

Del V

Utgångspunkter samt förslag
till ett system för frivillig
jämförbarhetsmärkning

12 Utgångspunkter och metoder för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning

FRIJA föreslår att:

det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning som ställer krav på *såväl* verksamhetens organisation *som* de specifika produkterna och/eller tjänsterna – *krav på dubbla kriterier*.

Sammanfattning av kapitel 12

I det här kapitlet gör vi en beskrivning av hur arbetsförhållanden kan undersökas och belysas med hjälp av olika metoder. Vi konstaterar bland annat att det finns anledning att använda flera metoder vid dessa studier för att på så sätt ge en så nyanserad bild som möjligt. Det betyder således att det är frågeställningen som ska styra valet av metod och inte tvärt om.

En av de mest centrala frågorna för Utredningen är just att lyfta fram frågor om kön och genus i alla sammanhang. Men det finns även avigsidor av detta, såsom försök att strukturera könen som artskilda genom att till exempel underbygga traditionella föreställningar om kvinnliga kvinnor och manliga män. För att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ska vara trovärdigt måste det således beakta dessa svårigheter.

Det betyder bland annat att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste ställa krav på *såväl* de specifika produkterna och tjänsterna *som* verksamhetens organisation, *krav på dubbla kriterier*.

Utredningen ska enligt direktiven bland annat undersöka om det är möjligt att låta de jämställdhetskriterier som föreslås vid ett framtida frivilligt märkningssystem ingå i något av de märknings- och certifieringssystem som redan finns i dag. Utredningen ska även analysera för- och nackdelar med de olika systemalternativen. Frågor om märkning och certifiering är i dag väl utvecklade inom

miljöområdet. När det gäller möjligheten att nå framgång med ett system för frivillig jämställdhetsmärkning är det viktigt att notera att ett sådant system inte kan komma att få något större genomslag om systemet inte görs tillräckligt attraktivt för dem som berörs av produkterna och tjänsterna nämligen *producenter* och *konsumenter*. För oss blir det således aktuellt att ta tillvara den kunskap som finns när det gäller möjligheten att lansera nya produkter och tjänster.

I dag är det få som ställer sig frågande till vad som avses med den yttre miljön eller den inre miljön. Men det är fortfarande flera som ställer sig undrande till vad som avses med jämställdhet. På samma sätt som gäller för frågor om miljö, skär jämställdhetsfrågorna genom samtliga nivåer i samhället. Det går att lägga ett jämställdhetsperspektiv på alla frågor. Men även om det finns en skyldighet att belysa samtliga offentliga beslut ur ett jämställdhetsperspektiv, sker det inte alltid. Det finns naturligtvis flera orsaker till detta, men det är framför allt en som är av central betydelse. Nämligen att det är få som känner till innebörden av begreppet och därmed även har svårt för att förstå att jämställdhet är relevant i alla frågor och vid alla beslut.

12.1 Med fokus på den yttre miljön

På samma sätt som gäller för flera begrepp inom det genusvetenskapliga området finns det inte heller någon entydig definition av *miljöbegreppet*. Begreppet härrör ursprungligen från det franska begreppet *milieu*, som i sin tur kommer från det latinska begreppet *me'dius lo'cus*; att befinna sig i mitten/centrum. Miljöbegreppet används ofta för att beskriva omgivningen och/eller de omgivande förhållandena såsom stadsmiljön, skolmiljön, arbetsmiljön och det omgivande samhället; upplevelser av ljud, ljus, luft, lukt och psykosociala förhållanden. Ofta används miljöbegreppet för att beskriva förhållanden mellan människor, djur, natur och artificiella företeelser såsom utsläpp från fabriker, bilar eller kemiska sammansättningar.

Stundom beskrivs människan och miljön stå i direkt konflikt till varandra. Andra gånger talas det om att människan utsätter naturen för så stora ingrepp att det råder stor tveksamhet om att människosläktet kan överleva, eftersom människan inte tar hänsyn till de gränser som naturen sätter när det till exempel gäller återväxt av skogar med följd att flera djurarter dör ut. Det här är inte på något

sätt nya frågor, utan det är frågor som urbefolkningar har drivit under århundraden. Här kan det finnas anledning att lyfta fram den etik som till exempel samer, aboriginer och indianer förespråkar; att inte göra större intrång i naturen än det finns behov av. Det dröjde emellertid ända in på mitten av 1900-talet innan dessa idéer fick fotfäste inom den västerländska kulturen, genom Rachel Carsons bok *Silent Spring* från år 1962. I boken når hon ut med de sedan århundraden kända riskerna *att om naturen utarmas kommer naturen gå under och människorna dö*. Något som Siouxhövdingen Seattle framhöll i sitt välkända tal från 1854:



Den store hövdingen i Washington låter hälsa att han vill köpa vårt land...

Hur kan man köpa eller sälja himlen, markens värme? Idén är främmande för oss. Om vi inte äger luftens friskhet och vattnets glittrande, hur kan man då köpa dem?

Varenda del av denna jord är helig för mitt folk. Varenda glänsande pinjebarr, varenda sandstrand, varenda dimma i de mörka skogarna, varenda glänta och varenda surrande insekt är helig i mitt folks minne och erfarenhet.

Vi är en del av jorden och den är en del av oss. De doftande blommorna är våra systrar; hjorten, hästen, den stora örnen – dessa är våra bröder. Begskammarna, saften i ängsgräset, ponnyns kroppsvärme och människans – allt hör till samma familj...

Detta land är heligt för oss. Detta glittrande vatten som rinner i bäckarna är inte bara vatten utan våra förfäders blod. Om vi säljer mark till er, måste ni komma ihåg att den är helig och att varje gåtfull återspeglning i sjöarnas klara vatten förtäljer om händelser och minnen ur mitt folks liv.

Vattnets sorlande är min faders och förfäders röst. Floderna är våra bröder, de släcker vår törst. Floderna bär våra kanoter och föder våra barn. Om vi säljer vårt land till er måste ni komma ihåg och även lära era barn, att floderna är våra bröder – och era; hädanefter måste ni ge

samma kärlek till floderna som till vilken annan broder som helst. Den röde mannen har alltid dragit sig tillbaka för den framträngande vite mannen, såsom bergsdimman flyr för morgonsolen. Men våra faders aska är helig... Vi vet att den vite mannen inte förstår våra seder... Han behandlar sin moder; jorden och sin broder, himlen, som saker man köper, plundrar, säljer, som får eller glänsande pärlor.

Hans girighet kommer att uppsluka jorden och efterlämna blott en öken.

Synen av era städer plågar den röde mannens ögon. Men kanske är det för att den röde mannen är en vilde och inte förstår. Det finns ingen lugn plats i den vite mannens städer. Inget ställe där man kan höra hur knopparna spricker ut om våren eller surret av insektsvingar. Allt ljud bara förolämpar örat.

Och vad är livet värt om man inte kan höra nattskärrans ensliga spinnande eller grodornas kiv runt en damm om natten? Jag är en röd man och förstår inte. Indianen föredrar det mjuka ljudet, när vinden träffar en vattenspegels anlete och vindens lukt i sig själv, rensad av ett middagsregn och kryddad med doften av barrträd.

Luften är dyrbar för den röde mannen, för alla delar samma luft att andas – vilddjuret, trädet, människan, alla andas samma luft.

Den vite mannen verkar inte ens lägga märke till vilken luft han andas. Likt en långsamt döende människa är han okänslig för stank...

Och om vi säljer vårt land till er måste ni värda det och hålla det heligt som ett ställe dit även den vite mannen kan gå och smaka på vinden, som sötats av ängsblommorna.

Den vite mannen måste behandla detta lands vilda djur som sina egna bröder. Jag är en vilde och förstår inte hur den ångande järnhästen kan vara viktigare än bufflar som vi dödar enbart för att kunna överleva. Vad är människa utan vilddjuret? Om alla djur vore försvunna skulle människan dö av en stor ensamhet i själen. Ty allt som händer djuren händer snart människan. Allting är sammanlänkat... Vadhelst som drabbar jorden drabbar också jordens söner. Om människorna spottar på jorden spottar de på sig själva. Detta vet vi. Jordan hör inte till människan; människan hör till jorden... Allting är sammanlänkat som blodsbanden i en familj. Allting hör ihop... Människan vävde inte livets väv, hon är blott en tråd i den. En sak vet vi. Vår Gud är samme Gud. Denna jord är dyrbar för honom. Inte ens den vite mannen kan undgå det gemensamma ödet.

Om vi säljer vårt land, behåll hos er minnet av landet sådant det är, när ni tar det. Och med hela er stryka, hela er själ, hela ert hjärta: bevara det för era barn och älska det... såsom Gud älskar oss alla.

Rättssociologen Minna Gillberg beskriver Rachel Carsons arbete som "ett startskott för den moderna miljödebatten" och att det

inspirerade till att ett antal miljöorganisationer bildas i USA.¹ Under 1970-talet växer intresset för miljöfrågor bland de enskilda konsumenterna. En ny situation uppstår; konsumenterna ställer nya krav på producenter och näringsidkare. Företagens miljömässiga samhällsengagemang och miljömedvetande förs upp på dagordningen. Risker att ett företags *goodwill* vänds till *badwill* om företaget inte "ser om sitt hus" ur miljömässig synvinkel görs till högaktuella frågor. Flera företag ser det som en möjlighet att vinna ekonomiska framgångar genom att arbeta med miljöfrågor.

I syfte att underbygga miljöarbetet genomfördes mot slutet av 1960-talet ett antal statliga ingripanden. Bland annat inrättades det *naturvårdsenheter* vid landets länsstyrelser, vars främsta uppgift var att utöva den regionala miljötillsynen. Miljövärdsforskningen erhöll ökade resurser. År 1969 infördes en miljöskyddslag som bland annat ställde nya krav på industrin, jordbruket och kommunerna när det gällde att förebygga så kallade *miljöstörningar* av utsläpp och buller. Allt detta ledde till ökade kostnader i form av investeringar av reningsutrustning, processändring, återställningsarbeten. Statsbidrag avsattes för att utveckla metoder för till exempel restaurering av förorenade vattendrag och sjöar.

Företagens ökade kostnader gav upphov till en livlig debatt om det var staten, kommunerna eller företagen som skulle svara för de ökade kostnaderna. Även om frågan om det fanns anledning att tillsätta en utredning för att belysa fördelning av miljövärdskostnaderna väcktes redan 1969, dröjde ända till hösten (november) 1971 innan *Utredningen om kostnaderna för miljövärd* tillsattes. Syftet beskrevs som att *garantera alla en livsvänlig miljö*.

I sammanfattningen till sitt betänkande *Miljökostnader. Miljön i samhällsekonomin – kostnadsförslag, kostnadsfördelning, styrmedel* (SOU 1978:43) framhåller den då aktuella utredningen bland annat följande:

Miljöproblem är inte några nya företeelser, men de har under de senaste årtiondena blivit fler och även av andra orsaker kommit att uppmärksammas alltmer. Den ökande koncentrationen till tätorter har ökat punktbelastningen på miljön. Konsumtionsstandarden har ökat med större tryck på miljön som följd. Produktionstekniken har under lång tid varit miljöslösande på grund av att användningen av miljöfaktorer länge varit kostnadsfria till skillnad från andra produktionsfaktorer som arbetskraft och råvaror. Ökad och mera spridd kunskap

¹ *Jämställhetsmärkning. Konsumentmakt och ett jämställt samhälle*, Ds 1998:49, bilaga 1, Miljömärkning och konsumentmakt, sid.85.

om föroreningars miljöeffekter har också bidragit till den växande uppmärksamheten, liksom det större utrymmet för intresse för god miljö sedan de grundläggande materiella behoven täckts. Valfärden har alltmer kommit att bli beroende av tillgång till god miljö vid sidan av konsumtion av varor och tjänster.

I en ekonomi av svensk typ med i de flesta fall decentraliserade produktions- och konsumtionsbeslut fungerar i vissa sammanhang prissystemet som ett styrorgan för att uppnå en i någon mening effektiv² produktion och konsumtion. Priset på en vara kan sägas utgöra ett mått på den uppoffring (i form av råvaror, arbetskraft osv.) som sker i olika led fram till dess att konsumenten köper varan. Om alla dessa uppoffringar avspeglas i prissättningen kommer ingen att förlora på att någon köper varan, dvs. alla dessa uppoffringar kompenseras. Såväl produktions- som konsumtionssektorn utnyttjar skilda slag av miljöresurser och släpper ut restprodukter i miljön. En del av denna användning av miljön medför uppoffringar. Om ersättning inte erläggs för dessa uppoffringar kommer varornas priser inte att ge korrekt information, och prissystemets styrande och kompenserande egenskaper försämras.

Miljöproblem är exempel på fall då prissystemet inte vidarebefordrar korrekt information. Detta ger upphov till s.k. negativa externa effekter. En negativ extern effekt föreligger då ett eller flera företags produktion och/eller en eller flera individers konsumtion försämrar produktionsvillkoren för övriga företag och/eller levnadsstandarden för andra individer utan att betalning erläggs av den eller dem som åstadkommer effekten. Den negativa externa effekten är således en kostnad som drabbar andra än den som åstadkommer effekten. Detta kan t. ex. vara förhållandet vid produktion av en viss vara. Därmed uppstår en skillnad mellan de kostnader producenten räknar med och de verkliga kostnaderna för varan, mellan den privatekonomiska och den samhällsekonomiska kostnaden. Sambandet mellan dessa båda kostnader och externa effekter kan förenklat beskrivas: samhällsekonomiska kostnader = privatekonomiska kostnader + externa effekter.

Den samhällsekonomiska kostnadskalkylen används emellertid sällan som underlag vid prissättning o. dyl. Skälen härtill är främst svårigheterna att fastställa värdet på de externa effekterna och det faktum att någon entydig äganderätt till miljöfaktorer som luft och vatten inte finns.

Produktions- och konsumtionsaktiviteter ger ofta upphov till restprodukter. Restprodukterna kan tas om hand som returprodukter eller avfall, eller släppas ut som föroreningar i miljön. Den totala kostnaden som drabbar samhället till följd av att restprodukter bildas består av kostnader för att förhindra utsläpp, kostnader för att förhindra skador

² "T. ex. en produktion och konsumtion som ger största möjliga totala välfärd enligt någon mätmetod.", hänvisning i not SOU 1978:43, sid. 16.

till följd av att utsläpp sker och slutligen de kostnader som skador och olägenheter till följd av utsläpp innebär. För en effektiv miljöpolitik gäller det att finna den kostnads kombination som ger den lägsta totala kostnaden. Det behöver inte innebära att mängden föroreningar blir noll. En kostnadsminimering kan mycket väl innebära att en viss mängd restprodukter tillåts bli föroreningar. Det gäller sådana fall där kostnaderna för att förhindra utsläpp är större än kostnaderna för att förhindra skador plus välfärd förlusterna till följd av att skador ändå uppstår.

En viss miljöpolitik ger upphov till flera olika slags kostnader men också intäkter. För val av miljöpolitisk inriktning behövs alltså en kartläggning av dess kostnader och intäkter. Grovt kan en indelning göras i miljövärdens kostnader och intäkter samt miljöförstörelsens kostnader.³

Tanken var således att det inte längre skulle vara tillåtet att utarma naturen utan att ersätta de skador som åsamkats. Idén att garantera alla en livsvänlig miljö vidareutvecklades och fick sitt stora genombrott vid FN:s konferens om miljö och utveckling i Rio de Janeiro år 1992 då *Agenda 21*, en handlingsplan inför 2000-talet antogs. Handlingsplanen innehåller ekonomiska och sociala dimensioner av en hållbar utveckling.⁴

12.2 Med fokus på arbetsmiljön

Det var inte endast den yttre miljön som stod i blickpunkten för miljöarbetet under 1970-talet. Även arbetsmiljön sattes under luppen. Det interna arbetsmiljöarbetet löper parallellt med arbetet med den yttre miljön. Under 1970-talet växer den så kallade *nya arbetsrätten* fram. Den tiden kallas den svenska arbetsrättens reformistiska era. Då förstärktes arbetstagarernas ställning med hjälp av en rad lagar. Bland annat förändrades synen på arbetet och det ställdes nya krav på arbetet. Arbetet var inte längre endast att betrakta som ett ställe varifrån de enskilda arbetstagarerna erhöll sin utkomst. Arbetet skulle också vara tillfredsställande ur psykosocial synvinkel. Den 1 juli 1978 trädde den då nya arbetsmiljölagen (1977:1160) i kraft.⁵ Lagen innebar bland annat att arbetsmiljöbegreppet utvidgades från att endast avse fysiska och kemiska förhållanden till att avse såväl fysiska som psykiska och sociala förhållanden i miljön. I

³ SOU1978:43, sid. 16 f.

⁴ *Framtidens miljö – allas vårt ansvar*, SOU 2000:52, sid. 101.

⁵ Prop 1976/77:149, *Bättre arbetsmiljö* (SOU 1972:86) och Arbetsmiljölagen (1976:2).

propositionen skriver departementschefen bland annat att han såg det som betydelsefullt att både fysiska och psykiska aspekter beaktas vid bedömningen av arbetsmiljön.

Jag tänker härvid inte bara på att lagen bör vara ett stöd för arbetstagarna vid samråd och förhandlingar med arbetsgivarna. Viktigt är också att lagen ger en bred bas för tillsynsmyndigheterna i deras uppgift att tillse att arbetsmiljön blir allsidigt tillfredsställande. Det kan här gälla även vissa arbetsorganisatoriska frågor av skyddskaraktär.

Som en sammanfattande term används i debatten om arbetsmiljön ofta uttrycket *psykosociala faktorer*. Begreppet är delvis svårfångat. Jag vill därför göra vissa preciseringar av hur dessa faktorer kommer in när det gäller att lagstifta om arbetsmiljön. Utgångspunkten är att arbetsmiljöfaktorer kan indelas efter art och innehåll. Det är sålunda vanligt att arbetslivets fysikaliska miljöfaktorer delas upp i grupper såsom klimat, buller, vibrationer, belysning, strålning osv. Vid sidan härav har vi de kemiska miljöfaktorerna. Tillsammans kan de omgivningshygieniska faktorerna sägas utgöra den fysiska arbetsmiljön. I denna ingår också olika arbetstekniska faktorer såsom arbetstyngd, arbetsställningar, utrymme, tekniska säkerhetsanordningar o.d. En annan viktig typ av faktorer utgörs av de organisatoriska sociala förhållandena på arbetsplatsen, t. ex. arbetsuppgifternas innehåll och möjligheterna till kontakt, samarbete, inflytande och personlig utveckling. Mellan nämnda faktorer sker ett samspel. Den fysiska miljön ger ramen för den sociala och samtidigt påverkas den fysiska miljön av värderingar och anspråk hos dem som arbetar där. Gemensamt bildar alla dessa typer av faktorer det totala sammanhang i vilket arbetet bedrivs. Detta sammanhang ger för den arbetande effekter som kan sägas ha en fysiologisk och en psykologisk sida. Fysiologiskt kan arbetet påverka den kroppsliga hälsan. De psykiska reaktionerna på arbetsmiljön kan å andra sidan ta sig i uttryck i upplevelser av trygghet eller otrygghet, i tillfredsställelse eller vantrivsel. Dessa upplevelser kan i sin tur i vissa fall ge upphov till psykiska störningar och kan också vara bestämmande för rent kroppsliga återverkningar.⁶

Tanken att utvidga arbetsmiljöbegreppet uppfattades av många som revolutionerande. Men det var inte heller helt lätt att implementera det nya begreppet *den psykosociala arbetsmiljön*. I syfte att råda bot på den tveksamhet som begreppet hade givit upphov till utfärdade den dåvarande tillsynsmyndigheten *Arbetarskyddsstyrelsen*⁷ råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14). Den

⁶ Prop 1976/77:149, sid. 223, kursiveringen är gjord av Utredningen.

⁷ Den 1 januari 2001 bildades Arbetsmiljöverket genom en sammanslagning av Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionerna (tio distrikt).

1 januari 1993 trädde Arbetarskyddsstyrelsens regler om internkontroll av arbetsmiljön i kraft. Dessa upphävdes den 1 mars 1997, då de nu gällande reglerna om internkontroll av arbetsmiljön infördes genom AFS 1996:6.⁸ Till föreskrifterna har Arbetarskyddsstyrelsen även utfärdat *allmänna råd* om tillämpningen av föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön. Råden är tänkta att underlätta arbetsgivares arbete med internkontroll.

Arbetsmiljölagens 3 kapitel stadgar bland annat följande:

2 §

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl.

2 a §

Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och i föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom.

För Utredningens vidkommande är reglerna om det *systematiska arbetsmiljöarbetet* av central betydelse, eftersom de just utgör en metod för kontroll av företeelser i vardagen (arbetslivet). Utredningen ska bland annat komma med förslag på jämställdhetskrite-

⁸ Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete är för närvarande under översyn för att bland annat anpassas till EU:s direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG). Förslaget innebär inte några förändringar av den grundläggande metodiken för arbetet med arbetsmiljön. I stället innebär förslaget att de som hyr in arbetskraft också ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att den inhyrda arbetskraften även ska ha rätt till företagshälsövård. Därutöver innehåller förslaget vissa språkliga justeringar av den nu gällande texten.

rier för minst två produktområden och minst två tjänsteområden samt redovisa på vilket sätt befintliga märknings- och certifierings-system kan komma att användas för jämställdhetsmärkning. De nu aktuella reglerna och allmänna råden om arbetsgivarens internkontroll av arbetsmiljön innehåller nämligen en *väl utvecklad metod för att skapa välmående och förhindra otillfredsställande förhållanden i arbetsmiljön.*

12.3 Med fokus på stereotypa bilder av män och kvinnor

Utredningen ska således komma med förslag på ett system för *frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster*. Systemet är tänkt att bli ett medel för att öka takten mot ett mer jämställt samhälle. På så sätt måste systemet också vara bärare av jämställdhetens principer, dvs. att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Vi har i det tidigare belyst innebörden av de nu aktualiserade begreppen *jämställdhet*, *kön* och *genus*.⁹ Även om begreppen skiljer sig åt har ändå det gemensamt att de rör frågor om kvinnor/ flickor och män/pojkar. Under senare tid har den genusvetenskapliga forskningen kommit att fokusera frågor om vad som åsyftas med begreppen *kvinnor*, *man*, *flicka* och *pojke*, en fråga som ställdes redan 1949 av Simone de Beauvoir nämligen: *vad är en kvinna?* Skillnaden mellan män och kvinnor kan beskrivas med hjälp av genitalierna. Det är tveksamt om det finns några andra skillnader mellan män och kvinnor, som är så generella att de kan tas som intäkt för att någon är kvinna och någon annan är man? Det är inte ovanligt att idéer om s.k. *femininitet* och *maskulinitet* blandas samman med de biologiska könen *kvinnor* och *män*. Femininitet kan beskrivas som en idé om hur kvinnor förväntas vara. Till exempel förväntas kvinnor vara trevliga och tillmötesgående. Emellanåt brukar de också beskrivas se saker som män inte ser, vilket följande exempel illustrerar:

⁹ Kapitel 3.

Jag vet att restaurangchefen kan säga 'Gud, jag vill ha en tjej, så det är någon som kan städa'. Han säger att tjejer ser saker på ett helt annat sätt än vi killar när det t.ex. gäller att städa. Det är ju ingen diskriminering, men å andra sidan ändå. Han känner ändå att tjejer har en helt annan känsla än killar. De ser det där med servetter, blommor och tända ljus, belysning och musik. Då kan han känna att han vill ha hälften – hälften så att det blir mysigt. Ofta kan tjejerna pusha igång killarna 'det som behöver göras'. Det är väl något som man kan få höra.¹⁰

Det är inte alla kvinnor som känner igen sig i den här beskrivningen. Trots det är det nog inte någon av dem som ifrågasätter att de är kvinnor. Det är inte heller säkert att kvinnor och män har olika önskemål och intressen. I stället är det kanske så att skillnaderna inom könen är mycket större än variationerna mellan könen. Att var morgon se över placeringen av hotellgästerna kan visserligen verka lovvärt, men det finns samtidigt en fara i att utgå från stereotypa bilder av män och kvinnor. Vid ett hotell reflekterar personalen över om hotellgästen är:

... en tjej eller kille, vad tror du att han eller hon tycker om och vilken smak tror du passar?

Det är jättekul att placera en amerikan eller japan i ett sekelskiftesrum. Vet man att det är en ung kille lägger man honom gärna i ett rum med ett stort skrivbord, så han har möjlighet att sitta och jobba med sin dator. Ofta kommer de sent och sitter och jobbar på hotellrummen. Man försöker hela tiden att formge, så att de ska trivas. Ofta så kommer de tillbaka och då vill de ha just det rum som vi valde. Då har man lyckats träffa rätt. Ibland vill de pröva andra rum och testa annat.¹¹

Flera män, som är på tjänsteresa, känner säkert igen sig i ovanstående beskrivning, men det finns även många kvinnor som skulle önska ett större skrivbord och bättre arbetsyta när de reser i tjänsten.

Inom samhällsvetenskapen ifrågasätts det starkt att det skulle finnas några ytterligare skillnader mellan könen. Under senare år har företrädare för postmodernismen hävdade att skillnader mellan könen inte är annat än konstruktioner. Konstruktionerna är i sig inte annat än reproduktioner och efterbildningar/-likningar av förlagor. Men förlagorna bleknar med tiden så det är inte längre säkert vad som är förlagens original. Judith Butler, professor i jäm-

¹⁰ Ur intervju med Agneta vid Hospits Ltd, kapitel 8.

¹¹ Kapitel 8.

förande litteratur och retorik vid Berkley, Kalifornien menar att det inte finns något som är naturligen givet könen, utan att könen i stället är resultat av sociala genuskonstruktioner. Ett annat sätt att uttrycka detta är att om världen betraktas ur ett givet perspektiv kommer också svaren att bestämmas utifrån det givna betraktelsesättet. Hon skriver:

The notion that there might be a "truth" of sex, as Foucault ironically terms it, is produced precisely through the regulatory practices that generate coherent identities through the matrix of coherent gender norms. The heterosexualization of desire requires and institutes the production of discrete and asymmetrical oppositions between "feminine" and "masculine" where these are understood as expressive attributes of "male" and "female." The cultural matrix through which gender identity has become intelligible requires that certain kinds of "identities" cannot "exist" – that is, those in which gender does not follow from sex and those in which the practices of desire do not "follow" from either sex or gender. "Follow" in this context is a political relation of entailment instituted by the cultural laws that establish and regulate the shape and meaning of sexuality. Indeed, precisely because certain kinds of "gender identities" fail to conform to those norms of cultural intelligibility, they appear only as developmental failures or logical impossibilities from within that domain. Their persistence and proliferation, however, provide critical opportunities to expose the limits and regulatory aims of that domain of intelligibility and, hence, to open up within the very terms of that matrix of intelligibility rival and subversive matrices of gender disorder.¹²

Det betyder att om utgångspunkten är den att det finns två kön och om de hålls åtskilda kommer de också fortsätta att vara åtskilda. Detta blir till sanning eftersom utgångspunkten blir till slutsats då det eftersökta finns som förutsättning för frågan. Med andra ord: det saknas vägar bort från det givna om det inte ställs oväntade frågor. Men möjligheten att ställa nya frågor begränsas av förutsättningarna varibland språket är ett av de mest centrala. Det är begreppen som formar världen och också gör det möjligt att förstå och betrakta världen. John Herbert Mead (1864–1931) beskrev hur *the self* förhåller sig till *the society*. Han beskrev bl. a. hur individer blir medvetna om sig själva, *det egna jaget*, och om andra individer, *objekten*. Detta, menar Mead, sker genom ett socialt samspel, *den sociala interaktionen*. Samspelet möjliggörs med hjälp av

¹² *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*, Judith Butler, Routledge, New York & London (1990), sid. 17.

språket; det är alltså begreppen som formar vardagen. Språket underbyggs av symboler och gester. På så sätt formas vardagen och bilderna av det normala.

Normaliteten är emellertid inte något annat än konstruktioner av just *språk*, *gester* och *symboler*. Möjligheten att vinna gehör för idéer om jämställdhet mellan män och kvinnor kommer på så sätt både utmana det etablerade synsättet samtidigt som det begränsas av den egna språkdräkten. Det är mot bakgrund av detta som vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ständigt måste utvärderas och ifrågasättas för att kunna utvecklas. Vi menar att ett statistiskt system kan komma att skada mer än det vinner, eftersom ett fast betraktelsesätt läser tanken och förhindrar utveckling. Detta betyder att systemet måste utgå från ett processtänkande.

12.4 Förhållandet mellan kvantitativa och kvalitativa kontroller

Under förutsättning av att en produkt eller tjänst uppfyller vissa kriterier är det i många fall möjligt att erhålla ett bevis på detta; *märkning*. Märkningen bättrar även för att det inte endast är fråga om skönsmässiga påståenden om produktens eller varans kvalitet.

Märkningen innebär således en garanti för att produkten eller tjänsten når upp till vissa minimikrav ur till exempel miljömässig synpunkt. Även om det finns ett flertal olika märken på marknaden är det ändå så att det aktuella märket faktiskt innebär en viss form av garanti för att de produkter eller tjänster som är märkta uppfyller samma minimikrav. Det är således fråga om ett sätt att systematisera bedömningen av produkter och tjänster. Tanken är att systematiseringen ska leda till en effektivisering vid val av produkter och tjänster.

På miljöområdet florerar det emellertid ett flertal olika märken. Samtliga märken påstås vara bärare av egenskaper som är goda ur miljöhänsen. Även om det kan vara bra med flera märken, för att på så sätt skärpa konkurrensen mellan dem, kan mängden märken leda till osäkerhet om vad de olika märkena faktiskt garanterar. Vi återkommer till detta i det följande, då vi diskuterar möjligheter att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.

I Sverige, Norge, Island och Finland används sedan år 1989 symbolen *Svanen* för att märka produkter i miljöhänsen. Inom EU används den s.k. *EU-blomman* som symbol för miljömärkningen.

För att få ett godkännande krävs att produkten är testad av oberoende laboratorier och att det finns en väl genomförd dokumentation av produkten.

Att någon är certifierad innebär i princip att någon har fått rätt att/erhållit ett intyg/bevis, från en oberoende ackrediteringsbyrå/-organisation om att vissa på förhand givna kriterier är uppfyllda.

För närvarande finns det 26 författningar i Sverige som reglerar frågor om certifiering och 173 författningar som reglerar frågor om märkning. Certifiering berörs i 988 rättsakter och märkning i 2400 rättsakter inom EU.

12.5 Kvantitativa och kvalitativa mätmetoder

När det gäller frågan om det är möjligt och lämpligt att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning blir det således viktigt att slå fast innebörden av begreppet och tydliggöra syftet med ett eventuellt system. Möjligheten och lämpligheten av ett system för jämställdhetsmärkning kan belysas på flera sätt, vi har emellertid valt att belysa dessa frågor mot bakgrund av frågan *vad är det som ska uppnås?* Syftet med systemet är just att uppnå ett mer jämställt samhälle. Med andra ord *samhället är inte jämställt*, men det är möjligt att göra det jämställt.

Centralt vid valet av metod, *det sätt som väljs för att undersöka något*, är att välja en metod som ger svar på den ställda frågan. Men det är viktigt att frågan fokuserar på just det problem som den är tänkt att lösa. Det betyder också att frågan måste ställas på ett väl avgränsat sätt.

Generellt sett går det en skiljelinje mellan kvantitativa och kvalitativa metoder. Den förra metoden ställer krav på ett stort undersökningsmaterial. Mot bakgrund av mängden i det undersökta går det ofta att dra generella slutsatser om hur till exempel många människor uppfattar en fråga. På så sätt brukar dessa studier ofta användas för att illustrera tendenser eller tänkbara utvecklingsmöjligheter och förändringar i till exempel samhället.

Vid kvalitativa studier är det som studeras i stället färre till antalet. De kvalitativa metoderna syftar inte såsom de kvantitativa till att beskriva vad flera människor anser om något, i stället är de kvalitativa metoderna avsedda att ge en nyanserad bild av och ingående förklaringar till varför och hur människor tänker och handlar på ett visst sätt.

Det är knappast fruktbart att ställa metoderna emot varandra, eftersom de är så olika och har helt olika syften. I stället bör metoderna användas parallellt, eftersom de kompletterar varandra.

12.6 Att mäta jämställdhetsklimatet på arbetsplatsen

Ett exempel på när de kvantitativa och kvalitativa metoderna kan komplettera varandra är just vid studier av hur det står till med jämställdhetsklimatet vid en arbetsplats. Inledningsvis kan det vara bra att snabbt bilda sig en uppfattning av hur flera på arbetsplatsen uppfattar arbetsmiljön ur jämställdhetssynpunkt. Det görs lämpligen med hjälp av en enkät som sänds ut till samtliga anställda. Vi försöker här illustrera¹³ hur de olika metoderna kan komplettera varandra utifrån påbudet i jämställdhetslagen att

5 §

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

För att få en uppfattning om huruvida arbetsgivaren verkligen underlättar för både kvinnor och män att förena sitt förvärvsarbete vid arbetsplatsen med ett eventuellt föräldraskap är det lämpligt att inledningsvis använda en kvantitativ studie – enkät. Inledningsvis bör det ställas en allmänt hållen fråga om arbetstagaren uppfattar det som att arbetsgivaren genomför åtgärder för att underlätta för arbetstagare (både kvinnorna och männen) att vara föräldralediga.

12.6.1 Bundna svarsalternativ

Frågan bör innehålla så kallade bundna svarsalternativ, vilket betyder att de som besvarar enkäten får möjlighet att kryssa för ett eller flera svarsalternativ som de anser stämmer bäst överens med hur de uppfattar en fråga. Nedan följer ett exempel på hur den nu aktuella frågan skulle kunna ställas:

Anser Du att arbetsgivaren underlättar för dem som är föräldrar, eller eventuellt planerar att bli föräldrar, att förena förvärvsarbetet med föräldraskapet?

¹³ Den nu gjorda illustrationen kan användas på samtliga områden för det aktiva jämställdhetsarbetet.

- Ja, arbetsgivaren gör väldigt mycket för detta.
- Ja, arbetsgivaren gör en hel del för detta.
- Ja, arbetsgivaren ganska mycket för detta.
- Nej, arbetsgivaren gör ganska lite för detta.
- Nej, arbetsgivaren gör nästan ingenting för detta.
- Nej, arbetsgivare motverkar nästan arbetstagarnas möjligheter att utnyttja sina rättigheter att vara föräldralediga.

Genom att låta samtliga anställda besvara den nu aktuella frågan blir det möjligt att ge en schematisk bild av hur arbetstagarna vid den studerade arbetsplatsen upplever att arbetsgivare agerar när det gäller arbetstagarnas möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Det är även möjligt att ställa frågan och endast ge två svarsalternativ "ja" eller "nej". Det finns emellertid anledning att framhålla poängen med att vid *attitydundersökningar* ge fler svarsalternativ, eftersom det är svårt att ge ett entydigt svar på den ställda frågan.

Den nu ställda frågan kan emellertid inte ge svar på annat än hur arbetstagarna generellt sett uppfattar frågan. Men det kan hända att olika grupper av arbetstagare uppfattar förhållandena olika. Därmed kan det finnas anledning att ställa svaren i relation till ett antal bakgrundsfrågor, såsom den som besvarar enkätens *egna kön, ålder, position (befattning), arbetsområde* och *om de är föräldrar eller inte*.

12.6.2 Anonymitet

Enkäten bör emellertid vara anonym, vilket innebär att dessa frågor inte kan ställas vid mindre arbetsplatser eftersom det då kan finnas risk för att den besvarades identitet kan komma att röjas. Enkäten syftar ju inte till annat än att skapa en bild av hur flera arbetstagare uppfattar den nu aktuella frågan.

En av de poänger som finns med att mäta klimatet i arbetsmiljön från ett jämställdhetsperspektiv med hjälp av en enkät är just att de som besvarar enkäten kan våga besvara frågorna utan att befara att de eventuellt blir utsatta för repressalier för att de har lämnat så kallade obekväma svar.

Det kan således finnas anledning att innan enkäten utformas för den aktuella arbetsplatsen överväga antalet bakgrundsfrågor och relatera dem till risken att identifiera den som har besvarat enkäten. Om risken för att bli identifierad är för stor finns det även en fara

för att de som har fått enkäten antingen låter bli att besvara den eller besvarar frågorna så att de inte framstår som allt för kritiska.

12.6.3 Öppna svarsalternativ

De bundna svarsalternativen bör emellertid kompletteras med öppna svarsalternativ för att på så sätt nyansera den schematiska bilden av klimatet vid arbetsplatsen. Ett exempel på hur detta skulle kunna ske är att uppmana de tillfrågade att komma med exempel på vad arbetsgivaren har gjort i det ena eller det andra avseendet enligt följande:

Kvinnor och föräldraledighet

Du har nu besvarat frågan om hur Du anser att arbetsgivaren hanterar situationen för dem som är föräldrar, eller eventuellt planerar att bli föräldrar, att förena förvärvsarbetet med föräldraskapet. Kan Du ge ett eller ett par exempel på hur arbetsgivaren har agerat då det har varit aktuellt för en kvinna att vara föräldraledig:

Män och föräldraledighet

Du har nu besvarat frågan om hur Du anser att arbetsgivaren hanterar situationen för dem som är föräldrar, eller eventuellt planerar att bli föräldrar, att förena förvärvsarbetet med föräldraskapet. Kan Du ge ett eller ett par exempel på hur arbetsgivaren har agerat då det har varit aktuellt för en man att vara föräldraledig:

Genom de nu ställda frågorna blir det möjligt att visa hur arbetsgivaren men kanske även den som besvarar ser på kvinnors och mäns föräldraskap. Den första bilden har på så sätt blivit mer nyanserad och återspeglar eventuellt förhållandena på arbetsplatsen på ett mer varierande sätt. De öppna frågorna är emellertid inte lika lätta att sammanställa som de bundna.

12.6.4 Intervjuer

I syfte att komplettera bilden från enkäten är det även möjligt att använda sig av så kallade kvalitativa djupintervjuer. Namnet antyder att de går mer på djupet än vad som sker vid de kvantitativa studierna. Vid kvalitativa djupintervjuer handlar det mer om att förstå och förklara varför och ge beskrivningar av hur den som intervjuas upplever en viss situation än att beskriva hur flera människor på arbetsplatsen uppfattar situationen. Detta betyder till exempel att även den som har en annan uppfattning än majoriteten (det kanske är så att det är en person som är alldeles ensam om sin uppfattning), ändå har en *betydelsefull uppfattning*.

Utgångspunkten är således att det är viktigt att ge en så nyanserad bild som möjligt. De olika berättelserna som de intervjuade ger analyseras därefter med hjälp av olika teorier. De kan även användas för att utveckla nya förklaringsmodeller om att människor upplever och uppfattar liknande situationer diametralt olika.

12.7 Syftet med systemet och metodologiska överväganden

Den centrala frågan för Utredningen är *hur ska ett system för frivillig jämställdhetsmärkning utformas?* Tanken är att systemet inte endast ska belysa frågor om jämställdhet, relationer mellan män och kvinnor, utan de kriterier som föreslås ligga till grund för systemet ska också innebära att det är möjligt att genomföra så kallade kvalitetssäkringar ur ett könsperspektiv. I *Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster* (SOU 2001:9) belyser vi den begreppsmässiga problematik som uppdraget innebär i det nu aktuella avseendet.

Det finns redan i dag flera former för kvalitetssäkringar. Men det är få som både innebär kvalitetssäkring av produkter och tjänster och samtidigt ställer krav på att systemet är jämställt. Det är visserligen riktigt att det finns system som innebär kvalitetssäkringar av organisationer ur ett jämställdhetsperspektiv. Men de systemen ställer inte krav på att de produkter som framställs/tjänster som utförs också uppfyller vissa jämställdhetskriterier

Ett sätt att lösa uppdraget skulle kunna vara att ta utgångspunkten i befintliga certifieringssystem såsom ISO, EMAS och IIP och föra till ett genusperspektiv till dem. Men det finns flera risker med att endast ansluta nya idéer och tankegångar till redan befint-

liga system. Bland annat finns det risk att tidigare tankegångar blir styrande och de nya teserna ses som provocerande genom att de ifrågasätter det etablerade synsätten.

Är det då bättre att välja ett helt nytt system som endast belyser frågor ur jämställdhetssynpunkt – ett system som är helt fristående från redan befintliga system? En sådan metod är emellertid inte heller helt ”riskfri”, eftersom ett sådant system måste göras så attraktivt att det också blir konkurrenskraftigt i förhållande till övriga system.

Den första fråga som ställs måste emellertid vara *vad är det primära syftet med ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster?* Om syftet är att endast genomföra ett uppdrag utan någon vidare eftertanke är det kanske inte så svårt att välja form. Men om syftet är att komma med ett förslag som innebär en metod för *mainstreaming* i enlighet med Romfördraget ställs uppdraget i ett annat ljus.

Flera av de metoder som finns för att mäta jämställdhet tar sin utgångspunkt i ett kvantitativt perspektiv såsom SCB:s jämställdhetsindex. Det finns naturligtvis uppenbara fördelar med att använda kvantifierbara data för att belysa förhållandena i verksamheten/samhället. Men såsom vi har sett i det tidigare säger kvantitativa mätmetoder sällan något om vad siffrorna innebär ur ett kvalitativt perspektiv (till exempel hur en viss företeelse upplevs).

12.8 Självdeklarering – tredjepartscertifiering

Vi har nu genomgått ett antal befintliga märknings- och certifieringssystem. Tanken har varit att belysa de ledande systemen på marknaden när det gäller frågor om miljö och jämställdhet samt illustrera hur de olika systemen är utformade och vad de innebär ur märkningshänseende.

När det gäller frågan om ett *system för frivillig jämställdhetsmärkning* ska ha formen av en *självdeklarering* eller om det ska vara fråga om en *tredjepartscertifiering* så menar vi att systemet har väldigt mycket att vinna på om det får formen av en tredjepartscertifiering. Huvudargumentet för detta är att sådana system har stora möjligheter att vinna framgång genom att de ses som mer trovärdiga än andra. En av de största farorna ett märkningssystem kan utsättas för är att det brister i trovärdighet. Sven Thiberg, SIS Miljömärkning/Svanen, understryker just vikten av detta. Vid en av Utredningen anordnad konferens om *Gränsöverskridande handel*

med perspektiv på jämställdhetsmärkning menade Thiberg det finns få saker som är så svåra att göra sig av med som ett *nedsmutsat märke* – att märket har blivit av med sin trovärdighet. Därvid anförde han bland annat följande:

... de strategier miljömärkningen använt sig av och som visat sig fungera framgångsrikt. Vissa begrepp blir här centrala att använda för att (de) strukturerar en principiell och övergripande diskussion om märkning. Svanen använder tre begrepp när ett förslag till miljömärkning av en tjänst eller en produkt ska värderas; *Relevans*, *Potential* och *Styrbarhet*. Relevans beskriver miljöproblemet och hur stort det är, Potential benämner den beräknade miljövinna som kan uppnås genom att förändra produkten eller tjänsten. Styrbarhet slutligen står för en bedömning av märkningen som styrinstrument med hänsyn till exempelvis marknadens struktur, hur aktörerna uppfattar problemet på marknaden samt märkningen jämfört med andra medel/metoder för att påverka produktens egenskaper.¹⁴

Mot bakgrund av att vi menar att det är av synnerlig vikt att ta vara på de erfarenheter och den kunskap som finns från arbeten med märkning och certifiering, föreslår vi således att vårt förslag till *system för frivillig jämställdhetsmärkning* ska ha formen av en *tredjepartscertifiering*.

Med i princip samma argument som användes när det gällde frågan om systemet ska utgå från en självdeklarering eller om det ska ha formen av en tredjepartscertifiering menar vi att ett *system för frivillig jämställdhetsmärkning* har mycket att vinna på att ankyta till de befintliga systemen på marknaden. Det betyder emellertid inte att vi menar att *den frivilliga jämställdhetsmärkningen* ska inlemmas i de befintliga systemen. I stället menar vi att den frivilliga jämställdhetsmärkningen ska utnyttja och ta till vara de erfarenheter som finns på miljömärkningens område.

De etablerade systemen har en position på marknaden som *trovärdiga*. Detta båtar för att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning också kan komma att få en *etablerad* position om jämställdhetsmärkningens struktur liknar de redan etablerade märkenas.

¹⁴ Sammanfattning av konferensen Gränsöverskridande handel med perspektiv på jämställdhetsmärkning den 28 september 2000, bilaga 3, *Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster* (SOU 2001:9).

12.8.1 Dubbla kriteriekrav – en tvåstegsmodell

Av den kvalitativa studien över hur *företrädare för olika näringsverksamheter* ser på frågor om frivillig jämställdhetsmärkning blev det bland annat synligt att flera av dem såg det som problematiskt att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning endast skulle innebära att enskilda produkter och/eller tjänster skulle bli föremål för jämställdhetsmärkning utan att det skulle tas någon hänsyn till hur verksamheten ser ut ur jämställdhetsorganisatorisk synvinkel. Vi har i det tidigare belyst vikten av att systemet blir trovärdigt. Av den kvantitativa studien om hur *konsumenter* ställer sig till att köpa eller ta del av varor, tjänster eller jämställda verksamheter blev det tydligt att det finns ett stort intresse för att göra just *jämställda konsumentval*.

Det är således mot bakgrund av detta som vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste visa sig trovärdigt genom att ställa specifika jämställdhetskrav på *såväl* de specifika produkterna och tjänsterna *som* verksamhetens organisation.

Här finns det emellertid anledning och uppmärksamma ett eventuellt problem som rör möjligheten att ställa *dubbla kriteriekrav*. De etablerade system som i dag finns på marknaden, varibland särskilt ISO, IIP, EMAS och Svanen bör nämnas, sker kriteriekraven vad beträffar organisationen och produkt/tjänst var för sig. När det till exempel gäller frågan om märkning av tvättmedel ställer *Svanen* således endast krav på att det aktuella tvättmedlet uppfyller de för märket specificerade kraven, vilka inte omfattar verksamhetens ledning och organisation.

På samma sätt innebär en *IIP-märkning* att verksamheten visserligen uppfyller vissa specifika krav på en *lärande organisation*, men det ställs inte några krav på att de produkter eller tjänster som kommer ut ur organisationen uppfyller några krav ur ett *lärandeperspektiv*.

12.9 Avslutning av att mäta och systematisera samhället ur ett jämställdhetsperspektiv

I det här kapitlet har vi försökt visa hur människor uppfattar liknande situationer helt olika och att detta har betydelse för hur världsbilden formas. Inledningsvis återgav vi Siouxs hövdingen Seattles tal från 1854 i vilket han lyfter fram vikten av att värna naturen. Vi har försökt visa att det finns anledning att dra lärdom

och nytta av det arbete som har gjorts på miljösidan både när det gäller den yttre och inre miljön. Men det finns även anledning för dem som arbetar med miljöfrågor att lyfta fram och även in frågor om jämställdhet i sitt arbete.

En av de mest centrala frågorna för Utredningen är just att lyfta fram frågor om kön och genus i alla sammanhang. Men det finns även avigsidor av detta, såsom försök att strukturera könen som artskilda genom att till exempel underbygga traditionella föreställningar om kvinnliga kvinnor och manliga män.

Vi har även försökt visa hur viktigt det är att välja en metod som kan ge svar på den fråga som ställs och att det ofta kan finnas anledning att använda flera metoder för att på så sätt ge en så nyanserad bild som möjligt. Det betyder bland annat att det är frågeställningen som ska styra valet av metod och inte tvärt om.

Av den kvalitativa studie över hur *företrädare för olika näringsverksamheter* ser på frågor om frivillig jämställdhetsmärkning blev det bland annat synligt att flera av dem såg det som problematiskt att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning endast skulle innebära att enskilda produkter och/eller tjänster skulle kunna bli föremål för jämställdhetsmärkning utan att det skulle tas någon hänsyn till hur verksamheten ser ut ur jämställdhetsorganisatorisk synvinkel. Av den kvantitativa studien om hur *konsumenter* ställer sig till att köpa eller ta del av varor, tjänster eller jämställda verksamheter blev det tydligt att det finns ett stort intresse för att göra just *jämställda konsumentval*.

En av de mest centrala frågorna för märknings- och certifierings-system är att de är trovärdiga. Det betyder bland annat att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste ställa krav på *såväl* verksamhetens organisation *som* de specifika produkterna och/eller tjänsterna, *krav på dubbla kriterier*.

13 Förslag till system för frivillig jämställdhetsmärkning

Sammanfattning av kapitel 13

I det här kapitlet beskriver vi de frågor som är centrala (av strukturell karaktär) då det gäller att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning, varvid vi bland annat beskriver systemets tänkta *mål, relevans, utvecklingsmöjligheter* samt *styrbarhet*.

I Europeiska kommissionens senaste grönbok *Främjande av europeisk ram för företagens sociala ansvar* uppmuntras arbetet med att öka de anställdas insyn och inflytande i det interna företagsarbetet – *Corporate Social Responsibility*. I dag finns det emellertid inte några ramar för vad detta innefattar.

EU:s grönbok syftar emellertid till att få in förslag om hur företag och fackföreningar, icke-statliga organisationer, myndigheter och andra som påverkas av deras verksamhet ska kunna samarbeta för att åstadkomma en gemensam europeisk ram för företagens sociala ansvar. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle här kunna tjäna som hjälpmedel för att uppmuntra till ett sådant samarbete.

Utredningen konstaterar att det bör övervägas att uppmuntra landets länsexperter att anordna utbildningar i och om jämställdhet för att på så sätt nå ut med den bas som systemet för frivillig jämställdhetsmärkning vilar på – *att integrera jämställdhet i såväl närings- och föreningsverksamhet som offentlig förvaltning*.

13.1 Corporate Social Responsibility

Det finns i dag inte några etablerade system som förordar både miljö, etik, som jämställdhet. Däremot finns det inom den anglosaxiska världen ett begrepp som tar utgångspunkten i ett socialt perspektiv, *Corporate Social Responsibility*. *Corporate social Respon-*

sibility innebär i princip att företag menar sig inte endast ha ett ansvar gentemot sina ägare, utan menar sig ha ett ansvar gentemot såväl människor som naturen både inom företaget (den interna företagskulturen) och utanför företaget (den externa företagskulturen). Mot bakgrund av *Corporate Social Responsibility* åtar sig således företaget helt frivilligt att ta såväl sociala som sociala och miljömässiga hänsyn även utöver vad som krävs i lagar och förordningar.

I Europeiska kommissionens senaste grönbok *Främjande av europeisk ram för företagens sociala ansvar* uppmuntras detta arbete.¹ Företagens ansvar kan ta sig i olika uttryck och kan således innebära allt från att öka de anställdas insyn och inflytande i det interna företagsarbetet till att internutbilda personalen när det gäller den interna företagskulturen. Arbetet med den externa företagskulturen kan till exempel ta sin utgångspunkt i mänskliga rättigheter, genom att företaget ställer krav på sina underleverantörer att de till exempel inte använder sig av barnarbetare.

Men mot bakgrund av att dessa åtaganden är frivilliga och saknar ramar blir formen för och innehållet i *Corporate Social Responsibility* högst skiftande och beroende av de olika företagens *privata* uppförandekoder. Det leder till en oklarhet om vad som egentligen avses med *corporate social responsibility*.

EU:s grönbok syftar således till att få in förslag om hur företag och fackföreningar, icke-statliga organisationer, myndigheter och andra som påverkas av deras verksamhet kan samarbeta för att åstadkomma en gemensam europeisk *ram* för företagens sociala ansvar. Ett mål är att ILO:s kärnkonventioner om föreningsfrihet och förhandlingsrätt, avskaffande av tvångsarbete respektive barnarbete samt avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning ska tjäna som gemensam miniminorm för uppförandekoder och sociala märken. Ett annat mål är att ta fram principer för att redovisa verksamhetens utfall i socialt och miljömässigt avseende. Om dessa rapporter ska uppfattas som något mer än PR-produkter behöver man också utarbeta pålitliga system för att granska huruvida redovisningen stämmer överens med verkligheten.²

¹ KOM (2001), 366 slutlig av den 18 juni 2001.

² Uppförandekoder och social märkning bör bli mer enhetliga, Karin Ahlberg, *EU & arbetsrätt*, Nr 3 2001.

I Sverige finns det exempel på såväl kvantifierbara som kvalitativa system för att mäta jämställdhet.³ I Europa och USA finns det ytterligare exempel på frivilliga system som tar sin utgångspunkt i sociala hänsyn, *corporate social responsibility*.

13.2 Belgien – för främjande av socialt ansvarig produktion

Den 1 februari 2002 antog Representanthuset i Belgien *lagen för främjande av socialt ansvarig produktion*.⁴

Det belgiska lagförslaget innebär att företag äger rätt att använda en "etikett" vid marknadsföringen av produkter under förutsättning att företaget förbinder sig att följa följande standarder och förslag. Till dessa villkor hör åtminstone att vederbörande förbinder sig att efterleva de i den internationella arbetstagarorganisationens (ILO) grundläggande konventioner fastställda villkoren, i synnerhet:

- Konventionerna om förbud mot tvångsarbete (konventionerna nr 29 och 105).
- Konventionen om rätt till fackföreningsfrihet (konventionen nr 87).
- Konventionen om rätt att organisera sig och förhandla kollektivt (konventionen nr 98).
- Konventionerna om förbud mot alla former av arbets- och lönediskriminering (konventionerna nr 100 och 111).
- Konventionen om lägsta tillåtna ålder för barnarbete (konvention nr 138).

Rätten till *etiketten* tilldelas eller förlängs för en period om högst tre år. I samband med att företaget erhåller rätten att använda *etiketten* åläggs det även att följa ett *kontrollprogram*. Programmet fastställs av den minister som handhar de ekonomiska angelägenheterna efter förslag från utskottet.

Kontrollen av huruvida kriterierna är uppfyllda utförs av de organisationer som är auktoriserade med stöd av en lag om auktorisation av certifierings- och kontrollorgan och provningslaboratorier. Efter en överläggning i konselj fastställer den belgiske Konungen de kontrollföreskrifter som ska gälla för de företag som har ansökt

³ Även om det faller utanför Utredningens uppdrag att belysa problematiken på övriga områden vill vi ändå understryka möjligheten och även framhålla lämpligheten att länka samman fler sociala hänsyn till jämställdhetsmärkningen.

⁴ Belgiska parlamentets deputeradekammare av den 31 maj 2000.

om rätt eller förlängning av rätt att använda etiketten. Därvid ålägger Konungen det aktuella företaget att hålla ministern underrettad om samtliga leverantörer och underentreprenörer som är direkt inblandade i framställningen av den produkt för vilken företaget har ansökt om rätt att använda *etiketten*.

Det föreslås att det även ska inrättas en *reflexionsgrupp* för tilldelning av rätt att använda den Europeiska miljömärkningen i syfte att skapa en helhetssyn på den socialt och miljömässigt ansvariga produktionen.

Den som har använt etiketten utan att uppfylla de föreskrivna villkoren kan få sitt tillstånd indraget. De produkter som har blivit oriktigt *etiketterade* ska även publiceras i den officiella belgiska annonstidningen *Belgisch Staatsblad/Le Moniteur Belge*. Den som erhåller avslag eller har fått sin *etiketteringsrätt* indragen ska ha möjlighet att klaga vid en appellationsnämnd.

Den som har använt eller försökt använda *etiketten* under åsidosättande av föreskrifterna i den nu aktuella lagen eller genomförandebestämmelserna eller genom bedrägligt förfarande har givit intrycket att förfoga över *etiketteringsrätten* föreslås kunna dömas till fängelse i minst åtta dagar och högst fem år och adömas böter om minst 500 franc och högst 500 000 franc.

Ministern föreslås även kunna befullmäktiga *tjänstemän* att spåra och kartlägga överträdelser enligt den nu aktuella lagen. De protokoll som dessa tjänstemän upprättar "har beviskraft tills motsatsen bevisas" (ett slags omvänd bevisbörda).

13.3 Behovet av ramar vid sociala märkningar

Både i Sverige och Europa finns det flera olika märken och märkesordningar som fungerar parallellt. På till exempel miljöområdet finns det även märken som, även om de alla ställer miljöhänsyn i fokus, konkurrerar med varandra. Ur konsumentens synpunkt kan mängden märken nästan bli förvirrande. Det är inte alltid lätt att veta vad märkningen står för och vilka kriterier som ligger till grund för bedömningen av den. Det har även förekommit kritik mot olika miljömärkningar när det gäller kontrollordningar som bedrivs inom monopolistiska system. Att det finns ett intresse för jämställdhetsmärkning från såväl näringslivet som från konsumenter råder det ingen tvekan om (se ovan kap. 8 och 9). Till skillnad från vad som gäller på miljöområdet finns det endast ett fåtal rättsliga regler på jämställdhetsområdet (drygt 300 på miljöområdet vilket

ska jämföras med drygt 10 på jämställdhetsområdet). Det är vidare så att det råder en stor osäkerhet inför innebörden av vad som avses med jämställdhet. Det betyder med andra ord att det finns ett behov av regler som både beskriver och ringar in området. Ur konsumentens synpunkt finns det också ett behov av att *bringa reda* (dvs. skapa en förståelse av innebörden) bland de olika märkningssystemen som florerar i landet.

Vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste ta sin utgångspunkt i den verklighet som finns i dag, då det ställs ökade krav på konsumenterna när det gäller att sätta sig in i vad de olika systemen innebär. Konsumenter förväntas även – åtminstone till en viss del – känna till vad som skiljer de olika märkena åt. Det betyder till exempel att om ramarna för jämställdhetsmärkningen fastställs i en lag så kommer jämställdhetsmärkningen både att erhålla etablerad ställning samtidigt som begreppen *jämställdhet* och *jämställdhetsmärkning* definieras, vilket i sin tur leder till att de vanföreställningar som finns om dem försvinner. Därutöver kommer en lag att kunna bota för att systemet blir stabilt, eftersom lagen kommer att markera de miniminivåer som ska gälla för märkningen.

Det är mot bakgrund av detta som vi föreslår att ramarna för ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning bör vara reglerade genom en lag för frivillig jämställdhetsmärkning. För en närmare beskrivning av lagen se vidare kap 14.

Mot bakgrund av att frivilliga system just bygger på rätten att välja att vara med eller ställa sig utanför systemet är det viktigt att systemet görs attraktivt samtidigt som det är seriöst. Om systemet inte är seriöst och trovärdigt kommer det inte få några kunder, vilket i sin tur leder till att systemet i princip kommer att dö redan innan det har fått fäste. Det betyder till exempel att det måste ställas minst lika höga krav på ett system för frivillig jämställdhetsmärkning som på övriga system för frivillig märkning. Det brukar framhållas att system ska ha ett *mål*, vara *relevant*, ha *utvecklingsmöjligheter* och *styrbarhet* för att kunna få en etablerad ställning.

⁵ Även om det faller utanför Utredningens uppdrag att belysa problematiken på övriga områden vill vi ändå understryka möjligheten och även framhålla lämpligheten att länka samman fler sociala hänsyn till jämställdhetsmärkningen.

13.3.1 Mål för frivillig jämställdhetsmärkning

Alla system kräver mål för att kunna genomföras. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste således ha ett mål. Utredningen tillsattes delvis i syfte att råda bot på de ojämställda förhållanden som råder i samhället. Systemet måste även ha en grund, en *etisk bas* att stå på för att få bärighet. För att systemet ska nå ut till allmänheten måste det göras attraktivt. Både kunder och konsumenter måste känna att de gör vinster när de använder sig av systemet.

I miljösammanhang talas det om att en *hållbar utveckling* kommer göra det möjligt för människor, djur och växter att överleva; att om vi inte börjar tänka på naturen kommer allt liv att dö ut.

Ur ett jämställdhetsperspektiv blir fokus i stället riktat mot kvinnors och mäns villkor:

- att kvinnor och män har lika rättigheter och skyldigheter och möjligheter att:
- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende,
- vårda hem och barn och
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Jämställdhetsbegreppet rör således förhållandet mellan kvinnor och män i samhällslivets samtliga områden. Jämställdhet är med andra ord inte knutet till en viss del i samhället. För att systemet ska kunna tas på allvar får det inte innehålla andra begränsningar än vad som framgår av jämställdhetsbegreppet. Det betyder att både privatliv och yrkesliv bör rymmas inom systemet liksom privat och offentlig sektor samt ideella organisationer.

Jämställdhet blir på så sätt ett mått på att kvinnor och män har möjlighet att leva och agera tillsammans eller var för sig på lika villkor. På så sätt blir det också möjligt att det skapas ett mer jämställt samhälle; ett samhälle som genomsyras av jämställda värderingar. Målet för systemet blir således att det skapas *ett mer jämställt samhälle*.

Uppmaningen att skapa ett mer jämställt samhälle vilar på en idé om ständig förbättring genom hänvisning till ett *mer* jämställt samhälle. Formuleringen uppmanar således till ett processuellt tänkande, där det centrala blir att *utveckla* samhället mot mer jämställda villkor för både kvinnor och män.

På så sätt finns det även flera länkar mellan ett system för frivillig jämställdhetsmärkning och befintliga ledningssystem, som

alla tar sin utgångspunkt i möjligheten att *förändra, påverka och utveckla verksamheter*.

Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning, som tar sin utgångspunkt i en modell där både verksamheten och det som framställs vid verksamheten är av betydelse, kommer emellertid inte endast ha de etablerade ledningssystemen som förebild. Systemet kommer även att ha kopplingar till märkningar av varor och tjänster. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ställer således krav på att såväl verksamheten som de produkter och tjänster som tas fram och levereras eller tillhandahålls vid verksamheten syftar till *ett mer jämställt samhälle*.

Att mäta huruvida samhället har blivit mer jämställt än tidigare kan visserligen vara svårt, men inte ogörligt. Ett sätt att mäta frågor om jämställdhet är att ställa upp ett antal *undermål* till det överordnade primära målet med systemet, *att nå ett mer jämställt samhälle*. Delmålen skulle kunna vara att:

- hela verksamhetens arbete genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv,
- all intern kommunikation präglas av ett jämställdhetsperspektiv,
- de produkter och tjänster som är föremål för jämställdhetsmärkning är belysta ur ett jämställdhetsperspektiv,
- verksamheten verkar för att all extern kommunikation genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, samt
- verksamheten uppmuntrar kunder, leverantörer och övriga till att använda jämställda arbetsformer.

De nu uppräknade delmålen är inte uttömmande; de är snarare exemplifierande och kan ses som en inledning till ett jämställt arbetssätt. Den verksamhet som är föremål för jämställdhetsmärkning ska således ställa upp en målformulering som syftar till att *uppnå ett mer jämställt samhälle* för den egna verksamheten som är så konkret att den endast är tillämpbar på den egna verksamheten och följa de fem delmålen.

13.3.2 Hela verksamhetens arbete genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv

Att hela verksamhetens arbete genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv ställer krav på att alla frågor belyses med hjälp av ett jämställdhetsperspektiv. Med jämställdhetsperspektiv avses här att alla frågor belyses mot bakgrund av kön och genus; *kön och genus är närvarande i det dagliga arbetet*.

Det betyder också att samtliga beslut som fattas vid verksamheten är belysta ur ett jämställdhetsperspektiv. En fråga som visar sig ha negativa konsekvenser för något kön ska sålunda tas upp till ny behandling i syfte att försöka nå ett resultat som inte leder till negativa konsekvenser för något kön.

Det räcker emellertid inte med att endast ställa upp mål om att det ska användas mer jämställda arbetsformer/sätt. Det är också viktigt att det faktiskt är fråga om mer jämställda arbetsformer/sätt. Här kan det till exempel bli fråga om att utbilda personalen i jämställdhet. Men det är inte heller tillräckligt att utbilda personalen, även styrelser och ledningsgrupper ska genomgå utbildningar i jämställdhet, om det ska vara möjligt att tala om att hela verksamhetens arbete genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

13.3.3 All intern kommunikation präglas av ett jämställdhetsperspektiv

Att all intern kommunikation präglas av ett jämställdhetsperspektiv innebär att frågor om jämställdhet är integrerade i det löpande dagliga arbetet vid verksamheten. Ett integrerat jämställdhetsperspektiv ställer sålunda krav på att ledningen och personalen har kunskaper om innebörden av jämställdhet. Det finns emellertid anledning att understryka att ett integrerat jämställdhetsarbete i verksamhetens dagliga arbete *inte* är det samma som att jämställdhetsarbetet har dolts bakom diffusa mål och vaga formuleringar om att verksamhetens arbete är genomsyrt av ett jämställdhetsperspektiv.

Att jämställdhet är integrerad i verksamhetens arbete innebär i stället att det dagligen ställs frågor om vilken betydelse ett visst handlande har ur ett jämställdhetsperspektiv. Det betyder att ett integrerat jämställdhetsarbete ställer krav på reflexion och återkopplingar av allt som sker och sägs inom verksamhetens ramar såväl mellan anställda som mellan arbetsledare och anställda.

För att få ett mått på huruvida all kommunikation vid verksamheten genomsyras av jämställdhet är det lämpligt att det sker löpande utvärderingar av hur detta arbete förflyter. Utvärderingarna bör ske både löpande – någon gång per månad – och årsvis. Genom att föra in ett jämställdhetsperspektiv i verksamhetens löpande arbete kommer det också att bli möjligt att skapa rutiner som är specifikt anpassade till den egna verksamheten.

13.3.4 De produkter och tjänster som är föremål för jämställdhetsmärkning är belysta ur ett jämställdhetsperspektiv

Att de produkter och tjänster som är föremål för jämställdhetsmärkning också är belysta ur ett jämställdhetsperspektiv innebär att den aktuella varans respektive tjänstens *egenskaper* och *effekter* finns dokumenterade vid verksamheten. Att det finns en dokumentation innebär ett säkerställande av att det genomförs kontroller av varors och tjänsters egenskaper och verkningar.

Det är emellertid viktigt att inte blanda samman målen för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning med de kriterier som ställs upp för varor och tjänster.⁶ Det betyder att dokumentationen visserligen batar för att frågor om vilka effekter en vara kan ha för olika kön, men detta är inte detsamma som att tillverkaren äger rätt att bli certifierad i jämställdhetskänseende endast på grund av detta.

Ingenting hindrar att produkter och tjänster som är könsspecifikt utformade blir föremål för jämställdhetsmärkning. Men för att sådana produkter och tjänster ska kunna bli föremål för jämställdhetsmärkning måste det kunna visas att de är framtagna vid processer där det kön som är avsett att ta del av de aktuella varorna eller tjänsterna också har varit representerat med minst 50 procent i de *testgrupper* som är tänkta att representera brukarna av varorna och tjänsterna.

13.3.5 Verksamheten verkar för att all extern kommunikation genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv

Att verksamheten verkar för att all extern kommunikation genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv innebär att verksamhetens ledning underlättar och också verkar för att kommunikationen med dem som befinner sig utanför verksamheten genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det finns än en gång anledning att understryka att ett integrerat externt jämställdhetsarbete inte är det samma som att slentrianmässigt påpeka att jämställdhet ska genomsyra det externa verksamhetsarbetet.

Här kan det till exempel vara fråga om att upprätta checklistor och genomföra löpande kontroller av hur det externa arbetet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det bör dock påpekas att

⁶ Utformningen och utarbetandet av kriterierna för produkter och tjänster behandlas vidare under i kapitel 15 och 16.

det inte räcker med att endast bocka av en punkt i en checklista för att bli certifierad i jämställdhetshänseende, utan det krävs att de specifika krav som är uppställda för de olika varorna respektive tjänsterna också är uppfyllda.

Att följa en checklista kan emellertid vara ett steg på väg mot att jämställdhetsmärkas. Checklistorna bör också göras tillgängliga via förslagsvis Internet. På så sätt blir det möjligt för såväl kunder som konsumenter att få en inblick i systemet och de kriterier som ligger till grund för jämställdhetsmärkning och/eller certifiering i jämställdhänseende.

13.3.6 Verksamheten uppmuntrar kunder, leverantörer och övriga till att använda jämställda arbetsformer

Att verksamheten uppmuntrar kunder, leverantörer och övriga att använda jämställda arbetsformer innebär att verksamheten försöker förmå även dem som befinner sig utanför verksamheten, men ändå i verksamhetens närhet, att arbeta med frågor om jämställdhet. Tanken är sålunda att verksamheternas arbete med jämställdhet ska vara som en ledstjärna i det externa arbetet och att jämställdhetsarbetet blir som ringar på vattnet, som når ut långt utanför och utöver den egna verksamhetens arbete. På så sätt tror vi att det också kommer att bli möjligt att nå det primära målet med systemet nämligen *ett mer jämställt samhälle*.

13.3.7 Medel för frivillig jämställdhetsmärkning

Målet med systemet är att nå *ett mer jämställt samhälle*. Att nå ett mer jämställt samhället ställer, som vi har sett i det tidigare, krav på att arbeta aktivt med jämställdhet. Jämställdhetsarbetet ska bedrivas genom att integrera jämställdhet *både* i verksamhetens dagliga arbete (ledningssystem) *och* i det externa arbetet (arbetet utanför den egna verksamheten). Därutöver ställs det krav på att den vara eller tjänst som är föremål för jämställdhetsmärkningen även uppfyller de krav som är uppställda i det avseendet: *jämställda produkter och tjänster*.

13.4 Jämställda verksamheter – certifiering i jämställdhetshänseende

Vi har i det tidigare sett att både företrädare för näringsverksamheter och konsumenter menar att det även borde vara möjligt att bli *certifierad i jämställdhetshänseende* för verksamhetens eget interna arbete; att verksamheten når upp till vissa på förhand uppställda kriterier för *jämställda verksamheter*.

Vi menar därför att det finns anledning att ta fasta på det engagerade intresse och de önskemål som finns när det gäller möjligheten att bli certifierad i jämställdhetshänseende för verksamhetens jämställdhetsarbete.

Vi föreslår således att det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning som innebär att det dels ska vara möjligt att märka produkter och tjänster och dels certifiera verksamheter för deras jämställdhetsarbete.

För att systemet inte bara ska vara överskådligt är det också lämpligt att systemets grundstruktur utformas genom en *lag om frivillig jämställdhetsmärkning*. På miljöområdet finns redan i dag ett flertal regleringar, vilka i stor utsträckning har bidragit till att miljöfrågorna har kommit att få en framträdande ställning.⁷

Genom Amsterdamfördraget lyftes frågor om miljö och jämställdhet till att bli jämbördiga med frågor om ekonomi. Det har nu varit möjligt att miljömärka varor och att bli certifierad mot bakgrund av olika miljöhänseenden under omkring en tioårsperiod. Vi menar att det är dags att märknings- och certifieringsområdena utvecklas till att även inkludera frågor om jämställdhet.

Även om jämställdhetsfrågorna ska ha en framträdande roll händer det ofta att de kommer i skymundan till förmån för andra frågor. Vi menar inte att det ska bortses från de ekonomiska aspekterna. Det finns även studier som visar att det lönar sig att arbeta med jämställdhet.⁸

⁷ För närvarande finns tre lagar om miljömärkning i Sverige: Lag (1994:1772) om tillämpningen av det europeiska miljömärkningssystemet, förordning (1994:1169) om europeisk miljömärkning, förordning (1994:1114) om ikraftträdande av vissa lagar och förordningar med anledning av ändringar i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) m.m. Det finns omkring 200 EG-direktiv om miljömärkning.

⁸ Jämställdhet och lönsamhet, *NUTEK R 1999:19*.

13.4.1 Relevans, möjligheter och styrbarhet för frivillig jämställdhetsmärkning

För att miljömärkningen ska vara bärande brukar det hävdas att det finns RPS, *relevans*, *potential* och *styrbarhet*. Vi ansluter oss helt till de principiella tankegångarna i det här avseendet. Men vi föreslår att begreppet *möjligheter* används *i stället för potential*. Orsaken till detta är att begreppet *potential* har kritiserats kraftigt från feministiskt håll, eftersom det antyder att kraft och handling är så kallade manliga egenskaper. Potens härrör nämligen från ordet *potent*: en man som har full sexuell förmåga, som kan genomföra samlag.⁹

Vi menar således att jämställdhetsmärkningen bör ställas i relation till RMS, *relevans*, *möjligheter* och *styrbarhet*. RMS bör i första hand användas för att systematisera frågor om vad som är att hänföra till jämställdhetsområdet. Här kan det återigen finnas anledning att erinra sig innebörden av *jämställdhetsbegreppet* och att det är viktigt att inte ta sin utgångspunkt i schabloniserade bilder av män och kvinnor varken vid val av produkter och tjänster eller utformningen av kriterier.¹⁰

13.4.2 Relevans

För att bedöma relevansen av vilka produkter och tjänster som kan bli aktuella för jämställdhetsmärkning är det således viktigt att alltid relatera till jämställdhetsbegreppet och ställa frågan om den aktuella varan eller tjänsten kan komma att bli föremål för jämställdhetsmärkning. Vi har i det tidigare diskuterat möjligheten att jämställdhetsmärka följande produkter: läkemedel, functional food, bilstolar, säkerhetsbälten och krockkuddar.

Frågan huruvida en vara är relevant för jämställdhetsmärkningen kan illustreras mot bakgrund av att kvinnors och mäns kroppar emellanåt kan reagera olika på läkemedel. I dag är det endast ett fåtal läkemedel som är testade på kvinnor innan de blir godkända för att tas i bruk på marknaden. På så sätt kan man säga att jämställdhetsmärkta läkemedel skulle kunna innebära en ökad säkerhet för kvinnor. Detta betyder att det finns hög relevans för att jämställdhetsmärka just läkemedel.

⁹ Svenska akademins ordlista, etymologisk sökning, <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>

¹⁰ I kapitel 3 *Centrala begrepp* utvecklar vi innebörden av schabloniserade bilder av kvinnor och män.

Jämställdhetsmärkningen blir på så sätt en garanti för att såväl män som kvinnor kan bli hjälpta av de märkta läkemedlen.

13.4.3 Möjligheter

Under rubriken *möjligheter* ställs frågan om det är troligt att jämställdhetsmärkningen kan komma att nå framgång. Frågan om huruvida jämställdhetsmärkningen innehåller utvecklingsmöjligheter på jämställdhetsområdet är också nära förknippad med frågan om relevans. Om det är troligt att jämställdhetsmärkningen kan komma att förändra och påverka samhällets utveckling av jämställdhet på en samhälls nivå finns det goda chanser att systemet har sådana utvecklingsmöjligheter och att det blir meningsfullt.

Ett sätt att belysa systemets *möjligheter* är att ställa frågan på vilket sätt systemet kan tänkas påverka jämställdheten inom olika verksamheter. Vi har i det tidigare sett att företrädare för olika näringsverksamheter menar att det måste finnas någon koppling mellan hur verksamhetens jämställdhetsarbete fungerar och det som produceras: att det som påstås vara målet för det interna jämställdhetsarbetet också har effekt på det externa jämställdhetsarbetet. De menar således att det inte räcker med att arbeta för jämställdhet, utan att det även borde krävas att det till exempel råder jämn könsfördelning på samtliga nivåer inom en organisation för att det ska vara fråga om en jämställd verksamhet.

Detta kan leda till att jämställdhetsarbetet börjar sprida sig som ringar på vattnet. Om det visar sig att det är lönsamt för en verksamhet att arbeta med jämställdhetsfrågor inom ett område är det ju troligt att det även kan vara lönsamt att arbeta med jämställdhet inom ett annat område. Detta kan leda till att fler ställer krav på jämställdhet i flera olika sammanhang, vilket innebär att det är troligt att samhället också blir mer jämställt – även utanför arbetslivet.

13.4.4 Styrbarhet

När det gäller frågan om jämställdhetsmärkningen är styrbar blir frågor om hur marknaden och konsumenterna tar emot systemet centrala. Systemets styrbarhet ligger på olika nivåer. En nivå rör möjligheten att uppnå mer jämställda verksamheter genom att ställa krav på verksamhetens arbete med just jämställdhet. En annan nivå

rör möjligheten för konsumenter att ta del av mer jämställda varor och tjänster. Ytterligare en nivå rör möjligheten att uppnå ett *mer jämställt samhälle* genom att övriga nivåer kommer att färga av sig på samhället i stort.

Här blir åter frågan vad och hur det som är tänkt att uppnås med systemet ska kunna nås; att systemet verkligen håller vad det lovar. Det är mot bakgrund av det som vi menar att en lag – ramlag – är att föredra; systemet berättigar envar som uppfyller de uppställda kriterierna (mot erläggande av en fastställd avgift) att antingen bli certifierad i jämställdhetshänseende eller få den aktuella produkten eller tjänsten jämställdhetsmärkt.

Det är med andra ord fråga om föreskrifter om förhållandet mellan enskilda och det allmänna, som gäller åligganden för enskilda (8 kapitlet 3 § regeringsformen). Rätten att bli jämställdhetsmärkt är sålunda tänkt att bli en obligatorisk rättighet. På så vis är det också möjligt att jämställdhetsmärkningen kan komma att just styra samhällsutvecklingen så att *samhället blir mer jämställt*.

13.4.5 Jämställdhetsmärkning som konkurrensmedel

Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning kan komma att bidra till och skynda på utvecklingen på jämställdhetsområdet. Ur ett marknadsekonomiskt perspektiv är det även så att konkurrensen inte endast anses stärka möjligheterna till effektivitet och lönsamhet, konkurrensen anses även möjliggöra att innehållet (vilket kan vara en vara, tjänst eller till och med en verksamhet) blir bättre, eftersom syftet just är att *ta fram det bästa för att på så sätt kunna konkurrera om kunderna*.

Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning innebär ju även att de konsumenter som vill kan välja jämställda produkter och tjänster eller kanske endast vända sig till en verksamhet som uppfyller kraven för jämställda verksamheter. I dag finns ju inte den valfriheten på marknaden, vilket inte är tillfredsställande. *Frihet att välja måste även innebära frihet att välja jämställt*. De som önskar stå utanför systemet har också en frihet att välja bort det.

Ur konkurrenssynpunkt är det emellertid viktigt att kunna välja att ansluta sig till ett system och kanske kunna dra fördelar (få fler kunder och konsumenter) av detta, eller att stå utanför. Valfriheten ställer också krav på att det finns möjligheter att göra val. I dag finns det som sagt inga sådana möjligheter.

13.5 Integrering av jämställdhet i samhällslivets samtliga områden

Under 1994 och 1995 inrättades s.k. experttjänster i jämställdhetsfrågor vid landets länsstyrelser (i det följande kallade jämställdhetsexperter). I regleringsbrevet för budgetåret 2001 anges att länsstyrelsen ska prioritera utvecklingen av arbetssätt som leder till att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i det löpande arbetet inom övriga verksamhetsgrenar – *integrering av jämställdhet i samhällslivets samtliga områden*.

13.5.1 Jämställdhetsexperternas organisation

Lena Svenaeus, rättssakkunnig vid Näringsdepartementet, presenterade en rapport om översyn av länsexperternas arbete och ansvarsområden under våren 2001.¹¹ När länsstyrelserna inrättade sina tjänster för länsexperter i jämställdhetsfrågor varierade kravprofilerna liksom inplaceringen i de befintliga organisationerna. De personer som förordnades hade olika typer av kompetens. Flertalet hade dock bred erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsfrågor.

Enligt förarbetena till länsexpertreformen ska länsexperten ha ett direkt ansvar under länsstyrelsens ledning.¹² Lena Svenaeus framhåller att det är tveksamt om dessa mål har uppnåtts.

I Västernorrlands län ingår till exempel jämställdhetsfrågorna med sociala frågor och integrationsfrågor i en ny s.k. välfärdsavdelning. På Gotland, som är ett s.k. försökslän¹³ för ändrad regional ansvarsfördelning, är länsexperten inplacerad vid en ny enhet för arbetsmarknad och näringsliv. I Norrbottens län har länsstyrelsen tre sektorer. Länsexperten är placerad under chefen vid sektorn *Näringsliv*. Sektorchefen tillhör länsstyrelsens ledning. I Västra Götalands län finns det två länsexperter på enheten för integration och jämställdhet, som är en av länsstyrelsens 11 sakenheter. En av länsexperterna är även chef för enheten. I sex län är länsexperten direkt knuten till länsledningen antingen genom att vara placerad i

¹¹ Avsnitten om länsexperterna är hämtat ur Tillsynsansvar över jämställdhetslagen – en uppgift för länsstyrelserna? Lena Svenaeus; promemorian är upprättad vid Näringsdepartementet (2001).

¹² Prop. 1993/94:147 sid. 82.

¹³ I försökslänen har självstyrelseorganen samordningsansvar för arbetet med de regionala tillväxtavtalen. Eftersom regeringen understrukt vikten av att jämställdhetsfrågorna integreras i detta arbete talar mycket för att jämställdhetsinsatser av detta slag, med stark anknytning till den regionala utvecklingen, flyttas till de lokala och regionala organen. Härigenom renodlas länsstyrelsens uppgift till att i första hand avse uppföljning av de nationella målen för jämställdheten i länet.

staben eller genom att utgöra en egen enhet direkt under länsledningen.

Placeringen i organisationen är av stor betydelse. Att arbeta nära länsledningen är troligen en fördel ur inflytandesynpunkt. Det är dock långtifrån säkert att det finns ett sådant samband. Att arbeta i nära kontakt med ett eller flera andra sakområden kan ge möjligheter till större påverkan än annars. Exempelvis menar länssexperterna i Värmlands län att hennes placering på avdelningen för regional utveckling, där jämställdhet är ett av tre expertområden, är en utmärkt plattform för jämställdhetsarbetet. Placeringen har i hög grad bidragit till att jämställdhetsaspekten finns med i det regionala arbetet.

Vissa länsstyrelser har tillskjutit extra resurser för jämställdhetsarbetet medan andra har lagt ytterligare arbetsuppgifter på länssexperterna. I tre län, Stockholms, Västra Götalands och Skåne, fanns vid årsskiftet 2000/2001 två fasta årsarbetskrafter. I fem län omfattade den fasta resursen för jämställdhet mindre än en heltid. En av länssexperterna är också informationschef och delar med andra ord sin tid mellan den funktionen och arbetet som jämställdhetsexpert. Expensanslagen är genomgående små och länssexperterna är i stor utsträckning hänvisade att söka projektmedel från olika finansörer för att bedriva extern verksamhet. I flertalet län är det vanligt med tillfälligt anställda som bedriver eller hjälper till med projekt på jämställdhetsområdet.

När tjänsterna inrättades var tanken att denna extra resurs skulle användas för jämställdhet och ingenting annat. Svenaeus understryker att om jämställdhetsarbetet slås samman med andra arbetsuppgifter finns det en klar risk för att jämställdhetsfrågorna kommer i skymundan. Det motsägs inte av det faktum att det kan finnas effektivitetsvinster att göra genom att samordna arbetsuppgifter inom näraliggande sakområden.

13.5.2 Länsstyrelsernas arbete med integration av jämställdhet

Länsstyrelsernas verksamhet är uppdelad på flera olika sakområden. Jämställdhet är enligt regleringsbrev en egen verksamhetsgren. I regleringsbrevet för budgetåret 2001 anges som mål för detta område, att länsstyrelsen skall prioritera utvecklingen av arbetsätt som leder till att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i det löpande arbetet inom övriga verksamhetsgrenar. Kravet på återrapportering

innebär att samla in och redovisa de initiativ som tagits för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i det löpande planerings- och utvecklingsarbetet. Vid redovisningen ska det även ske en bedömning av arbetet med jämställdhetsstrategierna.

13.5.3 Inriktningen på länsexperternas arbete

Det finns än så länge varken någon heltäckande kartläggning eller utvärdering över vad länsexperterna har genomfört i jämställdhets-hänseende. Det är emellertid möjligt att få en uppfattning om länsstyrelsernas arbete mot bakgrund av deras årsredovisningar.

I årsredovisningarna för 1999 behandlas frågor om jämställdhet vanligtvis under *landshövdingens kommentar* och *gemensamt för länsstyrelsen*.

Emellertid är det så att jämställdhetsarbetet bedrivs på ett mycket skiftande vis. Vid vissa länsstyrelser har jämställdhetsarbetet kommit att bli väl etablerat, medan det vid andra länsstyrelser mer verkar ha formen att vara ett projekt bland flera andra.

Många länsexperter framhåller att de arbetar med att utarbeta metoder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv inom alla verksamhetsområden. Några anser att det finns sakområden där det inte går att lägga något jämställdhetsperspektiv. Arbetet med tillväxtavtalen har kommit att ta mycket tid i anspråk. Men det har ändå initierats ett flertal projekt inom jämställdhetsområdet. Här finns det anledning att nämna att man vid ett par länsstyrelser har vidtagit åtgärder för att öka och stödja ett kvinnligt företagande.

Ett annat exempel på hur länsstyrelserna har valt att arbeta med jämställdhetsfrågor i länet är att det har inrättats mansjourer. Ytterligare ett exempel utgör länsstyrelsernas arbete med att förhindra att kvinnor utsätts för våld. Flera länsstyrelser bedriver även ett aktivt samarbete med landets universitet och högskolor.

13.5.4 Länsexperternas interna och externa jämställdhetsarbete

Svenaesus menar att hon har fått en bild av att länsexperternas insatser huvudsakligen bedrivs *utanför* den egna verksamheten och att det även verkar som om länsstyrelserna har svårigheter att åstadkomma förändringar *inom* den egna verksamheten. Ett problem som inte är obetydligt, eftersom det ingår i länsstyrelsernas upp-

gifter att arbeta för att låta ett jämställdhetsperspektiv genomsyra övriga verksamhetsområden.

Vid inrättandet av tjänsterna som länsexperter framhölls det att länsexperten skulle vara ett stöd för regionens företag i deras jämställdhetsarbete och därvid även samverka med JämO i frågor som rörde jämställdhet i arbetslivet.

Länsstyrelserna har genom sin skiftande verksamhet breda kontaktytor med företag och arbetsplatser i länen. I den mån jämställdhetsexperten har givits tillfälle att delta vid inspektioner och besök på olika typer av arbetsplatser har detta bland annat inneburit stora möjligheter att informera om jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete.

Länsexperterna har emellertid, oavsett om de haft ett sådant stöd från andra enheter på länsstyrelsen, genom eget utåtriktat arbete skaffat sig ett brett kontaktnät som även innesluter arbetslivets aktörer. Ett exempel är mentorskapsprogram som länsexperterna har varit initiativtagare till. Det har även anordnats seminarier och konferenser vid vilka frågor om jämställdhet har kommit att lyftas fram. Vid dessa har det också givits stora möjligheter att knyta kontakter och utveckla samarbeten med andra företagare. Mot bakgrund av att dessa sammankomster både har engagerat statliga, kommunala och privata arbetsgivare ökar också möjligheten att sprida information om den egna verksamheten. Utredningen menar att det borde vara möjligt att informera om till exempel möjligheten till jämställdhetsmärkning vid sådana sammankomster.

JämO har i samarbete med några av länsexperterna genomfört större granskningar av jämställdhetsplaner. Västerbotten, Dalarna, Jämtland, Örebro och Skåne är exempel på länsstyrelser som deltagit i sådan samverkan. Länsexperten har tillsammans med JämO även genomfört utbildningar om hur JämO menar att det planmässiga arbetet ska bedrivas.

13.5.5 Utbildning i jämställdhet – ett lyckat projekt

I Västra Götalands län arbetar två länsexperter för jämställdhet. De har på eget initiativ arbetat systematiskt med att sprida kunskap till länets privata företag om jämställdhetslagen och försöka få dem att upprätta bra jämställdhetsplaner. År 1998 gjordes en arbetsplan för att utveckla de privata företagens jämställdhetsarbete över hela länet, som efter sammanslagningen består av tre län och 49 kommuner. Man valde att begränsa sina insatser till företag med minst

20 anställda för att undvika problem med att bedöma huruvida ett företag med en personalstyrka som varierar runt tio anställda omfattas av plankravet eller inte.

Länsstyrelsen gick inledningsvis ut med en brevlades ställd frågan till arbetsgivare om de var intresserade av att översända sin jämställdhetsplan för att få synpunkter på densamma. Det ströks under att det endast var fråga om ett erbjudande och inte *någon formell kontroll av företagets efterlevnad av jämställdhetslagen*. I brevet, som var ställt till företagets verkställande direktör, erbjöds företaget även att delta i en utbildning om jämställdhetslagen.

Vid utbildningen låg tyngdpunkten på ett grupparbete där deltagarna (25–30 personer) arbetade med frågor som var nära sammanhängande med att upprätta en jämställdhetsplan. Deltagarnas utbyte av erfarenheter och illustrationer av goda jämställdhetsexempel blev här viktiga ingredienser.

Vid arbetet med jämställdhetsplanerna använde länsstyrelsen material från JämO. De uppgifter som behandlades i deltagarnas jämställdhetsplaner i minst utsträckning rörde handlingsplaner mot sexuella trakasserier och kartläggningar av arbetstagarnas löner. Flertalet av dem som gick igenom länsstyrelsens utbildning var nöjda. Det är också många kursdeltagare som har tagit kontakt med länsstyrelsen efter kursen för att få fortsatt hjälp med sitt jämställdhetsarbete.

Mot bakgrund av att länsstyrelserna är tänkta att vara regeringens och riksdagens filialkontor i länen och att länsstyrelserna har i uppdrag att se till att regeringens och riksdagens beslut får önskade effekter menar vi att det borde vara möjligt för länsstyrelserna att arbeta med fokus på just jämställdhet vid till exempel *utbildningsdagar*. Vid dessa utbildningsdagar borde det även vara möjligt att verka för ökad jämställdhet genom att uppmuntra deltagarna att verkar för att bli certifierade i jämställdhetskänseende.

13.6 Sammanfattning av förslag till system för frivillig jämställdhetsmärkning

FRIJA har bland annat haft i uppdrag att se över möjligheten att införa ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning. Vi har uppfattat detta såsom att det är tänkt att vi ska föreslå hur ramarna för ett sådant system skulle kunna se ut. Det betyder till exempel att det inte får råda någon tvekan om vad systemet syftar till.

Mot bakgrund av att det i dag ställs stora krav på konsumenterna i samhället, genom att de förväntas känna till vad som skiljer de olika märkena åt menar vi att de generella utgångspunkterna för jämställdhetsmärkningen måste regleras i en lag om frivillig jämställdhetsmärkning. På så sätt kan jämställdhetsområdet och med det även *jämställdhetsmärkningen* komma att lyftas fram och få en i förhållande till i dag mer etablerad ställning på marknaden samtidigt som begreppen *jämställdhet* och *jämställdhetsmärkning* kommer att definieras. Detta kan i sin tur leda till att de vanföreställningar som finns om jämställdhet äntligen kommer att försvinna. Till detta kommer att en lag kan komma att båta för att systemet blir stabilt – lagen markerar miniminivån för märkningen.

I dag saknas det möjligheter att göra jämställda val. På en fri marknad måste det vara möjligt att göra väl genomtänkta val. Att systemet är frivilligt innebär vidare att den som önskar stå utanför systemet också har möjlighet att just välja bort systemet.

Utredningen har även haft i uppgift att se över de olika märken som finns på marknaden och även komma med förslag på hur befintliga system och märkningsordningar eventuellt skulle kunna användas vid ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.

Miljöområdet är i dag ett väl reglerat och etablerat område. Den 1 januari 1999 trädde miljöbalken ikraft. Därutöver finns det drygt 300 speciallagar (och förordningar) som gäller på miljöområdet, vilket ska jämföras med drygt tio lagar och förordningar på jämställdhetsområdet.

Även om det är så att områdena skiljer sig från varandra i flera avseenden är det ändå så att frågor om certifiering och märkning liknar varandra i stor utsträckning. De principiella frågorna är i huvudsak desamma. Om det är tänkt att jämställdhetsmärkningen verkligen ska få samma ställning som miljömärkningen måste jämställdhetsmärkningen *grundregleras* genom en lag.¹⁴

¹⁴ Angående innebörden av grundreglering se vidare kapitel 14.

14 Förslag till lag om frivillig jämställdhetsmärkning

FRIJAS:s förslag

FRIJA föreslår att det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Rätten att jämställdhetsmärka en produkt/tjänst eller bli certifierad i jämställdhetshänseende bör få konstruktionen av en rättighet som är absolut. Mot bakgrund av att regleringen inte bör göras mer ingripande än nödvändigt menar vi att en ramlag kan ge det skydd som behövs för att ge jämställdhetsmärkningen en mer etablerad ställning. De preciserade kriterierna bör i stället utformas av en nämnd som liknar nämnden för miljömärkning. Systemet föreslås träda i kraft den 1 juli 2003.

Sammanfattning av kapitel 14

I det här kapitlet belyser vi frågan om frivillig jämställdhetsmärkning mot bakgrund av olika system för märkning och certifiering (såsom statiska och dynamiska). Vi föreslår att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning ska grundregleras genom en ramlag. Lagens ramar ska bestå av *syftet med lagen, villkoren för jämställdhetsmärkningen* och *utpekande av den ackrediterande myndigheten*.

En lag för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna tjäna som hjälpmedel för att lyfta frågor om jämställdhet till en nivå som är likvärdig miljöfrågorna.

14.1 Bakgrunden till förslag om en lag om frivillig jämställdhetsmärkning

I direktiven till utredningen anför det bland annat att jämställdhet mellan kvinnor och män berör alla delar av samhället och att vi i Sverige har kommit långt när det gäller att skapa lika villkor och

förutsättningar för kvinnor och män. Detta gäller inte minst på det formella planet. I den svenska grundlagen stadgas det bland annat att lag eller annan skrift ej får innebära att någon missgynnas på grund av kön om det inte är fråga om ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.

EG-rätten ställer ett liknande krav genom likabehandlingsprincipen. Vi har i det tidigare beskrivit hur vi ser på förhållandet mellan möjligheten att använda sig av frivilliga system för att åstadkomma förändringar för att det i all verksamhet inom gemenskapen ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

I Sverige regleras frågor om jämställdhet i jämställdhetslagen (1991:443) som både innehåller regler om förbud mot könsdiskriminering och regler om arbetsgivares skyldigheter att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Alla arbetsgivare som har minst tio anställda är skyldiga att upprätta en årlig plan för sitt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsombudsmannen utövar tillsyn över lagens efterlevnad och kan därvid bland annat vända sig till Jämställdhetsnämnden och begära att nämnden ska förelägga arbetsgivare att vid vite följa lagens regler om aktiva jämställdhetsåtgärder.

Frågor om jämställdhet finns emellertid inte endast på arbetslivsområdet; de återfinns även inom ramen för gällande lagstiftning på flera andra samhällsområden. Det är möjligt att anlägga ett *jämställdhetsperspektiv* på samtliga frågor – samtliga statliga utredningar ska till exempel alltid redovisa effekterna av förslagen ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är emellertid inte ovanligt att frågor om jämställdhet behandlas som en separat och från övriga ämnesområden helt skild fråga, i stället för integrerad med övriga frågor och ämnesområden. En förklaring kan vara att det är svårt att finna metoder och tillvägagångssätt att arbeta integrerat med jämställdhet.¹ En annan förklaring kan vara att det finns ett strukturellt motstånd mot jämställdhet och kanske också en rädsla för vad ordet egentligen betyder. Ytterligare en anledning till att jämställdhetsarbetet inte har kommit att integreras i större utsträckning än vad som har skett är föreställningar om att det inte är lönsamt att arbeta med jämställdhet; att det kostar mer än det smakar.

¹ Hösten 2001 utkom emellertid metodboken *Gör det jämt. Att integrera jämställdhet i verksamheten*, Näringsdepartementet (2001), som belyser ett flertal sätt att just integrera jämställdhet i verksamheter.

Det förekommer även åsikter om att jämställdhet är *så politiskt* och därmed besvärligt att hantera i den dagliga verksamheten. Det är emellertid inte alltid nödvändigt om ens möjligt att finna en enskild förklaring till samhällsliga frågor/problemområden. Där- emot är det centralt att finna vägar för att nå ett mer jämställt samhälle, vilket till exempel skulle kunna ske genom att använda frivilliga former med givna ramar för att på så sätt nå målet, ett mer jämställt samhälle. När Utredningen tillsattes var frågan om jämställdhetsmärkning visserligen ny, men långt ifrån unik. Då pågick ett projekt inom LO-TCO. Projektet, som pågick mellan den 1 maj 1999 och 31 december 2000, avslutades med rapporten *TCO & LO projekt jämställdhetsmärkning*.² Projektet syftade främst till att ta fram verktyg/redskap för att kunna arbeta effektivt med jämställdhet i arbetslivet. Ytterligare ett exempel på arbete med jämställdhet utgör ett projekt i Västra Götaland, i vilket olika näringsverksamheters jämställdhetsarbete poängsattes efter ett på förhand givet system. I Jämtlands län pågår sedan 2000 ett jämställdhetsmärkningsprojekt *Jämställdhetsmärkt WQ 2002 GENDER EQUALITY KNOW HOW Z-län*. Ytterligare ett exempel på hur arbetet med jämställdhet kan gå till utgör Ann-Katrine Roths arbete med kvalitetssäkringar och ledningssystem ur ett jämställdhetsperspektiv, *EQ 2000 – kvalitetssäkring av jämställdhetsarbete*.³

FRIJA har fått i uppdrag att komma med förslag till *hur frivillig jämställdhetsmärkning praktiskt ska kunna genomföras* och också *redovisa på vilket sätt befintliga märknings- och certifieringssystem ska kunna användas för jämställdhetsmärkning*.

I direktiven till Utredningen skrivs det att kvalitetsbedömningar ur ett *jämställdhetsperspektiv* kan ses som ett led i arbetet med att olika förhållanden och villkor för kvinnor och män ska synliggöras och för varje fråga som rör individer ska just jämställdhetsaspekterna beaktas.

En frivillig jämställdhetsmärkning som rör produkter och tjänster i den privata sektorn skulle kunna driva på utvecklingen mot ett jämställt samhälle genom att medvetna konsumenter väljer jämställdhetsmärkta varor. Jämställdhetsmärkning skulle på så sätt också kunna bli en konkurrensfaktor samtidigt som arbetet med jämställdhet drivs framåt.

² *Projekt Jämställdhetsmärkning LO – TCO*, slutrapport, Stockholm (2001).

³ Solbacken (2000).

14.2 Statiska och dynamiska system

Vid ett system för frivillig jämställdhetsmärkning måste finnas ramar (gränser) som markerar *vad* systemet ska omfatta. FRIJA tillsattes bland annat för att se över möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Det finns i dag ett flertal märken som garanterar produktens egenskaper ur miljömässig synpunkt och ett par system som mäter verksamheter ur social arbetsmiljösynvinkel. Men det finns inte någon officiell märkning eller certifiering i jämställdhetshänseende.

Vi menar att en lag för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna tjäna som hjälpmedel för att lyfta frågor om jämställdhet till en nivå som är likvärdig miljöfrågorna. Vi har i det tidigare beskrivit förhållandet mellan öppna och slutna system.⁴

Utredningen har i uppgift att redovisa på vilket sätt uppbyggnad av befintliga kontrollordningar och erfarenheter från dessa ska kunna användas för jämställdhetsmärkning. Med kontrollordning avses det system som omger en bedömning av överensstämmelse.

Utgångspunkten är att en produkt eller tjänst ska uppfylla de krav som läggs fast i ett *normerande dokument* (kriteriedokument, EU-direktiv etc.). För att skapa tilltro kan bedömningen av överensstämmelsen (kontroll av att kraven är uppfyllda) i vissa fall utföras av ett oberoende och kompetensprövat (ackrediterat) *kontrollorgan*, ofta ett certifieringsföretag eller provningslaboratorium. Kontrollorganet gör också en *löpande uppföljning*. I andra fall kan tillverkaren, med stöd i ett kvalitetssystem, själv deklarerat att kraven uppfylls, s.k. tillverkardeklaration eller självdeklaration. Därutöver finns det till exempel krav som är förbundna med användning av ett *märke*.

När det gäller ledningssystem (t.ex. kvalitetssystem, miljöledningssystem) finns de normerande dokumenten i internationella standarder. Det tillämpas inte någon märkning av de företag som uppfyller dessa standarder.

Vid sidan av *obligatorisk bedömning* av överensstämmelse och därtill hörande märkning, såsom CE-märkning, finns ett rikt utvecklat system för *frivillig bedömning* av överensstämmelse och märkning inom ramen för olika certifieringssystem i syfte att öka tilltron till produktens egenskaper.

Märkningen är ytterst ett bevis på att en vara (produkt) eller tjänst uppfyller obligatoriska eller frivilliga krav/kriterier. I ett *statiskt system* som revideras efterhand, t.ex. lagstiftning, är krite-

⁴ Kapitel 10 och 11.

rierna uppställda på förhand. *Lagstiftning* utgår från *väsentliga krav* avseende *allmänna skyddsaspekter*. Om kriterierna däremot har en utformning som innebär att föremålet ska genomgå en ständig utveckling mot ett bestämt mål talar man om *dynamiska system*. I ett *statiskt system* är det lättare för externa och oberoende kontrollorgan att utföra en bedömning om kraven är uppfyllda för att få det åtråvärda märket. Inom det frivilliga området finns ibland en blandning mellan statiska och dynamiska kriterier. Om kriterierna är uppställda på förhand och entydiga finns en garanti för att det inte ska bli fråga om skönsmässiga bedömningar. Vid *kompetensprövning* (ackreditering) kontrolleras bl.a. om kontrollorganet har tillräckliga kunskaper inom de områden (kriteriedokument) som ackrediteringen avser.

Det finns en strävan att integrera det obligatoriska området med det frivilliga, eftersom många organ som utför teknisk kontroll bedriver verksamhet inom båda områdena. I praktiken kan det vara svårt, särskilt för ett litet land, att upprätthålla ett utbud av provnings- och certifieringstjänster på alla områden.

Det finns ett flertal märken på miljöområdet. I Sverige, Norge, Island och Finland används sedan år 1989 symbolen *Svanen* för att märka produkter i miljöhänseende. Inom EU används den s.k. *EU-blomman* som symbol för miljömärkningen. För att få ett godkännande krävs ofta att produkten är testad av ett oberoende laboratorium och att det finns en väl genomförd dokumentation av produkten. Miljömärkningsstyrelsen, som består av representanter från bland andra Naturvårdsverket, Industriförbundet, Konsumentverket, Kemikalieinspektionen, Miljöförbundet och handeln, gör också fabriksbesök. Kostnaderna finansieras delvis genom ansökningsavgifter och årsavgifter, som står i relation till omsättning av produkten på marknaden.

Att certifieras för något innebär i korthet att certifieringsorganet efter avslutad bedömning av överensstämmelse utfärdar ett intyg, ett bevis, över att de särskilt uppställda kriterierna är uppfyllda. Certifiering används normalt som begrepp när det handlar om företags ledningssystem eller personers kompetens, t.ex. ISO 9000-certifierad eller certifierad svetsare. Även ackreditering förekommer när det gäller kyl- och miljökontrollanter – i dessa fall har det ansetts att uppgiften ska utföras av ackrediteringsorganet självt och inte av ett certifieringsorgan som är ackrediterat.

Legitimering, diplomering, registrering och auktorisering används för att beskriva personers kompetens i olika sammanhang.

Produkter och tjänster som uppfyller vissa på förhand uppställda kriterier för märkning i någon form beskrivs således vara *märkta* efter ett visst system.

14.3 Ramar för frivillig jämställdhetsmärkning

En lag för frivillig jämställdhetsmärkning är inte tänkt att ange mer än de yttre ramarna – reglerna för jämställdhetsmärkningen. Ett sätt att skapa ordning är just att markera ramarna med hjälp av en lag för ett område och överlåta utformningen av kriterierna på ett enskilt rättssubjekt.

Lagen är frivillig på så sätt att det står envar fritt att underkasta sig en bedömning om produkten/tjänsten eller verksamheten når upp till den föreskrivna nivån för märkningen/certifieringen.

Bedömningen av överensstämmelse sker emellertid inte i förhållande till lagen, utan bedömningen sker i förhållande till de kriterier som Nämnden för jämställdhetsmärkningen utformar.

Systemet blir på så sätt både *statiskt* och *dynamiskt*. Arbetet med jämställdhet är till sin natur dynamiskt, eftersom det förutsätts vara både utvecklande och föränderligt. Det blir statiskt i så måtto att de yttre ramarna är fastlagda genom lagen, som garanterar miniminivån för märkningen. Av den kvalitativa studien blev det uppenbart att företrädare för de olika näringsverksamheterna framhöll kopplingen mellan den egna verksamhetens jämställdhetsarbete och verksamhetens yttre jämställdhetsarbete, det vi har valt att benämna *Tvästegsmodellen*.

I EU:s senaste grönbok *Främjande av europeisk ram för företagens sociala ansvar* uppmuntras arbetet med att finna former för *social responsibility*. Vi menar att en lag om frivillig jämställdhetsmärkning bör ses som ett led i arbetet med att finna etablerade former för att arbeta med social responsibility.

14.4 Jämställdhetsmärkning – ett öppet och frivilligt system

SWEDAC ackrediterar organ som behöver styrka sin kompetens av rent kommersiella skäl eller som önskar utföra sådana uppgifter som enligt föreskrift kräver ackreditering. Ofta är det en kombination, eftersom det är fråga om teknisk verksamhet av samma slag.

Genom öppna system når man ofta bättre samverkan mellan det frivilliga och det obligatoriska området.

I *öppna system* har alla tekniskt kompetenta och i övrigt lämpade aktörer rätt att delta. Ett sådant system har således den fördelen att flera har möjlighet att delta. Rättsligt sett innebär detta bland annat att kontrollen läggs utanför den offentligrättsliga sfären och att det inte är staten som genom *godkännande* eller på annat sätt tar teknisk ställning i ärendet.

14.5 Ramarna för jämställdhetsmärkningen

För att systemet ska vara säkert men ändå inte statiskt är det viktigt att det inte råder någon tvekan om vad systemet påstår sig garantera, samtidigt som systemet ändå är förändrings- och utvecklingsbart. Vi menar att det är nödvändigt att systemet vilar på en rättslig grund för att det ska få acceptans på marknaden, varvid en lag är att föredra. En lag bättrar för att systemet är stabilt. Lagen bör emellertid ha formen av en ramlag, eftersom det endast är de yttre omständigheterna som är tänkta att regleras genom lagen. Ramarna för den tänkta lagen om frivillig jämställdhetsmärkning bör således bestå av syftet med den frivilliga jämställdhetsmärkningen, de yttre villkoren för den modell som är tänkt att ligga till grund för jämställdhetsmärkningen samt uppgifter om vem som är ackrediterande myndighet för jämställdhetsmärkningen.



14.6 Förhållandet mellan ramlagar och detaljreglerande lagar

Skälen till att föreslå att ett framtida system för frivillig jämställdhetsmärkning ska ha sin grund i en ramlag är främst att vi menar att frågor som rör ideologiska ställningstaganden i första hand bör lösas genom samförståndslösningar mellan berörda parter.⁵

Vi menar således att det inte är lämpligt att föreslå ett system för jämställdhetsmärkning som både är statiskt och dynamiskt. Jämställdhetsområdet är ett område som det råder stor brist på kunskap om, något som även framgick vid våra diskussioner med företrädare för skilda verksamheter om möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av varor och tjänster. Frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning är således ett område som är av pedagogisk art.

Under senare tid har frågor om lärande kommit att fokusera på frågor om *hur* lärandet går till. Lärande är ett processuellt förfarande, som innebär utveckling. Utvecklingen och förståelsen djupnar vid det egna deltagandet i processen. Det betyder att den som är och också känner sig delaktig i processen kommer att utvecklas i större utsträckning än den som får ett färdigt koncept. Det är ofta så att den som är delaktig i en processuell utveckling även känner större ansvar för att systemet utvecklas. Det är således vår förhoppning att det system som vi föreslår kommer att utvecklas och anpassas efter de skilda verksamheternas olika behov och inriktningar i så stor utsträckning som det är möjligt, vilket vi även tror kommer att kunna leda till ett mer jämställt samhälle.

14.7 Ramlagar

Ramlagar kan beskrivas som lagar som endast innehåller uppgifter om lagens mål och riktlinjer. Riksrevisionsverket skriver:

ett utmärkande drag för ramlagar är att de innehåller bemyndiganden för regeringen att utfärda närmare föreskrifter för lagens tillämpning. Regeringen kan sedan delegera denna rätt till centrala förvaltningsmyndigheter.⁶

⁵ Våra resonemang om ramlagstiftning utgår huvudsakligen från Ds C 1984:12, Ram eller lag? Om ramlagstiftning och samhällsorganisation, Håkan Hydén, Stat- och kommunberedningen.

⁶ Riksrevisionsverkets rapport nr 1982:999.S

Ramlagar kan också beskrivas som instrument som inte innehåller mer än s.k. grundregler. Grundreglerna kan utfyllas av specificerade föreskrifter som är mer konstanta i sin utformning. Grundreglerna är mer primära; de anger endast lagens mål och riktlinjer. Det betyder att ramlagarna inte endast medger möjlighet för regeringen eller de föreskrivande myndigheterna att komplettera den aktuella lagen. Ramlagarna öppnar nämligen upp för även andra intressenter att få vara med och påverka utformningen av det aktuella rättsområdet. Håkan Hydén (professor i rättssociologi) framhåller att ramlagar även kan användas för att skapa förutsättningar för att utveckla verksamheter utan att för den skull tillgripa mer ingripande rättsliga förfaranden. Det finns nämligen inte någon anledning att föreslå ett system som är så fastlåst till sin natur att det finns risk för att det saknas utvecklingsmöjligheter inom systemet.

Tanken måste i stället vara att komma med ett förslag på ett system för jämställdhetsmärkning som är öppet för nytänkande på området. På så sätt blir det också troligt att systemet kommer att motivera forskning och utveckling på jämställdhetsområdet. Ett system som ställer krav på förändring leder även till att idéer om att skapa nya utvecklingsvägar underbyggs. Därmed kommer systemets syfte, *att integrera jämställdhet inom samhällets samtliga områden*, också att kunna lyftas fram.⁷

Att integrera jämställdhet innebär bland annat ett utvidgat sätt att betrakta världen, genom att det uppmuntrar till att belysa andra frågor än de som tidigare har varit centrala. Integrering av jämställdhet innebär nämligen att alla frågor ska belysas ur ett s.k. jämställdhetsperspektiv. Det betyder bland annat att frågor om jämställdhet har kommit att få en position som är jämbördig med till exempel ekonomi. En konsekvens av detta är att om ett beslut innebär negativa konsekvenser för det ena könet ska verksamheten försöka se över möjligheten att fatta ett beslut som inte medför negativa konsekvenser för någotdera könet.

14.7.1 Farhågor och fördelar vid ramlagstiftning

Det är emellertid inte helt oproblematiskt med ramlagar. Ramlagarna har bland annat kommit att kritiseras för sitt oprecisa innehåll. Kritiken har således tagit sin utgångspunkt i just de omständigheter som är poängen med den aktuella regleringsformen. Negativ kritik

⁷ Att integrera jämställdhet i samhällets samtliga områden brukar inom den anglosaxiska litteraturen benämnas *gender mainstreaming*.

har även riktats mot att ramlagarna innebär en okontrollerbar produktion av regler, genom att ramlagarna vanligtvis innehåller regler som medger regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att komma med närmare föreskrifter på området. Den kritik som har riktats mot ramlagarna har emellertid huvudsakligen inriktats på att ramlagar används vid tilldelning av social service. Behovet av social service har varit en fråga som den enskilda kommunen har haft rätt att bedöma, vilket har lett till att enskilda individers rätt till socialt bistånd har varit beroende av var de bidragssökande har haft sin hemvist.

Olika samhällsområden ställer emellertid olika krav på lösningar. Behovet av socialt bistånd är knappast jämförbart med ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Det förekommer även ramlagstiftning på andra rättsområden. På arbetsmiljöområdet tillämpas arbetsmiljölagen (AML), som också är en ramlagstiftning. Arbetsmiljöverket äger rätt att utfärda föreskrifter vid särskilt uppräknade tillfällen (18 § arbetsmiljöförordningen). Det betyder att AML kompletteras av Arbetsmiljöverkets författningssamling (AMF).

Det har varken riktats kritik mot SWEDAC:s eller Arbetsmiljöverkets (tidigare Arbetarskyddsstyrelsens) sätt att utfärda föreskrifter på sina respektive områden. Tvärtom är det så att de nu nämnda myndigheterna anses sköta sin förskrivningsrätt på ett synnerligen förtjänstfullt sätt.

En myndighet kan emellertid inte ge ut några föreskrifter om detta inte är särskilt uttryckt i en grundreglering. Riksdagen måste således förordna regeringen att i sin tur förordna om vilken myndighet som ska ha rätt att komplettera reglerna med särskilda föreskrifter.

Det finns emellertid flera fördelar med att använda sig av ramlagar för att skapa samhälleliga förändringar, vilket det är fråga om när det gäller att genomföra *integrering av jämställdhet*. Till de största fördelarna hör möjligheten att erbjuda rättsliga lösningar på samhälleliga problem under väsentligt öppnare former än vid traditionell lagstiftning. Därtill kommer att ramlagar endast markerar de yttre gränserna för det reglerade området, vilket betyder att systemen (det reglerade) är *flexibla* och *föränderliga* samtidigt som aktörerna kan bli *delaktiga*.

14.7.2 Flexibilitet, föränderlighet och delaktighet

Att lagen endast anger ramarna för tillämpningsområdet innebär att lagen ges sitt konkreta innehåll i samband med att den tillämpas. Vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning bör vara anpassat till samhällsutvecklingen på så sätt att det ska finnas möjlighet att ta hänsyn till samhälleliga förändringar över tiden på jämställdhetsområdet. Den tekniska utvecklingen i samhället bör också kunna stå som förebild vid kriterierutvecklingen för den frivilliga jämställdhetsmärkningen.

Att ramlagar är mer flexibla än andra innebär således att samtidigt som systemet är reglerat är det öppet genom att det är föränderligt och anpassningsbart till verksamheters olika behov och önskemål. Systemet bör nämligen ta sin utgångspunkt i såväl näringslivets som övriga verksamheters önskemål om att profilera sig i jämställdhetskänslighet. Profileringen kan även komma att innebära att den enskilde näringsidkaren kan tillmötesgå konsumenters krav och önskningskrav om att ta del av produkter och tjänster som är jämställda.

14.7.3 SWEDAC och jämställdhetsexperter vid landets länsstyrelser

Det vore bra om det fanns tillgängliga checklistor för den frivilliga jämställdhetsmärkningen. Frågor om hur de enskilda verksamheterna bör lägga upp sitt arbete i jämställdhetskänslighet har nära samröre med länsstyrelsernas arbete med att utarbeta metoder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv inom alla verksamhetsområden. Vi menar att checklistor för jämställdhetsmärkning ska finnas tillgängliga hos jämställdhetsexperterna vid landets länsstyrelser.

Checklistorna bör finnas tillgängliga både i tryckt form och via de olika länsstyrelsernas hemsidor på Internet. I dag är det flera länsstyrelser som ägnar mycket tid åt att arbeta med tillväxtavtalen. Det arbetet bör inte på något sätt minskas; i stället bör det vara så att det arbetet också genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. På så sätt blir det även möjligt för länsstyrelserna att leva upp till den skyldighet som åligger dem enligt EG-rätten vad beträffar integrering av jämställdhet. Där föreskrivs det bland annat:

I all verksamhet som avses i denna artikel skall gemenskapen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

(Romfördraget, artikel 3, stycke 2)

Vi har i det tidigare beskrivit jämställdhetsmärkningen utifrån en tvåstegsmodell som ställer krav på såväl verksamhetens interna som externa arbete med jämställdhet när det gäller att utforma de kriterier som ska ligga till grund för jämställdhetsmärkningen. Det första steget innebär att det visas att verksamheten bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete som går *utöver* det som beskrivs i jämställdhetslagen. Att det aktiva jämställdhetsarbetet ska gå utöver det som krävs enligt lagen innebär att det ställs krav på såväl *det interna* som *det externa jämställdhetsarbetet*. Det andra steget ställer krav på den produkt och eller tjänst som är föremål för märkningen.⁸

Jämställdhetsarbetet som rör förhållandet mellan verksamheten och tredje man består således av det arbete som bedrivs mellan verksamheten och det omgivande samhället. Häri ryms i princip allt arbete som bedrivs inom verksamheten och som syftar till att nå en krets utanför den egna verksamheten. Ett exempel på ett sådant arbete är framställningen av läkemedel. Läkemedel framställs inte primärt för att sysselsätta personalen vid verksamheten, utan för att saluföras på marknaden i syfte att *ges till människor eller djur för att förebygga, påvisa, lindra eller bota sjukdom eller symptom på sjukdom eller att användas i likartat syfte*. Ett exempel från tjänsteområdet är när försäkringsbolag bjuder ut sina försäkringar till konsumenter (kvinnor och män) på den fria marknaden.

14.7.4 SIS Miljömärkning AB och frivillig jämställdhetsmärkning

FRIJA föreslår att jämställdhetsmärkningen handläggs efter en modell som likar den modell som har valts inom miljömärkningen. Det betyder att vi menar att SIS bör anförtros arbetet med att genomföra *den frivilliga jämställdhetsmärkningen* i Sverige. Vi menar att jämställdhetsmärkningen bör överlätas på SIS Miljömärkning AB.

Det är visserligen så att SIS Miljömärkning AB:s verksamhet är tänkt att ses över. Den översynen kan eventuellt leda till ett mer

⁸ Checklistor avseende arbetet med jämställdhet se bilaga 4 och 5.

öppet miljömärkningsförfarande, vilket ligger i linje med det system som vi föreslår. Det är även så att SIS Miljömärkning AB redan i dag hanterar EU-Blomman, vars tekniska utformning liknar den som vi föreslår – en kombination av ett öppet system som baserar sig på en form av grundreglering.

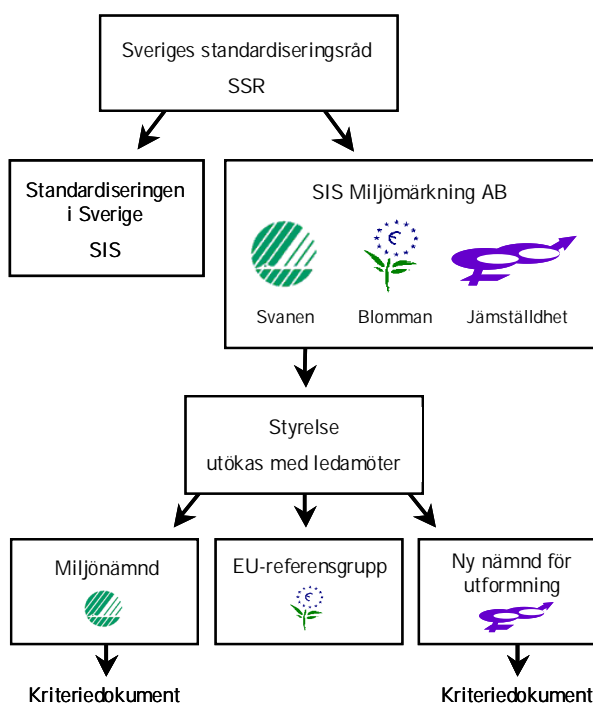
Skälet till att vi menar att jämställdhetsmärkningen även bör hanteras inom SIS Miljömärkning AB är bland annat att bolaget i dag har ett inarbetat system för allt från marknadsföring till teknik när det gäller att utforma kriterier (vilket sker i en till bolaget knuten nämnd).⁹

Om *jämställdhetsmärkningen* läggs in under ett organ som är etablerat i märkningshänseende är det också troligt att systemet kan komma att dra fördelar genom den goodwill och det anseende som SIS Miljömärkning AB åtnjuter.

Det går inte heller att bortse från den betydelse det har att SIS Miljömärkning AB redan har ett väl inarbetat system för hur frågor om märkning kan skötas. Visserligen kan ett nytt bolag mycket väl sätta sig in i hur märkningen bör och kan hanteras. Men nya verksamheter kan ofta lida av så kallade barnsjukdomar. Vi kan således inte finna annat än att regeringen bör uppdra åt *SIS Miljömärkning AB* att vid sidan av *Svanen* och *Blomman* även hantera *jämställdhetsmärkningen*.

SIS Miljömärkning AB föreslås således utformas på det sätt som framgår av nedanstående bild:

⁹ Angående utformningen av SIS Miljömärkning AB, se kapitel 10.



14.8 En nämnd för frivillig jämställdhetsmärkning

I likhet med vad som gäller för den referensgrupp som är knuten till utformningen av EU-Blomman menar vi att nämnden för jämställdhetsmärkning bör vara fristående från bolaget på så sätt att utformningen av kriterierna inte får gå utöver det som beskrivs i lagen om frivillig jämställdhetsmärkning. Det betyder till exempel att det inte finns någon möjlighet att kringgå kravet på dubbla kriterier vid utformning av kriterierna.

En förutsättning för att jämställdhetsmärkningen verkligen ska få de effekter som eftersträvas, *ett mer jämställt samhälle*, förutsätter nämligen att det inte finns några möjligheter att kringgå de två stegen: att såväl verksamheten som det som erbjuds vid verksamheten uppfyller de uppställda kraven.

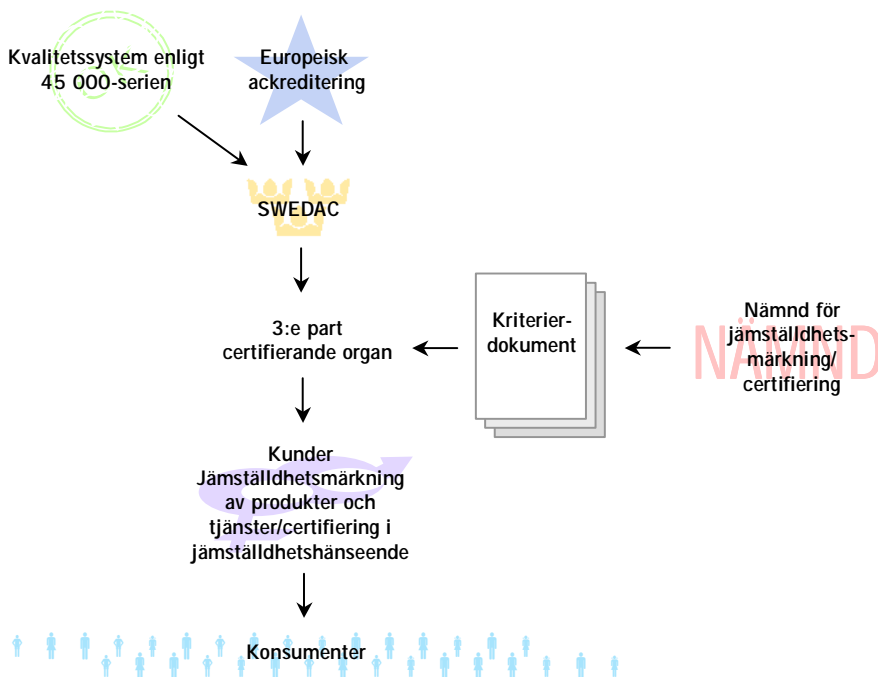
Samtidigt som ramarna för nämndens arbete beskrivs och begränsas genom lagen står det emellertid nämnden fritt att utforma de specifika kriterier som bör gälla för aktuella *produkter, tjänster* eller *verksamheter*.

I likhet med vad som gäller vid den nordiska miljömärkningen bör det finnas en referensgrupp som är knuten till miljömärkningsnämnden. Referensgruppen bör bestå av representanter från såväl arbetstagare som arbetsgivare, forskare, branschorganisationer och myndigheter.

14.9 Jämställdhetsmärkning – en rättighet

FRIJA föreslår således att det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Rätten att jämställdhetsmärka en produkt/tjänst eller bli certifierad i jämställdhetshänseende bör få konstruktionen av en *rättighet* som är absolut. Mot bakgrund av att regleringen inte bör göras mer ingripande än nödvändigt menar vi att en ramlag kan ge det skydd som behövs för att ge jämställdhetsmärkningen en mer etablerad ställning. De preciserade kriterierna bör i stället utformas av en nämnd som liknar nämnden för miljömärkning. Systemet föreslås träda i kraft den 1 juli 2003.

Nedanstående bild illustrerar dels hur den internationella standardiseringen förhåller sig till den nationella svenska nivån, dels hur ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna utformas.



15 Generella jämställdhetskriterier

FRIJA:s förslag

FRIJA föreslår att *de generella jämställdhetskriterierna* ställer krav på att

- verksamheten både bedriver ett internt och ett externt jämställdhetsarbete,
- verksamheten bedriver ett planmässigt jämställdhetsarbete på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagens (1991:433) regler om ett aktivt jämställdhetsarbete 3–13 §§,
- verksamheten har upprättat en målformulering för hur och på vilket sätt som envar av de punkter som arbetsgivare respektive företrädare för verksamheter ska verka för sitt jämställdhetsarbete,
- målformuleringarna är både internt och externt tillgängliga,
- de som befinner sig inom verksamheten har kännedom om målformuleringen,
- det finns kartläggningar av hur verksamhetens jämställdhetsarbete ser ut,
- det finns uppgifter om konkreta åtgärder och metoder för hur verksamhetens jämställdhetsarbete ska utvecklas,
- det finns tidsramar för inom vilken tid som åtgärderna ska vara genomförda,
- det finns uppgifter om vem eller vilka som är ansvariga för att åtgärderna vidtas,
- verksamhetens mål ska utvärderas årligen och
- utvärderingen av fjolårets mål finns med i den nya planen för ett aktivt jämställdhetsarbete.

Sammanfattning av kapitel 15

I det här kapitlet belyser vi de kriterier som bör ligga till grund för bedömningen av verksamheters interna och externa jämställdhetsarbete – *de generella jämställdhetskriterierna*.

De generella jämställdhetskriterierna syftar till att lägga grunden för ett jämställdhetsarbete som ska vara utvecklingsbart. De generella kriterierna är allmänt hållna och innehåller bland annat uppmaningar att upprätta en jämställdhetsplan vid den egna verksamheten. Planen ska syfta till att underlätta utvecklingen på jämställdhetsområdet såväl inom som utanför den egna verksamheten.

De närmare råden för tillämpningen av de generella jämställdhetskriterierna ska utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

Vi har förstätt vårt uppdrag så att vi ska komma med förslag på de kriterier som ska ligga till grund för ett framtida system för frivillig jämställdhetsmärkning. Det är emellertid inte endast tänkt att vi ska föreslå de kriterier som ska gälla för de enskilda produkterna eller tjänsterna. De eller den som kan komma att bli föremål för jämställdhetsmärkning måste först och främst visa sig nå upp till de krav som ställs i jämställdhetslagen.

Mot bakgrund av att vi har valt att föreslå ett system för jämställdhetsmärkning som sträcker sig även utanför arbetslivet talar vi om *verksamheter* och *företrädare för arbetsgivare* i de sammanhang som det i jämställdhetslagen talas om *arbetsplatser* respektive *arbetsgivare*.

Reglerna i jämställdhetslagen är både *presumptiva* – reglerna om ett aktivt jämställdhetsarbete – och *repressiva* – reglerna om förbud mot könsdiskriminering. Detta innebär att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning både måste ställa specifika krav på den aktuella produkten och/eller tjänsten och generella jämställdhetskrav på den enskilda verksamhet vari produkten och eller tjänsten tillverkas. Vi har valt att benämna de förstnämnda kraven *generella jämställdhetskriterier* och de senare *specifika produkt- och tjänstekriterier*. Det räcker emellertid inte att den som önskar bli certifierad har upprättat en jämställdhetsplan i enlighet med jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. Hade ett sådant förfarande varit möjligt skulle det till exempel kunna innebära att mindre seriösa företrädare för verksamheter skulle ha möjlighet att

erhålla det åtråvärda jämställdhetsmärket så snart det hade upprättats en jämställdhetsplan, för att därefter uppfylla de krav som är specifika för den enskilda produkten eller tjänsten.

Vid ett flertal studier över hur det aktiva jämställdhetsarbetet bedrivs har det emellertid visat sig att det föreligger stora kunskapsluckor vad beträffar de krav som ställs på vad lagen föreskriver att en jämställdhetsplan ska innehålla. Det är mot bakgrund av detta som vi menar att det klart måste framgå att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagen vid det aktuella företaget. Detta ställer således krav på att det går att visa att det föreligger ett visst mått av kontinuitet i jämställdhetsarbetet. Det går knappast att tala om kontinuitet i ett arbete under en så begränsad tid som två år. Men det vore orimligt att ställa krav på att jämställdhetsarbetet ska ha bedrivits under längre tid än tre år för att tala om att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete. Den som är föremål för jämställdhetsmärkning ska således visa att det har upprättats och även reviderats jämställdhetsplaner på ett *godtagbart* sätt.

15.1 En årlig plan för ett aktivt jämställdhetsarbete

Den 1 januari 2001 skärptes reglerna i jämställdhetslagen vad beträffar bland annat formen för och innehållet i jämställdhetsplanerna. 13 § jämställdhetslagen stadgar följande:

13 § Företrädaren för verksamheten skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

De åtgärder som en plan ska innehålla beskrivs i 4–9 och 11 §§ JämL. Där föreskrivs det att arbetsgivaren ska:

- genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män (4 §),
- underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (5 §),
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier (6 §),
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering (6 §),
- genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare (7 §),
- verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män (8 §),
- vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet ökar efter hand (9 §) samt slutligen
- kartlägga och analysera:
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
 - löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan
 - kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
 - grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (10 §).

I jämställdhetslagen föreskrivs det att jämställdhetsplanen ska upprättas årligen. Det nu aktuella stadgandet (13 §) ställer vidare krav på att planen innehåller *en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som företrädaren för verksamheten avser att påbörja eller genomföra under det kommande året*. Även om det av lagtexten inte direkt framgår vad som är att betrakta som behövliga åtgärder, är det genom förarbetena klart att företrädaren för verksamheten inte äger rätt att efter eget huvud fritt avgöra vad eller vilka åtgärder som är att betrakta som behövliga. I stället är det så att företrädaren för verksamheten ska undersöka huruvida en eller annan åtgärd är behövlig eller ej. Undersökningen sker lämpligen genom en studie av förhållandena vid verksamheten.

I andra stycket föreskrivs det i det nu aktuella stadgandet (13 §) att planen även ska innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som företrädaren för verksamheten är skyldig att genomföra enligt 11 §, vilken föreskriver att:

11 § (A) Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Lag (2000:773).

Stadgandet är nytt sedan den 1 januari 2001 och innebär bland annat att arbetsgivare är skyldiga att, på samma sätt som gäller för övriga former och villkor för anställningar, kartlägga och analysera eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män.

Stadgandet syftar främst till att förmå företrädaren för verksamheten att undersöka om det föreligger *osakliga* löneskillnader mellan kvinnor och män. Om det skulle visa sig att det föreligger sådana skillnader ska företrädaren för verksamheten i planen uppge *vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska även innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.*

15.2 Integrering av ett aktivt jämställdhetsarbete

Vi har i det tidigare belyst ett flertal befintliga system för märkning och certifiering. På miljöområdet finns det såväl öppna som slutna system för certifiering. FRIJA har valt att föreslå ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster som är en s.k. tredjepartscertifiering med nationell ackreditering.¹

¹ Angående den svenska ackrediteringen se kapitel 10 och 11.

På miljöområdet talar man antingen om certifiering av ledningssystem eller kvalitetssäkring av produkter. Det förslag på system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster som vi föreslår ställer både *generella krav på kriterier för ett aktivt jämställdhetsarbete* och *specifika krav på produkt- och/eller tjänstekriterierna* för de enskilda produkterna och/eller tjänsterna. På så sätt skulle vårt system kunna beskrivas som en sammanjämkning av nyss nämnda former för märkning och certifiering. De specifika produkt- och/eller tjänstekriterierna behandlas var för sig i kapitel 16. Här belyser vi endast de generella kriterierna för ett aktivt jämställdhetsarbete.

Jämställdhet rör, såsom vi har beskrivit tidigare, relationer mellan kvinnor och män. Inom arbetslivet ligger fokus snarare på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Frågor om arbetstagares kön blir av sekundär art. Emellanåt kommer jämställdhetsfrågorna in bakvägen eller mot slutet av en verksamhetsplanering. Det bakomliggande syftet med jämställdhetslagen är emellertid att jämställdhetsarbetet ska genomsyra hela verksamhetens personalpolitik. Redan i dag arbetar man med verksamhetsplanering utifrån ett helhetsperspektiv vid arbetsmiljöarbeten.

Man talar till exempel om ett processangreppssätt, när man arbetar utifrån den så kallade PDCA-cykeln/modellen.²



PDCA står för *plan, do, check* och *act*. Modellen används bland annat vid arbete med ledningssystem. I jämställdhetsyhänseende innebär detta att ett aktivt arbete med ledningssystem handlar om att

² Bilden är hämtad från arbetsmiljöverkets hemsida:
<http://www.av.se/amnessidor/systematiskt.shtm>.

kunna *planera, genomföra, utvärdera* och *agera* mot bakgrund av ett jämställdhetsperspektiv. Den närmare innebörden av detta belyses i det följande.

15.3 Ett systematiskt jämställdhetsarbete

När det gäller frågan huruvida en företrädare bedriver ett jämställdhetsarbete på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagen menar vi att det i första hand bör ske en granskning av de upprättade och utvärderade jämställdhetsplanerna. Vägledning bör även kunna ges av JämO och av länsstyrelserna. Frågor om ett aktivt jämställdhetsarbete ligger nära frågor om ett integrerat arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöområdet i sin helhet täcker visserligen även jämställdhetsområdet, men det har visat sig vara ett mindre prioriterat område då arbetsmiljöverksamheten planeras. Arbetsmiljöverket har bland annat utformat råd om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Råden är emellertid könsneutrala, vilket bland annat får till följd att könen osynliggörs.

Frågor om jämställdhet i arbetslivet har på så sätt kommit att bli perifera. De behandlas, om de över huvud taget behandlas, nästan alltid för sig som *frågor av ett särskilt slag*. Det är inte ofta som dessa frågor behandlas som en integrerad del i arbetslivet. Vi tror emellertid att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna råda bot på detta. En näringsidkare som blir certifierad i jämställdhetshänseende får genom systemet en ypperlig möjlighet att nå ut över den egna verksamheten med information om att ett gott jämställdhetsarbete bedrivs. Det är inte otänkbart att detta också kan komma att driva upp takten på frågor om jämställdhet i samhället i övrigt.

15.3.1 Påståenden om könsdiskriminering

Vid påstående om att en arbetsgivare inte uppfyller sina skyldigheter enligt jämställdhetslagen uppstår en situation som inte omedelbart innebär att företrädaren för verksamheten får anses vara misskötsam. På samma sätt som gäller vid flertalet andra situationer då någon påstås bryta mot en eller flera föreskrifter, måste även företrädaren för verksamheten äga rätt att förklara sitt agerande. Här kan det således vara fråga om att företrädaren för verksamheten påstås ha brutit mot förbuden om könsdiskriminering eller att företrädaren för verksamheten inte uppfyller sina skyldigheter i

enlighet med jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. Vid den förstnämnda situationen bör det ställas krav på att, precis som gäller i alla andra arbetsrättsliga sammanhang, förhållandena är fastställda genom en lagakraftvunnen dom innan företrädaren för verksamheten får anses ha gjort sig skyldig till den aktuella handlingen.

Talan vid mål om könsdiskriminering förs vid Arbetsdomstolen om den enskilde företräds av antingen sin fackliga organisation eller av JämO (46–47 §§ JämL). I övrigt förs talan vid tingsrätt (2 kap 2 § LRA). I dessa mål är AD andra och slutlig instans. AD:s domar vinner laga kraft så snart de är givna. Ett mål vid tingsrätt vinner laga kraft tre veckor från den dag då domen meddelades.

15.3.2 Påståenden om misskötsel av de aktiva åtgärderna

Innebär påståendet i stället att företrädaren för verksamheten inte följer sina skyldigheter i enlighet med jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete blir förfaringsättet något annorlunda. Vid en sådan situation är det i stället fråga om ett brott mot vad som skulle kunna liknas vid ordningsföreskrifter, som endast står under JämO:s tillsyn (30 §). JämO äger emellertid inte rätt att vidta några andra administrativa åtgärder än att försöka *förmå företrädaren för verksamheten att frivilligt följa föreskrifterna i jämställdhetslagen* (31 §). För det fall företrädaren för verksamheten inte följer JämO:s uppmaningar att följa lagen, äger JämO rätt att vända sig till JämN med en *framställan om att nämnden ska förelägga företrädaren för verksamheten att vid vite följa lagens föreskrifter enligt 4–11 §§* (35 §).

I framställan ska JämO särskilt uppge vilka åtgärder som bör åläggas företrädaren för verksamheten och vilka skäl som åberopas till stöd för framställan, samt vilken utredning som har gjorts i det aktuella ärendet. Sedan den 1 januari 2001 äger även en central arbetstagarorganisation, som arbetsgivare är bunden till kollektivavtal med, motsvarande rätt.

Utredningen ska bland annat föreslå ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Vi har i de tidigare kapitlen belyst olika system för märkning. Vi har valt att föreslå ett system som är nära anknutet till befintliga system på marknaden.

Systemet är tänkt att ta sin utgångspunkt i den s.k. PDCA-modellen. En modell som ställer stora krav på planering och ledning av arbetet vid verksamheten. Vi kommer i det här kapitlet att

föreslå en modell som kan tjäna som vägledning för att nå en god arbetsmiljö för såväl kvinnor som män.³

De system som används i dag när det gäller arbetet med arbetsmiljön är i princip alltid könsneutrala, vilket leder till att mäns och kvinnors förhållanden vid verksamheten osynliggörs. Lika problematiskt tycks det vara vid arbete med företags jämställdhetsplaner. Frågor om arbetsmiljö och jämställdhet i arbetslivet skiljs nämligen ofta åt i stället för att behandlas integrerat. Vi menar att det finns flera skäl att arbeta med dessa frågor som en helhet. Ett är att det ur ett företagsekonomiskt perspektiv är långt mer rationellt att arbeta med helhetslösningar än att arbeta med lösryckta frågor och verksamhetsområden. Bland annat blir det möjligt att dra nytta av genomförda kartläggningar i flera sammanhang i stället för att göra flera studier av verksamhetsförhållandena.

15.4 En modell för att uppnå den goda verksamhetsmiljön

Den goda verksamhetsmiljön kan ses som en förebild för hur ett tillfredsställande arbete ser ut och är utformat. Vi använder begreppet *verksamhet* för att understyrka att jämställdhetsmärkning och certifiering i jämställdhetshänseende inte endast rör arbetslivet. Såväl närings- och föreningsverksamhet som offentlig förvaltning har alltså möjlighet att komma i fråga för jämställdhetsmärkning eller certifiering i jämställdhetshänseende. Men för att tala om den goda verksamhetsmiljön är det också viktigt att veta hur det ser ut vid den enskilda verksamheten. Hur mår människorna och vilka är de? Det räcker emellertid inte att konstatera att människor är en stor och homogen grupp; människor är alla olika, även om de naturligtvis alla omfattas av kategorin människor. De har olika bakgrund och lever under olika förhållanden.

Att inte bry sig om dessa skillnader innebär att de faktiska förhållandena mörkläggs. Det är mot bakgrund av detta som vi menar att det är viktigt att arbeta med den goda verksamhetsmiljön utifrån ett helhetsperspektiv – att synliggöra förhållandena. I stället menar vi att frågor om arbetstagarnas kön, etniska ursprung, ålder, sexuella läggning eller funktionshinder ska lyftas fram. Det är

³ Det finns i dag ett flertal konsulter som arbetar utifrån PDCA-modellen. En av dem är Ann-Katrine Roth. Hennes arbetssätt framgår av EQ 2001 - kvalitetssäkring av jämställdhetsarbete, E(uro)QUALITY/JÄMSTÄLLDHETSKONSULT, Stockholm (2000).

endast då som det är möjligt att tala om ett helhetsperspektiv på verksamheten.

Den modell som vi föreslår är applicerbar på samtliga förhållanden. Men mot bakgrund av att Utredningens arbete är begränsat till jämställdhetsområdet, talar vi i det följande endast om modellen ur just ett jämställdhetsperspektiv.

15.5 Undersöka

Det första steget i PDCA-modellen är det s.k. planeringssteget, då verksamheten med jämställdhet inleds. En av de primära frågorna är *vad är syftet med planen?* Om syftet är att producera en plan, utan att det är tänkt att planen ska skapa några större förändringar vid verksamheten, är risken överhängande att planen inte heller kommer att kunna tjäna som underlag för att skapa förändringar.

Är syftet i stället att ta det första klivet mot certifiering i jämställdhetskänseende, finns det visserligen risk för att syftet med jämställdhetsarbetet kommer att förväxlas med ett kriterium vilket som helst. Det är emellertid vår förhoppning att dessa problem kommer att motverkas genom att det ställs krav på ett *kontinuerligt* aktivt jämställdhetsarbete.

Planeringsarbetet innebär även att verksamheten planläggs med inriktning mot just jämställdhet. För att kunna beskriva verksamhetens mål ur ett jämställdhetsperspektiv, blir det inledningsvis viktigt att ta reda på hur verksamheten ser ut. Vem gör vad, vid vilken tid och varför? Ett sätt att få svar på dessa frågor är att kartlägga förhållandena. Kartläggningen kan till exempel ske med hjälp av en enkät. Men dessförinnan är det lämpligt att se över vilka dokument som belyser verksamhetsförhållandena som redan finns tillgängliga. Det är nämligen inte ovanligt att det finns dokument som illustrerar verksamhetsförhållandena vid verksamheten. Vid större verksamheter brukar till exempel lönerna vara inlagda i datasystem.

Planeringen innebär således en probleminventering av verksamhetsförhållandena ur ett jämställdhetsperspektiv. Att planera jämställt ställer krav på att se kön och genus. Det betyder till exempel att det inte handlar om att ställa frågan *om kön eller genus spelar roll*, eftersom kön och genus alltid har betydelse. Den fråga som ska ställas är i stället *hur och på vilket sätt spelar kön och genus roll och vilken betydelse ges kön och genus för de aktuella frågorna?* Det är inte så att kartläggningen ska avslutas med en fråga om kön. I stället är det så att könsaspekten ska finnas med från början. Om

frågor om kön är med under hela processen blir det också möjligt att integrera frågor om jämställdhet, i stället för att skilja ut dem som aparta företeelser.

Redan i dag finns det flera metoder för att kartlägga förhållandena vid verksamheten. Mot bakgrund av att jämställdhetsplanen ska belysa förhållandena vid den enskilda verksamheten är det viktigt att anpassa den mätmetod som valts till den enskilda verksamhetens specifika omständigheter.

Studier kan ske på många olika sätt, ett sätt är att låta de anställda anonymt besvara en enkät.⁴ Enkäten och sammanställningen och bearbetningen av svaren bör behandlas konfidentiellt för att på så sätt uppmåna till frispråkighet hos dem som besvarar enkäten. Att enkätsvaren är anonyma båtar även för en rättvis och demokratisk process av hanteringen. Det är naturligtvis givet att företrädaren för verksamheten måste ha som syfte att vidta åtgärder för att förhindra missförhållanden. Det betyder vidare att studien måste föregås av ett grundligt förberedande arbete. Bland annat bör nämnas att det är viktigt att företrädaren för verksamheten har beredskap för samtliga svar. Det får inte vara så att företrädaren för verksamheten står handfallen om det visar sig att de anställda eller vissa av dem som befinner sig inom verksamheten menar att det råder missförhållanden vid verksamheten.

15.5.1 Att ta pulsen på verksamhetsklimatet ur jämställdhetssynpunkt

Att ta pulsen på verksamhetsarbetet ur jämställdhetssynpunkt kan ske på flera olika sätt. Vi menar dock att det inledningsvis kan vara lämpligt att använda sig av en kvantitativ studie för att på så sätt snabbt kunna bilda sig en uppfattning om verksamhetsförhållandena för kvinnor och män. Den kvantitativa studien bör ofta kompletteras med kvalitativa uppföljningar i form av intervjuer.

Vi vill dock återigen understryka att det kan finnas anledning att stryka vissa frågor eller lägga till andra, allt mot bakgrund av hur den enskilda verksamheten ser ut.

I Näringsdepartementets skrift *Gör det jämt. Att integrera jämställdhet i verksamheten* från hösten 2001 beskrivs följande fem metoder för att styra in arbetet mot jämställdhet:

⁴ Angående studier av verksamhetens jämställdhetsklimat, se vidare kapitel 12.

- Jämställdhetsintegrering i budgetprocessen
- Balanserad styrning
- Jämställdhetsledningssystem
- LOTS®
- Nyckeltal

För att bli föremål för jämställdhetsmärkning saknar det emellertid betydelse vilken modell som verksamheten inleder sitt jämställdhetsarbete med. Det centrala är i stället att metoden är knuten och anpassad till den enskilda verksamheten. Syftet med jämställdhetsarbetet är således att sätta igång ett arbete för att just *integrera* jämställdhet i den enskilda verksamhetens arbete.

Det betyder bland annat att det blir viktigt att erinra sig innebörden av jämställdhetsbegreppet

att kvinnor och män har lika rättigheter och skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende,
- vårda hem och barn och
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Att systemet syftar till att integrera jämställdhet i närings- och föreningslivet samt offentlig förvaltning ska även ses som en utmaning att tänja på gränserna för vad som är kvinnligt och manligt. Det handlar till exempel om att ifrågasätta idéerna om *kvinnligt* och *manligt*. Frågan *vad är en kvinna och det så kallade kvinnliga* och *vad är en man och det så kallade manliga* måste hela tiden ställas för att motverka läsningar av vad kön står för.

15.6 Genomföra

Efter planeringsstadiet inträder genomförandestadiet, då arbetet med att införliva de planerade åtgärderna påbörjas. För att uppnå resultat krävs det också att de planerade åtgärderna är väl förankrade inom hela verksamheten. Arbetet med att integrera jämställdhet inom hela verksamheten ställer således krav på att ledningen visar att arbetet med att integrera jämställdhet inte bara är förankrat hos dem utan att det värdesätts inom hela verksamheten.

Ett sätt att öka kunskapen om frågorna är att genomföra utbildningar i frågor om genus och jämställdhet. Vid en bred satsning på utbildning i dessa frågor är det också möjligt att frågornas status ökar.

Under genomförandestadiet blir det också viktigt att kunna göra bedömningar av hur långt arbetet med att integrera jämställdhet vid verksamheten har nått. Då är det lämpligt att det material som används vid utvärdering av arbetet finns tillgängligt för samtliga personer vid verksamheten.

15.7 Utvärdera

Arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheten blir utifrån PDCA-modellen centralt under hela arbetet, men det är inte förrän i utvärderingsstadiet som det blir möjligt att få svar på frågan *har vi lyckats nå upp till de uppställda målen*. Här kan det vara värdefullt att använda checklistor för att kunna kontrollera huruvida jämställdhetsmålen har uppnåtts eller ej.⁵

Vid utvärderingen kommer resultaten från arbetet med att integrera jämställdhet vid verksamheten att synliggöras. Det är emellertid viktigt att belysa både det arbete som man lyckades bra med, men också det arbete som man inte lyckades lika bra med. Med hjälp av analyser av de lyckade projekten blir det möjligt att dra slutsatser om varför ett visst arbete var framgångsrikt och ett annat inte var lika framgångsrikt.

Sedan utvärderingsfasen är överständer inträder nästa års arbete med att integrera jämställdhet vid verksamheten. Det ställs upp nya mål, som är tänkta att nå längre än fjolårets. På så sätt blir det möjligt att hela tiden öka kraven på arbetet med jämställdhet, samtidigt som arbetet bedrivs under s.k. kontrollerbara former. Det räcker således inte med att säga att vi har integrerat jämställdhet vid verksamheten, det måste också vara synligt för omgivningen och dem som finns inom verksamheten. Det certifierande organet måste också ha möjlighet att just kontrollera huruvida någon uppfyller de krav som ställs på de verksamheter som önskar bli certifierade i jämställdhetshänseende.

⁵ Bilaga 4, *Revision vid jämställdhetsmärkning* är tänkt att tjäna som underlag vid bedömning av verksameters arbete med jämställdhet.

15.8 Allmänna råd om ett systematiskt jämställdhetsarbete

Det finns flera metoder (tillvägagångssätt) att arbeta med jämställdhet inom en verksamhet. De olika metoderna har utvecklats för att passa olika typer och former av verksamheter. Det betyder att det inte finns en metod som passar alla verksamheter. Frågor om jämställdhet har nära beröringspunkter med frågor om lärande och utveckling i organisationer. Det skulle vara högst olyckligt om Utredningen förordade en modell framför en annan, eftersom arbetet med jämställdhet måste växa fram och utvecklas inifrån den egna verksamheten för att det ska vara möjligt att få genomslag i verksamheten.

Detta är emellertid inte detsamma som att det inte är möjligt att ställa upp krav på de generella jämställdhetskriterierna som ska ligga till grund för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Ett annat sätt att uttrycka detta är att målet är detsamma men medlen för att uppnå målet kan skifta.

Syftet med systemet är att *integrera jämställdhet inom närings- och föreningsverksamhet samt offentlig förvaltning*. Det betyder att systemet syftar till att öka jämställdheten i hela samhället och på samtliga områden. Tanken är att systemet ska kunna användas för att förbättra jämställdhetsklimatet inom det privata näringslivet och offentlig förvaltning. Systemet är även tillämpligt inom föreningslivet, vilket betyder att systemet till exempel är tänkt att kunna användas för att uppmuntra till jämställdhet inom en lokal idrottsförening, en scoutkår eller kanske en koloniförening.

Att systemet har så stor spännvidd ställer emellertid krav på flexibilitet och öppenhet inom systemet. Detta betyder emellertid inte att det kommer att vara möjligt att tänja på de givna ramarna för jämställdhetsmärkningen. Såsom vi har beskrivit i kapitel 14 menar vi att ramarna för systemet ska läggas fast i en lag, för att just undvika att kriterierna för märkningen/certifieringen utsätts för snabba förändringar. Det ska nämligen inte under några som helst omständigheter vara möjligt att erhålla rätten till jämställdhetsmärket genom att endast uppfylla kraven för den enskilda produkten/tjänsten.

Det frivilliga systemet för jämställdhetsmärkningen föreslås bygga på en tvästegsmodell som ställer *både* generella jämställdhetskrav på verksamheter som tillhandahåller, levererar eller utför produkter eller tjänster *och* specifika jämställdhetskrav på såväl de produkter och tjänster som är föremål för märkningen.

15.8.1 Verksamheter som kan vara föremål för jämställdhetsmärkning

Det frivilliga systemet för jämställdhetsmärkning är tänkt att integrera jämställdhet inom närings- och föreningsverksamhet samt offentlig förvaltning. Det betyder att jämställdhetsmärkningen ska kunna användas som medel för att förändra innehållet av jämställdhetsarbetet inom olika former av verksamheter. Förändringen av innehållet i jämställdhetsarbetet avser emellertid endast frågor om jämställdhet.

Tanken är således att förändra verksamhetens arbete mot ett mer *jämställt arbetsklimat* inom såväl det privata näringslivet, föreningslivet som offentlig förvaltning. Det betyder således att det kommer att bli möjligt att använda sig av jämställdhetsmärkning inom hela samhällslivet utanför den privata sfären (hem och familj).

15.8.2 Internt och externt jämställdhetsarbete

De generella verksamhetskraven ska ha sin bas i just jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. Mot bakgrund av att jämställdhetslagen rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, är det inte möjligt att basera systemet i sin helhet på jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. Men reglerna om ett aktivt jämställdhetsarbete är emellertid så generellt utformade att de berör de mest centrala områdena för arbetet med jämställdhet, vilket gör att de bör kunna tjäna som vägledning när det gäller verksamheters jämställdhetsarbete.

Det betyder att även en ideell organisation kan arbeta med det interna jämställdhetsarbetet (arbetet inom verksamheten). Det interna jämställdhetsarbetet vid en ideell organisation bedrivs både mellan dem som företräder organisationen – medlemmar i en styrelse – och mellan dem som företräder organisationen och dess medlemmar.

Det externa jämställdhetsarbetet består således av det jämställdhetsarbete som rör förhållandet mellan dem inom verksamheten eller verksamheten själv och dem som befinner sig utanför verksamheten.

Mot bakgrund av att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning syftar till att integrera jämställdhet i hela samhället skulle det vara oacceptabelt att låta de verksamheter som inte bedriver sitt jämställdhetsarbete både internt och externt kunna bli föremål för jämställdhetsmärkning.

15.8.3 Att bedriva ett jämställdhetsarbete på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagen

Innebörden av kravet *att bedriva ett jämställdhetsarbete på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete* är tänkt att läsas som en uppmaning att använda jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete som ram för verksamhetens jämställdhetsarbete. Det betyder *inte* att vi förordar att jämställdhetslagens tillämpningsområde utsträcks utöver arbetslivet. I stället innebär det att vi förordar en generös läsning av jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. På så sätt kommer det att bli möjligt att uppställa likvärdiga krav på samtliga verksamheter alldeles oavsett om det finns anställda inom dem eller ej.

Den generösa läsningen innebär att reglerna om ett aktivt jämställdhetsarbete ska ses som en uppmaning till företrädaren/na för verksamheten att agera på det sätt som är föreskrivet för arbetsgivaren. Verksamhetsföreträdaren/na ska arbeta för jämställdhet i förhållande till dem som befinner sig inom organisationen på det sätt som är föreskrivet att arbetsgivaren ska agera i förhållande till arbetstagare eller arbetssökande.

Läsningen bör således följa nedanstående omskrivning av jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete när det är fråga om en ideell organisation:⁶

Företrädaren för verksamheten ska:

- genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till verksamhetens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att verksamhetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män,
- underlätta för både kvinnliga och manliga medlemmar att förena verksamhetsarbete och föräldraskap,
- verka för att inte någon medlem i verksamheten utsätts för sexuella trakasserier,
- verka för att inte någon medlem i verksamheten utsätts för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering,
- genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av verksamhetsarbete och inom olika kategorier av medlemmar,

⁶ Det kan återigen finnas anledning att understryka att vi inte förordar att jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete ska utvidgas till att sträcka sig utöver situationen arbetsgivare – arbetstagare/arbetssökande, utan att reglerna endast bör tjäna som underlag vid bedömning av huruvida en verksamhet kan komma att bli föremål för jämställdhetsmärkning.

- verka för att lediga uppdrag söks av både kvinnor och män,
- vid värvning av nya medlemmar särskilt anstränga sig för att värva medlemmar av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen medlemmar av det könet ökar efter hand, samt slutligen
- kartlägga och analysera:
 - bestämmelser och praxis om arvoden/ersättningar och andra villkor som tillämpas hos verksamheten, och
 - skillnader om arvoden/ersättningar mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- bedöma om förekommande arvoden/ersättningar har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan
 - kvinnor och män som utför arbete för verksamheten som är att betrakta som lika, och
 - grupp med medlemmar som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med medlemmar som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

15.8.4 Målformulering och tillgänglighet

Jämställdhetslagen ställer krav på att det upprättas en plan för jämställdhetsarbetet. För att planen ska kunna uppfylla syftet *att skapa mer jämställda förhållanden* är det viktigt att det framgår vilka mål som verksamheten har för avsikt att uppfylla. Målen måste emellertid stå i relation till de krav som ställs på verksamheten. Det betyder att det måste finnas ett mål för envar av de punkter som arbetsgivaren respektive företrädaren/na för verksamheten är uppmanade att verka för.

Det är emellertid inte tillräckligt att det finns en målformulering. Målformuleringen måste även vara tillgänglig för envar arbetstare/medlem inom verksamheten. På så sätt ökar möjligheten att skapa ett mer jämställt verksamhetsklimat, eftersom arbetstarna/medlemmarna kommer att kunna uppmärksammas på innehållet i planen. Därmed blir det även möjligt att de ställer krav på att planen följs, vilket i sin tur kan leda till ett mer jämställt arbetsklimat.

Det är vår förhoppning att systemets syfte *att integrera jämställdhet inom närings- och föreningsverksamhet samt offentlig förvaltning* ska leda till ökad jämställdhet i hela samhället. Mot bakgrund av detta vore det inte tillräckligt att endast låta målformuleringarna vara internt tillgängliga. Det betyder att det måste ställas krav på att målformuleringarna även är externt tillgängliga.

Att målformuleringarna för verksamhetens jämställdhetsarbete ska vara både internt och externt tillgängliga ska emellertid inte uppfattas som att all information om verksamheten ska offentliggöras. Det är med andra ord inte tänkt att företagshemligheter ska röjas eller att uppgifter som kan innebära att verksamhetens möjligheter att konkurrera med andra verksamheter försämras.

Skyldigheten att göra målformuleringarna både internt och externt tillgängliga innebär i stället att det kan finnas anledning att skilja på den interna versionen och den externa av målformuleringarna. Vad som är av vikt när det gäller de externa målformuleringarna är i stället att någon som befinner sig utanför verksamheten har möjlighet att få en generell uppfattning om verksamhetens jämställdhetsarbete. Det betyder att de externa målformuleringarna kan vara allmänt hållna och mer ha formen av ett *policydokument* än vara utformade som konkreta målformuleringar.

Vid revision av verksamhetens jämställdhetsarbete ska verksamheten naturligtvis tillhandahålla samtliga uppgifter som behövs för att göra en fullvärdig bedömning av frågan huruvida den aktuella verksamheten når upp till de uppställda kraven. På samma sätt som gäller vid till exempel miljörevision kommer det att vara möjligt att låta det certifierande organet ta del av uppgifterna under förutsättning att de inte förs vidare.

15.8.5 Kännedom om målformulering

Om det vore tillräckligt att målformuleringen endast skulle finnas tillgänglig inom verksamheten för att verksamheten ska kunna bli jämställdhetsmärkt skulle det kunna finnas risk för att målformuleringen upprättas och fanns tillgänglig för dem som eventuellt kom sig för att fråga efter densamma. Det är mot bakgrund av detta som vi menar att det även måste ställas krav på att de som befinner sig inom verksamheten har kännedom om målformuleringen.

Kravet på att de som befinner sig inom verksamheten har kännedom om målformuleringen kan uppfyllas genom att det till exempel finns rutiner för hur målformuleringen tillkännages för samtliga nyanställda/nya medlemmar i verksamheten.

15.8.6 Kartläggning, åtgärder och metoder

Verksamheten måste även kunna visa hur verksamheten ser ut, vilket lämpligen sker genom en kartläggning av förhållandena inom verksamheten. Det kan finnas anledning att understryka vikten av att inte offentliggöra förhållanden på ett sådant sätt att personer känner sig utpekade. Tanken med planarbetet är således inte att hänga ut personer eller peka ut personer. Syftet är att skapa en god miljö för samtliga arbetstagare/medlemmar inom verksamheten. Det betyder att samtliga (både kvinnor och män) som ställer upp på *jämställdhetens principer* ska känna sig tillfreds med att befinna sig inom verksamheten. Med jämställdhetens principer avses

att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Kartläggningen av verksamhetsförhållandena ur jämställdhetssynpunkt måste naturligtvis leda framåt. Det är med andra ord orimligt att uppmana verksamheter att kartlägga sina förhållanden endast för kartläggningens egen skull. Syftet med hela jämställdhetsarbetet är ju att sätta igång en process som syftar till ett mer jämställt verksamhetsklimat. Det betyder att det i planen även måste finnas konkreta uppgifter om hur arbetsgivaren/företrädaren för verksamheten har för avsikt att arbeta med att öka jämställdheten vid mål för envar av de punkter som denne ska verka för.

15.8.7 Tidsramar och ansvariga

I syfte att göra det möjligt att överblicka jämställdhetsarbetet är det viktigt att det även framgår inom vilken tid de olika målen ska vara uppfyllda samt vem eller vilka som är ansvariga för att målen uppfylls. De nu nämnda kraven möjliggör det slutliga steget för verksamhetsårets planmässiga jämställdhetsarbete, nämligen utvärderingen.

15.8.8 Utvärdering

Frågan huruvida målen för jämställdhetsarbetet har uppnåtts ska utvärderas ärligen. Vid utvärderingen är det viktigt att belysa alla frågor och mål som ställdes upp i planen. Utvärderingen är inte främst tänkt som ett instrument för kontroll av huruvida målen är uppnådda eller ej. Utvärderingen utgår i stället från ett processuellt tankesätt, där frågor om utveckling, förbättring och lärande står i fokus.

Naturligtvis är det viktigt att notera huruvida målen är uppnådda eller ej. Men den mest centrala frågan är *hur och på vilket sätt kan verksamhetens jämställdhetsarbete utvecklas och förbättras*. Det betyder bland annat att det är lika viktigt att göra en analys av varför vissa projekt lyckades, som att analysera eventuella misslyckanden. Genom att fokusera på de lyckade projekten, genom att ställa frågor om varför verksamheten lyckades uppnå det aktuella målet, blir det också möjligt att dra lärdom från dessa projekt. Denna lärdom bör sedan ligga till grund för det kommande årets planarbete.

15.9 Förslag på generella jämställdhetskriterier

Utredningen föreslår att de *generella jämställdhetskriterierna* ställer krav på att

- verksamheten både bedriver ett internt och ett externt jämställdhetsarbete,
- verksamheten bedriver ett planmässigt jämställdhetsarbete på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagens (1991:433) regler om ett aktivt jämställdhetsarbete 3–13 §§,
- verksamheten har upprättat en målformulering för hur och på vilket sätt som envar av de punkter som arbetsgivaren respektive företrädaren/na för verksamheten ska verka för,
- målformuleringarna är både internt och externt tillgängliga,
- de som befinner sig inom verksamheten har kännedom om målformuleringen,
- det finns kartläggningar av hur verksamhetens jämställdhetsarbete ser ut,
- det finns uppgifter om konkreta åtgärder och metoder för hur verksamhetens jämställdhetsarbete ska utvecklas,
- det finns tidsramar för inom vilken tid som åtgärderna ska vara genomförda,
- det finns uppgifter om vem eller vilka som är ansvariga för att åtgärderna vidtas

- verksamhetens mål ska utvärderas årligen och
- utvärderingen av fjolårets mål finns med i den nya planen för aktivt jämställdhetsarbete.

De nu uppräknade kriterierna är endast tänka som en utgångspunkt för utformningen av det generella jämställdhetsarbetet, de är med andra ord inte uttömmande. Den särskilda nämnd som vi förordar ska inrättas har alltså möjlighet att vidareutveckla kriterierna för att kanske precisera dem ytterligare.

15.10 Sammanfattande avslutning av de generella jämställdhetskriterierna

I det här kapitlet har vi beskrivit innebörden av vad som avses med ett aktivt jämställdhetsarbete vid verksamheter som kan bli föremål för jämställdhetsmärkning.

Syftet med de generella jämställdhetskriterierna är att de ska lägga grunden för ett jämställdhetsarbete som ska vara utvecklingsbart. De generella kriterierna är allmänt hållna. Uppmaningen att upprätta en jämställdhetsplan vid den egna verksamheten syftar till att underlätta utvecklingen på jämställdhetsområdet. Det betyder bland annat att jämställdhetsarbetet ska ta sin utgångspunkt i de faktiska förhållanden som verksamheten lever under.

I syfte att kunna bedriva ett målinriktat jämställdhetsarbete ska det bland annat upprättas en jämställdhetsplan för verksamheten. Den planen ska emellertid inte syfta till något annat än att förändra och förbättra den egna verksamhetens jämställdhetsarbete. Det betyder bland annat att det endast är den egna verksamhetens behov som ska stå i centrum då målen utformas.

Vi har i det tidigare föreslaget att det inrättas en nämnd för jämställdhetsmärkning för vidareutveckling av kriterierna för jämställdhetsmärkning. Den nämnden bör således vidareutveckla de generella jämställdhetskriterierna för jämställdhetsmärkning.

16 Specifika jämställdhetskriterier

FRIJA:s förslag

De specifika jämställdhetskriterierna är särskilt utformade efter olika produkters respektive tjänsters olika egenskaper och områden.

Specifika jämställdhetskriterier för livsmedel och läkemedel ska vara att

- kvinnor och män ingår med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningsen av *livsmedel* och *läkemedel*,
- resultaten från testerna är så väl dokumenterade att det framgår *om, hur* och i så fall *på vilket sätt* samt *varför* den aktuella produkten inverkar på det sätt som den gör på kvinnors och/eller mäns kroppar samt
- dokumentationen finns tillgänglig i en lekmannaversion för den som önskar ta del av den.

Specifika jämställdhetskriterier för möbler, kontorsredskap, verktyg och produkter inom bilindustrin såsom bilstolar, bilkuddar och säkerhetsbälten

- kvinnor och män ska ha ingått med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningsen av möbler, kontorsredskap och verktyg, därutöver ska möblerna och kontorsredskapen antingen vara anpassningsbara till den som är tänkt att bruka dem eller finnas att tillgå i flera storlekar.

Specifika jämställdhetskriterier som ska gälla för maskiner inom industrin

- kvinnor och män ska ha ingått med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningsen av maskiner, därutöver ska maskinerna vara anpassningsbara till den som är tänkt att bruka dem.

Specifika jämställdhetskriterier för banktjänster

Ett av de specifika jämställdhetskriterierna för banktjänster är att

- banken utformar könsneutrala riktlinjer vilka ska tjäna som underlag vid bedömning av låneansökningar från kvinnor och män. I dessa riktlinjer får det inte under några som helst omständigheter göras någon skillnad på grund av kön vid bedömning av kvinnors och mäns låneansökningar skall tillstyrkas eller avstyrkas när det är fråga om ansökningar som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Specifika jämställdhetskriterier för försäkringstjänster

Ett av de specifika jämställdhetskriterierna för *bank- och försäkringstjänster* är att

- kvinnor och män behandlas likadant när det gäller inbetalningar av försäkringspremier och utbetalningar av pensionsmedel.

De specifika jämställdhetskriterierna för mer jämställda hotell- och restaurangbesök bör utformas stegvis på så sätt att den restaurang som önskar bli jämställdhetsmärkt i det här hänseendet inledningsvis

- genomför en översyn över restaurangens rutiner för bemötande av hotell- och restauranggästers och att
- restaurangen upprättar handlingsregler för ett mer jämställt bemötande,
- såväl översynen som handlingsreglerna för ett mer jämställt bemötande bör ta utgå från ett mångfaldsperspektiv samt att
- handlingsreglerna för ett mer jämställt bemötande finns tillgängliga för de restauranggäster som önskar ta del av dem.
- De närmare reglerna för specifika jämställdhetskriterier för ett jämställt bemötande av hotell- och restauranggäster bör utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

Sammanfattning av kapitel 16

I det här kapitlet belyser vi de kriterier som bör ligga till grund för bedömning av produkter och/eller tjänster ur jämställdhetssynpunkt – *de specifika jämställdhetskriterierna*. Vi ger även förslag på kriterier som skulle kunna ligga till grund för jämställdhetsmärkning av *livsmedel, läkemedel, möbler, kontorsredskap, verktyg, maskiner, produkter inom bilindustrin, banktjänster, försäkringstjänster, hotelltjänster och restaurangtjänster*.

Den närmare beskrivningen av de specifika jämställdhetskriterierna ska utformas och utvecklas av en särskild nämnd för jämställdhetsmärkning.

16.1 Bakgrund till de specifika jämställdhetskriterierna

Utredningen har bland annat fått i uppdrag att föreslå jämställdhetskriterier för minst två produktområden och två tjänsteområden. De specifika jämställdhetskriterier som ska ligga till grund för bedömningen av huruvida en produkt eller tjänst kan vara föremål för jämställdhetsmärkning är således tänkta att utgöra ramen för en samlad *jämställdhetsbedömning* av den aktuella produkten eller tjänsten.

Vi kommer i det följande att ge förslag på ett par produktområden och några tjänsteområden som vi menar är lämpliga pionjärområden för ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster.

De områden som vi förordar är delvis framtagna mot bakgrund av de ramar som jämställdhetsbegreppet sätter, delvis har de sin grund i vad företrädare för näringslivet och konsumenter har givit uttryck för vid skilda studier av deras uppfattningar om ett system för frivillig jämställdhetsmärkning.¹

Innan vi går in på de olika områden som vi menar kan komma att bli föremål för ett *system för frivillig jämställdhetsmärkning* vill vi lyfta fram ett par frågor som är av generell karaktär.

Även om de föreslagna specifika jämställdhetskriterierna kan te sig vara *allmänt hållna* är det ändå inte alla produkter och tjänster som når upp till de av oss uppställda kraven. Mot bakgrund av att det i dag inte finns något underlag för att bedöma huruvida en pro-

¹ Angående studierna se ovan kapitel 8 och 9. I samband med att vi redogör för studierna motiverar vi även valen av produkter och tjänster.

dukt eller tjänst är att betrakta som jämställd, menar vi att vårt förslag kommer att kunna underlätta valen av produkter och tjänster för såväl konsumenter som näringsidkare. Av de studier som har genomförts över konsumenters och näringsidkares intresse för att välja jämställda produkter och tjänster är det tydligt att det faktiskt finns ett sådant intresse.

En central fråga är om det ska vara möjligt att *en produkt eller tjänst som har könsspecifika egenskaper kan vara föremål för jämställdhetsmärkning*. Vid en första anblick är det möjligt att frågan borde besvaras så att endast de produkter och tjänster, vars effekter eller konsekvenser är *lika* i betydelsen *identiska* för både kvinnor och män, kan komma ifråga för jämställdhetsmärkning. Vi menar emellertid att detta skulle kunna få synnerligen olyckliga konsekvenser, såsom att läkemedel som är avsedda att ges till antingen kvinnor eller män inte skulle kunna bli föremål för jämställdhetsmärkning. Ett par exempel på produkter som skulle kunna komma att falla utanför systemet om det ställdes sådana krav är till exempel p-piller för kvinnor eller kondomer för män.

16.2 Lika för lika

Att det inte endast ska vara möjligt att märka produkter som har *lika* i betydelsen *identisk* effekt eller konsekvens för kvinnor och män innebär bland annat att vi menar att de enda krav på specifika jämställdhetskriterier som ska ställas på produkter och/eller tjänster när det gäller produkter är att då det är fråga om *produkter som är tänkta att användas endast av kvinnor* ska kvinnornas andel uppgå till minst 50 procent vid åtminstone den slutliga utprovningen av produkten och produkten ska vara anpassningsbar till kvinnors fysiologiska förutsättningar att bruka produkten. När det i stället gäller *produkter som är tänkta att endast användas av män* ska männens andel uppgick till minst 50 procent vid åtminstone den slutliga utprovningen av produkten och att produkten ska vara anpassningsbar till mäns fysiologiska förutsättningar att bruka produkten. Men *produkter som är tänkta att användas av både kvinnor och män* ska det i stället ingå lika många kvinnor som män i försöksgruppen vid åtminstone den slutliga utprovningen av produkten och produkten ska också vara anpassningsbar till både kvinnors och mäns fysiologiska förutsättningar.

Att det inte ställs krav på *lika* effekt eller konsekvenser för män och kvinnor då de brukar produkten ställer emellertid andra krav

på den som tillhandahåller eller saluför produkten, nämligen att den aktuella dokumentationen av *om, hur* och i så fall *på vilket sätt* samt *varför* produkten eller tjänsten har den effekt den har på eller för kvinnor och män ska finnas tillgänglig för den som önskar ta del av resultaten.

Att dokumentationen ska vara tillgänglig ställer emellertid inte krav på att den som önskar ta del av dokumenten även äger rätt till en kopia av den aktuella handlingen. Det räcker således med att handlingarna finns tillgängliga – till exempel i en pärm vid verksamheten eller via Internet.

Det är emellertid av synnerlig vikt att dokumenten har en sådan form och innehåll att inte endast fackmän, utan även lekmän har möjlighet att förstå resultaten av proverna. Det betyder inte att det ställs krav på att tillhandahålla de fullständiga provresultaten, eftersom sådana emellanåt också kan betraktas innehålla företagshemligheter. Däremot måste den som önskar bli jämställdhetsmärkt tillhandahålla all den dokumentation och samtliga provresultat till den/dem som har i uppgift att granska den aktuella produkten inför bedömningen av huruvida produkten når de uppställda kraven.

I syfte att skingra alla eventuella farhågor som gäller frågan vem som omfattas av systemet vill vi återigen understryka att *systemet ska vara frivilligt*. Det betyder att endast den eller de som är intresserade av att bli jämställdhetsmärkt berörs av systemet. Det står var och en fritt av avstå från att underkasta sig en bedömning av en tredje part för att kunna bli jämställdhetsmärkt.

16.3 Livsmedel och läkemedel

FRIJA:s förslag:

Specifika jämställdhetskriterier för livsmedel och läkemedel ska vara att

- kvinnor och män ingår med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningen av livsmedel och läkemedel,
- resultaten från testerna är så väl dokumenterade att det framgår om, hur och i så fall på vilket sätt samt varför den aktuella produkten inverkar på det sätt som den gör på kvinnors och/eller mäns kroppar samt
- dokumentationen finns tillgängliga i en lekmannaversion för den som önskar ta del av den

Två produktområden som har betydelse för kvinnor och män är livsmedel och läkemedel, eftersom det är fråga om produkter som kan påverka kroppen.

16.3.1 Livsmedelsbranschen samt hotell- och restaurangbranschen

Vi har i det tidigare belyst den inneboende problematik som ligger i möjligheten att införa en frivillig jämställdhetsmärkning som bland annat grundar sig på kvalitetsbedömningar ur könsperspektiv. Det är ju, såsom vi också har sett i det föregående, möjligt att göra kvalitetsbedömningar ur könsperspektiv när det gäller just livsmedel och läkemedel, eftersom det är fråga om produkter som kan påverka kroppen. De branscher som vi har valt att studera i det här avseendet är således livsmedels- och läkemedelsbranscherna. Vi menar att det finns flera poänger med just detta val, eftersom dessa branscher också ger oss möjlighet att belysa problematiken med jämställdhetsmärkning ur ett s.k. tjänsteperspektiv, som har kopplingar till ytterligare branscher.

Konsumenter kan komma i kontakt med livsmedel på flera olika sätt och i flera olika sammanhang. Ett är i dagligvaruhandeln i samband med matinköp i olika livsmedelsbutiker. Att få information om vad maten innehåller kan tyckas vara primärt. I dag är det emellertid inte möjligt att få information om hur den mat som inhandlas i dagligvaruhandeln påverkar kvinno- och/eller manskroppen. I februari år 1999 överlämnade Utredningen gällande konsumentinformation om dagligvaror betänkandet *Märk väl!* (SOU 1999:7), i vilket det bland annat anförs följande:

Information om dagligvaror är väsentligt för att konsumenterna skall kunna göra väl övervägda val och på så sätt bland annat undvika ekonomiska och andra risker. Därtill är det av intresse för samhällsutvecklingen att konsumenterna erbjuds erforderlig hälso- och miljöinformation så att de vid sina val kan ta hänsyn till hälso- och miljöaspekter. Således är det särskilt väsentligt att konsumenterna vid själva köptillfället har tillgång till erforderlig information.

För att underlätta för konsumenterna att på ett översiktligt sätt kunna få tillgång till erforderlig information bör ev. miljömärkning placeras i anslutning till basinformationen. Detsamma bör gälla vid placering av ev. nyckelhålmärkning.²

Tanken är således att konsumenter ska ha möjlighet att göra sitt val av produkter redan i butiken. För dem som önskar välja bort varor som inte är miljömärkta eller till exempel inte uppfyller kraven för "Nyckelhålet" finns således redan i dag dessa möjligheter. De som önskar handla "jämställt" har emellertid inte någon sådan möjlighet. Med ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle de som just önskar göra "jämställda" val få möjlighet att välja bort de varor som inte uppfyller kraven för jämställdhetsmärkningen av dagligvaror.

Förutom i dagligvaruhandeln kommer konsumenter även i kontakt med livsmedel när de till exempel besöker ett kafé eller en restaurang. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av livsmedel gör det således även möjligt att överföra kraven för jämställda livsmedel till restaurangbranschen, vilken har nära kopplingar till hotellnäringen. Vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna göra det möjligt för konsumenter att *både* göra aktiva val av den mat som de önskar äta *och* välja den restaurang eller det hotell som erbjuder just jämställdhetsmärkt mat.

Därtill kommer att såväl den enskilda butikens som restaurangens respektive hotellets tjänster kan komma att bli föremål för just frivillig jämställdhetsmärkning.

16.3.2 Läkemedelsbranschen

Att kvinnors och mäns biologi skiljer sig åt kan emellanåt ha betydelse för hur kvinnors och mäns kroppar reagerar på livsmedel och läkemedel.

Trots att gruppen kvinnliga patienter är större än gruppen manliga patienter bedrivs den medicinska forskningen i princip endast med fokus på män. Detta gäller både inom läkemedelsindustrin och inom den kliniskt medicinska forskningen. Överläkaren docent Karin Schenck-Gustafsson vid Karolinska institutet, Stockholm, menar därför att faran är överhängande att just kvinnor ska drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar.

² SOU 1999:7, *Märk väl!* s. 1 f.

Kvinnors och mäns skilda biologiska förutsättningar innebär bland annat att symptomen hos dem är olika när de drabbas av likadana sjukdomar. Detta får till exempel till följd att kvinnor som drabbas av sjukdomar inte alltid erhåller adekvat vård, eftersom deras symptom inte alltid överensstämmer med de medicinska beskrivningarna av sjukdomarna. Det föreligger således en fara för att kvinnliga patienter felbehandlas och att de medicinska farorna inte förebyggs i tillräcklig utsträckning. Till exempel är det i dag en allmän uppfattning att den vanligaste dödsorsaken för kvinnor är bröstcancer, vilket är fel. Den vanligaste dödsorsaken för kvinnor är hjärtinfarkt – precis som för män.

På grund av att en del av den officiella statistiken (till exempel WHO-statistik när det gäller hjärt- och kärlsjukdomar) endast omfattar personer under 60–65 år ser det ut som om kvinnor inte lika ofta som män drabbas av hjärtinfarkt. Generellt sett är det nämligen så att män drabbas av hjärtinfarkt från 45 års ålder, medan kvinnorna i allmänhet drabbas från 55 års ålder. Många av de kvinnor som drabbas av hjärtinfarkt saknar också de symptom som anses vara typiska. Detta kan leda till att kvinnor som söker hjälp för smärtor i bröstet inte blir adekvat behandlade. Kvinnor drabbas oftare av så kallade tysta hjärtinfarkter utanför sjukhusen.

Kvinnors och mäns kroppar bryter även ned en del medicin på olika sätt, vilket är särskilt tydligt när det gäller medicinering mot högt blodtryck och hjärtsjukdomar.

Det finns flera förklaringar till varför kvinnor som grupp ingår i den medicinska forskningen i så liten utsträckning som de gör. Bland annat brukar man motivera avsaknaden av kvinnor vid studier av läkemedel med att kvinnors biologi gör studierna mer kostsamma: menstruationscykler med varierande hormonhalter och klimakteriebesvär kan komplicera studierna. Avsaknaden av kvinnor vid läkemedelsstudier motiveras också med att resultaten blir mer korrekta om studierna endast utförs på män, eftersom de anses utgöra "the golden standard".

Ytterligare en anledning till att inte låta kvinnor ingå i läkemedelsstudier är att kvinnor kan bli gravida och att eventuella barn kan drabbas av skador som orsakas av de testade läkemedlen. Mot detta bör man emellertid väga risken för att läkemedel som anses vara säkra faktiskt inte testats på dem som de är avsedda för, nämligen kvinnor och barn.

Detta är några frågor som är av central betydelse när det gäller möjligheten att införa kvalitetssäkringar ur könsperspektiv. Utredningen menar att det finns anledning att belysa problematiken

ytterligare, för att undersöka möjligheten att införa ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av vissa läkemedel och medicinska tjänster.

16.3.3 Functional food

Ett område, vars produkter har nära koppling till läkemedelsområdet är *functional food*. Functional food kan ses som en samlingsbeteckning över en grupp livsmedel som kan konsumeras som vanlig föda. Men som påstås ha specifika, dokumenterade hälsoeffekter och som riktas till en bred allmänhet. De skiljer sig således från läkemedel genom att de inte enbart är avsedda för behandling av en viss grupp människor. Functional food skiljer sig även från så kallade kosttillskottsprodukter och naturläkemedel genom att de just är *livsmedel* och alltså inte har formen av piller eller pulver.

Även om functional food är ett oreglerat område i Sverige förekommer användningen av begreppet i tämligen stor utsträckning vid lansering och marknadsföring av livsmedel som påstås ha nyss nämnda egenskaper. Vid en studie av Konsumentverket framkom det att det var få konsumenter som kände till innebörden av begreppet. Men trots detta finns det ändå ett flertal produkter som kan betecknas som functional food.

Trenden med funktionell mat började i Japan i mitten på 1980-talet och har sedan dess snabbt spridit sig västerut. USA ligger i täten i västvärlden, men Europa och då särskilt Finland börjar komma ifatt.

Bland de produkter som är att hänföra till functional food bör framför allt följande uppmärksammas:

- mejeriprodukter i vilka det påstås ha tillsatts nyttiga bakteriekulturer,
- fiberrika bröd- och pastaprodukter,
- margariner som påstås innehålla nyttiga fetter såsom omega 3-fettsyror samt
- drycker i vilken frukter har tillsatts för att göra dem mer nyttiga.

16.3.4 Specifika jämställdhetskriterier för livsmedel och läkemedel

Både när det gäller livsmedel och läkemedel blir frågan huruvida dessa produkter påverkar individens kropp central. Kriterierna kommer således att vara inriktade på dokumentation över *om, hur* och i så fall *på vilket sätt* samt *varför* det aktuella livsmedlet eller läkemedlet inverkar på kvinnors och mäns kroppar.

Det är mot bakgrund av detta som vi menar att de båda områdena *läkemedel* och *functional food* är högaktuella när det gäller jämställdhetsmärkning. Både när det gäller läkemedel och *functional food* är det snarare regel än undantag att de *inte* är könsspecifikt utprovade. Även om läkemedel utsätts för flera kontroller och tester innan de lanseras på marknaden är det sällan som deras eventuella effekt har testats på kvinnor.

Det är naturligtvis inte tillfredsställande att det saknas dokumentation av huruvida produkter som påstås ha vissa effekter påverkar kvinnors och mäns kroppar olika. Detta gäller naturligtvis oavsett om produkterna påstås vara helande, läkande eller endast vara allmänt gynnsamma för dem som äter dem.

Sammanfattningsvis menar Utredningen att det kriterium som ska ställas på livsmedel och läkemedel ska vara att det finns dokumentation av *om, hur* och i så fall *på vilket sätt* samt *varför* den aktuella produkten inverkar på det sätt som den gör på kvinnors och mäns kroppar.

16.4 Möbler, kontorsredskap, verktyg och maskiner

FRIJA:s förslag

Specifika jämställdhetskriterier för möbler, kontorsredskap och verktyg kvinnor och män ska ha ingått med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningen av *möbler, kontorsredskap* och *verktyg*, därutöver ska möblerna och kontorsredskapen antingen vara *anpassningsbara* till den som är tänkt att bruka dem eller finnas att tillgå i flera storlekar.

Specifika jämställdhetskriterier som ska gälla för maskiner inom industrin

kvinnor och män ska ha ingått med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningen av *maskiner*, därutöver ska maskinerna vara *anpassningsbara* till den som är tänkt att bruka dem.

De möbler och kontorsredskap som framställs i dag har vanligtvis utformats mot bakgrund av en *standardman* i 50-årsåldern som är 180 cm lång.

Vi talar här om möbler och kontorsredskap. Vi vill emellertid uppmärksamma att samma resonemang som gäller för kontorsredskap är applicerbart för utformning av specifika jämställdhetskriterier för verktyg och maskiner inom industrin. Kvinnor har vanligtvis mindre händer än män, vilket gör att de emellanåt inte har tillgång till verktyg som är ergonomiskt utformade för dem. Detta gäller även för flera män, som inte är så stora att de faller inom ramen för *normalmannen* – den man som har fått stå modell vid utformningen av de aktuella verktygen.

Det betyder att det stora flertalet kvinnor, men även en del män, är så korta att de drabbas av onda ryggar på grunda av att bord, stolar fätöljer, soffor, diskbänkar har utformats för att vara funktionella för andra än dem själva. Så många som 80 procent av alla som vistas i Sverige drabbas av ont i ryggen någon gång i livet. Omkring 30 procent av dem som vistas i Sverige drabbas årligen av ont i ryggen. Det finns flera förklaringar till varför människor drabbas av onda ryggar och nackar. En förklaring kan vara människors felaktiga arbetsställningar. Det är inte endast de möbler som finns på arbetsplatserna som kan påverka människors ryggar och nackar. Naturligtvis påverkas människors välbefinnande även av vilka möbler som finns i hemmet.

16.4.1 Specifika jämställdhetskriterier för möbler och kontorsredskap

När det gäller vilka specifika jämställdhetskriterier som ska gälla för möbler och kontorsredskap bör frågan besvaras på ett något annorlunda sätt. Kvinnors och mäns fysiologiska förutsättningar för att till exempel *sitta på en stol, tala i telefon eller skriva på ett tangentbord* kan emellanåt skilja sig åt. Detta är emellertid inte alltid på det viset, och det är inte heller så att dessa skillnader med

säkerhet kan anses vara beroende av att de är kvinnor eller män. Men om möbler och kontorsredskap utformas efter schablonmässiga bilder av hur en genomsnittsmänniska ser ut och denna bild utgår från en medelålders, 180 cm lång man, så faller naturligtvis många kvinnor utanför dessa ramar.

Det är visserligen riktigt att det är få kvinnor som når upp till en längd av 180 cm, men det finns långa kvinnor. På samma sätt som det finns korta män, vilka – tillika med de kvinnor som inte passar in i mallen – kommer att löpa en avsevärd risk att drabbas av förslitningsskador, till exempel onda ryggar, nackar och utslitna leder.

Det nu förda resonemanget visar på den problematik som rör möjligheten att utforma kriterier vid jämställdhetsmärkning av just möbler, kontorsradskap, verktyg och maskiner inom industrin. Att ta sin utgångspunkt i schablonbilder av män och kvinnor skulle inte leda särskilt långt, eftersom skillnaderna mellan könen är betydligt färre än variationerna respektive könskategori.

Att kvinnor och män kanske inte *sitter på en stol, talar och håller i en telefon, eller skriver på ett tangentbord* på likadant sätt är med andra ord inte beroende av att de är kvinnor eller män. Snarare beror skillnaden på hur långa eller korta de är. Det finns även andra orsaker till eventuella skillnader, som vid en första anblick kan se ut att vara beroende av en persons kön, såsom att stolen, telefonen eller tangentbordet är utformat för att vara anpassat för olika personers fysiologiska förutsättningar.

Detta betyder emellertid inte att möbler och kontorsredskap inte kan komma att bli jämställdhetsmärkta. Men eftersom det inte går (eller ens är önskvärt) att utforma några generella riktlinjer om vilka fysiska förutsättningar som är könsspecifika bör utgångspunkten för utformningen av kriterierna i det här avseendet i stället vara inriktat på hur det är tänkt att brukaren av produkten kommer att kunna anpassa den till de egna fysiska förutsättningarna.

Detta betyder således att de specifika jämställdhetskriterierna för möbler, kontorsredskap och verktyg inte kan ta sin utgångspunkt i kvinnors och mäns kroppar. I stället bör de ta sikte på *människors* olikheter – det finns både stora och små män och kvinnor. Sådana kriterier har flera fördelar för brukare; ett krav på att möbler, kontorsredskap och verktyg ska vara *anpassningsbara eller finnas att tillgå i flera storlekar för att på så sätt vara så väl avpassade som möjligt för den tänkta brukaren* öppnar nämligen dörren till ett drägligare arbetsklimat för fler än dem som faller inom ramen för en *standardman*. De nu föreslagna kriterierna kan även tänkas bli utmanande för den traditionella synen på *män* som *långa, friska, sunda, starka*

européer och kvinnor som korta, visserligen friska men mindre taliga än män, svaga européer.

När det gäller utformningen av de specifika jämställdhetskriterierna som ska gälla för maskiner menar vi att det inte finns skäl att föreslå en generell alternativlösning utöver att maskinerna ska vara anpassningsbara till dem som är tänkta att använda dem. Industri-maskiner är i regel mycket stora och det är troligt att kostnaderna för att framställa alternativa maskiner inte på något sätt står i rimlig proportion till de vinster som kan göras i det avseendet. Det är emellertid vidare så att det även finns mindre maskiner, såsom till exempel handborrar och elvispar. För sådana maskiner kan det mycket väl finnas anledning att ställa upp alternativa kriterier. De kriterierna bör emellertid utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

16.5 Produkter inom bilindustrin

FRIJA:s förslag:

Specifika jämställdhetskriterier för produkter inom bildindustrin
kvinnor och män ska ha ingått med lika andel vid åtminstone den slutliga utprovningen av produkter inom bilindustrin, därutöver ska produkterna inom bilindustrin vara anpassningsbara till den som är tänkt att bruka dem.

På samma sätt som gäller för utformningen av möbler, utformas bilar utifrån en standardmodell *dummy*, en som är 180 cm lång och har en vikt av 78 kg. Det betyder att de som inte når upp till denna vikt och längd löper en avsevärd risk att utsättas för så kallade *whiplash-skador* (pisksnärt).³ Ur trafiksäkerhetssynpunkt är det av yttersta vikt att förhindra olyckor i trafiken. Men mot bakgrund av att flertalet bilstolar, nackstöd och krockkuddar är utformade med nu nämnda modell som prototyp får de nämnda biltillbehören inte alltid önskad effekt – att skydda dem som färdas i bilen från att drabbas av skador. Men whiplash-skador kan även inträffa vid idrottsutövning, på nöjesfält, vid halkolyckor eller vid överfall.

Det inträffar uppskattningsvis fler än 100 000 trafikolyckor per år där diagnosen sannolikt är whiplash, av dessa diagnostiseras bara

³ Astrid Linder, *Neck Injuries in Rear Impacts. Dummy Neck Development, Dummy Evaluation and Test Condition Specifications*, Department of Machine and Vehicle Systems Crash Safety Division, Chalmers University of Technology, Göteborg (2001).

16 000 som whiplash även om det är fler än 1 600 som får bestående men av trafikolyckorna.

Whiplash är engelska och betyder pisksnärt. En whiplash-skada är en nackskada som kan utmynna i många olika besvär. En whiplash-skada uppkommer oftast i trafiken och då vanligast vid påkörning bakifrån och kan uppstå redan vid 6 km per timme. Huvudet utsätts för att först slungas bakåt och därefter framåt med ökande hastighet, som en pisksnärt, förstärkt av stolens fjädrande konstruktion. Det betyder att nacken stukats eller vrickats, vilket framgår av nedanstående bild.⁴



Vid en kollision kan huvudet, som väger ca 5 kg, utsättas för en stark kraft, omkring 12 G. Det kan leda till att halsen töjs ut så mycket som 5 cm. På så sätt kan kotor förskjutas, diskar kan skadas, ligament kan töjas och brista. Det kan även uppstå inre blödningar. Muskler kan brista, nerver kan skadas, ryggmärgen och synen kan påverkas. De flesta skadorna är mer eller mindre osynliga.

Efter en kollision är kroppen stel och mörbultad. Det kan göra ont i ryggen, nacken och huvudet. Armar och fingrar kan domna och värka. Många whiplash-skadade upplever att värken först ökar för att sedan försvinna och åter komma smygande. Det är inte ovanligt med yrsel och balansrubbingar. Det förekommer även minnes- och koncentrationsproblem. Skadan kan ha åstadkommit minskad näringstillförsel till de skadade delarna. Det är inte heller ovanligt att den som har skadats även blir känslig för ljus och ljud. Värken kan bli bestående dygnet runt med sömnproblem som följd. En ond cirkel uppkommer som blir svår att ta sig ur.

⁴ Bilden är hämtad från <http://www.rehab.inr.liu.se/vpwhiplash/index.html>.

Whiplash-relaterade skador är ofta svåra att diagnostisera. Få kan bota skadan, speciellt om den blivit kronisk, det vill säga att värken är kvar så länge som tre till sex månader efter olyckan.

Antalet whiplash-skadade uppgår uppskattningsvis till fler än 300 000 personer. I dag drabbas dagligen mellan 30 och 300 människor av whiplash-skador. Minst tre av dessa blir invalidiserade och minst en blir sjukpensionär.

16.5.1 Specifika jämställdhetskriterier för produkter inom bilindustrin

Resonemanget kring vilka specifika jämställdhetskriterier som ska gälla för *produkter inom bilindustrin*⁵ liknar i mångt och mycket det resonemang som vi förde vid de specifika jämställdhetskriterierna för möbler och kontorsredskap.

Det är ju inte så att kvinnors och mäns sätt att sitta i en bil och hålla i en ratt eller kanske växla skiljer sig avsevärt. Däremot är det så att bilar vanligen är utformade efter schablonmässiga bilder av hur en genomsittsmänniska ser ut, nämligen en 180 cm lång och 78 kg tung man.

När det gäller möjligheten att jämställdhetsmärka en bil, bör utgångspunkten på samma sätt som gäller vid jämställdhetsmärkning av möbler, kontorsredskap, verktyg och maskiner inom industrin utgå från skillnaderna mellan individer och inte i idéer om hur män och kvinnor vanligtvis framställs i till exempel media. Att utgå från schabloniserade bilder av män och kvinnor kan inte leda till annat än att synen på könen konserveras.

När det gäller möjligheten att jämställdhetsmärka produkter inom bilindustrin bör uppmärksamheten särskilt fästas på de säkerhetsaspekter som bör ligga till grund för till exempel krockkuddar, bilstolar och säkerhetsbälten. I dag är det många som inte känner till att till exempel krockkuddar, bilstolar och säkerhetsbälten har utformats med utgångspunkt från en dummy som är 180 cm lång och väger 78 kg. De känner ej heller till att eftersom de inte når upp de nu nämnda riktlinjerna för en normalman, så löper de stor risk för att drabbas av just whiplash-skador vid en hastig inbromsning.

De blir på samma sätt som de som tror sig äta *säkra* och *väl utprovade* läkemedel invaggade in en falsk trygghet.

⁵ Det nu förda resonemanget utgår från ett brukarperspektiv, vilket innebär att vi talar utifrån den som är tänkt att resa med bilen.

De specifika jämställdhetskriterierna för produkter i bilindustrin bör således, på samma sätt som vid utformningen av de specifika jämställdhetskriterierna för möbler, kontorsredskap, verktyg och maskiner inte utgå från så kallade genomsnittskroppar hos kvinnor och män. I stället bör utgångspunkten tas i olikheter hos brukarna. På så sätt blir det fråga om att ställa brukarens behov i förhållande till hur och på vilket sätt som den aktuella produkten är tänkt att användas.

16.6 Bank- och försäkringstjänster

FRIJA:s förslag:

Specifika jämställdhetskriterier för banktjänster

Ett av de specifika jämställdhetskriterierna för banktjänster är att

- banken utformar *könsneutrala* riktlinjer vilka ska tjäna som underlag vid bedömning av låneansökningar från kvinnor och män. I dessa riktlinjer får det inte under några som helst omständigheter göras någon skillnad på grund av kön vid bedömning av om kvinnors och mäns låneansökningar skall tillstyrkas eller avstyrkas när det är fråga om ansökningar som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Specifika jämställdhetskriterier för försäkringstjänster

Ett av de specifika jämställdhetskriterierna för *bank- och försäkringstjänster* är att

- kvinnor och män behandlas likadant när det gäller inbetalningar av försäkringspremier och utbetalningar av pensionsmedel.

Detta betyder att om en kvinna och en man har erlagt lika mycket i försäkringspremie till en pensionsförsäkring så ska de även erhålla lika mycket i pensionsutbetalning från försäkringen alldeles oberoende av hur lång deras beräknade livslängd är.

Det ställs i dag stora krav på konsumenterna i samhället. Bland annat förväntas konsumenterna göra aktiva val när det till exempel gäller möjligheten att finansiera sin ålderdom (*val av pensionsfond*) och när det gäller distribution av *el* samt *telefonitjänster*. De ökade möjligheterna till fria val kan visserligen upplevas som betungande. Men det är också så att dessa nya möjligheter kan leda till att konsumenterna blir mer medvetna, vilket kan få till följd att de ställer större krav på näringslivets distribution av produkter och tjänster.

Vi såg i det tidigare att det finns flera schabloniserade bilder av män och kvinnor. Att kvinnor och män har olika löner är en sådan bild som genererar uppfattningar om mäns och kvinnors ekonomier. I Kvinnomaktutredningen förklarades mäns högre löner med att *män redan har högre löner än kvinnor*.⁶ Det förekommer än i dag att män erhåller högre lön än kvinnor på grund av att de är män och att män är s.k. familjeförsörjare.⁷ Dessa bilder genererar själva nya generaliseringar som förstärker de tidigare schabloniserade bilderna. Dessa frågor behandlas mer ingående i kapitel 8.

Vi har valt att belysa frågan huruvida det är möjligt och även lämpligt att jämställdhetsmärka tjänster inom just bank- och försäkringsbranschen.

16.6.1 Specifika jämställdhetskriterier för bank- och försäkringstjänster

När det gäller vilka specifika jämställdhetskriterier som ska ligga till grund för bank- och försäkringstjänster, måste utgångspunkten vara en annan än vad som till exempel gäller för läkemedel och livsmedel. Där ligger fokus på hur kvinnors respektive mäns kroppar reagerar på det som äts. Latent för det resonemanget ligger en idé om att kvinnors och mäns kroppar kan reagera olika på olika ämnen och att det emellanåt finns signifikanta skillnader när det till exempel gäller sjukdomssymptom.

Att ta en sådan utgångspunkt vid uppställande av specifika jämställdhetskriterier för bank- och försäkringstjänster ter sig i det närmaste absurd. Det är nog knappast någon som är av den uppfattningen att mäns och kvinnors kroppar bör tas som utgångspunkt när det gäller att utforma specifika jämställdhetskriterier för bank- och försäkringstjänster.

Men det är inte desto mindre så att det finns en allmän uppfattning i samhället att det biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män har betydelse för hur kvinnor och män är som sociala individer. Vi kommer inte att utveckla, eller en försöka förklara bakgrunden till detta. Dessa frågor behandlas mer ingående i kapitel 3.

Den allmänna uppfattningen om hur kvinnor och män är som sociala individer leder vidare till idéer om mannen som superior och

⁶ SOU 1998:6, Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, sid. 125.

⁷ En avdelningssköterska i Sverige motiverade under våren 2000 ett lönetillägg om 500 kr med att den manliga sjuksköterskan var just familjeförsörjare.

kvinnan som bihang (mindre värd), på så sätt färgas även tankarna om vad som är *naturligt* och *rättvist*.

16.6.2 Banktjänster

Vi har i det tidigare berört frågan huruvida kvinnor och män behandlas likadant då de till exempel söker lån för att kunna starta nya rörelser. En företrädare för en av Sveriges storbanker som Utredningen har diskuterat dessa frågor med menar att det faktiskt är möjligt att bankerna behandlar kvinnor och män olika vid dessa låneansökningar, eftersom det inte finns några särskilda bedömningsgrunder för att tillstyrka och avslå en sådan ansökan. Det är naturligtvis inte acceptabelt att det saknas riktlinjer för hur låneansökningar ska behandlas, eftersom ett sådant förfaringsätt uppmuntrar till skönsmässiga ad hoc lösningar.

16.6.3 Pensionsförsäkringar

Att kvinnor erhåller lägre ersättning från pensionsförsäkringar även om de erlägger lika hög avgift som män, brukar således motiveras med att de lever längre. Vi ser det emellertid som högst anmärkningsvärt att inte använda principen *lika för lika* vid fastställande av försäkringspremier och utbetalning av försäkringar. Visst är det så att försäkringspremier även i fortsättningen bör fastställas efter en så kallad riskanalys, där försäkringsbolagets eventuella kostnader ställs mot beräknade intäkter. Men det är inte rimligt att två personer som har erlagt lika mycket i försäkringsavgift erhåller olika mycket i ersättning från bolaget, endast på grund av att de har olika kön.

Vi kan i och för sig acceptera att månadsutbetalningarna från försäkringsbolaget är olika om beräkningsmodellen utgår från att kvinnor och män beräknas leva olika länge, under förutsättning att den beräkningsmodellen även ligger till grund för de faktiska utbetalningarna. Det betyder att om män beräknas uppnå en ålder av 80,84 år så kommer de även att erhålla ersättning fram tills de har uppnått den åldern. Motsvarande resonemang gäller naturligtvis för kvinnor – att de erhåller pensionsersättning fram till de uppnår en ålder av 84,53 år.

Det bör även övervägas om inbetalningarna till pensionsförsäkringen ska betraktas som en penningförvaltning. På så sätt borde de återstående pensionsmedlen ingå i den avlidnes dödsbo.

16.7 IT-tjänster

FRIJA:s förslag:

De specifika jämställdhetskriterierna för IT-tjänster bör utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

16.7.1 Specifika jämställdhetskriterier för IT-tjänster

När det gäller vilka specifika jämställdhetskriterier som bör ligga till grund för bedömningen av huruvida IT-tjänster ska kunna bli föremål för jämställdhetsmärkning måste utgångspunkten tas från ett helt annat håll än vad som gäller för jämställdhetskriterier av produkter. Det är nämligen så att tjänster sällan, om ens någon gång, är beroende av personernas könstillhörighet. Däremot är det så, vilket även har visats i ett flertal studier och i en mängd utredningar – allra senast i Kvinnomaktutredningen – att kvinnor och män sällan, om någonsin, bemöts likadant.

Det är snarare regel än undantag att kvinnor och män bemöts som personer, vars kön saknar betydelse. Vi kommer inte att fördjupa oss i orsakerna till detta i det här avsnittet – dessa frågor berörs ytterligare i kapitel 3.

Ofta är utgångspunkten att kvinnor och män förmodas vara – tänka, leva, tro, känna och uppleva samhället och världen – helt olika. Det saknar intresse att utröna om det finns någon grund för dessa föreställningar. Vad som däremot är av största vikt är möjligheten att arbeta för jämställdhet:

- att kvinnor och män har lika rättigheter och skyldigheter och möjligheter att
- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende,
- vårda hem och barn och
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

IT (informationsteknologin) omfattar allt från mobiltelefoni, radio, TV, telefax, datakommunikation samt elektronisk post och Internet, datasystem och elektroniska faktureringsystem. Området är således enormt; det kan beskrivas som en värld i världen. Att uppställa allomfattande specifika jämställdhetskriterier för IT-tjänster låter sig således inte göras utan ett flertal förbehåll, dels beroende på att informationsteknologin omfattar så vitt skiftande

områden, dels på grund av att tjänsterna inom de olika områdena är av helt olika art.

Bara när det gäller området Internet är ju tjänsterna uppdelade på ett flertal områden. Internet – *nätet*, ett system där kommunikationen sker enligt ett antal fastställda protokoll (TCP/IP) mellan datorer.

Utredningen ser det således som tveksamt att utan ytterligare underlag föreslå *specifika jämställdhetskriterier för IT-tjänster*. I stället menar vi att detta bör bli en fråga för den nämnd som vi föreslår ska inrättas för att utforma jämställdhetskriterier för produkter, tjänster och verksamheter. Vi vill emellertid understryka vikten av att nämnden inte utgår från något annat än *jämställdhetsbegreppet* vid utformningen av kriterierna för IT-tjänster, eftersom vi ser det som ytterst olyckligt om de specifika jämställdhetskriterierna när det gäller *tjänster* kom att blandas samman med frågor om kön. Vi vill återigen understryka vikten av att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning är tänkt att utmana och utveckla gränserna för och frågorna om jämställdhet, vilket knappast låter sig göras genom att utgå från föreställningar om biologiska och sociala skillnader mellan kvinnor och män.

Utredningen föreslår således att de specifika jämställdhetskriterierna för IT-tjänster bör utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

16.8 Hotell- och restaurangtjänster

FRIJA:s förslag:

De specifika jämställdhetskriterierna för mer jämställda hotell- och restaurangbesök utformas som en uppmaning att restaurangen

- genomför en *översyn* över den aktuella restaurangens rutiner för bemötande av restauranggäster och att
- restaurangen upprättar handlingsregler för ett mer jämställt bemötande,
- såväl *översynen* som *handlingsreglerna för ett mer jämställt bemötande* bör utgå från ett mångfaldsperspektiv samt att
- *handlingsreglerna* för ett mer jämställt bemötande ska finnas tillgängliga för de restauranggäster som önskar ta del av dem.

De närmare reglerna för specifika jämställdhetskriterier för ett jämställt bemötande av hotell- och restauranggäster bör utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

16.8.1 Specifika jämställdhetskriterier för hotell- och restaurangtjänster

Konsumenter kommer i kontakt med livsmedel vid flera olika tillfällen, till exempel vid kafé-, hotell- och restaurangbesök. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning av livsmedel skulle kunna innebära att kraven för jämställda livsmedel överförs till hotell- och restaurangbranschen. Vi menar att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna göra det möjligt för konsumenter att *både* göra aktiva val av den mat som de önskar inta *och* välja den restaurang eller det hotell som erbjuder just jämställdhetsmärkt mat.

16.8.2 Hotellnäringen

Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle även kunna ta sin utgångspunkt i frågan om hotell som erbjuder sina hotellgäster möjligheten att *hyra erotiska filmer*, äta *tjej- respektive killmiddagar* eller dricka *tjej- respektive killdrinkar*, bo i rum som är *kvinnliga* eller *manliga* allt beroende av om de är utrustade med strykjärn, byxpress, hårtork eller antalet speglar i rummet skulle kunna vara föremål för jämställdhetsmärkning.

Det system för frivillig jämställdhetsmärkning som vi förordar är tänkt att ha som syfte att integrera jämställdhet inom närings- och föreningsverksamhet samt offentlig förvaltning för att på så sätt nå ett mer jämställt samhälle. Det finns således anledning att återigen erinra sig innebörden av vad som avses med *jämställdhet*, *kön* och *genus*.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Det betyder bland annat att tanken är att det ska vara möjligt för kvinnor och män att vara jämbördiga i den offentliga och privata

sfären. Jämställdhet handlar bland annat om att försöka förändra gamla fastlästa och traditionella idéer om manligt och kvinnligt.

Medan begreppen kvinnor och män är grundade på biologiska skillnader mellan just kvinnor och män kan *genus* i stället beskrivas som en *kulturell tolkning av de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor*.⁸ Bland annat innebär det att något som beskrivs som kvinnligt eller manligt absolut inte behöver ha något att göra med individens kön. Det är snarare så att det som beskrivs som kvinnligt respektive manligt inte är annat än förväntningar om hur kvinnor respektive män förutsätts uppföra sig.

För Utredningens del är det emellertid högst centralt att inte fastna i traditionella läsningar om kvinnor och män. Att för hotellnäringsen föreslå specifika jämställdhetskriterier som ställer krav på att det ska serveras så kallade tjej- och killmiddagar/drinkar eller att ett hotellrum ska utrustas med ett flertal speglar för att tillfredsställa de kvinnliga kunderna är därmed uteslutet.

Utredningen ser det emellertid inte alls som uteslutet att det kommer att vara möjligt att jämställdhetsmärka hotell, men de specifika jämställdhetskriterierna för hotellnäringsen bör belysas ytterligare innan de kriterierna utformas. De kriterier som föreslås ska dock ha som syfte att tjäna som hjälpmedel att bryta traditionella föreställningar om att kvinnor endast vill äta en lätt sallad eller dricka en chic drink, medan män är mer förtjusta i blodiga biffar och mörk öl. De specifika jämställdhetskriterierna för hotellnäringsen är med andra ord en fråga för den nämnd som vi föreslår ska inrättas för att utforma jämställdhetskriterier för produkter, tjänster och verksamheter.

De specifika jämställdhetskriterierna för mer jämställda hotellbesök bör i stället utformas som etiska regler – Code of Conduct. Ett första steg borde kunna vara att restaurangen, på samma sätt som vi har föreslagit när det gäller jämställdhetsmärkning av banktjänster, ser över sina rutiner för hur restauranggästerna bemöts. Det räcker naturligtvis inte med att endast ha dokumenterat hur restauranggästerna bemöts, det är även viktigt att restaurangen upprättar just *Code of Conducts* (handlingsregler för ett *jämställt* bemötande) i syfte att förbättra sitt agerande i förhållande till restauranggästerna. Att det upprättas *handlingsregler för ett jämställt bemötande* har fler fördelar, genom att sådana regler skulle kunna öppna gränserna mellan frågor om jämställdhet och mångfald. Det kommer till exempel att bli möjligt att använda dokumenteringen av

⁸ Don Kulick, *Från kön till genus: kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv*, Carlssons, Stockholm (1987), sid. 11.

restaurangens eget agerande för att motverka särbehandling på andra grunder än endast kön, till exempel ras, hudfärg, etniskt ursprung, religion eller handikapp. Det betyder att vi förordar att översynen av restaurangens bemötande av sina kunder och upprättandet av handlingsreglerna för ett *jämställt* bemötande ska baseras på ett så kallat *mångfaldsperspektiv*.

De närmare reglerna för specifika jämställdhetskriterier för ett jämställt bemötande av hotellgäster bör utformas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

16.8.3 Restaurangnäringen

Utredningen menar att möjligheten att jämställdhetsmärka restauranger bör kunna ske på minst två olika sätt. Det ena tar sin utgångspunkt i frågan *om livsmedel påverkar kvinnor och män olika*. Det andra utgår från *hur/på vilket sätt kvinnliga och manliga restauranggäster blir bemötta*.

De resonemang som vi har fört vid jämställdhetsmärkning av livsmedel och läkemedel bör således ligga till grund för jämställdhetsmärkning av den mat som finns på restaurangmenyn. När det gäller bemötandet av restauranggästerna vill vi återigen uppmärksamma betydelsen av att inte falla in i traditionella schabloner om kvinnor och män. Det innebär bland annat att vi ser det som utslutet att de specifika jämställdhetskriterierna utgår från frågor om så kallade *tjej- och killmenyer*, *tjej- och killdrinkar* eller så kallade *girls night out*, då det ofta serveras räkor och vitt vin. Det kan inte heller bli tal om att de specifika jämställdhetskriterierna för restauranger handlar om att göra restaurangerna mer *tilltalande för kvinnor*, genom att ”piffa upp dem med blommor”. Det är naturligtvis en helt annan sak om miljön utformas så att både kvinnor och män känner sig välkomna till restaurangen. Att servera *tjej- och killmenyer*, *tjej- och killdrinkar* har nämligen inte något annat syfte än att uppmuntra till åtskillnad av kvinnor och män.

På samma sätt har ett påstående om att kvinnor är mer benägna än män att äta lättare och mindre kaloririk mat sällan något annat syfte än att förmå kvinnor att göra sig attraktiva – bli objekt – genom att inte gå upp i vikt och *hålla formen*.

Det nu sagda innebär emellertid inte att vi inte menar att det är möjligt att jämställdhetsmärka restaurangbranschen mot bakgrund av sociala faktorer. Tvärtom så menar vi att det är ett ytterst fruktbart område. Men det är precis som när det gäller hotellbranschen

frågor som måste utredas ytterligare. De specifika jämställdhetskriterierna för hotellnäringen är med andra ord en fråga för den nämnd som vi föreslår ska inrättas för att utforma jämställdhetskriterier för produkter, tjänster och verksamheter.

De specifika kriterierna för restaurangbranschen bör få samma utformning som kriterierna för mer jämställda resaturangbesök.

16.9 Sammanfattning av specifika jämställdhetskriterier för produkter och tjänster

I det här kapitlet har vi belyst möjligheten att jämställdhetsmärka

- livsmedel
- läkemedel
- möbler
- kontorsredskap
- verktyg
- maskiner
- produkter inom bilindustrin
- banktjänster
- försäkringstjänster
- IT-tjänster
- hotelltjänster
- restaurangtjänster.

Vi menar att det finns goda möjligheter att initiera ett märkningsförfarande i jämställdhetskänseende när det gäller nu nämnda områden. Vi har även kommit med förslag på specifika jämställdhetskriterier för samtliga områden, med undantag för IT-området, som vi menar bör ligga till grund för jämställdhetsmärkningen i det här avseendet.

Anledningen till att vi inte har kommit med förslag på jämställdhetskriterier för områden inom IT-branschen är dock inte att vi menar att det är omöjligt att jämställdhetsmärka dem. Det finns emellertid flera frågor som bör belysas ytterligare när det gäller just dessa områden. Vi menar således att de är områden som bör överlåtas till den nämnd som vi föreslår ska inrättas för att utforma jämställdhetskriterier för produkter, tjänster och verksamheter.

De specifika jämställdhetskriterier som vi har föreslagit för de olika områdena är emellertid inte uttömmande. Det betyder att de naturligtvis går och också lämpligen bör vidareutvecklas av den

nämnd som vi föreslår ska inrättas för att utforma jämställdhetskriterier för produkter, tjänster och verksamheter.

Vid utformning av kriterier är det viktigt att ställa det som är tänkt att uppnås, *ett mer jämställt samhälle*, emot det som kännetecknar en produkt eller tjänst. Kriterierna får således inte utformas så att de konserverar synen på kön. I stället är det viktigt att försöka förändra gamla fastlåsta och traditionella idéer om manligt och kvinnligt.

Medan begreppen kvinnor och män är grundade på biologiska skillnader mellan just kvinnor och män kan *genus* i stället beskrivas som en *kulturell tolkning av de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor*.⁹ Det betyder bland annat att något som beskrivs som kvinnligt eller manligt absolut inte behöver ha något att göra med individens kön. Det är snarare så att det som beskrivs vara kvinnligt respektive manligt inte är annat än förväntningar om hur kvinnor respektive män förutsätts uppföra sig. Att förorda kriterier som *tjej- och killmenyer, tjej- och killdrinkar* skulle inte kunna leda till annat än ökade fördomar om kvinnor och män. På samma sätt har ett påstående om att kvinnor är mer benägna än män att äta lättare och mindre kaloririk mat sällan något annat syfte än att förmå kvinnor att göra sig attraktiva – bli objekt – genom att inte gå upp i vikt och *hålla formen*.

Vid utformning av kriterier är det flera faktorer som måste beaktas, en är att de krav som ställs inte får vara orimligt höga i förhållande till det som ska mätas. Men det får inte heller vara så att kriterierna är så lågt ställda att förtroendet för systemet förloras. De specifika jämställdhetskriterier som vi förordar är således främst tänkta att tjäna som grund och underlag för vidare kriterieutveckling. Samtidigt får de ses som en form av markering av en lägsta nivå.

⁹ Don Kulick, *Från kön till genus: kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv*, Carlssons, Stockholm (1987), sid. 11.

17 Certifiering av verksamheter i jämställdhetshänseende

FRIJA:s förslag:

FRIJA föreslår att systemet för frivillig jämställdhetsmärkning även ska omfatta möjligheten att bli certifierad i jämställdhetshänseende.

Kriterierna för certifiering i jämställdhetshänseende motsvarar kriterierna vid det första steget för jämställdhetsmärkningen (kapitel 15)

Sammanfattning av kapitel 17

I det här kapitlet beskriver vi i korthet hur ett system för frivillig certifiering i jämställdhetshänseende skulle kunna utformas mot bakgrund av förslagen om ett system för frivillig jämställdhetsmärkning.

Utredningens uppdrag kan ses som ett resultat av att även om Sverige är ett av de mest jämställda länderna i världen, så är Sverige också ett av de mest könssegregerade länderna. Ett sätt att bryta segregeringen skulle kunna vara att göra det möjligt att certifiera den egna verksamhetens interna och externa jämställdhetsarbete.

Vi har i det tidigare belyst intresset för och inställningar till frågor om jämställdhet och jämställdhetsmärkning kapitel 8 och 9. Av den kvalitativa studien över hur *företrädare för olika näringsverksamheter* ser på frågor om frivillig jämställdhetsmärkning blev det bland annat tydligt att flera av dem såg det som problematiskt att ett system för frivillig jämställdhetsmärkning endast skulle innebära att enskilda produkter och/eller tjänster skulle kunna vara föremål för jämställdhetsmärkning. Flera av arbetsmarknadens parter och även företrädare för skiftande näringsverksamheter har framställt önske-

mål om att systemet även skulle kunna omfatta möjligheten att bli *certifierad i jämställdhetshänseende*.

Certifiering skiljer sig från märkning bland annat på så sätt att produkten får förses med ett *märke*, som bevis på att produkten uppfyller de specifika kriterierna som är uppställda för märkning. Certifiering sker i stället av verksamhetens arbete, *ledningssystem*. Det finns inte några märken vid certifiering.

Vi har i det tidigare belyst vikten av att systemet blir trovärdigt. Vi menar att en del av trovärdigheten vid ett system för jämställdhetsmärkning ligger i möjligheten att få acceptans och förståelse för innebörden av systemet. Mot denna bakgrund föreslår vi således att systemet för frivillig jämställdhetsmärkning även gör det möjligt att certifiera verksamheten i jämställdhetshänseende.

17.1 Certifiering i jämställdhetshänseende

I dag finns det flera system som fungerar parallellt när det gäller märkning och certifiering, men det finns inte något officiellt system för certifiering i jämställdhetshänseende.

Mot bakgrund av det intresse som företrädare för näringsverksamheter och konsumenter har visat för jämställda verksamheter anser vi att systemet även ska tillgodose detta intresse. *Frivillig certifiering i jämställdhetshänseende* ska på samma sätt som gäller för övrig certifiering ta sin utgångspunkt i verksamhetens struktur – *ledningssystem*. Men till skillnad från övriga ledningssystem ska fokus vara inställt på frågor om jämställdhet.

Vi föreslår således att systemet för frivillig jämställdhetsmärkning inte endast behandlar möjligheten att jämställdhetsmärka produkter och tjänster, utan även innefattar möjligheten att bli certifierad i jämställdhetshänseende. Vi föreslår således att certifieringen i jämställdhetshänseende ska handläggas parallellt med jämställdhetsmärkningen. Utformningen och vidareutvecklingen av kriterierna bör således också handläggas av nämnden för jämställdhetsmärkning.

17.1.1 Kriterier för certifiering i jämställdhetshänseende

Certifieringen bör ta sin utgångspunkt i (motsvara) de generella jämställdhetskriterierna och är således tänkt som ett officiellt bevis på att verksamhetens jämställdhetsarbete är gott såväl inom (internt) som utom (externt) verksamheten. Rätten att bli certifierad i jäm-

ställdhetshänseende tillkommer närings- och föreningsverksamhet som offentliga förvaltning som når de uppställda kriterierna för certifieringen.

De kriterier som ska ligga till grund för certifieringen motsvarar således det första steget vid jämställdhetsmärkningsen, se ovan kapitel 14 och 15.

17.1.2 Inget krav på produktion

En fördel med att möjliggöra certifiering i jämställdhetshänseende är att även de verksamheter som inte producerar något (varken produkter eller tjänster) kommer att få möjlighet att få en bekräftelse på sitt goda jämställdhetsarbete. Det centrala för certifierings-systemet är dess fokus på verksamhetsarbetet.

Att certifiering även är möjligt att användas inom föreningslivet utgör ytterligare en poäng i sammanhanget. Certifieringen kommer således att kunna bli ett konkurrensmedel även bland föreningar när det gäller värning av medlemmar. Det borde i sin tur kunna leda till att kraven på att införliva jämställdhet i samhällslivets olika områden kommer att öka. På så sätt borde det också finnas goda chanser att öka takten på jämställdhetsarbetet och att nå syftet med lagen *att integrera jämställdhet i såväl närings- och föreningsverksamheter som offentliga förvaltningar genom att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på dessa verksamheter.*

Ur ett samhälleligt perspektiv borde detta således leda till *ett mer jämställt samhälle.*

17.2 Avslutande sammanfattning av certifiering i jämställdhetshänseende

Förevarande kapitel har lyft frågan att det föreslagna systemet för frivillig jämställdhetsmärkning ska göra det möjligt att få ett *officiellt godkännande av produkter, tjänster och verksamheter i jämställdhetshänseende.* Mot bakgrund av att vi föreslår att de kriterier som ska ligga till grund för certifiering i jämställdhetshänseende och jämställdhetsmärkningens första steg ska vara identiska är kapitlet synnerligen kort. Kriterierna för certifiering i jämställdhetshänseende framgår av kapitel 15.

18 Genomförande av jämställdhetsmärkning och certifiering i jämställdhetshänseende

Sammanfattning av kapitel 18

I det här kapitlet genomför vi kostnadsberäkningar och konsekvensbeskrivningar av Utredningens förslag.

Enligt kommittéförordningen (1998:1474) ska utredningar genomföra kostnadsberäkningar och konsekvensbeskrivningar om förslagen i ett betänkande påverkar eller har betydelse för kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner eller landsting och därvid även föreslå en finansiering.

Om förslagen i ett betänkande har betydelse för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga och övriga villkor i förhållande till större företags, eller för jämställdheten mellan kvinnor och män ska konsekvenserna även belysas i det avseendet.

I detta kapitel lämnar vi våra bedömningar av de konsekvenser som våra förslag kan komma att få. Vi inleder med en genomgång av de ekonomiska konsekvenserna (avsnitt 18.2). I avsnitt 18.3 går vi igenom de konsekvenser som utredningens förslag kan få för små företag. Mot bakgrund av Utredningens inriktning mot att nå ett mer jämställt samhälle, med hjälp av en ramlag som syftar till att *integrera jämställdhet i såväl närings- och föreningsverksamhet som offentlig förvaltning* kommer vi att belysa Utredningens betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män integrerat med de nu nämnda områdena.

18.1 EU:s strukturfonder

Genom medlemskapet i Europeiska Unionen har Sverige fått tillgång till strukturfonderna: Regionalfonden, Socialfonden, Jordbruksfonden och Fiskefonden.

Strukturfonderna utgör ungefär en tredjedel av EU:s totala budget och kanaliserar i huvudsak pengar för regional utveckling genom olika mål och gemenskapsinitiativ. De olika strukturfonderna ska ses som ett komplement till nationens egen regionalekonomi. Förutom strukturfonderna har Sverige även möjlighet att söka medel från EU:s övriga fonder och program.

Mål 1 och 2 är knutna till vissa geografiska områden. Mål 3 finns däremot i hela landet. Under den nuvarande programperioden 2000–2006 satsar EU cirka 195 miljarder euro i Sverige genom fonderna. Ett flertal länsstyrelser fungerar som beredningssekretariat eller förvaltningsmyndigheter. Programmen är framtagna och förankrade regionalt för att skapa tillväxt i området.

18.1.1 Växtkraft mål 3

Växtkraft mål 3, som ersätter tidigare mål 3 och 4, har till uppgift att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och ge möjligheter till förändringsarbete, kompetensutveckling och kompetensförstärkning i arbetslivet för såväl anställda i företag, offentlig sektor, organisationer, ensamföretagare som arbetslösa. Programmet riktar sig särskilt till små och medelstora företag och arbetsplatser. EU fördelar totalt 24,05 miljarder euro till mål 3, varav Sverige får 720 miljoner euro, cirka 6 miljarder kronor. Svenska ESF-rådet är ansvarig myndighet för genomförandet av Europeiska socialfondens program i Sverige, dvs. Växtkraft mål 3 och Växtkraft Equal. Svenska ESF-rådet består av regionala ESF-kontor samt en central enhet.

Gemenskapsinitiativen kompletterar målen i strukturfonderna och berör sociala och ekonomiska frågor som är gemensamma för flera europeiska regioner. Knappt en tiondel av resurserna för strukturfonder avsätts till gemenskapsinitiativen. Dessa inriktas allmänt på att stimulera till nya lösningar samtidigt som de utgår från ett lokalt perspektiv.

Växtkraft Mål 3 är tänkt att ge människor en chans att utveckla sin kompetens för att kunna motsvara de krav som uppstår i arbetslivet eller göra det möjligt för människor utan arbete att stärka sin kompetens så att de har en chans att få jobb eller kan starta eget företag. Gemensamt för alla insatser i programmet är att individens delaktighet i processen står i centrum.

18.1.2 Insatsområden

Växtkraft Mål 3 är koncentrerat till områdena kompetensutveckling för sysselsatta, ökad anställbarhet och företagande, integration, mångfald och jämställdhet samt lokal utveckling. Programmet för Växtkraft Mål 3 koncentreras till följande insatsområden och åtgärder.

Kompetensutveckling för sysselsatta

Insatsområdet ska stimulera anställda till kompetensutveckling och få företag att utveckla såväl de anställdas kompetens som arbetsorganisationen. Det kan handla om stöd till analyser som ska leda till utveckling av arbetsorganisationer och därmed relaterade kompetensbehov i små och medelstora företag samt generell kompetensutveckling.

Ökad anställbarhet och företagande

Det andra insatsområdet inriktas på jobbrottation för grupper som långtidsarbetslösa och långtidsinskrivna vid arbetsförmedlingen, samt individuellt inriktade åtgärder för personer som står långt från arbetsmarknaden. Målet för insatserna ska inte enbart inriktas på försörjning genom ett arbete som innebär anställning, utan lika väl till verksamhet som syftar till att underlätta eget företagande eller deltagande i kooperativa arbetsformer.

Integration, mångfald och jämställdhet

Inom ramen för det tredje insatsområde ska Växtkraft Mål 3 stödja integration och mångfald för både personer med utländsk bakgrund och personer med funktionshinder samt arbetet med en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Lokal utveckling

Detta insatsområde syftar till att ge stöd till mindre projekt av lokal karaktär som överensstämmer med programmets inriktning. Det är ett komplement till övriga delar i programmet och ska inte begränsa möjligheterna att söka stöd inom övriga insatsområden.

18.1.3 Gemenskapsinitiativet Equal

Gemenskapsinitiativet Equal ska stödja utvecklingen av nya metoder för att motverka alla former av diskriminering och ojämlikheter på arbetsmarknaden, oavsett om det gäller personer som försöker komma in på arbetsmarknaden eller personer som redan befinner sig i anställning. Särskilt ska asylsökandes integrering i samhället och yrkeslivet beaktas.

18.2 Ekonomiska konsekvenser

Utredningen har föreslagit att det införs ett system för frivillig jämställdhetsmärkning. Systemet ska handläggas efter en modell som liknar den som har valts inom miljömärkningen. Det betyder att vi har föreslagit att SIS Miljömärkning AB anförtros arbetet med att genomföra *den frivilliga jämställdhetsmärkningen* i Sverige.

Jämställdhetsmärkningen föreslås grundregleras genom en ramlag om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. I lagen ska bland annat ramarna för de kriterier som ska ligga till grund för jämställdhetsmärkningen framgå. De närmare kriterierna för de så kallade specifika jämställdhetskriterierna, de kriterier som är särskilt utformade för olika produkter och tjänster, ska utformas av en nämnd för frivillig jämställdhetsmärkning. I nämnden bör de som berörs av märkningen ingå, såsom representanter för närings- och föreningsverksamheter samt offentliga förvaltningar. Nämnden förväntas även hålla sig à jour med hur forskningen utvecklas på området och hur aktuella branschorganisationer samt företrädare för arbetsmarknadens parter ser på frågor om jämställdhet, jämställdhetsmärkning och certifiering i jämställdhetshänseende.

Det är troligt att närheten till de berörda parterna kan komma att leda till en god och öppen dialog mellan dem som berörs av systemet (närings- och föreningsverksamhet samt offentliga förvaltningar jämte branschorganisationer och arbetsmarknadens parter) och nämnden för jämställdhetsmärkning och att frågor om jämställdhet kan komma att lyftas till en högre nivå på alla plan.

18.2.1 SIS Miljömärkning AB

SIS Miljömärkning AB bildades år 1989. Vid den tidpunkten hade bolaget endast hand om den nordiska Svanen och då uppgick de statliga anslagen till 1, 9 miljoner kronor. Vid budgetåret 1993/94

anförtröddes bolaget även ansvaret för EU-Blomman, varvid statsanslagen ökades till 5 miljoner kronor.

År 2001 omsatte bolaget omkring 36 miljoner kronor, varav 3,8 miljoner kronor avsåg det statliga stödet. Av dessa uppgick 2,66 miljoner kronor till EU-Blomman.

För år 2002 uppgår det statliga anslaget till 4,4 miljoner kronor, varav 1,32 miljoner kronor går till Svanen, de resterande 3 080 000 kronorna går till Blomman. Motivet till ökningen är att bolaget behöver "eget rörelsekapital" för att inte bli beroende av sina kunder (industrin).

18.2.2 Nämnden för jämställdhetsmärkning

Utredningen har övervägt om ett system för frivillig jämställdhetsmärkning bör hanteras självständigt eller inom ett redan i dag befintligt system. Utredningen kan inte finna annat än att de synergieffekter som uppkommer genom att använda sig av ett redan befintligt system helt klart överväger.

Till synergieffekt hör främst möjligheten att utnyttja den kompetens som finns inom SIS Miljömärkning AB när det gäller att tekniskt utforma kriterier och komma med råd vid märkningsförfaranden samt marknadsföring av märkningen.

Det råder ingen tvekan om att det inte föreligger någon konkurrens mellan jämställdhetsmärkning och miljömärkning. Av studierna om intresset för jämställdhetsmärkning från näringsidkares håll framgår det bland annat att näringsidkare har ett förhållandevis stort intresse för jämställdhetsmärkning om den märkningen kan kopplas samman med redan befintliga märkningar.

18.2.3 Ökade anslag till SIS Miljömärkning AB

Nämnden för jämställdhetsmärkning bör således knytas till SIS Miljömärkning AB. För närvarande uppgår personalen inom Svanen till nära 40 personer, varav 17 arbetar vid kriterieavdelningen.

Jämställdhetsmärkningen ska emellertid skötas självständigt inom bolaget. Personalen beräknas uppgå till fem (5) personer inledningsvis. Kostnaderna för att driva jämställdhetsmärkningen beräknas därmed uppgå till 5 miljoner kronor.

Inledningsvis kommer kostnaderna att överstiga intäkterna. Mot bakgrund av det stora intresse som konsumenterna över lag visade

för jämställda verksamheter, produkter och tjänster är det troligt att jämställdhetsmärkningsen kommer att få en liknande utveckling som miljömärkningsen.

18.2.4 Jämställdhetsmärkning – ett öppet system

Märkningsen och/certifieringsen i jämställdhetshänseende är tänkt som ett öppet system. Det betyder att jämställdhetsmärkningsen, till skillnad från vad som gäller för till exempel Svanen, ska vara öppen. SWEDAC föreslås bli ackrediterande myndighet för certifierande jämställdhetsorgan.

Det betyder således att även SWEDAC kommer att beröras jämställdhetsmärkningsen i så måtto att myndigheten kommer att behöva specialistkompetens på jämställdhetsområdet, för att kunna certifiera de kommande jämställdhetsorganen.

Inledningsvis kan det räcka med två (2) personer för att hantera ackrediteringsen av jämställdhetsorganen. Kompetensen hos dessa personer måste täcka såväl jämställdhets- och arbetsmiljöområdet som genusvetenskap.

Detta betyder således att även anslagen till SWEDAC måste ökas för att kunna täcka detta behov.

18.2.5 Licensintäkter

Jämställdhetsmärkningsen kommer även att generera intäkter för SIS Miljömärkning AB genom de licensintäkter som kan beräknas komma bolaget till godo. Vi beräknar att bolaget kommer att kunna stå på egna ben efter ungefär två år.

Det är emellertid lämpligt att staten, på samma sätt som gäller vid miljömärkningsen, fortsätter att om än i begränsad omfattning ge ekonomiskt stöd till jämställdhetsmärkningsen, även sedan licensintäkterna har ökat. På samma sätt som inom miljömärkningsen är det viktigt att jämställdhetsmärkningsen inte blir ekonomiskt beroende av sina kunder.

18.2.6 Finansiering av jämställdhetsmärkning

Finansieringsen av jämställdhetsmärkningsen bör kunna rymmas inom finansieringsen av så kallade särskilda jämställdhetsåtgärder, under vilket anslaget för projektverksamhet och samlade satsningar m.m.

för att främja utveckling mot jämställdhet på särskilt angelägna områden är att hänföra.¹

Finansieringen av jämställdhetsmärkningen har även flera gemensamma nämnare med vad som ryms inom EU:s strukturfond, Växtkraft Mål 3. Vi återkommer till detta i samband med genomgången av våra bedömningar av våra förslags konsekvenser för små företag.²

18.3 Konsekvenser för små företag

Regeringen har uttryckt det som att fler och växande små- och medelstora företag är en viktig del av regeringens politik för att skapa bättre förutsättningar för ökad tillväxt och sysselsättning.

Regeringens åtgärder för att stimulera förtagande bygger i första hand på generella åtgärder som bland annat regelförenkling och fungerande konkurrens. Därtill försöker regeringen identifiera och eliminera problem som mindre företag möter till exempel på grund av bristande administrativa resurser, sämre tillgång till kapitalmarkanden eller extern kompetens.³

18.3.1 Regelförenkling och fungerande konkurrens

Utredningen delar uppfattningen att mindre företag kan ha svårt att överblicka samtliga regler som finns på området. Utredningen har ändå valt att låta de små företagen omfattas av möjligheten att kunna jämställdhetsmärka sina produkter och/eller tjänster eller certifiera sina verksamheter i jämställdhetshänseende efter samma modell som gäller för större företag.

Bakgrunden till detta är att vi även är av den uppfattningen att undantag och specialreglering kan försvåra överblicken av systemet. Till detta kommer att rätten till jämställdhetsmärkning respektive certifiering i jämställdhetshänseende är att betrakta som en garanti för att den märkta respektive certifierade verksamheten också uppfyller de krav som ställs i det avseendet.

Utredningen har bland annat diskuterat småföretagarnas inställning till dessa frågor med Jens Karlsson vid Företagarnas Riksorganisation som understryker att mindre företag ofta har möjlighet att

¹ Prop. 1999/2000:1, Utgiftsområde 14, sid. 85.

² <http://www.nutek.se/regional/strukturfond/mal3.html>.

³ Prop. 1999/2000:1 Utgiftsområde 24, sid. 36 ff.

specialisera sig i förhållande till större företag genom att inrikta tillverkning efter specifika omständigheter och på så sätt öka sin konkurrenskraft gentemot de senare.

Små företag har ofta både kortare och färre beslutsvägar att gå än större företag. Detta betyder till exempel att mindre företag kan komma att anpassa verksamhetens inriktning och lägga om produktionen snabbare än en större verksamhet. På så sätt menar vi att mindre verksamheters konkurrenskraft kan öka i förhållande till stora verksamheter.

Detta innebär således att de mindre verksamheterna har stora möjligheter att *komma att bli först* när det gäller märkning och certifiering i jämställdhetskänseende.

18.3.2 Bristande administrativa resurser

Ofta framhålls det argument om att mindre verksamheter har bristande administrativa resurser, vilket det inte finns någon anledning att ifrågasätta.

I Europeiska kommissionens senaste grönbok *Främjande av europeisk ram för företagens sociala ansvar* uppmuntras arbetet med att öka de anställdas insyn och inflytande i det interna företagsarbetet – *Corporate Social Responsibility*. I dag finns det emellertid inte några ramar för vad detta innefattar.

Grönboken syftar emellertid till att få in förslag om hur företag och fackföreningar, icke-statliga organisationer, myndigheter och andra som påverkas av deras verksamhet ska kunna samarbeta för att åstadkomma en gemensam europeisk *ram* för företagens sociala ansvar. Ett system för frivillig jämställdhetsmärkning skulle kunna tjäna som hjälpmedel för att uppmuntra till ett sådant samarbete.

Ur ett småföretagarperspektiv kan det tänkas bli svårt att överblicka hur detta skulle kunna genomföras. Här menar vi emellertid att det finns anledning att involvera landets länsexperter vid genomförandet av ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning. De skulle till exempel kunna anordna utbildningar i och om jämställdhet för att på så sätt nå ut med den bas som systemet för frivillig jämställdhetsmärkning vilar på – *att integrera jämställdhet i såväl närings- och föreningsverksamhet som offentlig förvaltning*.⁴

Denna verksamhet borde väl kunna vara att hänföra till det som omfattas av EU:s strukturfond Växtkraft Mål 3.

⁴ Länsstyrelsernas arbete med jämställdhet behandlas mer ingående i kapitel 13.

18.3.3 Sämre tillgång till kapitalmarknaden

Små företag uppges ofta ha sämre tillgång till kapitalmarknaden, vilket vi inte på något sätt finner anledning att ifrågasätta. Vi menar emellertid att vårt system för frivillig jämställdhetsmärkning kan komma att underlätta för små företagare i det här avseendet, genom de handlingsregler som vi föreslår ska upprättas vid bedömning av låneansökningar från män och kvinnor (dvs. företrädare för olika verksamheter).

Utredningen föreslår således att ett krav vid jämställdhetsmärkning av banktjänster ska vara att banken utformar *könsneutrala* riktlinjer vilka ska tjäna som underlag vid bedömning av låneansökningar från kvinnor och män. I dessa riktlinjer får det inte under några som helst omständigheter göras någon skillnad på grund av kön vid bedömning om kvinnors och mäns låneansökningar ska tillstyrkas eller avstyrkas när det är fråga om ansökningar som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Ett sådant kriterium kommer således att kunna stå som en garant för ett likvärdigt och rättvist bemötande av såväl kvinnliga som manliga verksamhetsföreträdare vid såväl stora som små verksamheter. Jämställdhetsmärkningen kan på så sätt bli ett hjälpmedel för en mer rättvis behandling av verksamheter och deras företrädare.

Till detta kommer att företrädare för mindre verksamheter ha möjlighet att ta del av EU:s strukturfonder.

18.3.4 Extern kompetens

Det hade naturligtvis varit önskvärt att kunna genomföra jämställdhetsmärkningen utan extern kompetens. Flera studier har emellertid visat att det råder stor brist på kunskap om vad som avses med jämställdhet.

Vi menar emellertid att både länsstyrelserna, branschorganisationerna och de fackliga organisationerna har goda möjligheter att nå ut med information om möjligheten att jämställdhetsmärka produkter och /eller tjänster eller att certifiera verksamheten i jämställdhetshänseende.

En av länsstyrelsernas mest centrala uppgifter är att just utveckla utbildningen i länet. De ska bland annat verka för att kvinnor och män ska på lika villkor kunna arbeta, sköta hem och barn och aktivt delta i samhällslivet. Vi menar att det borde vara möjligt att lyfta

frågorna om jämställdhet i det här avseendet i den strategi som ska finnas i varje län för att öka jämställdheten.⁵

I den nämnd för jämställdhetsmärkning, som vi föreslår ska få i uppgift att närmare utforma de specifika jämställdhetskriterierna och utfärda råd för tillämpning av de generella jämställdhetskriterierna, bör bland andra sitta företrädare för olika branschorganisationer och fackliga organisationer. Närheten till de berörda verksamhetsföreträdarna kommer förmodligen att kunna underlätta möjligheten att nå ut med innehållet i jämställdhetsmärkningen/ certifieringen i jämställdhetshänseende.

⁵ <http://www.lst.se>.

19 Författningskommentar

1 §

Lagen om frivillig jämställdhetsmärkning är en ramlag, vilket innebär att lagen endast markerar det yttre ramarna för dess tillämpningsområde. Ramarna är tre och består av syftet med lagen (1 §), villkoren för jämställdhetsmärkningen (3 och 5 §§) och utpekande av den ackrediterande myndigheten (7 §).

Lagen syftar till att *integrera jämställdhet i närings- och föreningslivet samt offentlig förvaltning*. Bestämmelsen ringar in området för lagen. Tanken är att frågor om jämställdhet ska lyftas fram, vilket är tänkt att ske genom att det anläggs ett jämställdhetsperspektiv på såväl verksamheter som de produkter och/eller tjänster som produceras, tillverkas och/eller tillhandahålls vid verksamheter.

Med jämställdhet avses att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.¹

Med tillverkning avses all form av framställning av produkt och/eller tjänst. Framställningen (produktionen) av produkter kan vara av såväl praktiskt som teoretisk art. Med tillverkning av praktisk art avses sådan tillverkning som sker inom den traditionella tillverkningsproduktionen.

Med tillverkning av teoretisk art avses sådan tillverkning som sker inom tjänsteproduktionen och vid så kallade utvecklingsföretag/organisationer som inte ännu tillhandahåller produkter och/eller tjänster på marknaden, utan vars verksamhet är under uppbyggnad. Det kan till exempel vara fråga om en nystartad verksamhet som planerar att lansera nya produkter och/eller tjänster på

¹ SOU 1990:41, sid. 218, prop. 1978/88:105, sid. 3.

marknaden. Men det kan även vara fråga om en verksamhet som ämnar lägga om produktionen eller verksamhetens inriktning och som i samband därmed har för avsikt att ändra inriktningen av den tidigare produktionen mot mer jämställda produkter eller tjänster.

Med tjänst avses då någon tillhandahåller och/eller utför något åt någon annan inom ramen för verksamhetsområdet. Det betyder att såväl sjukvårdsinrättningar, skolor som ideella organisationers verksamhet omfattas av lagens tillämpningsområde.

Det ställs inte något krav på nivån för produktionen eller distributionen av produkterna eller tjänsterna. Det saknar således betydelse var producenten befinner sig i tillverkningsledet. Men det är givet att det endast är den som själv uppfyller de nedan nämnda kraven som kan komma i fråga för jämställdhetsmärkning av produkter och/eller tjänster eller certifiering i jämställdhetshänseende. Det räcker således inte med att hänvisa till att det vid verksamhetens produktion finns beståndsdelar (produkter) som är jämställdhetsmärkta vid en annan verksamhet. Det finns med andra ord ett latent krav om att den aktuella produkten och/eller tjänsten har sin grund i den egna verksamheten. Detta ska naturligtvis inte blandas samman med immaterialrättsliga frågor.

Lagen rör all verksamhet inom landet oberoende av verksamhetens inriktning. Det betyder att lagen gäller på samtliga områden inom den offentliga sfären. Utanför lagen faller således hela den privata sfären. Det ställs ej heller några krav på att den aktuella verksamhetens storlek; såväl enmansföretag som storföretag och ideella organisationer samt offentliga förvaltningar äger rätt att ansöka om att jämställdhetsmärka produkter och/eller tjänster eller att bli certifierade i jämställdhetshänseende.

Det är emellertid inte något krav att det produceras eller tillhandahålls produkter och/eller tjänster.

Att lagen är tillämplig på föreningsverksamhet innebär bland annat att lagen även är tillämplig på ideella organisationer.

Lagen skiljer mellan de två begreppen *jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster* (2 och 3 §§) och *certifiering av verksamheter i jämställdhetshänseende* (4 och 5 §§).

2 §

Närings- och föreningsverksamhet samt offentlig förvaltning äger rätt att ansöka om att jämställdhetsmärka produkt och/eller tjänst. Stadgandet utgör en uppräkningslista över de verksamheter som är berättigade att ansöka om jämställdhetsmärkning.

Uppräkningen är uttömmande, vilket betyder att verksamheter som inte finns med i uppräkningslistan inte heller äger rätt att ansöka om jämställdhetsmärkning.

Det ställs emellertid inte något krav på att hela verksamheten (organisationen) står bakom ansökan. I stället är det så att inte endast en enskild kommunal förvaltning, en avdelning inom en kommunal myndighet eller statlig förvaltning, utan även en avdelning inom en större privat verksamhet äger rätt att ansöka om jämställdhetsmärkning. Motsvarande rätt tillkommer naturligtvis även en lokalavdelning inom en ideell organisation.

3 §

Det är endast produkter och/eller tjänster som kan komma i fråga vid jämställdhetsmärkning. Rätten att jämställdhetsmärka produkt och/eller tjänst tillkommer den som uppfyller de dubbla kraven – *tvåstegsmodellen* som ställer krav på såväl verksamhetens interna som externa arbete med jämställdhet när det gäller att utforma de kriterier som ska ligga till grund för jämställdhetsmärkningen. Det första steget innebär ett krav på att verksamheten bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete som går *utöver* det som beskrivs i jämställdhetslagen. Att det aktiva jämställdhetsarbetet ska gå utöver det som krävs enligt jämställdhetslagen innebär att det ställs krav på såväl *det interna* som *det externa jämställdhetsarbetet*. Tillsammans utgör det interna och externa jämställdhetsarbetet av de *generella jämställdhetskriterierna*. Det andra steget ställer krav på den produkt och/eller tjänst som är föremål för märkningen – *de specifika jämställdhetskriterierna*.

Jämställdhetsarbetet som rör förhållandet mellan verksamheten och tredje man består således av det arbete som bedrivs mellan verksamheten och det omgivande samhället. Häri ryms i princip allt arbete som bedrivs inom verksamheten och som syftar till att nå en krets utanför den egna verksamheten.

Tvåstegsmodellen ställer således krav på att den som önskar få produkt och/eller tjänst jämställdhetsmärkt uppfyller *både* de krav som rör verksamhetens organisation *och* det som kommer ut i form av produkt och/eller tjänst från verksamheten. Stadgandet är en formföreskrift, vilket innebär att den som inte uppfyller de två stegen inte heller kan komma att bli föremål för jämställdhetsmärkning.

Rätten till jämställdhetsmärkningen är absolut på så sätt att samtliga som uppfyller de dubbla kraven äger således rätt att (efter erlagd avgift) jämställdhetsmärka produkter och/eller tjänster.

Generella jämställdhetskriterier

De första två punkterna är primära, eftersom de utgör en förutsättning för att produkt och/eller tjänst överhuvud taget ska komma i fråga för jämställdhetsmärkningen. Punkterna innehåller en hänvisning till jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete. Punkten ska emellertid läsas så att endast den som faktiskt bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete kan komma i fråga för jämställdhetsmärkningen. Det ställs således krav på att det har bedrivits och fortfarande bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete under en sammanhängande period.

Därmed krävs det att det föreligger ett visst mått av kontinuitet i jämställdhetsarbetet. Det är tveksamt om det går att tala om ett kontinuerligt jämställdhetsarbete om arbetet endast har pågått under en tvåårsperiod. Men det är inte heller rimligt att ställa krav på att jämställdhetsarbetet har bedrivits under en längre tid än tre år för att tala om att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi menar således det är lämplig att ställa krav på att det har bedrivits ett jämställdhetsarbete under en treårsperiod, utan att det för den skull är fråga om ett absolut krav.

Ett internt jämställdhetsarbete

Kravet att det bedrivs ett *planmässigt jämställdhetsarbete* innebär inte att det är tillräckligt att endast hänvisa till en av verksamheten upprättad jämställdhetspolicy; det krävs att det finns ett skriftligt dokument som har formen av en jämställdhetsplan för att överhuvud taget komma ifråga för jämställdhetsmärkning.

För att det inte ska råda någon tveksamhet inför frågan vad jämställdhetsplanen ska innehålla bör de anvisningar som JämO tidigare har givit i det här avseendet följas.² Det är med andra ord inte tillräckligt att visa upp en allmän policy om verksamhetens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanen ska därför vara anpassad till den aktuella verksamheten, vilket ställer krav på att verksamhetsförhållandena är *kartlagda* och att kartläggningen ligger till grund för de *mål* som är uppställda i planen. Målen ska vara både mätbara och realistiska. Det ska även framgå vilka *åtgärder* som är planerade att genomföras under året. Åtgärderna ska vara så konkret utformade att det framgår när de är planerade att *påbörjas*, *genomföras* och *avslutas*. Det ska även finnas uppgifter om vem som är *ansvarig* för att respektive *åtgärd* genomförs. Det är viktigt att planen är så

² Vi behandlar innehållet i det aktiva jämställdhetsarbetet i kapitel 12 och 15.

konkret utformad att det vid den årliga utvärderingen också går att konstatera om det planlagda jämställdhetsarbetet har uppnåtts eller inte.

Om ett eller flera mål inte har kunnat uppnås ska det finnas en utvärdering om vilka orsaker det kan finnas till detta. Det finns i princip inte någon möjlighet att underlåta att behandla någon aktiv åtgärd som nämns i 3–13 §§ jämställdhetslagen. Men om det är så att kartläggningen visar att en viss åtgärd inte är behövlig är det ändå möjligt att underlåta att behandla den aktuella frågan i planen.

Den närmare beskrivningen av de generella jämställdhetskriterierna ska fastställas av en särskild nämnd för jämställdhetsmärkning (6 §).

Ett extern jämställdhetsarbete

Kravet att det ska bedrivas ett planmässigt jämställdhetsarbete som går utöver vad som krävs enligt jämställdhetslagen innebär att det inte endast ställs krav på ett internt jämställdhetsarbete. Stadgandet ställer även krav på att det bedrivs ett extern jämställdhetsarbete, vilket innebär att verksamheten måste ta ansvar och verka för att nå ut med sitt jämställdhetsarbete även utanför den egna verksamheten.

Det externa jämställdhetsarbetet innebär således att det ska gå att följa jämställdhetsarbetet som en röd tråd genom hela verksamhetens arbete med att framställa den aktuella produkten och/eller tjänsten. I bilaga 4 ger vi exempel på en checklista över det generella jämställdhetsarbetet.

Jämställdhetsarbete vid föreningsverksamheter

Mot bakgrund av att jämställdhetslagen endast gäller i arbetslivet hänvisas det till jämställdhetslagens regler om ett aktivt jämställdhetsarbete genom skrivningen *på det sätt som beskrivs i jämställdhetslagen*. Det betyder således att de föreningar som önskar jämställdhetsmärka produkt och/eller tjänst eller bli certifierade i jämställdhetshänseende i likhet med övriga verksamheter är skyldiga bedriva ett planmässigt jämställdhetsarbete.

Att även föreningsverksamheter äger rätt att bli certifierade i jämställdhetshänseende är inte på något vis tänkt att tolkas såsom att vi förespråkar att jämställdhetslagens tillämpningsområde ska utökas i det avseendet.

Specifika jämställdhetskriterier

De specifika jämställdhetskriterierna utgörs av de kriterier som är särskilt utformade för de olika produkterna och tjänsterna. Rätten att jämställdhetsmärka produkt och/eller tjänst tillkommer emellertid endast den som för det första uppfyller de generella jämställdhetskriterierna samt även uppfyller de specifika jämställdhetskriterier för produkter och/eller tjänster som är uppställda för den aktuellt produkten och/eller tjänsten.

Det betyder således att det inte kan bli tal om att en produkt och/eller tjänst kan komma att bli jämställdhetsmärkt om den endast uppfyller de specifika kriterierna.

Paragrafen innehåller inte några uppgifter om vad som avses med de specifika jämställdhetskriterierna för produkter och/eller tjänster, eftersom det är tänkt att systemet ska vara öppet och flexibelt. *De specifika jämställdhetskriterierna* är särskilt utformade efter olika produkters respektive tjänsters olika egenskaper och områden.

I kapitel 16 ger vi förslag på kriterier som skulle kunna ligga till grund för jämställdhetsmärkning av livsmedel, läkemedel, möbler, kontorsredskap, verktyg, maskiner, produkter inom bilindustrin, banktjänster, försäkringstjänster, hotelltjänster och restaurangtjänster. I bilaga 5 ger vi exempel på en checklista som kan användas vid revision av specifika varu- och tjänstekriterier. Den närmare beskrivningen av de specifika jämställdhetskriterierna ska utformas och utvecklas av en särskild nämnd för jämställdhetsmärkning (6 §).

4 §

Stadgandet utgör på samma sätt som 2 § en uppräkningslista över de verksamheter som äger rätt att ansöka om att jämställdhetsmärka produkt och/eller tjänst. Uppräkningen är uttömmande, vilket betyder att verksamheter som inte finns med i uppräkningen inte heller äger rätt att ansöka om att bli certifierad i jämställdhetskänseende.

Det ställs emellertid inte något krav på att hela verksamheten (organisationen) står bakom ansökan. I stället är det så att en enskild kommunal förvaltning, en avdelning inom en kommunal myndighet eller statlig förvaltning, utan även en avdelning inom en större privat verksamhet äger rätt att ansöka om att bli certifierad i jämställdhetskänseende. Motsvarande rätt tillkommer naturligtvis även en lokalavdelning inom en ideell organisation.

5 §

Certifiering i jämställdhetshänseende rör frågan att få verksamhetens interna och externa jämställdhetsarbete bedömt och godkänt av en tredje part. Innebörden av det interna och externa jämställdhetsarbetet behandlas ovan i 3 § samt i kapitel 12, 15 och 17.

De närmare räden för tillämpningen av de generella jämställdhetskriterierna utformas av en särskild nämnd för jämställdhetsmärkning (6 §).

Certifieringen tar sin utgångspunkt (motsvarar) i de generella jämställdhetskriterierna och är således tänkt som ett officiellt bevis på att verksamhetens jämställdhetsarbete är gott såväl inom (internt) som utom (externt) verksamheten. Rätten att bli certifierad i jämställdhetshänseende tillkommer närings- och föreningsverksamhet som offentliga förvaltning som når upp till de uppställda kriterierna för certifieringen.

De kriterier som ska ligga till grund för certifieringen motsvarar således det första steget vid jämställdhetsmärkningen, se ovan kapitel 14 och 15.

Tvästegsmodellen ställer således krav på att den som ansöker om att bli certifierad i jämställdhetshänseende *både* de krav som rör verksamhetens organisation *och* det som kommer ut i form av produkt och/eller tjänst från verksamheten. Stadgandet är en föreskrift, vilket innebär att den som inte uppfyller de två stegen inte heller kan komma att bli föremål för certifiering i jämställdhetshänseende.

Rätten till jämställdhetsmärkning är absolut på så sätt att samtliga som uppfyller de dubbla kraven äger således rätt att (efter erlagd avgift) jämställdhetsmärka produkter och/eller tjänster.

6 §

Lagen om frivillig jämställdhetsmärkning är en ramlag, vilket innebär att lagen endast markerar ramarna för lagens tillämpningsområde. Lagens innehåll är således tänkt att utvecklas i det sammanhang som den tillämpas. Detta innebär att lagen endast markerar de yttre ramarna vad avser de generella och specifika jämställdhetskriterierna.

Såväl de specifika jämställdhetskriterierna som räden för tillämpningen av de generella jämställdhetskriterierna ska utformas av en särskild nämnd för jämställdhetsmärkning.

Det frivilliga systemet för jämställdhetsmärkning är flexibelt på så sätt att det bygger på en uppmaning till dialog mellan nämnden

för jämställdhetsmärkning³ och representanter för närings- och föreningsverksamheter samt offentliga förvaltningar vid utformningen av de specifika jämställdhetskriterierna för produkter, tjänster samt råden för bedömning av det interna och externa jämställdhetsarbetet.

Det betyder således att nämnden även måste hålla sig à jour med hur forskningen utvecklas på området och hur aktuella branschorganisationer samt företrädare för arbetsmarknadens parter ser på frågor om jämställdhet, jämställdhetsmärkning och certifiering i jämställdhetshänseende.

En poäng med att överlåta utformningen och utvecklingen av såväl kriterierna som råden på en nämnd för jämställdhetsmärkning är att utformningen och utvecklingen av dem kan gå snabbt. Det är även så att det är troligt att närheten med de berörda parterna kan komma att leda till en god och öppen dialog mellan dem som berörs av systemet (närings- och föreningsverksamhet samt offentliga förvaltningar jämte branschorganisationer och arbetsmarknadens parter) och nämnden för jämställdhetsmärkning.

7§

Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (SWEDAC) är ackrediterande myndighet för certifierande jämställdhetsorgan. SWEDAC handhar redan sedan tidigare frågor om ackreditering när det gäller *certifieringsorgan för certifiering av produkter, kvalitetssystem eller personal* (14 § lag [1992:1119] om teknisk kontroll). Det system som vi föreslår berör både certifiering av produkter, tjänster samt kvalitetssystem i jämställdhetshänseende.

8§

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer äger rätt att utfärda närmare föreskrifter för såväl jämställdhetsmärkning av produkter och/eller tjänster som certifiering i jämställdhetshänseende. Tanken är således den att det i första hand är regeringen som äger rätt att utfärda närmare föreskrifter för certifiering i jämställdhetshänseende. Regeringen kan emellertid delegera detta till den myndighet som regeringen finner bäst lämpad för detta.

³ Nämnden för jämställdhetsmärkning för jämställdhetsmärkning behandlas vidare i kapitel 14.