möjligheter till genomströmning från biträdes-, assistent- och motsvarande karriärer till högre tjänster genom att avlägsna utbildningshinder som finns mellan olika lönegradsskikt och tjänstenivåer och därmed bidra till att bryta den sneda könsfördelningen inom de högre lönegraderna.

Hela utbildningstiden omfattade 15 veckor med en allmän teoridel på 5 veckor och en praktikdel på 10 veckor. Deltagarna var 25 kvinnor mellan 28 och 57 år. Fler än hälften hade lönegrad F3 eller lägre.

Den allmänna teoretiska delen var gemensam för alla deltagare och bestod av ämnen av generell karaktär. Innehållet delades in i tre block. Ett block hade till syfte att ge kunskaper om hur statsförvaltningen fungerar ur förvaltningsrättslig och ekonomisk aspekt. Det andra blocket kan kallas ett kommunikationsblock. Syftet med detta var att ge kunskaper och träning i de olika tekniker som används i samband med handläggning av ärenden. Ett tredje block var inriktat på personaladministration, samverkan och medinflytandefrågor.

Praktiken genomfördes i de flesta fall på annan byrå eller myndighet än den ordinarie arbetsplatsen. Avsikten med praktiken var att deltagarna skulle få pröva andra och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Ett mindre utredningsarbete ingick också.

Uppföljning, ett år efter det att utbildningen har avslutats, visar att 22 av de 25 deltagarna har fått förändrade arbetsuppgifter. 16 deltagare ansåg att de nya uppgifterna var mer kvalificerade än de gamla. För 21 deltagare har lönen ökat. Vad som skett speciellt på grund av utbildningen är däremot svårare att kartlägga.

Garnisonen II

I november 1977 fick PUN i uppdrag att genomföra en ny försöksverksamhet med utbildning av anställda i de lägre lönegraderna. Meningen var att PUN i denna försöksomgång skulle utnyttja de erfarenheter man fått i Garnisonen I projektet. De myndigheter som knöts till PUN:s projekt Garnisonen II var arbetarskyddsstyrelsen, riksförsäkringsverket och SMHI. De två första myndigheterna har fått medel ur jämställdhetsmiljonen för att bedriva en försöksutbildning.

De allmänna erfarenheterna av de båda projekten är följande. Det är viktigt att deltagarna under praktikperioden får tillfälle att utföra en utredningsuppgift. Uppgiften behöver inte vara omfattande, men det är lämpligt att den ansluter till praktikens arbetsområde. Därigenom kan den förenas med övrigt arbete under praktiken. Ett teoriavsnitt i utredningsmetodik bör ingå i utbildningen, dels för att öka deltagarnas förutsättningar att arbeta med uppgiften, dels för att de förvärvade erfarenheterna skall bli systematiserade och ge bestående kunskaper.

Att självständigt arbeta med en utredningsuppgift ställer krav

på egna initiativ och på kreativitet. En sådan arbetsuppgift är därför ett viktigt inslag i en utbildning som syftar till att ge deltagarna förutsättningar att i framtiden få utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter.

En värdefull erfarenhet är att deltagarna ansett att utbildningen har gett dem ökat självförtroende. Det måste även bedömas som värdefullt för deltagarnas framtida utveckling att de blivit medvetna om sina möjligheter att klara mer avancerade arbetsuppgifter och att utbildningen gett dem studievana och stimulans att utveckla sig vidare.

Samtidigt måste man komma ihåg att en sådan här utbildning ger deltagarna vissa förhoppningar. Diskuteras och preciseras inte syftet från myndigheternas sida blir det fritt fram för spekulationer hos deltagarna, som kan leda till besvikelse och ge negativa effekter. Det är därför viktigt att i förväg klargöra vart utbildningen skall leda, dvs. vilka effekter den kan få för den som gått igenom utbildningen.

Det allmänna utbildningsväsendet

Genom regeringsbeslutet i november 1979 fick PUN också i uppdrag att undersöka hur kurser i det allmänna utbildningsväsendet kan bidra till att, som ett led i personalutbildningen, främja jämställdheten.

Sammanfattningsvis kan sägas att de ändrade behörighetskraven för studier vid högskolan gjort det möjligt för det stora flertalet att använda delar av kursutbudet. Kommunala vuxenutbildningen (KOMVUX) erbjuder undervisning både på grundskole- och gymnasienivå, och såväl teoretisk som yrkesinriktad utbildning.

Det finns nu vid universiteten och högskolorna i landet många kurser med långsam studietakt eller avpassade korta enstaka kurser som passar yrkesverksamma. Kombinerat med möjligheten att få tjänstledighet för studier gör detta det möjligt för många att vidareutbilda sig.

Myndigheternas arbete med att förbättra möjligheterna för kvinnor i de lägre lönegraderna att förändra sin arbetssituation och också nå andra tjänstenivåer kan väsentligt underlättas med en målmedveten användning av utbudet från högskolor och KOMVUX i personalutbildningen.

Lokalvårdsutbildning

Utredningen Kvinnor i statlig tjänst konstaterade att de flesta lokalvårdare anställda i den statliga förvaltningen är kvinnor.

Däremot utövas ledning och kontroll av städarbetet genom anställda städledare, expeditionsvakter och materialförvaltare, vilka i de flesta fall är män.

För att förbättra arbetsförhållandena och underlätta för kvinnor att avancera till lokalvårdsledare och -inspektör föreslog Kvinnor i statlig tjänst dels en övergång till dagstädning och dels utbildning.

Regeringen gav PUN i uppdrag i augusti 1976 att kartlägga utbildningsbehovet för lokalvårdare och utreda behovet av en utbildning för lokalvårdare till lokalvårdsledare.

I juni 1977 presenterade PUN sin utredning för regeringen. I utredningen föreslogs att samtliga lokalvårdare skulle ges möjlighet att genomgå viss introduktionsutbildning vid myndigheten och att grundutbildning för lokalvårdare samt vidareutbildning för 1:e lokalvårdare, lokalvårdsledare och lokalvårdsinspektörer borde anordnas genom den kommunala vuxenutbildningen.

I ett regeringsbeslut i november 1977 fick PUN i uppdrag att se till att utredningsförslagen verkställdes.

Stimulera myndigheternas jämställdhetsarbete

Konferenser

För att informera om jämställdhetsfrågor och ge tillfälle att utbyta erfarenheter anordnade PUN på uppdrag av regeringen under våren och hösten 1978 nio endagarskonferenser. Totalt 220 företrädare för myndigheter och fackliga organisationer deltog. Tjänstemän från budgetdepartementet, PUN och SPN medverkade.

Konferenserna medförde att många myndigheter fick idéer och motivation att sätta igång jämställdhetsarbete. Andra har sett ett värde i att jämföra sitt eget jämställdhetsarbete med andra myndigheters.

Studiematerial

I regeringens uppdrag till PUN ingick också att utarbeta ett studiematerial. Fem författare, som på olika sätt dokumenterat sitt intresse för jämställdhetsfrågorna, fick i uppdrag att skriva var sitt kapitel i ett studiehäfte som kallades "Målet är jämställdhet". Det trycktes i 20 000 ex. och har använts i studiecirklar som omfattat mellan 7,5 och 24 timmar. Cirklarnas förslag till åtgärder har samlats in centralt på många myndigheter.

En till omfånget mindre broschyr med upplagan 15 000 ex. har använts för att initiera diskussioner i samband med utbildning av chefer, arbetsledare m. fl. Redan titeln "Visst har väl kvinnor och män samma möjligheter!?" har utgjort ett inlägg i diskussionen.

Som underlag för diskussioner har PUN arbetat fram en video-kassett med teknisk och pedagogisk handledning. Den tar i sex spelscener upp frågor som exempelvis mäns och kvinnors möjligheter att förena yrkesarbete med föräldraansvar och hur utvecklande arbetsuppgifter fördelas på en arbetsplats.

Sammanfattande kommentarer

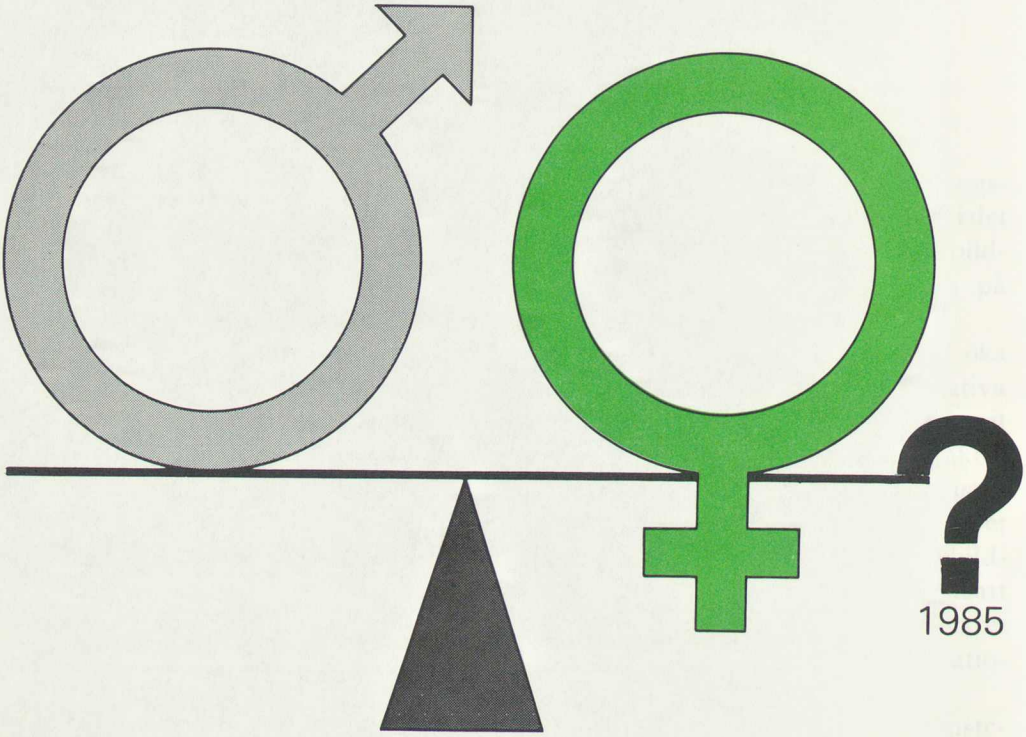
De erfarenheter som hittills gjorts av försöken med utbildningsprogram för anställda i de lägre lönegraderna och hur kurser i det allmänna utbildningsväsendet kan användas i personalutbildningen för att främja jämställdheten kan sammanfattas på följande sätt.

Myndigheter som *vill* åstadkomma förändringar för att öka jämställdheten *kan* göra detta. De kraftigt ökade alternativa möjligheterna på personalutbildningens område har bidragit härtill. Hinder av ekonomisk eller annan resursmässig karaktär finns, men är inte längre lika avgörande. Däremot framstår inställningen till jämställdhetsfrågan som det viktigaste. Det krävs ett engagemang från verksledning, personalchef, utbildningsansvarig och de fackliga organisationerna, dels för fortsatt bearbetning av dessa attityder, dels för att sätta igång ett konkret utvecklingsarbete för att få ändringar till stånd i arbetssituationen.

De myndigheter som vill ändra arbetssituationen för tjänstemän i de lägre lönegraderna har i dag goda möjligheter att ta utbildningen till hjälp. En myndighets vana att arbeta med personal- och utbildningsplanering är därvid en god förutsättning. För att utbildningen skall få effekter krävs nämligen oftast vissa personalpolitiska beslut t. ex. beträffande rekrytering. Myndigheten måste också vara beredd att göra ändringar i arbetsorganisationen för att ge de nyutbildade ändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter. För dessa uppgifter krävs självfallet liksom för andra utvecklingsinsatser, tid och pengar. Beslut om en vidareutbildning som avser att öppna vägen till mera kvalificerade arbetsuppgifter och att möjliggöra befordran till högre tjänst kräver en omsorgsfull beredning. Planerings- och beslutsprocessen kan därför bli lång.

Beträffande innehållet i utbildningen visar hittills gjorda

erfarenheter, i Garnisonenprojektet och i diskussioner med företrädare för myndigheter och målgrupper, att det i första hand är viktigt att deltagarna i utbildningen får tillfälle att stärka sitt självförtroende, dels genom att öka sina teoretiska kunskaper inom området förvaltning, dels genom att träna skriftlig och framför allt muntlig framställning.


?
1985

IV Jämställdhetsarbetet under 80-talet

16 Inledning

Jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen har under senare delen av 70-talet bedrivits enligt de riktlinjer som drogs upp i prop. (1975/76:173) om kvinnor i statlig tjänst, jämställdhetsförordningen (1976:686) och jämställdhetscirkuläret (1976:687).

Målet för jämställdhetsarbetet är att kvinnor och män skall vara jämställda i arbetslivet och i familjen liksom när det gäller inflytandet över samhällets utveckling.

Arbetet för jämställdhet mellan könen ingår som ett viktigt led i demokratiseringen och förnyelsen av arbetslivet. Myndigheterna har uppmanats att så långt möjligt ta tillvara de anställdas kunskaper, ambitioner och möjligheter till utveckling i arbetet. Detta också för att möta kravet på effektivitet i den statliga verksamheten och på god hushållning med tillgängliga resurser.

Målet för det fortsatta jämställdhetsarbetet har definierats i förarbetena till den nya lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet m. m. som träder i kraft den 1 juli 1980: "Samma rätt och möjligheter och lika ansvar för kvinnor och män". Det är viktigt att framdeles ännu mer än tidigare betona att förändringar krävs inte bara av kvinnornas villkor för att nå en ökad jämställdhet utan också av männens. Här krävs alltså en förändring av vanor, tänkesätt och uppträdande hos de enskilda människorna. Den förändringen kan stödjas och påskyndas genom politiska åtgärder. Liksom tidigare bör staten som arbetsgivare ta initiativ till och genomföra reformer på detta område.

Den nya jämställdhetslagen kommer att vara ett viktigt instrument i jämställdhetsarbetet. Lagen gäller för alla slags anställningar i offentlig eller privat tjänst och omfattar både förbud mot könsdiskriminering och regler om aktiva åtgärder för jämställdhet. Lagens efterlevnad skall övervakas av en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd. Även om en lag inte ensam kan lösa de problem som är förenade med jämställdhetsarbetet, utgör den en bas för det fortsatta arbetet

och ett uttryck för statsmakternas erkännande av målet jämställdhet mellan kvinnor och män.

Av stor betydelse för den närmare utformningen av jämställdhetsarbetet under 80-talet inom såväl statsförvaltningen som arbetsmarknaden i stort kommer reformarbetet att vara inom bl. a. arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiken, inom utbildningsväsendet och inom familjepolitiken. Genom ett medvetet och konsekvent uppträdande från statsmakternas sida kan de praktiska förutsättningarna efter hand förbättras och konkreta resultat uppnås.

För jämställdhetsarbetet inom statsförvaltningen bör samma mål och samma huvudsakliga inriktning gälla som hittills. Det bör också fortsättningsvis inriktas på att bryta uppdelningen mellan kvinnor och män på olika tjänstekategorier.

Även om kravet på jämställdhet mellan könen numera har en bred förankring inom statsförvaltningen och ett betydande arbete lagts ned på jämställdhetsfrågorna både centralt och inom enskilda myndigheter återstår en hel del innan könsbundenheten hos många befattningar har brutits i praktiken. De faktiska skillnaderna när det gäller möjligheterna till utbildning och befordran mellan kvinnliga och manliga statsanställda är alltjämt omfattande.

En faktor som med stor sannolikhet kommer att påverka jämställdhetsarbetet inom statsförvaltningen är det ekonomiska utrymmet för offentlig konsumtion. Andelen kvinnor i förvärvsarbete ökade under hela 70-talet, till icke obetydlig del beroende på den offentliga sektorns utbyggnad. I dag talar allt för att den ekonomiska situationen i landet inte kommer att tillåta annat än blygsamma ökningar inom högprioriterade områden. Inom vissa områden kan den statliga arbetsmarknaden närmast förväntas minska.

Trots de inbrytningar som kvinnor gjort inom en rad mansdominerade yrken under senare år är fortfarande kvinnornas arbetsmarknad betydligt snävare än männens. Kvinnorna kommer således att i högre grad beröras av att den statliga sektorn inte längre expanderar som tidigare. Därtill kommer att rationalisering och datorisering ofta påverkar sysselsättningsmöjligheterna mer för kvinnor än för män.

Det är mot denna bakgrund angeläget att aktiva åtgärder vidtas på de statliga arbetsplatserna för att bredda kvinnornas arbetsmarknad genom vidgade försök med inbrytning på mansdominerade befattningar och genom att se till att inte nya yrken uppkommer som domineras av ettdera könet.

Den ekonomiska situationen för den statliga sektorn kommer också att medföra att det blir ännu viktigare än tidigare att ta

tillvara de personella resurserna som finns och utveckla dem oberoende av kön. Det är särskilt viktigt att ta tillvara kvinnornas möjligheter i detta sammanhang. Utredningen Kvinnor i statlig tjänst visar att brister i arbetsorganisation och personalutveckling drabbar kvinnor hårdare än män. Stora krav kommer att ställas på verksledningar och den arbetsledande funktionen på olika nivåer liksom på de anställda och deras organisationer. Ännu mer än tidigare måste personalpolitik och personaladministration inriktas mot att ta tillvara de anställdas kunskaper, ambitioner och möjligheter till personlig utveckling. Det är självfallet också viktigt att kvinnorna själva i olika sammanhang tar tillvara de möjligheter som finns när det gäller vidareutbildning, vidareutveckling m. m.

17 Myndigheternas jämställdhetsarbete

Ansvaret för myndigheternas jämställdhetsarbete bör liksom tidigare ligga på myndigheterna själva. Det kommer emellertid fortfarande att behövas ett visst stöd i form av insatser från regeringen och vissa centrala myndigheter.

Det har visat sig att de myndigheter som kommit längst i sitt arbete med jämställdhetsfrågorna också har en välutvecklad personaladministration. Det är viktigt att dessa myndigheter fortsätter sitt jämställdhetsarbete på samma sätt som tidigare och att de myndigheter som inte kommit så långt snarast börjar med ett målinriktat och planmässigt arbete för att nå ökad jämställdhet.

I framtiden bör jämställdhetsarbetet utgöra ett naturligt led i myndigheternas personaladministrativa arbete, men under en övergångsperiod behövs fortfarande extra åtgärder. De särskilda jämställdhetsgrupper som finns på flertalet myndigheter har i de flesta fall fungerat bra också som påminnelse- och bevakningsorgan. Så länge jämställdheten i stor utsträckning måste bedrivas som ett särskilt arbete bör dessa grupper finnas kvar. Det är lämpligt att de myndigheter som ännu inte har jämställdhetsgrupper snarast inrättar sådana.

Utredningen Kvinnor i statlig tjänst konstaterar att det är genomsnittligt fler kvinnor än män som tycker sig sakna ett meningsfullt arbete, som inte känner sig uppskattade och som inte anser sig kunna påverka sin egen arbetssituation. Många kvinnor anser således att den rådande arbetsorganisationen inte tillfredsställer dessa krav. En arbetsorganisation som tillgodoser verksamhetens effektivitet och de anställdas behov av utveckling och omväxling är därför, liksom aktiva åtgärder inom området personalutveckling, nyckelfrågor när det gäller att förbättra arbetssituationen för kvinnor i statlig tjänst.

Det har också slagits fast i det statliga medbestämmandeavtalet (MBA-S) att personalutveckling även bör främja jämställdhet mellan kvinnor och män och genomströmning inom och mellan olika karriärer.

Ett ökat krav på personalutveckling kommer också att ställas även av andra skäl än strävan efter jämställdhet. Den snabba utvecklingstakten i samhället och det ökade ekonomiska trycket kommer att ställa krav på flexibilitet i organisationerna med goda förutsättningar att omprioritera och omfördela arbetet.

Av myndigheternas årliga jämställdhetsredovisningar framgår att många myndigheter redan prövat ett ökat användande av projektorganisation, delegering, arbetsutvidgning, cirkulationstjänstgöring och arbetsrotation. Det är angeläget att dessa försök inte avstannar utan tvärtom intensifieras. En stel hierarkisk organisation kan vara hindrande för de anställdas utvecklingsmöjligheter och hela verksamhetens effektivitet. Nackdelarna upplevs av naturliga skäl starkast av den som befinner sig i hierarkins lägre skikt. Strävan bör därför vara att den traditionella hierarkiska organisationen som är vanlig inom statsförvaltningen görs smidigare och mer anpassningsbar till förändrade förhållanden. Vidare bör organisationsformer eftersträvas där monotona, ensidiga och starkt specialiserade arbetsmoment tas bort.

Rationaliseringar inom statsförvaltningen kan också bidra till bättre arbetsförhållanden för de anställda. Förutsättningen är att insatserna inte bara tillgodoser kravet på en utveckling av de tekniska och ekonomiska förhållandena utan även kraven på en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och anställningstrygghet. Bland rationaliseringsinsatserna bör ingå utveckling och införande av lämpliga organisationsformer, arbetsmetoder samt utveckling och utbildning av personal.

Personalutbildning är ofta en förutsättning för genomförande av personalutvecklande åtgärder som arbetsutvidgning, arbetsrotation, självstyrande grupper m. m. Genom MBA-S har begreppet personalutbildning fått en ganska vid definition och omfattar nu även utbildning som tidigare inte ansågs som personalutbildning. Av intresse i detta sammanhang är att personalutbildning omfattar utbildning som avser att öka den anställdes förmåga att utföra andra arbetsuppgifter inom myndigheten och utbildning som ger myndigheten möjlighet att bereda den anställde mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det är också värt att notera att MBA-S ger arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer möjlighet att sluta lokala kollektivavtal om bl. a. principer för urval till personalutbildning t. ex. prioritering av olika personalgruppers deltagande i personalutbildning.

Personalutbildning som har visat sig särskilt effektiv ur jämställdhetssynpunkt medverkar till att bryta den könsfördelade arbetsmarknaden och bidrar till att förbättra möjligheterna

till befordran och vidareutveckling för anställda i de lägre lönegraderna. Ett par myndigheter har prövat sådan utbildning. Försöken har till stor del fallit väl ut. Det är angeläget att även andra myndigheter prövar den.

En viktig uppgift för personalutbildningen är bl. a. att påverka beteenden och förändra och vidareutveckla arbetsmetoder. Chefers och arbetsledares inställning, attityder och värderingar när det gäller könsroller, förhållandet mellan kvinnor och män i arbetslivet m. m. betyder mycket för hur jämställdhetsarbetet kommer att lyckas. Särskilda avsnitt om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män bör därför ingå i all den chefs- och ledarutbildning som anordnas inom den statliga förvaltningen.

Det är också viktigt att uppmärksamma att det i allmänhet krävs vissa personalpolitiska beslut för att utbildningen skall få önskad effekt. Myndigheten kan behöva göra ändringar i arbetsorganisationen för att ge de vidareutbildade ändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter. En ändrad rekryteringspolitik med större tyngdpunkt på internrekrytering kan även behövas.En viktig förutsättning är att myndigheten har en god personal- och utbildningsplanering.

För att öka kvinnornas möjligheter till befordran räcker det emellertid inte med enbart utbildning och andra personalutvecklande åtgärder. Det krävs också ett nytänkande hos många som svarar för personalfrågor inom myndigheterna och en vilja att förbättra kvinnornas utvecklings- och befordringsmöjligheter.

Rekryteringen är det kanske viktigaste tillfället när det gäller att förändra könsfördelningen inom olika tjänstekategorier. Genom de s. k. BRYT-försöken har kvinnor och män fått möjlighet att välja yrken som de i praktiken inte tidigare haft tillfälle till. Förutom en större rättvisa har man också enligt SAMN:s utvärderingar uppnått positiva effekter i arbetet. En jämnare fördelning mellan kvinnor och män på olika befattningar är till fördel för myndigheternas verksamhet inte minst med hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter från samhälle och arbetsliv. Med hänsyn till de goda erfarenheterna av BRYT-försöken är det angeläget att dessa utvidgas. I detta arbete bör SAMN kunna vara en god hjälp.

Genom de s. k. F-18 försöken har åtgärder prövats för att stimulera kvinnor att söka högre tjänster. Resultaten visar att kvinnorna i minst lika stor utsträckning som männen lyckas få de befattningar de söker. När det gäller rekryteringen till högre chefstjänster begränsas fortfarande möjligheterna av att det finns ett mycket litet urval på nivåerna direkt under chefsskiktet. Det är därför viktigt att rekryteringsunderlaget breddas. För att

åstadkomma detta behövs i mycket högre utsträckning än tidigare att kvinnor uppmärksammas vid fördelning av mera ansvarsfulla arbetsuppgifter, vid vikariatsförordnanden på högre tjänster och då myndigheterna utser representanter i interna och externa arbetsgrupper eller kommittéer.

Med hänsyn till det ekonomiska läget måste myndigheterna i allmänhet regelmässigt undersöka om det finns behov av att återbesätta uppkomna vakanser. Samtidigt bör klarläggas om arbetsuppgifterna kan omfördelas. En omvärdering av en handläggartjänst kan kanske leda till att ett biträde eller en assistent kan överta arbetsuppgifterna, eventuellt efter viss utbildning.

Det är också viktigt att anställningsannonsen utformas så att den tilltalar såväl kvinnor som män i synnerhet när det gäller tjänster inom områden som domineras av ettdera könet. En bredare och mindre anspråksfull beskrivning av arbetets innehåll kan kanske locka fler kvinnor att söka. Andra sätt att bredda rekryteringsunderlaget kan vara genom medverkan av exempelvis utbildningsanstalter, syo-konsulenter och arbetsförmedlare. Man kan i vissa fall också planera ett rekryteringsunderlag genom att kontinuerligt hålla kontakt med utbildningsinstitutioner.

Vid urval till anställningsintervjuer bör kandidater av det underrepresenterade könet särskilt beaktas. För många befattningar i statsförvaltningen bör relativt vida ramar kunna bestämmas för kraven på utbildning och yrkeserfarenhet. Ett bredare urvalsunderlag kan ge nya infallsvinklar och aktivera en diskussion om tjänsternas innehåll och om kvalifikationskrav.

Ett nytänkande kan också behövas vid bedömningen av de sökandes meriter och tolkningen av begreppen förtjänst och skicklighet. Tidigare har nämnts att det inte finns någon helt enhetlig linje i sättet att bedöma meriter som beaktas för förtjänst eller skicklighet. Särskilt begreppet skicklighet är inte alldeles entydigt. Erfarenheterna tyder emellertid på att man någorlunda objektivt kan komma fram till att några av de sökande är mer kvalificerade än de övriga. Att sedan komma fram till den som är mest kvalificerad innebär betydligt fler moment av subjektiva värderingar där önskemålen om könstillhörigheten kan vara en.

Genom ett antal regeringsbeslut som avsett besvär över tjänstetillsättningar har det visats att jämställdhetsaspekten kan vägas in som en av flera sakliga grunder. Givetvis betyder detta inte att en person skall tillsättas som inte är lämplig eller tillräckligt kvalificerad för tjänsten. Det innebär bara att man, vid urvalet bland dem som är kvalificerade för tjänsten, *kan* låta jämställdhetsaspekten vara utslagsgivande.

18 Vissa centrala stödåtgärder

Den 1 juli 1979 inrättades SAMN som enligt sin instruktion bl. a. skall svara centralt för verksamhet med syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. En särskild enhet för jämställdhetsfrågor har organiserats inom nämnden. Fr. o. m. sommaren 1980 kommer nämnden att även svara för vissa centrala uppgifter som hittills legat på regeringskansliet, nämligen prövning av medel ur den s. k. jämställdhetsmiljonen. Det är också lämpligt att SAMN samlar in och sammanställer myndigheternas årliga jämställdhetsrapporter.

Myndigheternas redovisningar bör således fortsättningsvis lämnas till SAMN.

SAMN bör årligen göra en sammanställning av myndigheternas redovisningar och lämna denna till regeringen som ett underlag till regeringens årliga redovisning till riksdagen av jämstälidhetsarbetet inom statsförvaltningen. De uppgifter som är av särskilt intresse i sammanhanget är vilka enkönsdominerade yrkesområden och befattningar som finns på den statliga arbetsmarknaden, vilka myndigheter som inom de närmaste åren kommer att ha större rekryteringsbehov och vilka effekter strukturförändringar, omorganisationer och rationaliseringar m. m. kan få för den kvinnliga arbetsmarknaden inom statsförvaltningen.

År 1985 bör SAMN lämna en samlad redovisning till regeringen av jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen mot bakgrund av förhållandena 1979. Redovisningen bör baseras bl. a. på myndigheternas jämställdhetsrapporter. SAMN bör då också lämna förslag till ytterligare åtgärder som kan behövas för att nå ökad jämställdhet. Förslagen kan exempelvis avse ändringar i lagar eller förordningar, ändringar inom det personaladministrativa området och åtgärder av attitydpåverkande slag.

I sitt löpande arbete med jämställdshetsfrågorna bör SAMN ge råd och stöd till de myndigheter som så önskar. SAMN bör också på eget initiativ ta kontakt med myndigheter som inte

bedriver planmässigt jämställdhetsarbete och med dem diskutera lämpliga åtgärder. SAMN bör finna möjligheter till och former för hur olika slag av förändringar kan utnyttjas positivt i jämställdhetssyfte genom att bl. a. visa på utvecklings-, utbildnings- och omplaceringsmöjligheter.

Det är framför allt angeläget att SAMN inriktar sig på att försöka bryta uppdelningen mellan kvinnor och män på olika tjänstekategorier. SAMN bör aktivt verka för att andelen kvinnor på mansdominerade yrken och män på kvinnodominerade yrken ökar. Det är vidare viktigt att SAMN även uppmärksammar att nya yrken i staten inte får en enkönad karaktär.

I syfte att medverka till en förändring av den könsuppdelade arbetsmarknaden bör SAMN också rikta aktiva insatser mot skolan som har en viktig funktion att fylla när det gäller att påverka elevernas attityder om könsroller. SAMN bör t. ex. utarbeta informationsmaterial om tidigare BRYT-försök och sprida detta till bl. a. syo-konsulenter och yrkesvägledare som ett underlag för diskussioner med dem som står inför yrkesval. SAMN bör även försöka få till stånd ett samarbete mellan myndigheter, skolor och SSA-råd (organ för samverkan mellan skola och arbetsliv med representanter för skolstyrelse, arbetsförmedling samt arbetsmarknadens parter). Samarbetet kan exempelvis leda till att styrd pryo prövas på ett par myndigheter samt att vid några tillfällen "otraditionella yrkesinformatörer", dvs. kvinnor som brutit in på mansdominerande områden och tvärtom, medverkar i yrkesvägledningssammanhang.

Den 1 juli 1979 bildades också SIPU. Även SIPU har en viktig roll när det gäller att informera myndigheterna om jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen. SIPU bör beakta jämställdhetsaspekten i all utbildning där det är relevant och tillsammans med SAMN komplettera det nuvarande studiecirkelmaterialet med det material och de rapporter som återges i denna samlade utvärdering.

V Bilagor och register

Bilaga 1 Författningar

Lag (1979:1118 med ändring 1980:412) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).

Förbud mot könsdiskriminering

2 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av hans eller hennes kön.

3 § Missgynnande på grund av kön föreligger när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran utser någon framför en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa att beslutet inte beror på någons kön eller att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet eller att det är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

4 § Missgynnande på grund av kön föreligger även när en arbetsgivare

1. tillämpar sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön när de utför arbete, som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika eller som är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering, om arbetsgivaren inte kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön,

2. leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir uppenbart oförmånligt behandlad i jämförelse med arbetstagare av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att behandlingen inte beror på arbetstagarnas kön eller att det finns sådana skäl som anges i 3 § andra stycket,

3. säger upp ett anställningsavtal, omplacerar, permitterar eller avskedar någon eller vidtar en annan jämförlig åtgärd till skada för en arbetstagare, om åtgärden beror på arbetstagarens kön.

5 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställningsvillkor eller det på annat sätt tillåter sådant missgynnande på grund av kön som anges i 3 och 4 §§.

Aktiva åtgärder för jämställdhet

6 § En arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

I detta syfte skall arbetsgivaren vidta sådana åtgärder som, med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av båda könen samt genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Vad som nu har sagts gäller dock inte om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller de rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

7 § I frågor som avses i 6 § får andra regler fastställas i kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på en arbetstagare eller en arbetssökande som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i ett arbete som avses med avtalet eller

söker ett sådant arbete.

Bedömningen av vad som enligt 6 § åligger en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt första stycket skall göras med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden.

Skadestånd och andra påföljder

8 § Missgynnas en arbetstagare på grund av sitt kön genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Sker missgynnande genom att arbetsgivaren på det sätt som anges i 3 § utser någon eller några framför en eller flera av motsatt kön, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den eller de missgynnade för den kränkning som missgynnandet innebär. Begär i ett sådant fall flera missgynnade skadestånd, skall skadeståndet bestämmas som om bara en hade blivit missgynnad och delas lika mellan dem.

Missgynnas en arbetstagare på det sätt som anges i 4 §, skall arbetsgivaren betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som missgynnandet innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

9 § En arbetsgivare, som inte följer föreskrifterna i 6 §, kan föreläggas vid vite att fullgöra sina skyldigheter.

För en arbetsgivare, som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 7 § första stycket, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Jämställdhetsombudsman och jämställdhetsnämnd

10 § Regeringen utser en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd, vilka skall se till att denna lag efterlevs. Jämställdhetsombudsmannen skall därvid i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa lagens föreskrifter. Ombudsmannen skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhetsnämnden skall bestå av elva ledamöter. Ordföranden och ytterligare fyra ledamöter utses bland personer som inte företräder arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföran-

den bör vara lagkunnig och ha erfarenhet som domare. Av de fyra ledamöterna bör två ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden och två ha erfarenhet av arbete med frågor som rör jämställdhet mellan kvinnor och män. Av de övriga sex ledamöterna utses en efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen, en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet, en efter förslag av statens arbetsgivarverk, en efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, en efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation och en efter förslag av Centralorganisationen SACO/SR. För varje ledamot skall finnas en ersättare. Vad som har föreskrivits om ledamöterna gäller även ersättarna. Vid behov får ordföranden tillkalla tillfälliga ersättare.

Rättegången i diskrimineringstvister

11 § Mål om tillämpning av 2–5 och 8 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även arbetssökande och som arbetsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Detsamma gäller vid tillämpning i en tvist om 2–5 och 8 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

I en sådan tvist får jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller en arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Sådan talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister, får dock jämställdhetsombudsmannen föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudsmannen för talan.

I mål om tillämpning av 2–5 och 8 §§ kan domstolen utöver vad som i övrigt gäller förordna att förhandling skall hållas inom stängda dörrar, i den mån det kan antas att offentlighet skulle medföra risk för väsentlig skada för part eller annan genom yppande av affärs-, drifts- eller därmed jämförligt förhållande hos företag eller organisation eller av enskilds ekonomiska eller personliga förhållanden.

12 § Väcker flera arbetstagare eller arbetssökande skadeståndstalan mot samme arbetsgivare och menar arbetsgivaren att skadeståndet skall delas mellan dem enligt 8 § andra stycket, skall målen på arbetsgivarens begäran handläggas i samma

rättegång.

Har talan väckts vid skilda domstolar, skall handläggningen ske hos arbetsdomstolen, om något av målen hör dit, och i annat fall hos den tingsrätt där talan först väcktes eller, om talan väcktes samtidigt vid skilda tingsrätter, den tingsrätt som arbetsgivaren väljer. Mål som har väckts vid annan domstol skall överlämnas till den domstol, hos vilken den gemensamma handläggningen skall ske. Beslut att överlämna mål får inte överklagas.

Har flera väckt talan vid samma domstol, tillämpas första stycket om målen inte ändå handläggs gemensamt med stöd av annan lag.

13 § Handläggningen av ett mål om skadestånd enligt 8 § andra stycket skall på begäran av arbetsgivaren uppskjutas i den mån det behövs för att målet skall kunna handläggas gemensamt med annan sådan skadeståndstalan, som redan har väckts eller kan komma att väckas.

14 § Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34–37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39–41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. En sådan skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket får dock ej väckas senare än sex månader efter missgynnandet eller, när en organisation har försuttit denna tid och talan väcks av den som är eller har varit medlem i organisationen, senare än en månad efter det att sexmånaderstiden har löpt ut. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.

Förfarandet inför jämställdhetsnämnden m. m.

15 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 10 § första stycket.

Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en sådan uppmaning, kan jämställdhetsombudsmannen förelägga vite.

16 § Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudsmannen. Ombudsmannen skall i framställningen ange

vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, de skäl som åberopas till stöd för framställningen och den utredning som har gjorts. Arbetsgivaren skall yttra sig över ombudsmannens framställning och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

Jämställdhetsnämnden skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver. Den får vid behov besluta om komplettering av utredningen. Överflödig utredning får avvisas.

17 § Ärenden om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket avgörs efter muntlig förhandling, om inte nämnden finner det obehövligt med sådan förhandling. Till förhandlingen kallas jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren. Nämnden får föreläggа arbetsgivaren eller ställföreträdare för arbetsgivaren vid vite att inställa sig personligen. Den får också kalla andra till förhandlingen, om det behövs för utredningen.

Underlåter arbetsgivaren att yttra sig i ett ärende eller att medverka till utredningen eller uteblir arbetsgivaren från muntlig förhandling, utgör detta inte hinder mot att ärendet avgörs.

18 § Jämställdhetsnämnden får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket besluta att ålägga arbetsgivaren andra åtgärder än jämställdhetsombudsmannen har begärt, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren. I föreläggandet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall vidtas.

Nämndens beslut skall avfattas skriftligen och delges arbetsgivaren.

19 § Har efter beslut av jämställdhetsnämnden någon annan än arbetsgivaren eller jämställdhetsombudsmannen verkställt utredning i ett ärende eller på kallelse inställt sig för att höras inför nämnden, får nämnden besluta om ersättning av allmänna medel. En arbetsgivare som har inställt sig till förhandling får tillerkännas ersättning av allmänna medel för kostnader för resa och uppehälle, om nämnden finner att sådan ersättning skäligen bör utgå.

Närmare bestämmelser om ersättning och förskott meddelas av regeringen.

20 § Jämställdhetsombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt 15 § andra stycket får överklagas genom besvär hos jämställdhetsnämnden. I sådana besvärsärenden gäller 16–19

§§ i tillämpliga delar.

Jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får inte överklagas.

21 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av allmän åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

22 § Den som i ett ärende hos jämställdhetsombudsmannen eller jämställdhetsnämnden har fått veta något om ett enskilt företags affärs- eller driftsförhållanden eller om en enskilds personliga förhållanden får inte obehörigen röja eller utnyttja detta.

Denna lag[1] träder i kraft den 1 juli 1980.

Ett avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelser från lagen. Har ett kollektivavtal tillkommit för ett sådant ändamål som anges i 7 § första stycket, gäller dock avtalet.

Ett avtal om pension, som har ingåtts före ikraftträdandet, får tills vidare tillämpas utan hinder av 5 §.

Denna lag[2] träder i kraft den 1 juli 1980.

På regeringens vägnar

KARIN ANDERSSON

Lars Lunning
(Arbetsmarknadsdepartementet)

[1] 1979:1118.
[2] 1980:412.

Förordning (1980:415)
med instruktion för jämställdhetsombudsmannen

1 § Allmänna verksstadgan (1965:600) skall tillämpas på jämställdhetsombudsmannen och ombudsmannens kansli. Bestämmelserna i 18 § allmänna verksstadgan tillämpas dock endast i administrativa ärenden som angår tjänstemän hos ombudsmannen.

Uppgifter

2 § Jämställdhetsombudsmannen har de uppgifter som anges i lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Det åligger jämställdhetsombudsmannen

att i första hand genom rådgivning och upplysningar, överläggningar med enskilda parter och organisationer eller andra lämpliga åtgärder verka för att lagens föreskrifter frivilligt efterlevs,

att i tvister om överträdelse av diskrimineringsförbudet på begäran ge biträde med de åtgärder som ombudsmannen anser motiverade åt arbetstagare och arbetssökande, vilka inte företräds av en arbetstagarorganisation, samt föra talan vid arbetsdomstolen, när ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen,

att efter anmälan eller på eget initiativ ta upp ärenden om underlåtenhet av arbetsgivare, som inte är bundna av kollektivavtal om jämställdhet, att följa lagens bestämmelser om aktiva åtgärder för jämställdhet och, när ombudsmannen finner att resultat inte kan nås genom frivillig överenskommelse, göra framställning om vitesföreläggande hos jämställdhetsnämnden,

att informera allmänheten och på annat lämpligt sätt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Organisation m. m.

3 § Jämställdhetsombudsmannen biträds närmast av en ställföreträdare. Hos ombudsmannen finns i övrigt personal enligt särskilda föreskrifter eller andra beslut som regeringen meddelar samt annan personal i mån av behov och tillgång på medel.

I mån av behov och tillgång på medel får ombudsmannen även anlita utomstående för särskilda uppdrag.

4 § Jämställdhetsombudsmannen och ombudsmannens ställföreträdare förordnas av regeringen för en tid av högst tre år.

Andra tjänster i lägst F 23/F 25 tillsätts av regeringen efter anmälan av ombudsmannen. I övrigt tillsätts tjänsterna av jämställdhetsombudsmannen.

5 § Jämställdhetsombudsmannens kansli finns i anslutning till jämställdhetskommitténs (Ju 1976:08) sekretariat.

Ärendenas handläggning

6 § När jämställdhetsombudsmannen är förhindrad att utöva sin tjänst, utövas den av ställföreträdaren. Efter beslut av ombudsmannen inträder ställföreträdaren även i övrigt i ombudsmannens ställe vid behandling av vissa ärenden eller grupper av ärenden. Även andra tjänstemän kan förordnas att i ombudsmannens ställe handlägga vissa ärenden eller grupper av ärenden, om de är av enklare beskaffenhet.

I jämställdhetsombudsmannens frånvaro får dock inte fattas beslut av större vikt, om de kan anstå utan olägenhet. Åtgärder som avviker från tillämpad praxis får inte vidtas utan ombudsmannens medgivande.

Föreskrifterna i första och andra styckena gäller även vid ledighet på ombudsmannens tjänst, till dess regeringen bestämmer annat.

7 § Ärendena hos jämställdhetsombudsmannen avgörs i allmänhet efter föredragning. Denna ankommer på en särskilt förordnad föredragande. Närmare föreskrifter om detta liksom om ärendenas handläggning i övrigt meddelas i en arbetsordning som beslutas av ombudsmannen.

8 § Vitesföreläggande enligt 15 § andra stycket lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet skall delges arbetsgivaren. Delgivning av vitesföreläggandet får dock inte ske enligt 12 § delgivningslagen (1970:428) annat

än om det finns skäl att anta att arbetsgivaren har avvikit eller i övrigt håller sig undan.

9 § Besked enligt 37 § andra stycket anställningsförordningen (1965:601) lämnas av jämställdhetsombudsmannen även i fråga om en sådan tjänst i lägst F 23/F 25 som avses i 4 § andra stycket.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1980.

Förordning (1980:416)
med instruktion för jämställdhetsnämnden

Uppgifter

1 § Jämställdhetsnämnden har till uppgift att pröva

framställningar av jämställdhetsombudsmannen om vitesföreläggande för arbetsgivare som är skyldiga att följa föreskrifterna om aktiva åtgärder för jämställdhet i 6 § lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,

besvär över ombudsmannens beslut att meddela vitesföreläggande för arbetsgivare som inte har rättat sig efter en uppmaning att lämna uppgifter enligt 15 § i den lagen.

2 § Nämnden skall varje år före den 1 september avge berättelse till regeringen om verksamheten under det senaste budgetåret samt avge förslag till anslagsframställning för nästa budgetår.

Organisation m. m.

3 § Hos nämnden finns, utöver ledamöter och ersättare som anges i 10 § andra stycket lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, en sekreterare som utses av nämnden. I mån av behov och tillgång på medel får nämnden anlita även annat arbetsbiträde.

Ledamöter och ersättare förordnas av regeringen för en tid av högst tre år. De får inte vara omyndiga eller i konkurstillstånd.

4 § Är ordföranden förhindrad att närvara vid ett sammanträde, inträder ersättaren som ordförande.

Har annan ledamot förhinder, inträder ersättaren för den ledamoten. Är även ersättaren förhindrad, skall ordföranden kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

5 § En ledamot har rätt att bli entledigad, om särskilda omständigheter föranleder det. Om en ledamot avgår, förordnar regeringen en ny ledamot för återstoden av den tid för vilken den

avgångne ledamoten har varit utsedd. Detsamma gäller ersättare för ledamot.

Ärendenas handläggning

6 § Prövningen av ärenden som avses i 1 § sker vid sammanträde med nämnden i plenum. Även beslut om berättelse och förslag till anslagsframställning enligt 2 § samt utseende av sekreterare enligt 3 § fattas av nämnden i plenum.

Andra ärenden avgörs av ordföranden på nämndens vägnar. Ordföranden får dock hänskjuta ärenden till avgörande i plenum.

7 § Ärenden som skall avgöras av nämnden i plenum avgörs efter muntlig förhandling eller föredragning. Föredragningen fullgörs av sekreteraren eller av en föredragande som har förordnats av nämnden.

8 § Som beslut av nämnden i plenum gäller den mening som de flesta är överens om eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder. Omröstningen sker i den ordning som nämnden bestämmer.

Om vid föredragning av ett ärende någon ledamot anser att muntlig förhandling skall hållas, gäller dock den ledamotens mening som nämndens beslut.

9 § Ordföranden svarar för de förberedande åtgärder som behövs i ärendena.

Ordföranden får också på nämndens vägnar meddela beslut om avskrivning av ärenden, som har återkallats, samt meddela beslut om avvisning av ärenden, om det är uppenbart att de inte skall tas upp av nämnden.

10 § Nämnden sammanträder efter kallelse av ordföranden. Sammanträdena hålls i Stockholm, om inte särskilda skäl föranleder annat.

11 § I kallelse till en arbetsgivare att inställa sig till muntlig förhandling skall erinras om att ärendet, på yrkande av jämställdhetsombudsmannen, kan avgöras även om arbetsgivaren uteblir från förhandlingen.

12 § Om nämnden uppskjuter en påbörjad förhandling, skall förhandlingen fortsättas snarast möjligt. Ny förhandling behöver inte hållas i anledning av ett sådant uppskov.

13 § Vid sammanträden med nämnden skall föras protokoll, som justeras av ordföranden.

14 § Beslut i ärenden som avses i 1 § och som har avgjorts av nämnden i plenum skall sättas upp särskilt och skrivas under av ordföranden.

15 § Skall en inlaga, kallelse eller annan handling tillställas arbetsgivaren eller någon annan, skall det ske genom delgivning. Delgivning av beslut, som innefattar vitesföreläggande, får dock inte ske enligt 12 § delgivningslagen (1970:428) annat än om det finns skäl att anta att arbetsgivaren har avvikit eller i övrigt håller sig undan.

Avskrift av beslut som avses i 14 § skall dessutom sändas till jämställdhetsombudsmannen i vanligt brev samma dag som beslutet meddelas.

16 § Vid beräkning och utbetalning av ersättning av allmänna medel som skall utgå enligt 19 § första stycket lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet gäller i tillämpliga delar förordningen (1979:594) om ersättning till vittnen, m. m. och kungörelsen (1973:261) om utbetalning av vissa ersättningar i mål eller ärende vid domstol, m. m.

17 § I övrigt finns föreskrifter om ärendenas handläggning i 16–19 §§ lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och i förvaltningslagen (1971:290). Ytterligare föreskrifter om ärendenas handläggning och om nämndens verksamhet i övrigt meddelas i en arbetsordning som beslutas av nämnden i plenum.

Övriga bestämmelser

18 § Hos jämställdhetsnämnden skall föras dagbok över ärendena och i dessa inkommande handlingar enligt de närmare föeskrifter som meddelas av nämnden.

19 § I nämndens beslut och skrivelser skall anges vem som har fattat beslutet och vem som har varit föredragande. Om någon som har deltagit i beslutet eller föredraganden har framfört skiljaktig mening, skall den anges eller framgå av bifogat protokollsutdrag.

20 § Jämställdhetsnämndens beslut i administrativa ärenden får överklagas enligt 18 § allmänna verksstadgan (1965:600).

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1980.

F (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst[1]

1 §

Denna förordning äger tillämpning på statlig myndighet, dock ej myndighet under riksdagen.

2 §

Myndighet skall verka för jämställdhet mellan sina kvinnliga och manliga anställda. I detta syfte skall myndighet vidta åtgärder för att bryta uppdelningen mellan kvinnor och män på olika tjänstekategorier och tillse att utbildnings- och befordringsmöjligheter kommer kvinnor och män till del på lika villkor.

3 §

Myndighet skall årligen upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. I planen skall myndigheten särskilt ange målen för bl. a.

rekrytering och anställning av kvinnor på traditionellt manliga tjänstekategorier och omvänt,

utbildning av personal, delegering av handläggaruppgifter, byte och utvidgning av arbetsuppgifter och annan individuell personalutveckling.

Plan som avses i första stycket upprättas efter samråd med arbetstagarorganisationerna vid myndigheten. Samråd anses ha skett om frågan har behandlats i företagsnämnd eller annat liknande partssammansatt organ vid myndigheten.

4 §

Myndighet skall varje år i anslutning till anslagsframställning lämna uppgift till regeringen om

1. de åtgärder för jämställdhet mellan könen som har vidtagits vid myndigheten och effekterna av dessa åtgärder,

[1] Jfr cirkuläret (1976:687) om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst.

2. deltagandet i personalutbildning med uppdelning på kvinnor och män,

3. fördelningen av kvinnor och män på olika tjänstekategorier,

4. det antal kvinnliga och manliga anställda som har utnyttjat rätten till ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. eller, såvitt avser ledighet för vård av barn, enligt cirkuläret (1970:384) om deltidsarbete eller cirkuläret (1970:388) om tjänstledighet med C-avdrag, m. m. samt

5. den plan som har upprättats enligt 3 § med angivande av tids- och kostnadsberäkningar för planerade åtgärder. (F 1978:820)

5 §[1]

När myndighet skall utse företrädare i särskilt organ hos myndigheten eller annars fördela eller föreslå någon till uppdrag inom eller utom myndigheten, skall den om möjligt välja person av det kön som är underrepresenterat vad avser liknande typ av uppdrag inom myndighetens verksamhetsområde. (F 1977:606)

6 §

Vid större rekryteringsbehov inom tjänstekategorier som domineras av kvinnor eller av män skall myndigheten efter samråd med statens arbetsmarknadsnämnd och arbetsmarknadsverket genomföra särskilda informations- och rekryteringskampanjer i syfte att stimulera personer av det motsatta könet att söka tjänsterna. (F 1979:587)

7 §[2]

Statens arbetsgivarverk meddelar efter samråd med jämställdhetskommittén de ytterligare föreskrifter som behövs för tillämpningen av denna förordning.

Statens arbetsmarknadsnämnd får medge undantag från skyldigheten att lämna uppgift enligt 4 §, om det föreligger särskilda skäl. (F 1979:587)

---

[1] SPNFS 1977:9; SPN:s föreskrifter till 5 § förordningen (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst.

[2] SPNFS 1978:7; SPN:s föreskrifter m. m. för redovisning 1979 av arbetet med jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst.

Cirkulär (1976:687) om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst[3]

I förordningen (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst ålägges statsmyndigheterna att verka för sådan jämställdhet. I 3 och 4 §§ förordningen ålägges myndigheterna att upprätta planer för arbetet för jämställdhet samt att till regeringen varje år lämna uppgifter om de åtgärder som har vidtagits enligt förordningen, effekterna härav och beräknade kostnader m. m.

Målet är jämställdhet

Under 1970-talet har samhällets insatser för att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män kraftigt vidgats. Dessa insatser har vägletts av en helhetssyn där man sökt gå fram med samordnade åtgärder på ett flertal områden. Målet är att kvinnor och män skall vara jämställda i arbetslivet och i familjen liksom när det gäller inflytande över samhällets utveckling. I förgrunden står kvinnornas rätt till arbete samt en utbyggd barnomsorg. Arbetet med jämställdhetsfrågorna är nära förenat med strävan till en social utjämning i hela samhället och utgör ett väsentligt inslag i det fortlöpande reformarbetet. Förordningen 1976:686 syftar till reformer på den statliga arbetsmarknaden.

Arbetet som grund för jämställdhet

En grundförutsättning för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället är att var och en som så önskar kan beredas arbete. Åtgärder för att öka sysselsättningen och för att rasera olika slag av arbetshinder är centrala i jämställdhetsarbetet. Den enskildes arbete skall icke bara ge försörjning och oberoende utan också bidra till utveckling och självförtroende. Med detta synsätt ställes emellertid kraven på arbetets innehåll och villkor allt högre. Att ha ett arbete är icke tillräckligt. Arbetslivet och människornas arbetsvillkor måste också vara sådana att individens utvecklingsmöjligheter tas till vara och

[3] SPNFS 1979:2; Regeringens förordning 1979-04-20 om studiecirklar i jämställdhet vid statsmyndigheterna.
SPNFS 1979:6; SPN:s föreskrifter m. m. till förordningen (SPNFS 1979:2) om studiecirklar i jämställdhet vid statsmyndigheterna.

icke hämmas genom en hård skiktning mellan olika kategorier av anställda.

Könsuppdelad arbetsmarknad

Såväl den privata som den statliga arbetsmarknaden präglas i dag av en stark uppdelning på manliga och kvinnliga yrken. Denna könsbundna arbetsfördelning har vad gäller den statliga sektorn kartlagts i betänkandet (SOU 1975:43) Kvinnor i statlig tjänst av vilket framgår bl. a. följande. Ungefär två tredjedelar av totala antalet heltidsanställda statstjänstemän arbetar inom tjänstekategorier som till minst 90 % domineras av ettdera könet. Flertalet kvinnor i statlig tjänst har underordnade befattningar, medan de flesta befattningarna på högre tjänstenivåer innehas av män. Kvinnorna deltar i mindre utsträckning än männen i personalutbildning och har genomsnittligt sett betydligt sämre befordringsmöjligheter än männen. Kvinnor känner oftare än män otillfredsställelse med arbetsorganisationen och personalpolitiken.

Statens ansvar som arbetsgivare

Det förbud mot könsdiskriminering vid tillsättning av tjänst m. m. som gäller för de statliga myndigheterna har visat sig otillräckligt för att åstadkomma en reell jämställdhet mellan kvinnor och män i förvaltningen. För staten som arbetsgivare är det därför en angelägen arbetsuppgift att ta initiativ till och genomföra reformer på detta område. En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika tjänstekategorier är också av värde för myndigheternas verksamhet bl. a. med hänsyn till de ökade möjligheterna att ta till vara kvinnors och mäns olika erfarenheter från samhälle och arbetsliv. En ökad jämställdhet inom den statliga förvaltningen och en vidgad rekrytering av kvinnor till traditionellt manliga befattningar där kan dessutom beräknas medföra gynnsamma återverkningar på arbetsmarknaden i övrigt och på så sätt bidra till att över lag förbättra kvinnornas valfrihet i arbetslivet.

Det är därför angeläget att ett planmässigt och målinriktat arbete med jämställdhetsfrågor snarast kommer i gång vid alla statliga myndigheter. Det bör byggas upp i samverkan med de anställda och innefatta konkreta åtgärder till stöd för kraven på likaberättigande. Det är vidare angeläget att arbetet noggrant följes upp och att effekterna av olika åtgärder fortlöpande studeras för att möjliggöra kompletteringar och anpassningar under arbetets gång.

Jämställdhetsplaner

Målet för myndigheternas jämställdhetsarbete är att bryta uppdelningen av kvinnor och män på olika tjänstekategorier och att skapa likvärdiga arbetsförhållanden och lika utbildnings- och befordringsmöjligheter för båda könen. Åtgärder för att nå detta mål anges i den jämställdhetsplan som varje myndighet skall upprätta enligt 3 § förordningen 1976:686. Myndigheten har själv att, med hänsyn till de förhållanden som råder i fråga om t. ex. organisation, arbetsuppgifter, personalsammansättning m. m., efter samråd med de anställdas organisationer, bestämma vilka åtgärder som i första hand bör vidtas inom ramen för jämställdhetsplanen. Företagsnämnden bör vara det organ där planering och uppföljning av konkreta åtgärder för ökad jämställdhet mellan kvinnliga och manliga anställda fortlöpande diskuteras.

Jämställdheten som led i förnyelsen av arbetslivet

Arbetet för jämställdhet mellan könen bör ingå som ett viktigt led i den demokratisering och förnyelse av arbetslivet som nu genomföres på arbetsplatserna. Ökat självbestämmande över arbetet och arbetsmiljön syftar till att få bort klyftor och skillnader av olika slag mellan individer och mellan olika grupper och att skapa arbetsplatser med samverkan på likställd grund. En sådan utveckling bör i hög grad bidra till att förbättra kvinnornas situation eftersom de grupper som har haft och fortfarande har små möjligheter att påverka sin egen arbetssituation och arbetsmiljö till stor del utgöres av kvinnor. Det förhållandet att det ej är möjligt att utbilda och befordra alla anställda bort från de rutinbetonade och monotona arbetena understryker nödvändigheten av att förnya arbetets innehåll och villkor.

Det är angeläget att myndigheterna och de fackliga organisationerna gemensamt inom ramen för verksamheten verkar för en utveckling av arbetsorganisation och arbetsfördelning som svarar mot de anställdas behov och förutsättningar. Det är vidare av vikt att myndigheter med arbetsplatser där starkt rutinbetonade arbetsuppgifter har samlats söker finna alternativa möjligheter att organisera dessa. Man bör sträva efter att organisera arbetet så att det tillgodoser de anställdas behov av stimulans i arbetet, omväxling och vidareutveckling.

Myndigheterna bör eftersträva delegering av arbetsuppgifterna för att den enskilde skall kunna uppnå en ökad arbetstillfredsställelse. För att kunna möta kravet på effektivitet i den

statliga verksamheten och på god hushållning med tillgängliga resurser måste myndigheterna också så långt möjligt ta till vara de anställdas kunskaper, ambitioner och möjligheter till utveckling i arbetet.

Myndigheterna bör sträva efter att genom s. k. planeringssamtal ge varje anställd ökade möjligheter till individuell utveckling. Vidare bör exempelvis ökad delegering av handläggaruppgifter, byte och utvidgning av arbetsuppgifter och projektarbete prövas tillsammans med utvidgad personalutbildning. I samband med vidareutbildning av personal bör ett ökat antal utbildningsplatser reserveras dels för anställda i de lägre löneskikten, dels för det kön som är underrepresenterat i den tjänstekategori som utbildningen kan leda till. Det är viktigt att vidareutbildad personal kan ges arbetsuppgifter som svarar mot den genomgångna utbildningen så att denna kan leda till önskat resultat och upplevas som meningsfull.

Arbetet för jämställdhet bör behandlas i den chefs- och ledarutbildning som anordnas inom den statliga förvaltningen.

KK (1973:279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst, m. m.

1 §

Denna kungörelse gäller tjänst för vilken avlöningsförmånerna fastställes under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer och uppdrag för vilket ersättningen bestämmes av regeringen eller annan statlig myndighet. (F 1976:688)

2 §

Myndighet får ej förbehålla tjänst eller uppdrag åt endast män eller endast kvinnor eller vid ledigförklaring av tjänst uttala önskemål om manlig eller kvinnlig sökande.

3 §

Myndighet får ej föreskriva viss övre åldersgräns som villkor för att erhålla tjänst eller uppdrag eller vid ledigförklaring av tjänst uttala önskemål i fråga om sökandes högsta ålder.

4 §

Bestämmelserna i 2 och 3 §§ äger motsvarande tillämpning i fråga om tillträde till kompetensgrundande utbildning, som särskilt anordnas för tjänst eller uppdrag som avses i 1 §, i den mån annat ej följer av sådana föreskrifter som myndighet efter regeringens bemyndigande meddelar i syfte att nå en jämnare fördelning av undervisningsplatser mellan män och kvinnor. (F 1976:688)

5 §

Bestämmelserna i 2 och 4 §§ äger ej tillämpning i fråga om åtgärder som vidtages enligt förordningen (1976:686) om

jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. (F 1976:688)

Förordning (SFS 1980:540) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig anställning, m. m.;

Inledande bestämmelser

1 §

I anslutning till lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet meddelas i denna förordning vissa föreskrifter för statliga myndigheter, dock inte myndigheter under riksdagen.

Föreskrifterna i 2–4, 6 och 7 §§ gäller bara i fråga om arbetstagare hos staten.

Främjande av jämställdhet

2 §

Myndigheterna skall för varje budgetår upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

3 §

Vid tillämpning av 6 § lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet eller motsvarande föreskrifter i kollektivavtal skall myndigheterna inför ett större rekryteringsbehov genomföra särskilda informations- och rekryteringskampanjer efter samråd med statens arbetsmarknadsnämnd och arbetsmarknadsverket.

4 §

Av förhandlingsprotokollet till medbestämmandeavtalet den 2 mars 1978 för det statliga arbetstagarområdet (MBA-S) framgår att myndigheterna vid behandlingen av de olika frågor som anges i avtalet särskilt skall uppmärksamma möjligheterna att främja jämställdhet mellan könen.

5 §

När en myndighet skall lämna någon ett uppdrag eller föreslå någon till ett uppdrag, skall myndigheten anstränga sig för att kunna välja mellan personer av båda könen samt inom ramen för sedvanliga urvalsgrunder söka se till att det sker en ökning av andelen personer av det kön som är underrepresenterat i fråga om uppdrag av liknande slag inom myndighetens verksamhetsområde.

Detsamma gäller när myndigheten skall utse eller föreslå någon till en utbildning som särskilt anordnas för att ge kompetens för ett uppdrag.

Avslutande bestämmelser

6 §

Myndigheterna skall varje budgetår lämna uppgift till statens arbetsmarknadsnämnd om

1. sådana planer, beslut eller andra åtgärder som har tillkommit för att främja jämställdheten mellan deras kvinnliga och manliga anställda,
2. resultaten av dessa åtgärder,
3. andra förhållanden som kan vara av betydelse för jämställdhetsarbetet.

Nämnden får medge undantag från denna skyldighet, om det föreligger särskilda käl.

7 §

De ytterligare föreskrifter som behövs för verkställigheten av denna förordning meddelas av statens arbetsgivarverk efter samråd med statens arbetsmarknadsnämnd och jämställdhetsombudsmannen.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1980, då förordningen (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst och cirkuläret (1976:687) om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst skall upphöra att gälla.

Förordning (SFS 1980:541) om förbud mot åldersdiskriminering vid tjänstetillsättning, m. m.

1 §

Denna förordning gäller dels tjänster för vilka avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av regeringen eller en myndighet som regeringen bestämmer, dels uppdrag för vilka ersättningen bestäms av regeringen eller en annan statlig myndighet.

2 §

Myndigheterna får inte föreskriva någon övre åldersgräns som villkor för att erhålla en tjänst eller ett uppdrag eller vid ledigkungörande av en tjänst uttala något önskemål i fråga om en sökandes högsta ålder.

3 §

Vad som sägs i 2 § tillämpas också på en utbildning som särskilt anordnas för att ge kompetens för en tjänst eller ett uppdrag.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1980, då kungörelsen (1973:279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst, m. m. skall upphöra att gälla.

KCirk (1970:388) om tjänstledighet med C-avdrag, m. m.

Omtryckt 1974:1018.
GUSTAF ADOLF etc. etc. Vår ynnest etc.

A. Författnings- och avtalsbestämmelser

1. För löneplansanställda tjänstemän med avlöningsförmåner, som fastställes under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, regleras frågan om förmåner under tjänstledighet i allmänhet genom avtal. Vid tjänstledighet utgår lön utan avdrag eller med sjukavdrag eller A-, B- eller C-avdrag. Särskilda regler gäller dock i vissa fall av tjänstledighet för att inneha annan tjänst.

2.[1] Frågan om och för hur lång tid tjänstledighet skall beviljas prövas av arbetsgivaren, dvs i regel vederbörande myndighet.

Särskild rätt till tjänstledighet föreligger bl. a. enligt följande författningsbestämmelser. Det är dock att märka att rätten till ledighet också kan regleras i kollektivavtal.

Författningar	Bestämmelser
Regeringsformen	4 kap. 6 § för att fullgöra uppdrag som ledamot av riksdagen
Anställningsförordningen (1965:601)	29 och 31 a §§ i vissa fall av tjänsteförening
Förordningen (1965:931) med särskilda bestämmelser för vissa tjänstemän inom universitets- och skolväsendet	3, 4 och 6 §§ i viss fall av tjänsteförening
Lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare	2 §
Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	6 §
Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning	1 §
Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	17 § för att delta i förhandling

[1] Senaste lydelse 1978:807.

Författningar	Bestämmelser
Kommunallagen (1977:179)	2 kap. 5 § och 3 kap. 4 § för att fullgöra kommunalt förtroendeuppdrag.
Arbetsmiljölagen (1977:1160)	6 kap. 5 och 15 §§ för att fullgöra uppgifter som skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté.
Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.	1, 3 och 4 §§
Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.	3 §

Arbetsgivares möjlighet att fritt pröva en ansökan om tjänstledighet begränsas även av lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. (F 1980:129).

3. Under tjänstledighet med C-avdrag avstår tjänstemannen hela den lön som belöper på tjänstledighetstiden. Han får emellertid i förekommande fall tillgodoräkna denna tid för uppflyttning i löneklass eller ålderstilläggsklass. Tjänstemannen har vidare möjlighet att under vissa förutsättningar byta ut tjänstledigheten med C-avdrag mot ledighet för sjukdom eller barnsbörd, om behov av sådan ledighet föreligger. Därvid får annan tjänsteman än sådan extra tjänsteman, som vid tjänstledighetens början tillhör förmånsgrupp B, eller sådan tjänsteman, som är undantagen från arbetsgivarinträde, behålla viss del av lönen. Även om tjänstemannen – med undantag beträffande vissa särskilt angivna tjänstledighetstyper – ej får tillgodoräkna tjänstledighetstid med C-avdrag för tjänstårsberäkning i pensionshänseende, behåller han i allmänhet rätten till ålders-, sjuk- eller familjepension.

B. Allmänna riktlinjer

1. Vid prövning av fråga om tjänstledighet med C-avdrag bör myndighet som ett led i sin allmänna personalplanering tillse att sådan ledighet ej beviljas så att svårigheter uppstår att sysselsätta den tjänstledige, vikarie för honom eller annan tjänsteman i samband med att ledigheten upphör. Myndighet skall vidare göra en avvägning mellan tjänstemannens intresse av att få den begärda ledigheten och myndighetens intresse av att tjänstemannen utövar sin tjänst. Härvid bör beaktas bl. a. arbetsläget hos myndigheten samt möjligheterna att erhålla

lämplig vikarie. Under vissa omständigheter kan svårigheten att avvara tjänstemannen uppvägas av fördelar för myndigheten på längre sikt genom att tjänstemannen under ledighetstiden kan få ökad yrkeserfarenhet från annat område. I vissa fall kan tjänstemannens önskemål sammanfalla med allmänna samhällsintressen, även om beviljande av ledighet i och för sig skulle medföra olägenheter för myndigheten.

2. Viss anledning till återhållsamhet med längre ledigheter finns från det allmännas synpunkt på grund av att den tjänstledige enligt vad som sagts förut behåller vissa förmåner under tjänstledighetstid med C-avdrag. Även om tjänsteman åberopar för honom angelägna skäl, kan det vidare finnas anledning att vägra längre tjänstledighet, om han varit anställd endast kortare tid.

3.[2] När en tjänstledighet beviljas, bör den tidsbegränsas. Beviljas en tjänsteman tjänstledighet för ofta återkommande perioder, bör myndigheten i samråd med tjänstemannen planera tjänstgöringen för en längre period och försöka fastställa i vad mån vikarie behövs. I sistnämnda fråga finns föreskrifter i förordningen (1977:754) om begränsning av vikariatsförordnanden hos statsmyndigheterna, m. m. (F 1980:129).

C. Normer för vissa slag av tjänstledigheter

1. Särskilt beträffande vissa slag av tjänstledigheter med C-avdrag behövs normer för att åstadkomma en enhetlig praxis hos myndigheterna.

2. Återhållsamhet bör iakttagas i fråga om beviljande av tjänstledighet för att inneha enskild eller kommunal anställning som ej enligt 6 § 1 mom. andra stycket allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST) är statligt reglerad. Sådan ledighet bör ej medges för längre tid än sammanlagt högst 180 dagar under loppet av fem på varandra följande kalenderår. Hänsyn skall därvid tagas till sådan tjänstledighet av här angivet slag som har åtnjutits tidigare under det löpande kalenderåret och de fyra närmast föregående kalenderåren. Om särskilda skäl föreligger, får detta dagantal överskridas. Ett sådant skäl kan vara att önskemålet om längre ledighet under tidsperioden sammanfaller med myndighetens intressen. Särskilda skäl kan vidare anses föreligga när militär eller civilmilitär tjänsteman, som avgår från sin tjänst med ålderspension vid 50 eller 55 års ålder, inför förestående pensionsavgång begär tjänstledighet för att övergå till civil anställning.

3. Vad som sägs i punkt 2 gäller inte

[2] Senaste lydelse 1977:789.

ledighet för anställning som avses i kungörelsen (1964:527) om tillgodoräkning i pensionshänseende av tid för anställning hos vissa internationella organisationer m. m., lagen (1974:614) om beredskapsstyrka för FN-tjänst eller förordningen (1975:439) om rekrytering av biståndspersonal, m. m.

ledighet för anställning i Swedec International Aktiebolag eller i Statskonsult International Aktiebolag.

Vad som sägs i punkt 2 tillämpas inte heller på ledighet, som i omplaceringssyfte har förordats av statens arbetsmarknadsnämnd eller försvarets personalnämnd, eller på ledighet för anställning som facklig funktionär hos arbetstagarorganisation, som har till uppgift att ta till vara personalens intressen i tjänsten vid myndighet inom cirkulärets tillämpningsområde. (F 1979:585).

3 a. En tjänsteman, vars make är anställd inom utrikesförvaltningen eller i något av de bolag som anges i punkt 3, bör om inte synnerliga skäl föranleder annat medges tjänstledighet med C-avdrag för att vistas tillsammans med maken på utrikes stationeringsort. Sådan tjänstledighet medges under sammanlagt högst sex år, om maken är anställd inom utrikesförvaltningen, och under sammanlagt högst fyra år, om han är anställd i något av bolagen.

Med make likställs den som tjänstemannen stadigvarande lever samman med. (F 1979:216).

3 b. För att tjänstgöra i något av Nordiska ministerrådets sekretariat, i Nordiska rådets presidiesekretariat eller i en nordisk institution har en tjänsteman hos staten rätt till tjänstledighet med C-avdrag i fyra år. Längre ledighet får dock medges (F1980:129).

4. För en tjänsteman som är förälder tillämpas följande utöver vad som sägs i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Om det föreligger särskilda skäl, får för vård av barn hel tjänstledighet med C-avdrag beviljas för längre tid än som följer av lagen.

En förkortning av arbetstiden (partiell tjänstledighet) med C-avdrag bör i allmänhet medges till dess barnet har uppnått 12 års ålder. Om det föreligger särskilda skäl, får partiell tjänstledighet beviljas även för tid därefter.

Med förälder likställs här fosterförälder samt den som stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern. (F 1978:807)

4 a. Tjänstledighet för kyrkokommunalt förtroendeuppdrag som innehas som bisyssla bör medges i den utsträckning som

behövs för uppdraget, om ej synnerliga skäl föranleder annat. Vad som nu har sagts gäller även annat uppdrag som på grund av bestämmelse i lag eller annan författning lämnas av beslutande församling eller nämnd i kommun, landstingskommun eller kyrklig kommun och för vilket särskild föreskrift om rätt till ledighet från anställning icke har meddelats. (F 1977:789)

5. Tjänstledighet med C-avdrag av orsak, som avses i punkt 6 g *(enskild angelägenhet i annat fall)* eller punkt 8 *(annan tjänstledighetsorsak)* i 19 § sammanställningen A AST och motsvarande bestämmelser i andra kollektivavtal, bör ej medges tjänsteman i anslutning till semester, om han har outtagen semester.

6. Förut angivna normer avser tjänstledighet som omfattar minst hälften av den ordinarie arbetstiden för heltidstjänstgörande personal. I det maximiantal tjänstledighetsdagar som har angivits i punkt 2 skall inräknas även ledigheter av samma art vilka medgivits av regeringen eller av annan myndighet som omfattas av detta cirkulär.

D. Övriga bestämmelser

1. Om ej annat följer av kollektivavtal, äger detta cirkulär motsvarande tillämpning i fråga om ledighet för dels tjänstemän hos staten med annat lönesystem än det löneplansbundna, dels arbetstagare hos staten vilka omfattas av kollektivavtal för arbetstagare som icke är tjänstemän. Vad som nu har sagts gäller dock ej anställda hos riksdagen eller dess verk. Erforderliga anvisningar för tillämpningen av detta cirkulär på arbetstagare som avses i denna punkt meddelas av statens arbetsgivarverk.

2. Om deltidsarbete finns föreskrifter i deltidsförordningen (1980:50) (F1980:129).

F (1978:61) om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerad tjänst

1 §

Denna förordning gäller tillsättning av tjänst för vilken enligt lag eller särskilt beslut av riksdagen avlöningsförmånerna fastställes under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer.

2 §[1]

Med föräldraledighet avses i denna förordning sådan tjänstledighet i samband med barns födelse eller adoption eller för vård eller tillsyn av barn som har beviljats i enlighet med

lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.,

cirkuläret (1970:388) om tjänstledighet med C-avdrag, m. m.,

deltidsförordningen (1980:50) eller motsvarande äldre ordning.

Sådana föreskrifter i denna förordning som rör sökande skall tillämpas också på andra som förklarar sig vilja komma i fråga vid en tjänstetillsättning (F 1980:130).

3 §

Har den som söker tjänst åtnjutit föräldraledighet från sådan anställning som i tillsättningsärendet beaktas i förtjänsthänseende, bör även tiden för ledigheten räknas sökanden till godo som förtjänst, i den mån det kan ske med hänsyn till vad arbetsuppgifterna i tjänsten kräver. Omfattar ledigheten hela arbetstiden, bör dock tid för ledighet, som infaller efter det att barnet har uppnått 18 månaders ålder, räknas till godo endast med hälften.

[1] Senaste lydelse 1978:808.

4 §

Sökande, som påkallar tillgodoräknande enligt denna förordning, skall i sin ansökan ange ledighetens längd och förläggning, ledighetens omfattning i förhållande till hel arbetstid samt barnets eller barnens födelsetid.

Myndighet skall så långt möjligt bistå sökanden med att taga fram uppgifterna om ledigheten.

Bilaga 2 Regeringsuppdrag

FINANSDEPARTEMENTET BESLUT II: /

1976-07-01 Intet dnr

Statens personalnämnd
Fack
103 20 STOCKHOLM

Uppdrag åt statens personalnämnd

I anslutning till riksdagens beslut med anledning av propositionen (1975:76:173) om kvinnor i statlig tjänst (InU 1975/76:42, rskr 1975/76:342) uppdrar regeringen åt statens personalnämnd

att utfärda föreskrifter för den undersökning statliga myndigheter skall göra av könsfördelningen på arbetsplatserna med uppdelning på befattningar m.m.,

att efter samråd med arbetsmarknadsverket och de anställdas organisationer driva särskilda informations- och rekryteringskampanjer i syfte att uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom de olika tjänstekategorierna hos statliga myndigheter,

att som samrådspartner med statens personalnämnd och de berörda myndigheterna i kvarteret Garnisonen i Stockholm planera och genomföra försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna

samt att efter samråd med delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män och närmast berörda myndigheter undersöka olika sätt att informera om möjligheten för både kvinnor och män i statlig tjänst till ledighet för vård av barn.

På regeringens vägnar

Kjell-Olof Feldt

Inger Höjer

FINANSDEPARTEMENTET

Avskrift

BESLUT

1976-07-01 Intet dnr

Utredningen ang. den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation

Uppdrag åt utredningen ang. den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation

Utredningen Kvinnor i statlig tjänst har i sitt betänkande (SOU 1975:43) bl.a. lagt fram vissa förslag om personalutbildningsfrågor.

Regeringen överlämnar utredningens förslag i dessa delar för beaktande till utredningen ang. den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation.

På regeringens vägnar

Kjell-Olof Feldt

Connie van der Capellen

FINANSDEPARTEMENTET

Avskrift

BESLUT

1976-07-22 3494/76 (delvis)

Televerkets centralförvaltning
123 86 FARSTA

Försöksverksamhet för att uppnå en jämnare könsfördelning inom televerket

I skrivelse den 18 maj 1976, nr 342, har riksdagen - med överlämnande av inrikesutskottets betänkande nr 42 med anledning av regeringens proposition 1975/76:173 om kvinnor i statlig tjänst jämte motioner i jämställdhetsfrågor - anmält bl.a. sitt beslut om försöksverksamhet för att uppnå en jämnare könsfördelning inom televerket.

Regeringen föreskriver följande.

1. Televerket skall i samråd med de lokala arbetstagarorganisationerna genomföra en försöksverksamhet för att uppnå en jämnare könsfördelning inom verket.

2. Försöksverksamheten bör bl.a. omfatta information, praktik och viss utbildning för att intressera kvinnor för manligt dominerade yrken och män för kvinnligt dominerade yrken. Därvid behöver inte bestämmelsen i 2 § kungörelsen (1973:279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst, m.m. iakttas.

3. Televerket skall senast den 1 juli 1978 lämna en redovisning av resultatet av försöksverksamheten till regeringen.

På regeringens vägnar.

Kjell-Olof Feldt

Connie van der Capellen

FINANSDEPARTEMENTET

Avskrift

BESLUT

1976-08-19

3494/76(slutligt)
3959/76,4992/76
5233/76

Statens personalutbildningsnämnd
Fack
103 60 STOCKHOLM

Uppdrag åt statens personalutbildningsnämnd

I skrivelse den 18 maj 1976, nr 342, har riksdagen - med överlämnande av inrikesutskottets betänkande nr 42 med anledning av regeringens proposition 1975/76:173 angående kvinnor i statlig tjänst - anmält sitt beslut på grund av propositionen om bl.a. viss försöksverksamhet med barntillsyn i anslutning till statens kursgård Sjudarhöjden och försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna i kvarteret Garnisonen samt kartläggning av behovet av utbildning av lokalvårdare m.m. Enligt detta beslut skall statens personalutbildningsnämnd svara för försöksverksamheterna.

Regeringen har i beslut den 23 juni 1976 föreskrivit bl.a. att statens personalutbildningsnämnd skall utfärda närmare anvisningar för försöksverksamhet med ersättning för vissa merkostnader för barntillsyn för deltagare i statlig personalutbildning.

Statens personalutbildningsnämnd (PUN) har i skrivelser den 3 juni 1976, den 26 juli 1976 och den 10 augusti 1976 bl.a. hemställt om medel för ifrågavarande verksamheter.

Regeringen uppdrar åt statens personalutbildningsnämnd

att snarast utarbeta en plan för försöksverksamhet med barntillsyn i anslutning till statens kursgård Sjudarhöjden varvid samråd skall ske med byggnadsstyrelsen i fråga om lokaler för försöksverksamheten,

att i samråd med de berörda myndigheterna i kvarteret Garnisonen och med statens personalnämnd planera och genomföra en försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna,

att kartlägga utbildningsbehovet för lokalvårdare och utreda behovet av en utbildning för lokalvårdare till lokalvårdsledare samt redovisa resultaten av denna kartläggning till regeringen före den 1 juli 1977.

Avskrift

BUDGETDEPARTEMENTET

1(2)

BESLUT II:39 b

1977-11-17 Intet dnr

Statens personalnämnd
Fack
103 20 STOCKHOLM

Ang. viss försöksverksamhet i syfte att uppnå ökad jämställdhet mellan kvinnor och män

Regeringen föreskriver följande.

1. Statens personalnämnd (SPN) skall i samverkan med högst fem myndigheter genomföra försöksverksamhet för att uppnå en jämnare könsfördelning inom dessa myndigheter. Försöksverksamheten bör bedrivas med utnyttjande av gjorda erfarenheter i motsvarande försök inom televerket och bör bl.a. omfatta information, praktik och viss utbildning för att intressera kvinnor för manligt dominerade yrken och män för kvinnligt dominerade yrken.

Regeringen medger att myndighet som deltar i denna försöksverksamhet - utöver i regleringsbrev för budgetåret 1977/78 anvisade medel - under anslagsposten Expenser får disponera högst 40 000 kronor för nödvändiga informationsinsatser m.m. i samband med försöken.

Försöksverksamheten skall pågå under tiden 1 december 1977 - 30 juni 1979. Personalnämnden skall utvärdera försöket och till regeringen lämna delrapport senast den 1 januari 1979 och slutrapport senast den 1 januari 1980.

2. SPN skall vidare under tiden 1 december 1977 - 1 april 1979 i samverkan med högst tio myndigheter bedriva försöksverksamhet i syfte att stimulera kvinnor att i större utsträckning söka tjänster i högre lönegrader inom dessa myndigheter. Som ett led i försöksverksamheten skall berörda myndigheter i samband med rekrytering till tjänster över lgr F 18 (motsv.) inhämta råd och synpunkter från SPN. SPN skall därvid verka för att jämställdhetsaspekter beaktas i sådana rekryteringar och särskilt uppmärksamma bl.a. hur kraven ställs vid rekrytering, val av rekryteringsvägar, hur ledigförklarandet utformas, hur möjlig-

2

heter till deltid tas tillvara och hur urvalsarbetet och tjänstetillsättningen genomförs.

Personalnämnden skall utvärdera försöket och till regeringen lämna delrapport senast den 1 december 1978 och slutrapport senast den 1 oktober 1979.

3. Genomförandet av uppdragen bör ske i vederbörlig samverkan med andra myndigheter som har uppgifter inom jämställdhetsområdet och i kontakt med jämställdhetskommittén.

På regeringens vägnar

Ingemar Mundebo

Gösta Larsson

1(2)

BUDGETDEPARTEMENTET BESLUT II:39 a

1977-11-17 Intet dnr

Statens personalutbildningsnämnd
Fack
103 80 STOCKHOLM

Ang. viss försöksverksamhet m.m. i syfte att uppnå ökad jämställdhet mellan kvinnor och män

Regeringen föreskriver följande.

1. Statens personalutbildningsnämnd (PUN) skall, med utnyttjande av erfarenheter från försöksverksamheten med vidareutbildning av vissa anställda hos myndigheterna i kvarteret Garnisonen, som försöksverksamhet genomföra ett utbildningsprogram avseende anställda i de lägre lönegraderna inom ytterligare ett antal statliga myndigheter. Försöksverksamheten skall planeras i samverkan med berörda myndigheter och med utgångspunkt i att utbildningen i huvudsak skall genomföras av myndigheterna med medel som myndigheterna förfogar över. PUN skall utvärdera försöksverksamheten och rapportera slutresultaten till regeringen.

Regeringen medger att statens personalutbildningsnämnd för denna verksamhet - utöver i regleringsbrev för budgetåret 1977/78 anvisade medel - under anslagsposten Lönekostnader får disponera högst 58 000 kr.

2. Statens personalutbildningsnämnd skall undersöka hur kurser inom det allmänna utbildningsväsendet kan bidra till att som ett led i personalutbildningen främja jämställdheten mellan män och kvinnor i statsförvaltningen. Resultatet av undersökningen skall redovisas till regeringen senast den 1 juli 1978.

3. Statens personalutbildningsnämnd skall utarbeta studiematerial om jämställdhetsfrågor avsett att användas vid genomförande av studiecirkelverksamhet inom statliga myndigheter. Utgångspunkten bör vara att myndigheternas studiecirkelverksamhet genomförs i samverkan med de lokala fackliga organisationerna samt att studiecirklarna bör startas fr.o.m. våren 1978.

2

Regeringen medger att statens personalutbildningsnämnd för kostnader för studiematerial - utöver i regleringsbrev för budgetåret 1977/78 anvisade medel - under anslagsposten Expenser får disponera högst 170 000 kr.

4. Statens personalutbildningsnämnd skall planera och genomföra konferenser för information och erfarenhetsutbyte i jämställdhetsfrågor mellan representanter för i första hand de mindre myndigheterna i statsförvaltningen. Till konferenserna skall inbjudas företrädare för myndigheterna och de lokala fackliga organisationerna. Konferensverksamheten skall genomföras under budgetåren 1977/78 och 1978/79.

Regeringen medger att statens personalutbildningsnämnd för denna verksamhet - utöver i regleringsbrev för budgetåret 1977/78 och i p. 3 ovan anvisade medel - under anslagsposten Expenser får disponera högst 50 000 kr.

5. Genomförandet av uppdragen bör ske i vederbörlig samverkan med andra myndigheter som har uppgifter inom jämställdhetsområdet, främst statens personalnämnd, och i kontakt med jämställdhetskommittén.

På regeringens vägnar

Ingemar Hundebo

Gösta Larsson

BUDGETDEPARTEMENTET

Avskrift II:29

BESLUT Intet dnr
1979-03-15

Statskontoret
Fack
100 26 STOCKHOLM

Uppdrag åt statskontoret

Av de jämställdhetsredovisningar som statliga myndigheter lämnat till regeringen, framgår att valet av tekniska hjälpmedel i skrivarbetet kan ha betydelse för möjligheterna att nå jämställdhet mellan könen.

Regeringen uppdrar åt statskontoret att utreda i vad mån en rationell användning av tekniska hjälpmedel såsom skrivautomat och diktafon påverkar förutsättningar att nå jämställdhet mellan kvinnor och män inom de statliga myndigheterna.

Regeringen uppdrar vidare åt statskontoret att söka bedöma i vad mån en omfördelning av skrivarbetet så att handläggande personal i större utsträckning skriver utkast på maskin ger förutsättningar för vidareutveckling för biträdespersonalen samt att söka bedöma effektivitetsaspekter på sådan förändring.

Statskontoret skall senast den 15 oktober 1979 i en första lägesrapport redovisa resultatet till regeringen.

På regeringens vägnar

Marianne Wahlberg

Björn Edsta

Bilaga 3 Tabeller

Samtliga statsanställda fördelade efter kön och lönefält

Lönefält	1972		Summa	Andel kv. i resp. lönefält	1979		Summa	Andel kv. i resp. lönefält
	M	Kv			M	Kv		
T1–F1	59 379	90 078	149 457	60.3	29 836	42 209	72 045	58.6
F2–F5	62 509	36 799	99 308	37.1	81 175	102 949	184 124	55.9
F6–F10	57 167	30 506	87 673	34.8	76 044	57 687	133 731	43.1
F11–F15	29 090	9 457	38 547	24.5	44 787	20 760	65 547	31.7
F16–F18	6 823	618	7 441	8.3	10 421	1 611	12 032	13.4
F19–F23	4 018	203	4 221	4.8	12 216	1 293	13 509	9.6
F24–	3 921	121	4 042	3.0	4 796	221	5 017	4.4
	222 907	167 782	390 689		259 275	226 730	486 005	

Källa: SCB:s Statstjänstemannastatistik.

Lönetabell. Följande tabell visar månadslönebelopp fr. o. m. den 1 jan. 1979 på löneplanerna T och F

Löne-(tariff)-klass och ålderstilläggsklass	Månadslön, kr	Lönecklass och ålderstilläggsklass	Månadslön, kr
T 1	3 270	16 0	7 362
T 2	3 441	1	7 730
T 3	3 666	2	8 098
T 4	3 952	3	8 466
T 5	4 250		
T 6	4 347	17 0	7 675
T 7	4 471	1	8 059
T 8	4 583	2	8 443
T 9/F 1	4 708	3	8 827
T 10/F 2	4 841		
T 11/F 3	4 965	18 0	8 005
4	5 083	1	8 405
5	5 190	2	8 805
6	5 327	3	9 205
7	5 474		
8	5 623	19 0	8 365
9	5 797	1	8 783
10	5 976	2	9 201
11	6 150	3	9 619
12 0	6 354	20 0	8 743
1	6 672	1	9 180
2	6 990	2	9 617
3	7 308	3	10 054
13 0	6 577	21 0	9 163
1	6 906	1	9 621
2	7 235	2	10 079
3	7 564	3	10 537
14 0	6 800	23 0	9 575
1	7 140	1	10 054
2	7 480	2	10 533
3	7 820	3	11 012
15 0	7 072	25 0	10 029
1	7 426	1	10 530
2	7 780	2	11 031
3	8 134	3	11 532

Antal kv/män fördelade på lönegrader och födelseår
(Ur SCB:s bearbetning av statstjänstemannastatistiken för budgetdep.)

1978 lönegrad	Antal kvinnor 1923	1933	1943	Totalsumma		Antal män 1923	1933	1943	Totalsumma	
F 5	19	9	10	38		5	1	5	11	
F 6	12	9	8	29		1	1	1	3	
F 7	7	6	5	18		3	1	0	4	
F 8	8	3	6	17	65%	7	2	7	16	34%
F 9	1	3	7	11		5	3	15	23	
F 10	5	1	4	10		2	2	7	11	
F 11	1	4	8	13		11	12	8	31	
F 12	2	2	4	8		3	0	13	16	
F 13	5	5	14	24		12	10	19	41	
F 14	0	1	10	11		7	4	14	25	
F 15	2	0	9	11	35%	11	14	20	45	66%
F 16	0	1	4	5		9	1	13	23	
F 17	4	2	4	10		12	7	17	36	
F 18	2	1	1	4		4	3	0	7	
S:a	68	47	94	209		92	61	139	292	

Ex. Av 68 kvinnor f 23 hade 1978 19 F 5 och 1 F 11
Av 92 män f 23 hade 1978 5 F 5 och 11 F 11
Av 95 kvinnor f 43 hade 1978 10 F 5 och 8 F 11
Av 139 män f 43 hade 1978 5 F 5 och 8 F 11
Av 68 kvinnor f 23 hade 1978 2 F 15 och 2 F 18
Av 92 män f 23 hade 1978 11 F 15 och 4 F 18
Av 95 kvinnor f 43 hade 1978 9 F 15 och 1 F 18
Av 139 män f 43 hade 1978 20 F 15 och 0 F 18

Av 209 kvinnor återfanns 65% i F 5–F 11 och 35% i F 12–F 18
Av 292 män återfanns 34% i F 5–F 11 och 66% i F 12–F 18

Parvis lönejämförelse mellan kvinnor och män med samma födelseår i statliga myndigheter

Tjänstebenämning 1969	Lönegrad					
	1969		1975		1978	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Landskanslist	F 2	F 2	F 6	F 8	F 7	F 9
Landskanslist	F 1	F 1	F 4	F 8	F 9	F 11
Postassistent	F 2	F 2	F 7	F 8	F 9	F 10
Taxeringsrevisor	F 5	F 5	F 12	F 14	F 14	F 16
Amanuens	F 5	F 5	F 11	F 15	F 13	F 16
Aktuarie	F 7	F 7	F 13	F 12	F 14	F 14
Aktuarie, förste	F 9	F 9	F 11	F 15	F 13	F 16
Teleassistent	F 6	F 6	F 10	F 11	F 14	F 17
Teleassistent	F 6	F 4	F 10	F 11	F 15	F 15
Forskningsingenjör	F 9	F 9	F 13	F 15	F 14	F 16
Forskningsingenjör, förste	F 11	F 11	F 13	F 15	F 14	F 16
Taxeringsassistent	F 6	F 6	F 8	F 12	F 13	F 17
Assistent	F 4	F 4	F 6	F 6	F 8	F 11
Bokhållare	F 2	F 2	F 5	F 8	F 8	F 15
Bokhållare, förste	F 4	F 4	F 10	F 10	F 13	F 17
Tekniker	T	T	F 4	F 4	F 7	F 9
Byråsekreterare	F 9	F 8	F 14	F 14	F 15	F 17
Byråsekreterare, förste	F 10	F 10	F 15	F 15	F 15	F 17
Kanslist	F 4	F 4	F 7	F 13	F 8	F 14
Ingenjör	F 4	F 4	F 8	F 8	F 10	F 13
Tjänsteman	F 3	F 1	F 10	F 8	F 12	F 14
Länsassessor	F 13	F 15	F 14	F 16	F 17	F 17
Byrådirektör	F 13	F 13	F 15	F 15	F 17	F 17

Ur SCB:s bearbetning av statstjänstemannastatistiken för budgetdepartementets räkning.

Antal anställda som utnyttjat rätten till ledighet för vård av barn (exkl. R-tjänstemän)
Sammanställningen är gjord på uppgifter från 53 myndigheter

	Lönegrad	Kvinnor		Män		Antal ledighetsdagar i genomsnitt			
						Per ledig kvinna		Per ledig man	
		1978	1979	1978	1979	1978	1979	1978	1979
Barns födelse	T1–F1	1 255	1 564	79	300	194,0	142,6	73,9	44,8
	F 2–4	527	966	46	165	177,3	131,6	52,4	32,9
Tjänstledighet under tid	F5–9	216	447	140	232	150,6	122,6	21,2	18,7
då föräldrapenning utgår	F10–13	63	92	101	187	143,4	101,2	27,2	15,2
i samband med barns födel-	F14–17	49	43	50	73	146,0	106,2	21,6	20,2
se (enligt lagen SFS	F18	5	1	4	5	126,6	10,0	49,8	13,0
1976:280 om rätt till	F19	2	2	1	6	125,5	99,0	4,0	5,3
föräldraledighet)	F20–	2	8	10	27	63,5	85,1	11,4	14,2
Särskild föräldrapenning	T1–F1	51	185	8	19	16,3	33,2	19,6	12,3
	F2–4	65	243	15	30	17,9	25,9	13,6	5,9
Tjänstledighet under tid	F5–9	34	169	16	146	30,4	20,7	10,1	10,3
då särskild föräldrapen-	F10–13	35	100	29	168	48,8	20,9	7,9	13,6
ning utgår (enligt lagen	F14–17	13	62	26	105	36,1	18,0	8,6	13,3
SFS 1976:280 om rätt	F18	0	6	3	11	0,0	5,7	18,0	3,5
till föräldraledighet)	F19	0	5	3	12	0,0	4,6	5,3	6,5
	F20–	0	10	2	41	0,0	5,7	3,5	4,3
Tillfällig vård av barn	T1–F1	2 164	1 928	607	886	12,7	8,9	8,5	8,9
	F2–4	1 469	1 496	334	528	18,5	10,4	8,3	8,0
Tjänstledighet då förälд-	F5–9	586	817	883	901	10,8	6,1	5,2	4,9
rapenning utgår för till-	F10–13	285	248	658	772	6,9	6,0	9,1	4,2
fällig vård av barn (en-	F14–17	200	155	439	473	7,6	5,4	9,4	4,4
ligt lagen SFS 1976:280	F18	3	7	33	46	4,7	3,9	3,9	3,4
om rätt till föräldraledig-	F19	11	5	51	43	3,7	5,3	3,0	4,5
het samt enligt AST 19 §)	F20–	18	33	137	123	3,3	5,8	8,2	3,3
Hel tjänstledighet	T1–F1	1 135	874	45	25	130,3	123,0	17,9	24,2
	F2–4	599	583	15	9	142,8	146,0	38,0	24,9
Hel tjänstledighet enligt	F5–9	183	413	10	24	142,1	139,8	40,4	17,2
C-avdragscirkuläret för	F10–13	43	57	18	15	135,0	144,3	10,1	10,6
vård av barn (enligt K-	F14–17	36	31	21	30	77,8	85,3	4,7	22,0
cirk SFS 1970:388)	F18	4	2	0	2	98,0	24,0	0,0	9,0
	F19	0	3	0	1	0,0	4,3	0,0	1,0
	F20–	2	6	2	9	12,5	116,5	3,0	3,0
Partiell tjänstledighet	T1–F1	1 941	1 432	22	37	Uppgift		Uppgift	
	F2–4	1 386	2 067	12	20	saknas		saknas	
Partiell tjänstledighet	F5–9	361	542	21	35				
(eller deltidsanställning)	F10–13	135	145	44	57				
för vård av barn (enligt K-	F14–17	91	112	28	48				
cirk SFS 1970:384 och	F18	3	9	1	7				
enligt K-cirk SFS 1970:388)	F19	7	8	5	6				
	F20–	9	18	4	12				

Jämförelse mellan de i 1977 års jämställdhetsredovisningar planerade rekryteringarna av kvinnor/män (mer än 6 personer) för bå 77/78 och de rapporterade i redovisningarna 1979 till tjänster som till största delen är dominerade av "motsatt" kön

Myndighet	Befattning	Enl. 1977 års redovisning planerad rekrytering av mer än 6 pers.		Enl. 1979 års redovisning rapporterad rekrytering av mer än 6 pers.	
		Kv	M	Kv	M
FOA	administration (kvinnodominerat)		10		9
RFV	handläggare och chefstjänstemän	20		40	
	ADB-personal	30		33	
	personal för post exp. tryckeri arkiv	10		6	
	biträdespersonal		40		5
	ass. och byråass.		10		3
Trafiksäkerhetsverket	trafikassistenter	7		10[a]	
Väg- och trafikinstitutet	forskningsass., tekniker	6		6	
SMHI	synoptisk observatör		10		0
Forskningsinst. för atomfysik	forskande pers.	13		0	
	tekniker	12		0	
	doktorander	8		0	
Tullverket	tulluppsyningsman	45		26	
	kontorspersonal		50		11
AMS	byrådir. F14–17	totalt 16		21	29
	expvakt, hantverkare	totalt 32		5	22
	kontorspersonal	totalt 203		457	49
	lokalvårdare	totalt 28		130	6
Lantmäteriverket	ingenjör	10		6	
	lantmätare	8		7	
	teknisk personal	10		6	
	ritare		10		0
	kontorspersonal		10		2
Statens industriverk	amanuens/byråsekr.	14		4	
	ingenjör	18		7	
	byrådir.	6		7	
	kontorsbitr.		10		1
	assistent		10		9
	byråassistent		10		2
Länsstyr. i Stockholms län	landskanslist	10		15	
Kristianstads län	byråkarriären F6–17	10		7	
Örebro län	handläggare och landskanslister	16		19	
Västmanlands län	handläggare	25		20	
	kontorspersonal		15		2
Västerbottens län	handläggare	7		9	

1977 års redovisning omfattar rapport för bå 76/77 och plan för bå 78/79
1979 års redovising omfattar rapport för bå 78/79 och plan för bå 80/81.
[a] Nuvarande antal anställda

Könsfördelningen i kommittéer 1972–79

År	M	Kv	Andelen kvinnor, %
Ledamöter, sakkunniga och experter			
1972	2 821	216	7
1975	3 867	426	10
1977	4 164	552	12
1:a kvart. 1979	3 487	550	14
2:a kvart. 1979	3 839	712	16
Ordförande och utredare			
1972	308	12	4
1975	403	16	4
1977	350	22	6
1:a kvart. 1979	237	14	6
2:a kvart. 1979	252	15	6
Sekreterare och bitr. sekreterare			
1972	415	50	11
1975	586	101	15
1977	517	136	21
1:a kvart. 1979	410	130	24
2:a kvart. 1979	435	141	25

Bilaga 4 Miljonärenden

Ansökningar ur "miljonanslaget" budgetåret 1978/79

Myndighet	Datum för ansökan	Ändamål	Begärt belopp (kr)	Tilldelat belopp (kr)
Statens personalnämnd	1978-12-01	Information till både män och kvinnor i statlig tjänst om deras möjligheter att ta ledigt för att vårda barn	540 000	71 000
Byggnadsstyrelsen	1978-05-23	Försöksutbildning för anställd personal inom kontorist och assistentkarriären	150 000	
Statens industriverk	1978-09-14	Studiecirklar, litteratur, konferenser, annonser	47 000	
Tingsrätten i Ljusdal	1978-10-13	För att skaffa skrivmaskiner åt tingsnotarierna och för att låta dem som saknar utbildning i ämnet genomgå en maskinskrivningskurs	10 567	10 567
Arbetarskyddsstyrelsen	1978-10-23	Genomströmningsutbildning för kontorsassistenter	190 000	190 000
Statens planverk	1978-11-20	Kartlägga personalens attityder till jämställdhet	50 000	
Länsstyrelsen i Örebro län	1978-12-12	Täcka merkostnader som uppstår då två assistenter tjänstgör på andra enheter	73 000	
Skolstyrelsen i Skellefteå	1978-12-14	Basutbildning av skolledare för att få fler kvinnliga skolledare, information om verkstads- och vårdsektorn för att komma åt den nuvarande sneda könsfördelningen i yrkesval	109 550	

Ansökningar ur "miljonanslaget" budgetåret 1978/79

Myndighet	Datum för ansökan	Ändamål	Begärt belopp (kr)	Tilldelat belopp (kr)
Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)	1978-12-27	För en enkät om jämställdhetsarbetet	13 000	
		För ett försök med bl. a. ändrad arbetsorganisation vid länsarbetsnämnden i Östergötlands län	100 000	50 000
		För en kartläggning av hinder för jämställdhet i arbetet	165 000	80 000
Länsstyrelsen i Västerbottens län	1978-12-28	För att inköpa skrivmaskiner	35 000	
Statens vägverk, länsstyrelsen i Älvsborgs län, försvarets forskningsanstalt	1978-12-20	Attitydundersökning om jämställdhet bland personalen	194 000	194 000
Skolöverstyrelsen	1979-01-03	Granska läromedel för låg- och mellanstadierna ur kontrollsynpunkt	50 000	
Televerket	1979-01-04	Jämställdhetskampanj	34 000	
Riksarkivet	1979-01-04	Inköp av skrivmaskiner	20 000	
Lunds universitet	1979-01-08	Framställa en broschyr	15 000	
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	1979-01-16	Försöksverksamhet med grupputveckling	32 000	
Kungl. Biblioteket	1979-01-19	Inköp av lyftvagnar	31 200	
Länsstyrelsen i Kalmar län	1979-01-19	För att hyra en skrivautomat	36 000	
Institutionen för teknologi vid Uppsala universitet	1979-01-22	För att köpa en skönskrivare "Oume Sprint 3 Twin-Track" (för att möjliggöra en rationalisering och omfördelning av arbetsuppgifterna framför allt för sekreterarnas del)	27 000	27 000
Statens hundskola	1979-01-25	Utbildning av kvinnliga dressörer	180 000	170 000
Studiemedelsnämnden i Umeå	1979-02-01	Inköp av skrivmaskiner	18 000	
Domkapitlet i Härnösand	1979-02-06	Inköp av skrivmaskiner	4 500	
Centrala studiestödsnämnden	1979-02-06	Utbildning i jämställdhet	129 000	

Ansökningar ur "miljonanslaget" budgetåret 78/79

Myndighet	Datum för ansökan	Ändamål	Begärt belopp (kr)	Tilldelat belopp (kr)
Kriminalvårdsstyrelsen	1979-02-20	Extra vårdtjänst	25 000	
Arvidsjaurs polisdistrikt	1979-02-21	Anställa två kvinnliga poliser	ej spec.	
Lantmäteriverket	1979-02-22	Utbildning av kvinnliga ritbiträden i bildtolkning med fältstudier och fältrekognosering	340 000	160 000
		Kurs för kvinnliga tjänstemän att bli aktiva i grupp	35 000	
Datainspektionen	1979-02-25	Inköp av en skrivmaskin	5 000	
Universitets- och Högskoleämbetet	1979-02-28	Studiecirklar	8 000	
Riksförsäkringsverket	1979-03-06	Vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna	505 000	195 000
Länsstyrelsen i Stockholm	1979-03-09	Inköp av skrivmaskiner samt vidareutbildning av kontorspersonal	55 000	
Tingsrätten i Hudiksvall	1979-03-13	Inköp av skrivmaskin	5 428	
Sveriges geologiska undersökning	1979-05-08	För att låta två personer ur reprogruppen delta i fältarbete	35 000	
Lantbruksnämnden i Stockholms län	1979-05-18	För att utbilda kontorspersonalen i konsten att yttra sig	20 000	
		Utbildning i maskinskrivning för handläggare	600	
		Inköp av skrivmaskiner	10 000	
Länsstyrelsen i Blekinge län	1979-06-07	Inköp av skrivmaskiner	45 000	
Länsstyrelsen i Skellefteå	1979-06-14	Inköp av trappgående kärror och skrivmaskiner	45 000	

Ansökningar ur "miljonanslaget" hösten 1979

Myndighet	Datum för ansökan	Ändamål	Begärt belopp (kr)	Tilldelat belopp (kr)
Länsstyrelsen i Blekinge län	1979-10-15	Handledarutbildning	30 000	30 000
		Chefsutbildning	30 000	
Skolöverstyrelsen	1979-10-16	Attitydpåverkansprogram	35 000	30 000
Flygvapnet	1979-10-16	Informationskampanj	200 000	
Ostkustens örlogsbas	1979-10-25	Kontorskurs	10 000	
Näringsfrihetsombudsmannen	1979-10-26	Inköp av skrivmaskin	5 800	
Statens maskinprovningar	1979-10-29	Jämställdhetsseminariet	68 000	
Länsstyrelsen i Skaraborgs län	1979-10-29	Jämställdhetsombud	30 000	
Civilförsvarsstyrelsen	1979-10-30	Utbildning av kvinnliga civilförsvarslärare	50 000	
Utrikesdepartementet	1979-10-30	Jämställdhetsdagar	6 500	6 500
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	1979-10-30	Grupputveckling	40 000	18 000
Lantmäteriverket	1979-10-30	Vidareutbildning av kvinnlig personal i fältarbete	308 000	190 000
Domstolsverket	1979-10-31	Utbildning av biträdespersonal vid de allmänna advokatbyråerna	25 000	
Länsstyrelsen i Stockholms län	1979-10-31	Studiecirklar	25 000	
Fiskeristyrelsen	1979-11-01	Rekryteringsförsök	80 000	

Bilaga 5 Besvärsärenden[1]

Här skall nu redovisas tio besvärsärenden, avgjorda hösten 1978–sommaren 1979. Besvären har gällt helt skilda slag av tjänster – i lönegrader från T10 till F21/23 – på myndigheter bl. a. inom försvaret och på utbildningsområdet, vid postverket, en länsstyrelse och statistiska centralbyrån. Ärendena har beretts gemensamt mellan det berörda fackdepartementet och budgetdepartementets personalenheter, där frågor om bl. a. jämställdhet mellan kvinnor och män handläggs, såvitt rör offentlig tjänst.

1. En tjänst som överkontrollör (Fe 15) hos *postverket* tillsattes med en manlig postkontrollör. En kvinnlig överkontrollör klagade. Hon hade försteg i fråga om "förtjänst" (10 år mot mannens 7 år) men var enligt postverket något mindre meriterad vad gäller skicklighet. De allra flesta tjänsterna på den aktuella lönenivån hos postverket innehades av män. Postverket anförde i sitt yttrande över besvären bl. a. att skickligheten borde väga tungt vid tillsättning av denna och liknande tjänster.

Regeringen upphävde postverkets beslut och föreskrev att kvinnan skulle förordnas på tjänsten.

2. En tjänst som förste byråinspektör (Fe 12) och därmed som föreståndare för priskontoret hos *länsstyrelsen i Hallands län* tillsattes med en manlig byråassistent från statens pris- och kartellnämnd. Som tjänstetid hade han närmare 4 1/2 år att åberopa, varav nästan 1 år som vikarierande priskontorsföreståndare på en annan länsstyrelse. En kvinnlig byråassistent, som kunde åberopa närmare 17 år i kontorskarriären hos den först nämnda länsstyrelsen, och som hade varit föreståndare på några enheter där, klagade över beslutet. Båda hade fått mycket goda allmänna omdömen. Mannen hade en akademisk examen i sin utbildning. Vidare kan nämnas att av alla pris- och kontorsföreståndare endast två var kvinnor.

Regeringen upphävde länsstyrelsens beslut och föreskrev att kvinnan skulle förordnas på tjänsten.

3. En tjänst som byrådirektör (Fe 16) vid *försvarets förvaltnings-*

[1] Ur Förvaltningsrättslig tidskrift nr 5, 1979: Tjänstetillsättningar och jämställdhet av hovrättsassessorn Urban Loinder.

skola tillsattes med en manlig byrådirektör från försvarets materielverk. Han hade tjänstgjort länge i försvaret (ca 27 år) och hade förutom gymnasieutbildning vissa universitetsstudier och en hel del kurser bakom sig. En kvinnlig förste byråsekreterare vid arméstaben med förhållandevis kort tjänstetid hos staten att åberopa (mindre än 4 år) men med välmeriterande akademisk utbildning (180 poäng), klagade över beslutet.

Regeringen lämnade besvären utan bifall.

4. Ytterligare ett ärende kommer från försvaret. Det rörde en tjänst som assistent i högst Fe 8 vid *arméns tekniska skola* som tillsattes med en kvinnlig kansliskrivare där. En förrådsman vid samma skola klagade. Kvinnan ansågs av skolan som klart skickligare men hade något mindre "förtjänst" än mannen (7 1/2 år resp. 8 3/4 år). Kvinnodominansen var påtaglig. Statens personalnämnd yttrade sig i ärendet och förordade kvinnan med en motivering som närmast gick ut på, att kvinnornas möjlighet att avancera är en jämställdhetsaspekt som måste ta över det faktum att tjänsterna i fråga vid skolan dominerades av kvinnor.

Regeringen lämnade besvären utan bifall.

Här följer vidare två ärenden från *statistiska centralbyrån* (SCB). Till övervägande del är det män som innehar de tjänster eller utför de arbetsuppgifter som det är fråga om.

5. En tjänst som expeditionsvakt (Tg 10) tillsattes med en kvinna, som hade ungefär 1 månad kortare statlig anställningstid än den man som klagade över beslutet. SCB ansåg dem likvärdiga i fråga om lämpligheten för tjänsten och gav kvinnan företräde "med hänsyn tagen till jämställdhetskriteriet".

Regeringen lämnade besvären utan bifall.

6. En tjänst som byrådirektör tillsattes med en kvinna med något mindre förtjänst (knappt 7 1/2 år) än den man som klagade (knappt 8 år). SCB ansåg att kvinnan var något skickligare, att hon efter sammanvägning av förtjänst och skicklighet hade något företräde och att detta företräde "med hänsyn tagen även till jämställdhetskriteriet" ytterligare markerades.

Regeringen lämnade besvären utan bifall.

7. En tjänst som byrådirektör i Fe 13 hos *postverket* tillsattes med en manlig byråsekreterare som hade varit anställd hos posten sedan år 1955. En kvinnlig byråsekreterare, som hade tjänstgjort där ännu något längre, klagade över beslutet. Postverket hade bestämt de båda sökandenas "förtjänst" med utgångspunkt i den tid då de blev postassistenter. Följden blev att kvinnan räknades till godo ca 7,5 år och mannen ca 10 år. Vad gäller lämpligheten för tjänsten ansåg postverket de båda vara

likvärdiga men det framgick ändå att kvinnan enligt postverkets mening var den lämpligaste i vissa avseenden. Tjänstekategorin var kraftigt mansdominerad.

Regeringen upphävde postverkets beslut och föreskrev att kvinnan skulle förordnas på tjänsten.

8. Ett långtidsvikariat på en tjänst som avdelningsdirektör (Fe 21/23) vid *försvarets civilförvaltning* tillsattes med en manlig byrådirektör vid samma myndighet. En kvinnlig byrådirektör hos civilförsvarsstyrelsen klagade över beslutet. Hon hade längre tjänstgöringstid hos staten (10 år 3 mån) än mannen (6 år 1 mån). Båda hade erfarenhet av sådana arbetsuppgifter som avses för tjänsten. Mannen hade dessutom akademiska betyg i ekonomiska ämnen vilket ansågs särskilt betydelsefullt. Civilförvaltningen ansåg att mannen på grund av sin större skicklighet borde ges försteg framför kvinnan. Mansdominansen var påtaglig.

Regeringen lämnade besvären utan bifall.

9. En tjänst som utbildningsman (L 17) inom *arbetsmarknadsutbildningen i Luleå* tillsattes med en man som hade vikarierat på tjänsten en tid. Arbetsuppgifterna gick närmast ut på att biträda kursföreståndaren med ledning och tillsyn av kursverksamheten. Mannen hade ingenjörsexamen och viss pedagogisk utbildning och hade dessutom gått igenom folkhögskola. En kvinnlig fil. kand. som var s. k. ALU-handledare vid samma utbildningscenter klagade. De båda hade ungefär lika lång lärartjänstgöring att åberopa. Mannen ansågs av skolöverstyrelsen, som tillsatte tjänsten, vara något bättre meriterad, främst med hänsyn till att han haft skolledande befattning vid s. k. preparandkurser och till den omständigheten att han vikarierat på tjänsten. Kvinnan hade gjort gällande att ALU-handledarnas arbetsuppgifter påminner starkt om skolledarens. Alla utbildningsmän vid centret var män.

Regeringen upphävde skolöverstyrelsens beslut och föreskrev att kvinnan skulle förordnas på tjänsten.

10. En tjänst som rektor (L 20) vid *grundskolan i Värnamo* tillsattes med en kvinnlig studierektor i kommunen. Skolstyrelsen hade i sitt förord till skolöverstyrelsen, som tillsatte tjänsten, föreslagit en manlig studierektor från samma kommun. Både mannen och skolstyrelsen klagade över beslutet. Som grund för besvären angavs bl. a. uttalandet i prop. 1957:61 s. 64 att "skolstyrelsens förord bör tillmätas särskilt stor vikt vid tillsättning av skolledarbefattningarna" (jfr SU 1957:97 s. 47 f). Mannen åberopade tjänstgöring som lärare i ca 6 år och som skolledare (studierektor och vikarierande rektor) i ca 8 år. Motsvarande tjänstgöringstider för kvinnan utgjorde ca 12,5

resp. 11,5 år. Mannens rektorsvikariat var emellertid längre. I fråga om teoretisk utbildning ansågs de i stort sett likvärdiga. I sitt yttrande till regeringen hemställde skolöverstyrelsen med hänvisning till skolstyrelsens inställning att regeringen skulle upphäva tillsättningsbeslutet och förordna mannen på tjänsten. Mansdominansen i skolledarbefattningar var mycket stor.

Regeringen lämnade besvären utan bifall.[1]

Kommentar

Regeringens beslut saknar i alla de anförda ärendena redovisning av de skäl som har bestämt utgången.

När man bedömer vilken av sökandena som skall sättas främst, torde man göra en första bedömning med hänsyn enbart till förtjänst- och skicklighetsrekvisiten och därvid se bort från andra sakliga grunder, som kan få betydelse i det aktuella tillsättningsfallet. Såsom 11 kap. 9 § andra stycket RF är avfattat måste det anses vara det naturliga tillvägagångssättet. Dessa andra grunder torde alltså först därefter vägas in. Huruvida de ger utslag i den slutliga bedömningen beror uppenbarligen på den inbördes tyngden och angelägenheten av konkurrerande intressen.[2]

Av de anförda avgörandena torde den allmänna slutsatsen kunna dras att jämställdhetsaspekten av regeringen har betraktats som en saklig grund enligt RF. Frågan är vilken tyngd den kan ha i förhållande till andra sakliga grunder.

Låt oss anta att det gäller ett klart mansdominerat tjänsteområde och att de två med hänsyn enbart till förtjänst och skicklighet mest kvalificerade sökandena till tjänsten är av olika kön.

För det fall att dessa båda sökande bedöms ha helt likvärdiga kvalifikationer, följer av det nyss sagda att jämställdhetssträvandena kan leda till att den kvinnliga sökanden får tjänsten. Annars skulle det inte finnas något utrymme alls för dessa strävanden i tjänstetillsättningsärenden. Men inte nog därmed. Regeringsavgörandena torde också ha betydelse för det fall att kvinnan är något mindre kvalificerad än mannen. Enligt vad regeringens grundlagstolkning synes ge vid handen kan det nämligen vara riktigt att i en del sådana fall låta jämställdhetsintresset "väga över" den skillnad i fråga om förtjänst eller skicklighet eller bäggedera som föreligger mellan två sökanden vars kvalifikationer är om inte helt, så dock i stort sett lika.[3]

Jämställdhetsaspekten *kan* alltså bli direkt utslagsgivande, när en statlig tjänst skall tillsättas.

[1] Anmärkas kan att utredningen (U 1977:03) om kvinnliga skolledare har i uppdrag att genom olika initiativ öka andelen kvinnor på skolledande befattningar.

[2] Jfr t. ex. i fråga om återanställningsrätt det fall som refereras i FT 1977 s. 331.

[3] Jfr ang. RF regeringsrådet Petréns yttrande i lagrådet över 3 § förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (prop. 1978/79:175 s. 168).

Bilaga 6 Litteratur

Bradley, Gunilla: "Kvinnan och karriären". En studie av kvinnors befordringsintresse i relation till arbetstillfredsställelse, hemmiljö och skolutbildning. PA-rådet, Stockholm 1972.

Budgetdepartementet: "Inför jämställdheten 1978". Idéer ur myndigheters och verks jämställdhetsredovisningar: sammanställda av Björn Edsta. Liber, Stockholm 1978.

Chanser till utveckling. SOU 1979:87.

Cirkulär om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. SFS 1976:687.

Domstolsverket: "Slutrapport från delegationsförsöket" 1979.

Ekonomisk debatt: "Kvinnors låga löner". Gustavsson, Siv. nr 8/1975.

Ekonomisk debatt: "Förvärvsfrånvarons kostnader". Gustavsson, Siv. nr 8/1977.

Förordning om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. SFS 1976:686.

Förslag till utbildning för högre chefer i statsförvaltningen Ds B 1980:2.

Gustavsson, Siv: "Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn". IUI, Stockholm 1976.

Herlin, Helena: "25 kvinnor om jämställdheten i statsförvaltningen". Arbetslivscentrum, Stockholm 1979.

Hertha: "Jämställdhet på arbetsmarknaden genom ekonomiska glasögon." Gustavsson, Siv. nr 1/1979.

Kvinnan och försvarets yrken. SOU 1977:26.

Kvinnor i statlig tjänst. SOU 1975:43.

Kvinnors arbete. SOU 1979:89.

Kyle, Gunhild: "Gästarbeterska i manssamhället". Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige. Publica, Stockholm 1979.

PA-rådet: "Attitydundersökning om jämställdhet vid försvarets forskningsanstalt, vägförvaltningen i Stockholms län och länsstyrelsen i Älvsborgs län". Bergstedt, Margareta Stock-

holm 1979.
Personaltjänst: "Daghemmen och lönsamheten". Gustavsson, Siv. nr 8/1976.
Prop. 1975/76:173 om kvinnor i statlig tjänst.
Roller i omvandling. SOU 1976:71.
SPN rapport nr 4: "Tullverkets rekryterings- och informationskampanj i jämställdhetssyfte" Stockholm 1977.
SPN rapport nr 11: "Jämställdhetsarbetet/myndighetsredovisningar och personintervjuer" Stockholm 1979.
SAMN rapport nr 1: "Bryt och F 18 – två jämställdhetsförsök i statsförvaltningen" Stockholm 1980.
Statistisk tidskrift: "En annorlunda presentation av statstjänstemannastatistiken". Gustavsson, Siv 1975.
Statistisk tidskrift: "Löneskillnaderna mellan män och kvinnor – en ekonometrisk analys". Gustavsson, Siv nr 3/1978.
Statskonsult Organisation AB: "Organisation och jämställdhet". Utredning om organisationsförändringars betydelse för jämställdheten i statsförvaltningen. Ramström, Dick, Wistrand, Birgitta Stockholm 1979.
Statskontoret: "Jämställdhet och tekniska hjälpmedel i kontorsarbetet" Stockholm 1979.
Steg på väg. SOU 1979:56.
Televerket: "BRYT". Slutrapport från försöksverksamhet med att bryta könsbundna befattningar vid Göteborgs och Örebro teleområden 1979.
Westerhäll-Gisselsson, Lotta: "Om könsrelatering i författnings- och avtalsreglering för statsanställda" Lund, 1979.
Widlund, Inge: "Om organisationer och jämställdhet". Institutet för Organisationsutveckling IFO AB 1979.

REGISTER

aktuarie 39
allmänt avlöningsavtal, (AST) 65
anpassningsgrupp 69
anställning 67
anställningsintervju 116
anställningsskydd 68
anställningstid 69
anställningstrygghet 114
antagningskriterium 85
arbetarskyddsstyrelsen 59, 70, 97
arbetserfarenhet 69
arbetsform 79
arbetsgivarverk, statens (SAV) 27
arbetshinder 69
arbetslivscentrum 18, 29, 77
arbetslöshetsförsäkring 73
arbetslöshetskassa 72
arbetsmarknadsdepartementet 25
arbetsmarknadsnämnd, statens (SAMN) 25, 91, 94f, 98, 115, 117f
arbetsmarknadspolitiska hänsyn 22
arbetsmarknadsverket (AMS) 27, 49, 51, 52, 54, 60, 61, 69, 87, 91, 97, 98
arbetsmetoder 85
arbetsmiljö 70
arbetsmiljölagen 70
arbetsorganisation 63, 71, 85, 111, 113, 115
arbetsplats 54, 69
arbetsrotation 52, 114
arbetsskada 72, 74
arbetsskadetillägg 74
arbetstid 16, 72, 80, 89, 95
arbetstidsförkortning 65
arbetstidslagstiftning 65
arbetstillfredsställelse 15, 30, 54, 114
arbetsuppgifter 52, 71, 81, 116
arbetsutrustning 93
arbetsutvidgning 53, 114
argumentationsteknik 45, 54, 86, 89
assistent 39
attityd 80, 115, 118
attitydfrågor 54
attitydförändring 93
attitydpåverkan 55, 84
attitydundersökning 18, 80
auktoritär 79
avlöningsavtal för R-tjänstemän 65
(AST-R)

B-avdrag 73f
barnledighet 17
barnomsorg 35, 73, 75
barnpassning 17
barnsbörd 73
barnstuga 101
barntillsyn 16, 17, 54, 69, 102
baspersonal 45, 54, 85
befordran 67, 115
befordringsintresse 30
beredningsteknik 54, 59
Bergstedt, Margareta 80
beslutsnivå 78
biträdespersonal 87

bokcirkel 54
bostadsstyrelsen 52, 54
Bradley, Gunilla 30
broschyr 17, 57, 106
Bryt-försök 51, 63, 83, 91f, 115, 118
budgetdepartementet 25, 105
byrådirektör 42
byråsekreterare 39
Börestam, Eva 30

C-avdrag 13, 42, 73f
Canada 34
central myndighet 78, 113
centralnämnden för fastighetsdata 54
chef 90
chefsgrupp 85
chefskap 84
chefsroll 83, 85
chefsutbildning 27, 82
cirkulationstjänstgöring 52, 114

datorisering 110
decentraliserad myndighet 78
delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor 30
delegering 52, 85, 88, 114
deltid 42, 75, 81
deltidsanställda 44, 72
deltidsarbete 93
diktafon 18, 86
diskriminering 83
djupintervjuer 84
domstolsverket 52, 88
dressör 62

effektivitet 54, 109
enkät 51, 55, 63, 97
expert 45

F-18 försöken 51, 96f, 115
fackföreningar 70
Feldt, Kjell-Olof 11
flextid 80, 86, 89
Finland 34
flygtekniska försöksanstalten 51
formella hinder 85
forskningsingenjör 42
Frankrike 34
främjandelagen 69
fältarbete 53
fältrekognosering 62
förbud mot könsdiskriminering 109
fördom 85
förebild 86, 90
företrädare 16
förenade fabriksverken 51
försvarets civilförvaltning 94
försvarets forskningsanstalt (FOA) 59, 80
Försvarets materielverk 51
förtjänst och skicklighet 21f, 67, 116
förvaltningsutbildning 54
förvaltningsrättslig tidskrift 24
förvärvsfrekvens 33
Fürst Mellström, Gunilla 31
föräldraledighet 13, 22, 37, 42, 47, 72, 86
föräldrapenning 66, 73, 74

Garnisonenprojektet 17, 59, 102f
grupplivförsäkringsreglemente 72
Gustavsson, Siv 30

handlingsplan 25, 96
handläggare 44, 58, 85, 87
handläggningsrutiner 71
havandeskap 73
hemarbete 30, 67, 68
Herlin, Helena 84
hierarki 85, 88
hierarkisk struktur 78, 85
Holland 35
hundskola, statens 61

information 51, 63, 78, 83, 84, 92, 93, 97
informella hinder 85, 86
informella nätverk 78, 89
internatutbildning 101, 102
internrekrytering 44, 115
intervju 97
intjänandeår 71
introduktion 51
invandrarverk, statens 52

Institutet för Organisationsutveckling AB 77
institut för personalutbildning och personaladministration, statens (SIPU) 27, 118

jämställdhetscirkulär 10, 14, 86, 109
jämställdhetsförordning 10, 14, 109
jämställdhetsgrupp 27, 113
jämställdhetskommitté 25
jämställdhetsmiljonen 19, 87
jämställdhetsnämnd 25, 109
jämställdhetsombudsman 25, 109
jämställdhetsplan 86
jämställdhetsredovisningar 114
jämställdhetsregel 66
järnvägar, statens (SJ) 94

kanslist 39
kartritningspersonal 62
kommitté 16, 45, 47
kommittéanställda 45
kommunal vuxenutbildning (KOMVUX) 104
kommunikation 54
konferens 105
konkurrens 79
konsumentverket 53
kontorspersonal 52, 60, 98
kriminalvårdsverket 94, 95
kvinnan i försvaret 27
kvinnliga präster 27
kvinnodominerade yrken 93, 99
kvinnor i statlig tjänst 9, 44, 67, 74, 105, 109, 111, 113
kvinnonegativism 86
kvinnorepresentation 36, 71
kvinnogemenskap 86
kvinnosolidaritet 86
kvotering 35, 65, 82, 86
Kyle, Gunhild 31
könsrelaterad regel 65

lag om jämställdhet 15, 109
lagen om offentlig anställning (LOA) 21, 22
landskanslist 44
lantbruksstyrelsen 53, 54
lantmäteriverket 54, 61f, 63
ledamot 45
Liljeström, Rita 30
lokalvårdare 104
lokalvårdsutbildning 104
Lundberg, Bergliot 30
länsarbetsnämnden i Östergötland 60
länsarbetsnämnder 61, 69
länsassessor 42
länsstyrelsen i Stockholms län 51
länsstyrelsen i Östergötlands län 53
länsstyrelsen i Kalmar län 87
länsstyrelsen i Kronobergs län 53
länsstyrelsen i Blekinge län 63
länsstyrelsen i Hallands län 53
länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län 97
länsstyrelsen i Älvsborgs län 51, 53, 59, 80
länsstyrelsen i Örebro län 53
länsstyrelsen i Västernorrlands län 53, 63
länsstyrelsen i Västerbottens län 53
lönefält 37
löneskikt 39
lönesystem 71
löneutveckling 37, 47

medbestämmandelagen (MBL) 70
medbestämmandeavtalet, statliga (MBA-S) 113, 114
mansdominerade yrken 92, 99, 110
maskinskrivning 58, 87
meritvärdering 22, 85, 95
meritvärderingsförordningen 68
muntlig framställning 59, 107

Norge 35

omplaceringsförordningen 68

ordförande 45
organisationsform 18, 78, 79, 88, 114
organisationsförändring 18
organisationslära 78
organisationsutveckling 54

PA-rådet 18, 59, 77, 80
patent- och registreringsverket 97
pension 73
permittering 68, 69
personaladministration 111, 113
personaladministrativa kurser 54
personalnämnd, statens (SPN) 16, 17, 24, 57, 59, 91, 93, 98, 105
personalpolitik 69, 111
personalverksamverkan 54
personaltidning 57
personalutbildning 44, 47, 53, 55, 82, 89, 114
personalutbildningsnämnd, statens (PUN) 16, 17, 59, 101f
personalutveckling 52, 71, 111, 113, 114
Petrén 23
planeringssamtal 15, 53, 82
platsannonser 85
positiv könsdiskriminering 23
postverket 49, 97
praktikantcirkuläret 68
praktikanturval 85
presskonferens 57
projektgrupp 86, 89
projektorganisation 79, 114
protokollförare 58
provningsanstalt, statens 53

Qvist, Gunnar 31

ramlag 70
Ramström, Dick 77
rationalisering 88, 110, 114, 117
reformer 65, 67, 109
regeringsformen 21, 66
rekrytering 44, 47, 51, 82, 89, 115
rekryteringsbehov 14, 98
rekryteringsbroschyr 92, 93
rekryteringskampanj 14, 95, 98
rekryteringsunderlag 85, 97, 115
representation 14
riksbankens jubileumsfond 30
riksförsäkringsverket 44, 59
riksrevisionsverket 51, 97
riksskatteverket 94, 97

sakkunnig 45
saklig grund 22
sammanträdesteknik 54
samordningsansvar 25
semester 71
semesterlön 71
seminarier 84
sjukpenning 73, 74
självstyrande grupp 52, 114
skolöverstyrelsen (SÖ) 27, 63, 97
skrivautomat 18, 86
skönskrivare 58
småbarnsföräldrar 81, 101
socialstyrelsen 52
statens personalnämnds författningssamling (SPNFS) 16
SSA-råd 118
statistiska centralbyrån (SCB) 49, 97
statskontoret 77, 86f
Statskonsult, Organisation AB 18, 77
Sterner, Marianne 31
studiemedelsnämnderna 52
strukturförändringar 69, 117
studiecirkel 16, 18, 54, 55, 71, 84, 86, 89, 105
studiematerial 16, 18, 105
SYO-konsulenter 99, 116, 118

taxeringsassistent 39
taxeringsrevisor 39
tekniska hjälpmedel 18, 63, 86
televerket 17, 49, 54, 91, 97
temadagar 55
tingsrätter 52, 88
tingsrätten i Ljusdal 52, 58, 87
tingsnotarie 88

"tjejgrupper" 86
tjänstetillsättning 21, 24, 85, 96
tjänsteår 67
tjänstledighet 42, 73
tulluppsyningsman 44
tullverket 44, 51, 94, 99

universitetet i Uppsala 52, 58, 87
Universitets- och högskolcämbetet (UHÄ) 27, 29
USA 36
utbildning (se personalutbildning)
utbildningsbehov 53
utbildningsdagar 45
utbildningsprogram 18, 106
utredningssekreterare 45
utbildningssamtal 53
uppsägning 68
utrikesdepartementet (UD) 63
utvärderingsintervju 92
utvecklingsmöjlighet 93, 114
utvecklingstjänst 59

vattenfallsverk, statens (Vattenfall) 52, 54
vidareutbildning 106
vikariat 53, 116
Volvo Bergslagsverken 30
"våga tala" 45
vård av barn 13, 42, 49
vägförvaltningen i Stockholm 80
vägverk, statens 53, 59
Wahlberg, Marianne 24, 57
Westlander, Gunnela 30
Westerhäll-Gisselsson, Lotta 65
Widlund, Inge 77, 79
Wistrand, Birgitta 77

yrkesområde 79, 117
yrkesvägledare 118

änkepension 66

övertid 51, 68, 80, 89, 98

Statens offentliga utredningar 1980

Kronologisk förteckning

1. Fjorton dagars fängelse. Ju.
2. Skolforskning och skolutveckling. U.
3. Lärare i högskolan. U.
4. Preskriptionshinder vid skattebrott. B.
5. Förenklad skoladministration. U.
6. Offentlig verksamhet och regional välfärd. I.
7. Kompensation för förvandlingsstraffet. Ju.
8. Privatlivets fred. Ju.
9. Övergång till fasta bränslen. I.
10. Ökad kommunal självstyrelse. Kn.
11. Vildsvin i Sverige. Jo.
12. Mineralpolitik. I.
13. Lönar det sig att tillsätta fluor i dricksvattnet? S.
14 Kärnkraftens avfall. I.
15. Läromedlen i skolan. U.
16. Vissa frågor rörande flerhandikappade. S.
17. Datateknik och industripolitik. I.
18. Att vara skolledare. U.
19. Fler kvinnor som skolledare. U.
20. Jämställdhet i statsförvaltningen. B.

KUNGL. BIBL.
1980 10-20
STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1980

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Fjorton dagars fängelse. [1]
Kompensation för förvandlingsstraffet. [7]
Privatlivets fred. [8]

Socialdepartementet

Lönar det sig att tillsätta fluor i dricksvattnet? [13]
Vissa frågor rörande flerhandikappade. [16]

Budgetdepartementet

Preskriptionshinder vid skattebrott. [4]
Jämställdhet i statsförvaltningen. [20]

Utbildningsdepartementet

Skolforskning och skolutveckling. [2]
Lärare i högskolan. [3]
Förenklad skoladministration. [5]
Läromedlen i skolan. [15]
Utredningen om kvinnliga skolledare. 1. Att vara skolledare. [18]
2. Fler kvinnor som skolledare. [19]

Jordbruksdepartementet

Vildsvin i Sverige. [11]

Industridepartementet

Offentlig verksamhet och regional välfärd. [6]
Övergång till fasta bränslen. [9]
Mineralpolitik. [12]
Kärnkraftens avfall. [14]
Datateknik och industripolitik. [17]

Kommundepartementet

Ökad kommunal självstyrelse. [10]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-05515-5
ISSN 0375-250X