

## INTEGRERING AV JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I PERSONALVETARUTBILDNINGAR

### Ett jämställdhetsintegreringsprojekt - start 25 maj 2020

Projektet betecknas internt som en förstudie. Temat är *Integrering av jämställdhetsperspektiv i personalvetarutbildningar* och där fokus ligger på undervisningens innehåll. Specifikt handlar projektet om att visa på olika vägar för att integrera kunskap om diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning i den undervisning som berör lönefrågor på ett generellt plan.

Projektplanen för arbetet med förstudien blev avstämd och godkänd vid möte den 25 maj 2020 med avdelningscheferna för Analys och uppföljning (Annika Olsson) och för Stöd och samordning (Carina Abréu). Förutom projektledaren har därefter Ellen Thorell från Stöd och samordning medverkat under en kortare tid i projektarbetet.

### Inspiration i samband med ett studiebesök i Kanada

Upprinnelsen till projektidén finns beskriven i Jämställdhetsmyndighetens publikation [Jämställda löner – ett erfarenhetsutbyte. Rapport från studiebesök i Ontario och Québec den 15 – 21 april 2018](#). Här följer ett utdrag:

#### *Jämställdhetsperspektiv i personalvetarutbildningar*

Personalvetare utgör den yrkeskategori som närmast har att hantera diskrimineringslagens lönekartlägningsbestämmelser om man bortser från ombudspersoner hos arbetsmarknadens parter eller anställda på DO. En personlig iakttagelse är att personalvetarprogrammen i regel inte erbjuder undervisning om hur en jämställdhetsanalys av löneskillnader ska genomföras. De verktyg som utvecklats av JämO/DO används i regel inte i undervisningen. Den dokumenterat bristfälliga efterlevnaden av lönekartlägningsbestämmelserna skulle till viss del kunna förklaras med grundläggande kunskapsluckor efter genomgången yrkesutbildning. Jämställdhetsmyndigheten har genom sitt jämställdhetsintegreringsuppdrag en möjlighet att initiera ett förändringsarbete riktat till samtliga universitet och högskolor som erbjuder personalvetarutbildningar.

## Projektets nytta och dess koppling till myndighetens uppdrag

Projektet har koppling till två olika myndighetsuppdrag. För det första i relation till uppdraget om analys och utvärdering av delmålet om ekonomisk jämställdhet. För det andra i relation till uppdraget om jämställdhetsintegrering. En fråga som därutöver berörs är myndighetens satsningar på att erbjuda utbildningar.

*Delmål 2 i regeringens jämställdhetspolitik* anger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. I regeringens handlingsplan om jämställda livsinkomster från december 2017 ses lönekartläggningsbestämmelserna, samt deras efterlevnad, som en viktig faktor för att motverka könslönegapet. Som ett led i regeringens ambition att förbättra efterlevnaden av diskrimineringslagens lönekartläggningsbestämmelser tillsattes *Utredningen om en effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen*, A 2019:03. I utredningsdirektiven, dir. 2018:99, omnämns särskilt behovet av en förbättrad efterlevnad av lönekartläggningsbestämmelserna.

Dessa bestämmelsers effektivitet bygger emellertid på ett fungerande samspel mellan olika insatser och olika aktörer. En effektiv tillsyn utgör ett viktigt led i denna kedja av insatser. Bestämmelsernas samspel med kollektivavtalssystemet samt innehållet i parternas rådgivning i form av förklarande texter till kollektivavtal eller annat informationsmaterial är av avgörande betydelse.<sup>1</sup> Ett närliggande tema som har stor praktisk betydelse i vardagen för personalvetare (och övriga lokala arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare) är relationen mellan diskrimineringslagens begreppspar *lika och likvärdigt arbete* och de befattningsnomenklaturer som knyter an till Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK).<sup>2</sup> Arbetsgivare har en författningsreglerad

---

<sup>1</sup> Betydelsen av samspelet mellan lag och avtal för att bestämmelserna om lönekartläggning skulle få genomslag lyftes redan fram i JämO:s rapport till regeringen år 2005, [Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning](#), s. 42 f.

<sup>2</sup> Exempel på branschpassade koder är AID inom den kommunala sektorn och BESTA inom den statliga sektorn.

skyldighet att klassificera arbeten och att rapportera statistik.<sup>3</sup> Ytterligare en fråga av vikt har att göra med kunskap om diskrimineringslagens innebörd. En korrekt tillämpning av lagen kräver goda kunskaper om förarbetsuttalanden då det saknas myndighetsföreskrifter av författningsskäraktär (så som är fallet med arbetsmiljölagstiftningen). Om det saknas kunskap om hur lönekartläggningsbestämmelserna är tänkta att tillämpas, riskerar dessa att upplevas som en onödig pålaga.

Informationsinsatser från tidigare Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och nuvarande Diskrimineringsombudsmannen (DO) gentemot arbetsmarknadens parter har genom åren varit omfattande. Däremot valde DO år 2017 att avsluta tillhandahållandet av det kostnadsfria material för lönekartläggning och löneanalys som utvecklats av JämO, *Analys lönelots*. Mer om detta tema längre fram.

Parterna på arbetsmarknaden tillhandahåller även eget informationsmaterial. Frågor om lönekartläggning och aktiva åtgärder tillhör dock i regel inte de områden som har högst prioritet hos arbetsmarknadens parter.

Särskilda informationssatsningar från myndigheter riktade till landets personal- och arbetslivsutbildningar har sannolikt aldrig genomförts, dvs. satsningar med syfte att integrera grundläggande kunskaper om innebörd och tillämpning av lönekartläggningsbestämmelserna i relation till undervisning om lönefrågor på ett generellt plan. Personalvetare är typiskt sett den yrkeskategori som har att hantera det ansvar som läggs på enskilda arbetsgivare utifrån diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Personalvetare utgör därmed en nyckelkategori för att lagstiftarens intentioner i praktiken ska få genomslag hos enskilda arbetsgivare.

*Myndighetens uppdrag om jämställdhetsintegrering* syftar till att

---

<sup>3</sup> Se närmare i förordning (2001:100) om den officiella statistiken samt i Medlingsinstitutets dokument med kvalitetsdeklarationer avseende lönestrukturstatistik för olika samhällssektorer och i dokument som beskriver framställningen av statistiken för olika samhällssektorer.

- stödja statliga myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering och i deras övriga arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen, och att
- främja samordningen av jämställdhetspolitiska insatser.

Jämställdhetsmyndigheten har även särskilda uppdrag som riktar sig mot universitet och högskolor och där *innehåll och form i undervisningen, utifrån ett jämställdhetsperspektiv, är ett centralt tema.*

Dessutom finns en möjlig koppling till myndighetens beslut att prioritera utbildningsinsatser.

## Olika perspektiv på betydelsen av temat lön

Inom offentlig sektor och inom tjänsteproducerande verksamheter är lönekostnader den största utgiftsposten. Ekonomistyrningsverket (ESV) anger att bland myndigheters verksamhetskostnader utgör personalkostnader (löner, arbetsgivaravgifter, utbildning och andra personalomkostnader) den största delen. ESV identifierar denna andel i en studie från år 2006 till 46 procent av samtliga verksamhetskostnader.<sup>4</sup> I en senare studie från Statskontoret ligger denna siffra på mellan 57-63 procent.<sup>5</sup> Det är i regel HR-funktionen som tilldelas en central roll i att utforma och att rent praktiskt administrera arbetsgivarens lönepolitiska ställningstaganden. Detta kan ta sig olika uttryck som exempelvis att företräda arbetsgivaren vid ingående av individuella anställningsavtal där ingångslöner definieras, att samordna lönesamtal, att genomföra förhandlingar med fackliga motparter eller att se till att en årlig lönekartläggning blir genomförd.

Landets personalveterutbildningar syftar i första hand till att utbilda HR-personal. Inriktningen på att integrera ett jämställdhetsperspektiv kopplat till temat lönesättning

---

<sup>4</sup> Nyckeltal i statlig verksamhet, ESV 2006:31, s. 7. Sannolikt är denna andel relativt konstant över tid.

<sup>5</sup> Kostnader för små myndigheter. Statskontoret Dnr 2017/229-5, s. 11. I tabellen jämförs kostnader för svenska myndigheter i fyra storlekskategorier.

träffar således såväl den mest centrala budgetposten utifrån ett arbetsgivarperspektiv som den centrala inkomstkällan utifrån ett individuellt livsinkomstperspektiv.

## Möjliga strategier i förhållande till övergripande målsättning

Att främja en integrering av kunskaper om jämställdhetsanalys vid lönesättning i personal- och arbetslivsutbildningar kan ske på olika sätt. Nedan beskrivs fyra ingångar för att driva frågan vidare. Vissa alternativ skulle även kunna kombineras med varandra:

- A) Regeringen kan genom ändringar i högskoleförordningen införa ett nytt examensmål för vissa professionsutbildningar. Här finns det erfarenheter att relatera till, från införandet av ett examensmål som siktar på kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
- B) Definiera temat för projektet som ett strategiskt område som Jämställdhetsmyndigheten utvecklar inom ramen för JiHU (Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet) uppdraget. Temat lönesättning och löneanalys skulle kunna tjäna som ett konkret exempel för hur jämställdhetsaspekter på ett kvalitativt sätt påverkar och förändrar utbildningens innehåll. Parallellt med detta angreppssätt finns en möjlig koppling till UKÄ:s *Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete*. Punkt 4 i UKÄ:s broschyr från år 2020 behandlar bedömningsområdet jämställdhet. Av texten framgår att lärosätena ska vidta åtgärder för att utveckla utbildningarnas innehåll utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- C) Myndigheten kan utveckla ett utbildningsblock som bygger på fysiska och/eller webbaserade seminarier. Därmed skulle ett fortsatt arbete vara ett led i utvecklingen av myndighetens utbildningsverksamhet. Dessa insatser ger möjlighet att, om så önskas, generera intäkter till Jämställdhetsmyndigheten.
- D) Myndigheten utvecklar ett utbildningsblock som består av en webbaserad del som är fritt tillgänglig. DO:s informationsmaterial skulle kunna ingå som referensmaterial, men fokus skulle ligga på samspelet mellan lagstiftning, typiska kollektivavtalskonstruktioner för lönesättning (med utgångspunkt i Medlingsinstitutets sju avtalskategorier) och befintliga befattningsnomenklaturer relaterade till Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK). Dessutom skulle Jämställdhetsmyndigheten kunna

erbjuda fördjupad utbildning/rådgivning eller konsultation som är verksamhetsanpassad och som i den fördjupade delen blir avgiftsbaserad.

## Primär målgrupp

Den primära målgruppen för förstudien är i slutändan utbildningsanordnare på temat personal- och arbetsliv (i egenskap av att ansvara för innehållet i sina utbildningar). Det erbjuds ett stort antal utbildningar på högskolenivå med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor. Dessa utbildningar erbjuds av sammanlagt cirka 20 lärosäten. Enligt den myndighetsbaserade webbplatsen *antagning.se* erbjuder dessa utbildningsanordnare ungefär 40 olika utbildningar. Några utbildningar är på grundnivå och andra på mastersnivå. Vissa utbildningar ges på "campus" medan andra utbildningar är rena distansutbildningar.

## Sekundär målgrupp

Den sekundära målgruppen för denna förstudie, sett till relevanta beslutsfattare för att ta projektet vidare, är Jämställdhetsmyndighetens ledningsgrupp och Regeringskansliet. I rapporten har fyra möjliga strategier identifierats för att gå vidare med frågan om att integrera ett jämställdhetsperspektiv i personalvetarutbildningar. Beroende på val av strategi kan Jämställdhetsmyndigheten internt besluta om en fortsatt satsning som definieras inom ramen för 2022 års verksamhetsplanering. En annan möjlighet är att Regeringskansliet (RK) ger Jämställdhetsmyndigheten ett riktat uppdrag via regleringsbrev. I regel föregås ett sådant arrangemang av en dialog mellan RK och respektive myndighet.

## Möjliga risker – avgränsningar mot andra aktörer

Ett utvecklingsarbete på temat jämställdhetsanalys av löner ligger närmast Diskrimineringsombudsmannens uppdrag om att utöva tillsyn över diskrimineringslagens lönekartläggningsbestämmelser. I detta sammanhang utvecklar DO informationsmaterial som specifikt riktar sig till arbetsmarknadens parter. Tillsynsuppdraget, enligt diskrimineringslagen, omfattar däremot inte utbildningsanordnarens innehåll i kursplaner eller innehållet i kurslitteratur. Jämställdhetsmyndighetens projekt utgör därmed ett komplement i förhållande till DO:s handlingsutrymme i dessa frågor.

Arbetet kring temat sexuella trakasserier är ett område där det redan idag finns överlappningar mellan DO:s, Arbetsmiljöverkets och Jämställdhetsmyndighetens verksamhetsområden. Erfarenheterna från samarbetet kring dessa frågor inom ramen för två regeringsuppdrag under åren 2018-2020 har varit positiva, bl.a. mot bakgrund av att de olika myndigheternas roller uppfattats som komplementära.

## **Två metodmässiga spår**

Projektet, eller förstudien, har två olika metodologiska ansatser för att visa på framtida utvecklingsmöjligheter i förhållande till det övergripande temat om att integrera ett jämställdhetsperspektiv i personalvetarutbildningar.

Det ena metodmässiga spåret är att utarbeta och genomföra ett utbildningsblock i samarbete med kursansvariga lärare på två personalvetarutbildningar. Syftet i denna del är att få en uppfattning kring relevansen av, och intresset för, det tematiska upplägg som föreslås. Utgångspunkten är att integrera normativa krav på jämställdhet (i diskrimineringslagen) med närliggande krav och processer (i annan lagstiftning eller kollektivavtal) som möter en blivande personalvetare och att skapa en grundförståelse för de problem eller avvägningar som kan aktualiseras i sammanhanget.

Det andra metodmässiga spåret är att uppmärksamma ett befintligt metodstöd för jämställdhetsanalys av löneskillnader som skulle kunna vidareutvecklas och anpassas till Jämställdhetsmyndighetens stöd- och utbildningssatsningar. Denna del handlar om att närmare undersöka vad som händer med det av Jämställdhetsombudsmannen utvecklade metodstödet Analys lönelots. Syftet i denna del är att ge en kort presentation av själva metodstödet, dess historia och dess anknytning till temat ekonomisk jämställdhet på EU-nivå.

## **Test av ett utbildningsblock för personalvetare**

### **Förberedelsefas – innan sommaruppehållet 2020**

Inledningsvis gjordes en inventering av vilka lärosäten i Sverige som har fleråriga utbildningar i personal- och arbetslivsfrågor. Likartade kurser erbjuds både i form av heltids- eller i form av deltidstudier eller som campusbaserade- eller distansutbildningar. Dessa utbildningar ges på följande orter:

Dalarna (Borlänge), Gävle, Göteborg, Halmstad, Jönköping, Karlstad, Kristianstad, Linköping, Linné (Växjö), Lund, Mittuniversitetet (Östersund), Mälardalen (Västerås), Skövde, Stockholm, Södertörn, Uppsala, Väst (Uddevalla), Umeå, Örebro.

Därefter skulle tre utbildningsanordnare som låg när till ur geografisk synpunkt väljas ut. Geografiska närhet hade som syfte att minska resvägen i samband med kommande utbildningstillfällen. Det fanns även en ambition om att kunna genomföra ett undervisningsblock på campus och ett på distans. Med facit i hand och Coronapandemins utveckling saknade faktorn geografisk närhet betydelse, då all undervisning under vintern 2020/2021 kom att ske på distans.

Utifrån kriteriet geografisk närhet togs initial kontakt med ansvariga för personalvetarprogrammen vid Högskolan väst, Göteborgs universitet och Högskolan i Borås. Efter sommaren var intervjuer med programansvariga från dessa tre lärosäten inplanerade. Inför den aviserade intervjun granskades kursplaner och eventuella kursplaneringsdokument som närmare beskriver sambandet mellan lärandemål, undervisningsaktiviteter och examination.

## **Urval av samarbetspartners, utarbetande av kursplan(er) - augusti/sept.**

Under denna fas genomfördes intervjuer med den prefekt (eller annan person som utsetts av prefekten) som hade ansvar för personal- och arbetslivsutbildningen på respektive lärosäte. Intervjufrågorna hade skickats ut i förväg till respondenterna. Intervjuerna spelades in, men avsikten var inte att intervjuerna i sin helhet skulle transkriberas. Ljudfilerna sparades. Det fanns två primära syften med dessa intervjuer:

- Att bedöma om den inledande tesen om en bristande integrering av lönekartlägningsfrågor kunde verifieras.
- Att utröna om det fanns ett intresse av att testa ett av Jämställdhetsmyndighetens föreslagda utbildningsblock, som under en period av två till fyra månader skulle vidareutvecklas och preciseras i dialog med berörd utbildningsanordnare.

Innan intervjuerna genomfördes gjordes en provintervju med en kollega på Jämställdhetsmyndighetens HR-avdelning som nyligen hade genomgått personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Den före detta studenten hade inget minne av att frågan om jämställdhetsperspektiv vid lönesättning eller temat lönekartläggning hade behandlats under hennes utbildningstid.



Intervjusvaren från såväl Högskolan väst (HV) som från Högskolan i Borås (HB) var tämligen likartade. Respondenterna kunde bekräfta den inledande hypotesen om att jämställdhetsperspektivet i samband med lönesättning inte fanns som ett moment under utbildningen. Dessutom uttryckte företrädarna från båda lärosätena ett tydligt intresse av att samarbeta med Jämställdhetsmyndigheten. Lämplig tid för genomförande av undervisningsblocket visade sig vara vecka 2 år 2021, både vid HV och HB. De aktuella kurserna låg på sista eller näst-sista terminen av utbildningsprogrammen. Sammantaget innebar resultatet av intervjuerna med HV och HB att det fortsatta utvecklingsarbetet kunde synkroniseras såväl tidsmässigt som innehållsmässigt.

Som ett nästa steg utarbetades från Jämställdhetsmyndighetens sida ett enhetligt förslag till kursplan. Efter gemensamma avstämningar var all dokumentation avseende kursplan, kurslitteratur samt preliminär schemaläggning färdigställd vid september månads utgång, se dokument [kursupplägg 28 september 2020](#). Denna *dead-line* hade varit ett uttalat önskemål från lärosätenas sida,

Försöken att få till stånd en intervju med en ansvarig person vid Göteborgs universitet hade fram till sista september inte givit något resultat. Efter ett antal e-postkontakter, med innebörd att det var problem med att få till stånd en intervju, erhöles ett kortfattat skriftligt svar den 11 februari 2021:

*"Generellt skulle jag säga, baserat på den information jag nu har från olika kurser, att man på flera håll belyser frågor som har att göra med kön och jämställdhet inom arbetslivet, samt diskrimineringsfrågor och diskrimineringslagen, och vi studerar också frågan om lön inom programmet. Däremot har jag inte fått information om att man på några kurser tittar specifikt på de sakerna du pekar på i några av frågorna:*

*Centrala kollektivavtal och deras olika lönekonstruktioner samt Medlingsinstitutets och "märkets" roll för lönebildningsprocessen?*

*System för att gruppera individers yrken eller arbetsuppgifter (SSYK, BESTA inom staten, AID inom kommuner & landsting etc.)?*

*Finns det något särskilt moment som berör samspelet mellan ovan nämnda tre utgångspunkter vid hantering av lönefrågor?"*

Den sista frågan gällde samspelet mellan bestämmelserna om lönekartläggning, skrivningar i kollektivavtal om hantering av löner och krav relaterade till SSYK.

## Pedagogiskt upplägg under en veckas kurstid

Utgångspunkten för upplägget av utbildningsblocket var att i så hög grad som möjligt relatera till en blivande personalvetares arbete. I denna arbetssituation blandas krav från interna riktlinjer, krav som härrör från kollektivavtal och krav från författningar med olika syften om vart annat. En personalvetare ställs således inför problemställningar och avvägningar där lösningarna inte är givna på förhand. Anpassat till denna omgivning, var ambitionen att beskriva lönekartläggningsbestämmelserna och sammanhängande metoder för att göra en jämställdhetsanalys av en lönestruktur.

Utgångspunkten var således att en blivande personalvetare, med ambitionen att göra rätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv, erhållit någon form av bas att bygga vidare på.

Det av Jämställdhetsmyndigheten föreslagna utbildningsblocket fick en exakt likadan utformning på Högskolan i Borås (HB) och Högskolan Väst (HV) och omfattade en veckas kurstid. Kursen vid HB bestod av 50 studenter och kursen vid HV av 75 studenter. Vid HV delades kursen in i två grupper. Därmed genomfördes de avslutande gruppredovisningarna i tre ungefär lika stora grupper, se närmare i [Studieguide HV vecka 2, 2021](#) och [Studieguide HB vecka 2, 2021](#).

Till *måndagen* var det inplanerat en två timmars föreläsning för att skapa en grundläggande förståelse för följande områden: lönekartläggningsbestämmelserna, bestämmelser om löner i kollektivavtal, Svensk standard för yrkesklassificering och regleringar om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter i lag och kollektivavtal. Två timmars föreläsning syftar på två undervisningstimmar. En undervisningstimme är 45 minuter.

I samband med föreläsningstillfället fanns även möjlighet att reda ut eventuella oklarheter kring de planerade grupparbetena. En föreläsning var planerad på förmiddagen (HB) och en på eftermiddagen (HV). Föreläsningarna skulle genomföras via Zoom från Jämställdhetsmyndighetens studio i Angered och med stöd av en kollega från kommunikationsavdelningen.

*Tisdagen och onsdagen* var avsatta för inläsning och för arbete med fördjupningsuppgifter i grupper om vardera 5 studenter. Förberedelsematerialet omfattade mellan 2-15 sidor och redovisningen som skulle genomföras var tidsatt till 7 minuters presentation av fakta och 3 minuters tid för reflektion, diskussion eller problematisering.

Presentationerna av grupparbetena var planerade att genomföras i tre separata grupper under *torsdagen och fredagen*. Den sammanlagda tiden vid varje redovisningstillfälle var 2½ timme. Vid varje presentationstillfälle skulle fem olika teman behandlas. Varje tema skulle i sin tur belysas genom bidrag från två olika arbetsgrupper. Därmed skulle studenterna ges möjlighet till att fördjupa sig i olika aspekter av innehållet från måndagens föreläsning. I samband med den avslutande gemensamma redovisningen skulle studenterna dela med sig av sina nyvunna kunskaper och reflektioner. I samband med presentationerna var det även inplanerat att läraren, dvs. Jämställdhetsmyndighetens utredare, skulle ge återkopplingar till de olika bidragen.

Syftet med detta pedagogiska upplägg var således att stimulera och utmana studenternas egen förmåga till att undersöka och reflektera samt att utifrån de begränsade förutsättningarna skapa ett forum för dialog.

## **Internseminarium om projektets möjliga framtida organisatoriska hemvist**

Ett seminarium med syfte att internt på Jämställdhetsmyndigheten diskutera projektets möjliga framtida organisatoriska hemvist var planerat att äga rum under tredje kvartalet.<sup>6</sup> Det fanns även en direkt koppling till det internseminarium om jämställdhetsintegrering som hade aviserats äga rum under samma tidsperiod. Till grund för seminariet fanns en promemoria på temat jämställdhetsintegrering som beskriver skiljelinjen mellan diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder (som studenterna på personalvetarutbildningarna senare har att hantera i sina yrkesroller) och möjligheter för lärosätena att fylla kraven på jämställdhetsintegrering med ett kvalitativt innehåll, exempelvis innehållet i undervisningen för blivande personalvetare.<sup>7</sup> Som ett resultat av att den från SoS avdelningen tilldelade utredaren med kort varsel

---

<sup>6</sup> Som aktuella enheter på myndigheten angavs i projektplanen AoU (Analys och uppföljning), SoS (Stöd och samordning) eller JiHU (Jämställdhetsintegrering i högskola och universitet).

<sup>7</sup> [Jämställdhetsintegrering och angränsande regelverk](#) (uppdaterad version 30 december 2020). Även denna promemoria är författad av Eberhard Stüber,

fick utgå ur projektet, för att fylla vakanser på andra håll i organisationen, kom kopplingen till denna avdelning att avbrytas. Från SoS avdelningens sida uttrycktes önskemål om att projektet skulle byta hemvist och läggas under AoU avdelningen.

Minskningen av personella resurser i projektet medförde att det saknades förutsättningar för att genomföra internseminariet. SoS utredarens främsta uppgift hade varit att närmare belysa detta projekts samspel med övriga insatser för jämställdhetsintegrering som bedrivs eller planeras inom ramen för SoS avdelningen.

## Genomförandet av utbildningsinsatserna

Undervisningen genomfördes som planerat och i enlighet med studieguiderna. Jämställdhetsmyndighetens studio användes som bas eftersom all undervisning skedde via plattformen Zoom. En kollega från kommunikationsavdelningen bidrog med stöd för de tekniska arrangemangen och hjälpte till med att ha uppsikt över studenternas inlägg via chattfunktionen.

Studenterna på HV tillhörde Personalvetarprogrammet med inriktning mot arbets- och organisationspsykologi (180 hp). Programmet omfattar sex terminer.

Jämställdhetsmyndighetens utbildningsblock utgjorde en del av kursen *Arbetsrätt 2* (7.5 hp). Kursen ligger på femte terminen och utgör en valbar kurs. På den aktuella kursen deltog 75 studenter.

Deltagandet vid genomförandet av samtliga kursmoment var högt. I samband med grupparbeten och slutredovisning var kursen uppdelad i två halvår med sammanlagt 20 redovisningsgrupper. Samtliga grupper genomförde sina redovisningar. Något enstaka bortfall i den ena eller andra gruppen påverkade inte helhetsresultatet.

Studenterna på HB tillhörde programmet Organisations- och personalutvecklare i samhället (180 hp). Utbildningen leder fram till en examen i ämnet arbetsvetenskap. Jämställdhetsmyndighetens utbildningsblock utgjorde en del av kursen *HR i teori och praktik* (7.5 hp). Kursen ligger på femte terminen och är en obligatorisk kurs. På den aktuella kursen deltog 50 studenter.

Deltagandet vid den inledande föreläsningen var hög. Däremot deltog enbart nio studenter i momenten grupparbete och avslutande redovisning och diskussion. Av utvärderingen från kursansvarig lärare framgår att den främsta anledningen till det låga deltagandet på redovisningen var att momentet var placerat under studenternas "tentavecka".

## Utvärdering - återkoppling

Studenterna och kursansvariga lärare hade blivit ombedda att i direkt anslutning till det sista undervisningspasset fylla i ett webb-baserat utvärderingsformulär som bestod av fem frågor. Formuläret hade utarbetats med stöd av en kollega från avdelningen för verksamhetsstöd. Svaren finns i tre dokument: [HV, synpunkter från studenter och kursansvarig](#), [HB, synpunkter från studenter](#) och [HB, synpunkter från kursansvarig](#).

Antalet svar från HV var 34 vilket utgör en 50 procentig svarsfrekvens. Detta får anses utgöra en normal nivå för kursutvärderingar vid universitet eller högskolor. Kommentarer från kursansvarig lärare ligger separat insprängda i utvärderingsdokumentet (stora bokstäver på höger sida).

Från HB finns enbart tre svar utav sammanlagt nio studenter som deltog vid det avslutande kursmomentet. Därmed får slutsatserna från detta begränsade underlag hanteras med stor försiktighet. Däremot lämnade kursansvarig lärare in en separat skriftlig kommentar i stället för att fylla i enkäten. Denna kommentar är å sin sida mer fullständig än svaret från kursansvarig vid HV som hade följt anvisningarna om att använda enkäten.

Svaren från kursansvariga vid HV och vid HB var samstämmiga på så vis att det uttrycktes en stor tillfredsställelse över hur undervisningen hade genomförts och över hur samarbetet med Jämställdhetsmyndigheten hade fungerat i sin helhet.

*"Jag tror att detta moment skulle kunna vävas in på fler kurser som de har. Jag tycker det skulle kunna läggas parallellt med hela sista årets undervisning att arbeta med detta då det är centralt för deras kommande yrkesroll." (kursansvarig HV)*

*"Sammanfattningsvis finns en stark önskan från såväl studenter som hos lärare och kursansvarig att och oss lärare att fortsätta samarbeten som detta även framgent då behovet bedöms som stort och befintlig expertis hos oss bristfällig." (kursansvarig HB)*

## Analys lönelots – vidareutveckling av ett tidigare flaggskepp?

Det andra huvudtemat i förstudien är att uppmärksamma ett specifikt metodstöd för jämställdhetsanalys av löneskillnader, Analys lönelots, som skulle kunna vidareutvecklas och anpassas till Jämställdhetsmyndighetens stöd- och utbildningssatsningar. Analys lönelots betecknar i denna studie ett metodstöd som

initialt utvecklats på Arbetslivsinstitutet (HAC-systemet) och därefter av JämO (Analys lönelots). Fram till år 2017 förvaltades metodstödet av DO.

Utvecklingen av Analys lönelots var ett uttryck för att Sverige, i ett internationellt perspektiv, under början av 2000-talet intog en tät position avseende utvecklingen av metoder för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Analys lönelots fick en internationell spridning, bland annat med stöd av ett EU-finansierat projekt och kom att översättas till sex språk: engelska, isländska, italienska, norska, tjeckiska och tyska.<sup>8</sup> I samband med att DO övertog metodstödet år 2009 kom utvecklingsarbetet att avstanna. På den nya myndigheten fick likalönefrågorna en nedtonad prioritet jämfört med situationen på JämO. Den fortsatta utvecklingen av metodstödet överläts till konsultgruppen Lönelotsarna, som hade grundats av före detta JämO anställda. År 2017 slutade DO att tillhandahålla metodstödet. Genom [Överlåtelseavtal DO och Lönelotsarna](#) överlät DO sina rättigheter i Analys lönelots.<sup>9</sup> Av avtalet framgår bland annat att metodstödet även framöver ska tillhandahållas kostnadsfritt. I DO:s utredning inför överlåtelsen konstateras att underhåll och en kontinuerlig utveckling av metodstödet är förbundet med kostnader.

DO skriver i en [Promemoria inför avyttring av Analys lönelots](#) att *"tillhandahållandet och den fortsatta användningen av detta verktyg, som ett av flera olika liknande verktyg på marknaden, har goda förutsättningar att bidra till att lagstiftningens syfte inom området uppnås."* DO gör dock, till skillnad från JämO, den bedömningen att det är olämpligt för en tillsynsmyndighet att tillhandahålla verktyg som underlättar efterlevnaden av likalönelagstiftning:

*"Det faktum att myndigheten själv tillhandahåller ett visst verktyg riskerar att medföra att detta får en normerande effekt, på så sätt att dess användning i sig själv kan uppfattas säkerställa att lagens krav efterlevs"* (DO:s pm om avyttring).

---

<sup>8</sup> European Project on Equal Pay pågick under åren 2002-2003. Projektet leddes av Marie Trollvik och Kerstin Kristensen var anställd inom projektet. Kerstin är idag verksam på Jämställdhetsmyndigheten.

<sup>9</sup> För ytterligare detaljer: [PM - DO, Immaterialrättsliga frågor rörande Analys lönelots](#).

DO understryker att metodstödet bör fortsätta att utvecklas, men av någon annan aktör. DO ser det även som angeläget att verktyget fortsättningsvis kan tillhandahållas kostnadsfritt.

*”Starka skäl talar för att DO så långt som möjligt säkerställer att verktyget även fortsättningsvis kommer att tillhandahållas kostnadsfritt till envar, liksom att andra aktörer ges möjlighet att vidareutveckla och anpassa systemet.”* (Pm om avyttring).

Det finns således anledning att undersöka om tillhandahållandet och vidareutvecklingen av Analys lönelots skulle kunna bli en framtida uppgift för en myndighet som inte har ett tillsynsuppdrag (som DO) utan ett främjandeuppdrag.

Det finns en tillkommande internationell aspekt som bör uppmärksammas i detta sammanhang. I EU-kommissionens [Förslag till nytt pay transparency direktiv](#) som presenterades den 4 mars 2021 aviseras bindande lagförslag som knyter an till paraplybegreppet *pay transparency*. I texten understryks att ett nationellt organ ska tillhandahålla verktyg för att kunna analysera och bedöma könsrelaterade löneskillnader. EU-kommissionens hållning ger en tillkommande infallsvinkel till DO:s ställningstagande från år 2017 om att utveckla Analys lönelots. Med hänsyn till svenska regeringens höga ambition inom jämställdhetsområdet kan det finnas en särskild poäng, om Sverige återigen eftersträvar en tätposition i metodutvecklingsarbetet för jämställdhetsanalyser av löneskillnader. Här finns ett arv från Jämställdhetsombudsmannen att föra vidare.

## Sammanfattande reflektioner

Projektet hade som syfte att visa på olika vägar för att integrera kunskap om diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning i den undervisning som berör lönefrågor på ett generellt plan. Utifrån Jämställdhetsmyndighetens ambition att erbjuda utbildningar beskrivs i studien hur ett utbildningsblock utvecklas, testas och utvärderas. En annan väg som uppmärksammas är möjligheten att föra vidare ett mångårigt utvecklingsarbete som har sitt ursprung i landets första jämställdhetsmyndighet. Studien identifierar även ett antal möjliga vägar för Jämställdhetsmyndigheten eller för Regeringskansliet att föra frågan vidare.

Planerade aktiviteter i projektet har förlöpt enligt plan, med ett undantag. Det som återstår, är att belysa en integrering av projektets frågor med SoS-avdelningens verksamheter gällande utbildning och jämställdhetsintegrering. Mot bakgrund av att

# PROJEKTRAPPORT

21-03-24

Eberhard Stüber, projektledare

Diarienumr.: ALLM 2021/116

SoS-avdelningen drog bort sina resurser från projektet pga. tillfällig personalbrist, är en rekommendation att saken utreds separat, för det fall att myndighetens ledning beslutar om att förstudien bör utmynna i någon form av fortsättning.

Avseende den delen av projektarbetet som berör utbildningsinsatsen på två personalvetarutbildningar noteras följande: Temat för undervisningen hade relevans och uppfattades ge ett tydligt mervärde i förhållande till övrig undervisning på programmen såväl hos Högskolan Väst som hos Högskolan i Borås. Skulle Jämställdhetsmyndigheten vilja satsa på att utveckla ett utbildningsblock kring detta tema, ger utvärderingarna som är tillgängliga via direktlänkar värdefull information över detaljer som skulle kunna justeras eller utvecklas.

Avseende den andra delen av projektarbetet som berör Analys lönelots har det gjorts en sammanställning av relevanta dokument såsom: Ett klargörande av Analys lönelots immaterialrättsliga status, samt DO:s överväganden i samband med avveckling och överlåtelse. Förstudiens ambition i denna del har varit att sätta frågan i en historisk kontext och att visa på kopplingar till aktuella initiativ från EU-kommissionen. Den 4 mars 2021 presenterades [förslaget till nytt pay transparency direktiv](#). Direktivförslagets artikel 26 och tillhörande förklarande texter reser angelägna frågor avseende Jämställdhetsmyndighetens möjliga roll i förhållande till kravet på ett nationellt organ med uppgiften *monitoring and awareness-raising*. Hur dessa uppgifter, helt eller delvis, skulle kunna fördelas mellan DO, Medlingsinstitutet, Jämställdhetsmyndigheten eller något annat organ blir en intressant framtidsfråga.

I studien ges exempel på fyra olika strategier för att vidareutveckla temat. En dialog med ansvarig handläggare för ekonomisk jämställdhet inom Regeringskansliet, med företrädare från Kommissionen för jämställda livsinkomster och med Lönelotsgruppen skulle kunna ge kompletterande inspel till det föreliggande underlaget.

## Jämställdhetsmyndigheten

Box 73, 424 22 Angered

Besöksadress: Angereds Torg 9

info@jamy.se

www.jämställdhetsmyndigheten.se