



Företagsekonomiska institutionen
Akademien för ekonomistyrning i staten

Statlig verksamhet i omvandling –
styrning, effektivitet och medborgarintresse

Ett jämställt transportsystem

Första delrapporten

SAMMANFATTNING

Denna rapport är resultatet av en studie på uppdrag av Banverket och Vägverket. Studien genomförs inom ramen för Akademien för ekonomistyrning i statens forskningsprogram Statlig verksamhet i omvandling – styrning, effektivitet och medborgarintresse. En av de frågeställningar som framkom i pilotstudien, Akademirapport 2004:2, gällde arbetet med det senast tillkomna transportpolitiska delmålet - ett jämställt transportsystem. Det har visat sig problematiskt för myndigheterna att avgöra hur verksamheten skall utformas för att det nya delmålet skall kunna uppnås. Forskningsprojektet går vidare med denna frågeställning.

Trafikforskare visar att kvinnor och män har olika resmönster och utnyttjar transportsystemen på olika sätt. Det som saknas idag är kunskaper om eventuella könsmissiga skillnader i behoven av transportsystemen. Mot bakgrund av myndigheternas kundorientering blir behovsfrågan central. Det kan därför förväntas kommande undersökningar av behov och förväntningar. Kundgruppsindelningen är inte könsbaserad utan könsdimensionen skär genom samtliga kundgrupper. Det krävs därför särskild uppmärksamhet för att få fram underlag för hur flickor och pojkar, kvinnor och män upplever transportsystemet.

Detta forskningsprojekt syftar till att bidra med kunskaper om hur myndigheternas interna styrsystem klarar måluppfyllelse av ett jämställt transportsystem. Är styrsystemet väl anpassat till att hantera denna typ av mål? Vilket stöd innebär rådande system och vilka hinder, barriärer eller brister uppvisar det ?

I denna första delrapport, som genomförts under våren och sommaren 2004, presenteras bakgrunden till det transportpolitiska delmålet, hur det har mottagits av Banverket och Vägverket, några teoretiska utgångspunkter samt en plan för hur den fortsatta forskningen skall kunna genomföras.

Rapporten bygger på teoretiska studier inom genusvetenskap och ekonomistyrning. Det empiriska underlaget kommer från offentliga och myndighetsinterna dokument. Dessutom har sex intervjuer med åtta personer genomförts. Samtliga intervjupersoner är ansvariga för samordning av det interna jämställdhetsarbetet eller med uppdrag att utveckla arbetet med det sjätte transportpolitiska delmålet inom Banverket respektive Vägverket.

Det sjätte transportpolitiska delmålet – ett jämställt transportsystem:

Transportsystemet ska vara utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar tillmätas samma vikt.

Målet är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom järnväg- respektive vägtransportområdet.

Jämställdhet är ett politiskt projekt medan genusvetenskapen bidrar med kunskap om hur vi kan förstå kön och könsbaserade relationer. Kön kan ses som det biologiska och genus som det socialt

konstruerade könet. Det finns stora skillnader inom gruppen kvinnor respektive män när det gäller grader av kvinnlighet och manlighet. Frågor om genus och kön är något som alltid väcker starka känslor eftersom det rör något djupt personligt och privat. Vad som är av stort intresse inom organisationer är hur rådande normer styr beteenden. Att kunna klarlägga genussystem med tydliggörande av maktfördelning ger underlag för värdering av jämställdhetssituationen.

Inom Vägverket finns en tradition att arbeta med jämställdhet sedan 1980-talet. Här förväntas jämställdhetsaspekterna finnas integrerade i verksamheten. Inom Banverket utmärks jämställdhetsfrågorna specifikt och här finns ett relativt nytt nätverk för jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Inför 2005 har båda myndigheterna balanserade styrkort. I Vägverkets aktuella styrkort tas den könsmissiga representationen upp som en kritisk framgångsfaktor. Banverket har med hela jämställdhets- och mångfaldsplanens åtgärdsprogram i sitt förslag till styrkort.

I fokus för forskningsprojektet ligger myndigheternas lednings- och styrsystem och dess funktionalitet för att klara av att skapa en rättvis behovsfördelning. Studien föreslås pågå under de kommande två åren fram till och med 2006 och skall ägna sig åt att studera hur delmålet påverkar och påverkas av verksamhetsstyrningen inom myndigheterna. Detta kan ske genom att följa hur jämställdhetsmålet bryts ned, operationaliseras, verkställs, följs upp och återrapporteras. Metoden för detta är att forskaren deltar i verksamheten, på olika nivåer och i sammanhang där dessa frågor diskuteras. Observationerna följs upp med intervjuer för vidare tolkningar av situationen. Fortsatta studier av myndighetsspecifika dokument är också en del av forskningsprocessen. För den fortsatta analysen kommer även den teoretiska referensramen att vidareutvecklas.

De forskningsfrågor som kommer att styra den fortsatta studien är:

Hur klarar Banverkets och Vägverkets lednings- och styrsystem att styra mot rättvis behovsfördelning?

Vilka hinder, barriärer eller brister finns i lednings- och styrsystemen och hur kan dessa hanteras?

FÖRORD

Akademien för ekonomistyrning i staten (AES) är en mötesplats för forskning, studier och dialog kring styrning i statliga miljöer. Akademien består av representanter för ett antal myndigheter och forskare vid Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet, som tillsammans arbetar för att initiera, skapa och förmedla kunskap om statlig ekonomi- och verksamhetsstyrning.

Det övergripande forskningsområdet för Akademien berör frågan hur styrningen utformas i statliga myndigheter, så att både effektivitet och medborgarintresse tillgodoses. Inom Akademien utvecklas företagsekonomiska teorier, modeller och begrepp så att de kan användas i statliga miljöer, där medborgarna står i centrum och de tre grundläggande värdena demokrati, rättssäkerhet och effektivitet får genomslag i hela förvaltningen.

Inom Akademien vill vi rikta ett stort tack till Banverket och Vägverket som genom ekonomiskt stöd gjort denna studie möjlig. Vi vill tacka alla de personer som vänligt ställde upp på att medverka i studien. Vi vill rikta ett speciellt tack till våra kontaktpersoner inom respektive myndighet, Kerstin Hillerström, Lars-Åke Eriksson och Katarina Norén.

Studien har genomförts av Eva Wittbom, doktorand vid företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet och verksam inom Akademien för ekonomistyrning i staten. Professor Kaj Sköldberg och docent Lillemor Westerberg har bidragit med konstruktiva förslag i forskningsprocessen.

Stockholm 2004-10-18

God läsning önskar Akademien för ekonomistyrning i staten

Docent Anders Grönlund

Professor Sven Modell

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	6
SYFTE	7
METOD	7
TEORETISK REFERENSRAM	9
DET SJÄTTE TRANSPORTPOLITISKA DELMÅLET – ETT JÄMSTÄLLT TRANSPORTSYSTEM	15
EN FALLSTUDIE AV BANVERKETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSMÅLET	
- BESKRIVNING	20
- INTERVJURESLTAT	28
EN FALLSTUDIE AV VÄGVERKETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSMÅLET	
- BESKRIVNING	32
- INTERVJURESLTAT	44
DISKUSSION OCH FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	49
REFERENSER	51
BILAGOR	56

INLEDNING

Ett jämställt transportsystem är det senast tillkomna trafikpolitiska delmålet. Jämställdhet handlar om kvinnors och mäns lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Trafikforskare konstaterar att kvinnor och män har olika transportmönster och även olika önskemål på utformningen av transportsystemets miljöer (se bl. a. Eriksson & Garvill 2000 & 2003 samt Polk 2001). Kvinnor reser kortare och mer avstyckade resor än män. Män kör mer bil än kvinnor, kvinnor reser mer kollektivt än män. Kvinnor känner en större osäkerhet än män i rondellkörning. Kvinnor uppskattar hållplatser som är ljusa och öppna. Detta är några exempel på könsmissiga skillnader i förhållandet till transportsystemet som kommer från den genusbaserade trafikforskningen. Ett jämställt transportsystem handlar dels om själva utformningen men även om dess planering och förvaltning.

En planerare inom en av de berörda myndigheterna ställer frågan "Hur kan man mäta att genustänkandet slår igenom?". Frågan pekar på myndighetens behov av att kunna finna relevanta mått på ett jämställt transportsystem. Mål- och resultatstyrningens logik kräver mål och mått för allt som skall följas upp. Frågeställaren tar upp genustänkande som objekt för mätning. Jämställdhet och genus är inte samma sak. Kunskap om genus ger förutsättningar för att skapa jämställdhet. Genus handlar om det socialt konstruerade könet, och jämställdheten står för könets jämlikhet, att kvinnor och män ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Hur begreppen jämställdhet och genus står i förhållande till varandra är något som behandlas i denna rapport.

Inom Akademin för ekonomistyrning i staten (AES) är vi intresserade av att studera effektivitet. I detta fall gäller det hur berörda myndigheter använder ekonomistyrning i arbetet med att uppnå målet om ett jämställt transportsystem. Det betyder att vi vill se hur målet bryts ner och operationaliseras, hur aktiviteter generas och hur prestationer och resultat mäts och återrapporteras till uppdragsgivaren. I denna studie används företagsekonomiska och genusvetenskapliga teorier för att förstå hur myndighetens effektivitet påverkas.

Regeringens jämställdhetspolitik talar för att alla politikområden ska genomföra jämställdhetsanalyser samt fastställa mål och indikatorer. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla delar av regeringens politik (Regeringens skrivelse 2002/03:140) Det kan ligga en motsättning i att särskilja jämställdhetsaspekten som ett specifikt transportpolitiskt delmål när syftet är mainstreaming, dvs. att få något att vara en integrerad del av det som är huvudfåran och som genom dess integration påverkar inriktningen av det normala. I pilotstudien (Akademirapport 2004:2) ställde vi frågor kring möjligheterna för att få till stånd en verklig integrering av jämställdhetsdimensionen i samtliga delmål och hur detta påverkar effektiviteten.

Den forskningsfråga som har styrt denna studie är:

Hur behandlas det sjätte transportpolitiska delmålet om ett jämställt transportsystem i Banverkets och Vägverkets verksamhetsstyrning?

SYFTE

Denna studie har två syften. Det ena är att skapa en teoretisk referensram för fortsatt forskning om ekonomistyrning för jämställdhet ur ett genusperspektiv. Det andra syftet är att visa hur långt Banverket och Vägverket har kommit i ekonomistyrningsarbetet avseende måluppfyllelse av det sjätte transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem. Båda dessa syften bidrar till att besvara AES övergripande forskningsfråga om effektivitet i statlig styrning.

METOD

I Akademiens forskningsprogram och i pilotstudien (Akademirapport 2004:2) finns en teoretisk referensram som inbegriper modeller över ekonomistyrning i statlig förvaltning, teorier om ansvar i form av responsibility och accountability, rationaliteter och några olika dimensioner av effektivitet. För att studera det nya transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem, krävs en vidareutvecklad teoretisk referensram som öppnar för analys av vad styrning mot jämställdhet kan innebära.

För att få fram information om hur myndigheterna arbetar med det sjätte transportpolitiska delmålet har offentliga och interna dokument studerats och intervjuer genomförts. Jag har deltagit i seminarier om jämställdhet och genusforskning under våren och sommaren 2004. Exempelvis arrangerade Göteborgs universitet ett seminarium om den aktuella jämställdhetssituationen i företag och samhälle. Vägverket höll ett seminarium om jämställdhetsaspekter på förstörade arbetsmarknadsregioner. Inom The Nordic research networks serie "Gendered discourses in the gender-equal Nordic countries" genomfördes seminarium om "Subjectivity, Gender and Politics: Cross-Disciplinary Studies and Methodological Challenges". Centrum för Genusvetenskap och Centrum för multietnisk forskning vid Uppsala universitet höll ett öppet seminarium som rubricerades Intersektionalitet: Makt, genus och etnicitet.

Studien bygger på den kvalitativa fallstudiemetodiken (Merriam 1994, Yin 1984). Intervjuerna har spelats in på minidisk och sedan transkriberats. Att skriva ut intervjuerna i sin helhet ger möjlighet att gå igenom materialet flera gånger i detalj vilket underlättar en noggrann analys (Bryman, 2001). Intervjupersonerna utvaldes så att de skulle kunna ge övergripande information om det jämställda transportsystemet respektive det interna jämställdhetsarbetet.

Samtliga intervjuer är genomförda med hjälp av öppna frågeställningar och pågick under en till två timmar. Frågorna uppmanade intervjupersonerna att berätta om hur de såg på det sjätte transportpolitiska delmålet och hur arbetet med det framskrider. Frågor ställdes också om vilka faktorer som verkar för respektive mot jämställdhet och om jämställdhetsarbete inom organisationen (intervjuguide, se bilaga 1).

Inom Banverket är det fyra personer som i tre separata intervjuer har samtalat med mig om dessa frågor. Av den första intervjupersonen, chefen för förvaltningsenheten Järnväg och samhälle fick jag namnen på dem som har det direkta uppdraget att utveckla arbetet med det nya målet inom hela Banverket. Det var chefen för Samhällsektionen inom enheten Järnväg och samhälle tillsammans med en medarbetare som under en period på heltid arbetar med det sjätte

transportpolitiska delmålet. Den fjärde person som jag intervjuat på Banverket är jämställdhets- och mångfaldsamordnare på den centrala personalavdelningen.

På Vägverket började jag med att intervjua den expert som i GD:s stab ansvarar för jämställdhetsmålet. Den person som är utsedd att leda det mer operativa arbetet med det sjätte transportpolitiska delmålet på central nivå har jag träffat i samband med ett seminarium inom Vägverket. På samma seminarium träffade jag den person som har ansvar för att på övergripande nivå inom Vägverket Region Stockholm planera och följa upp arbetet med två transportpolitiska delmål: miljö och jämställdhet. Det mötet resulterade i en intervju med både henne och den kundansvariga för medborgarnas resor inom Region Stockholm. På så sätt kunde frågeställningarna diskuteras närmare det operativa vägbyggandet. Den tredje intervjun var med den person inom den centrala personalavdelningen som har ett övergripande ansvar för jämställdhets- och mångfaldsfrågor inom hela Vägverket.

I fallbeskrivningarna citeras återkommande ur dokument och intervjuer. I citaten har kursiveringar använts för att lyfta fram centrala begrepp och meningar i syfte att underlätta läsarens förståelse. Fallstudierna bygger på många citat, både ur dokument och ur intervjuutskriften. Det är ett medvetet val av forskaren då studiens huvudfråga med jämställdhetsmålet har visat sig vara något som väcker känslor bland medarbetarna inom myndigheterna. Genom empirinära beskrivningar blir tolkningsmöjligheterna större även för läsaren.

Studien har genomförts av doktorand Eva Wittbom. Under hela arbetets gång har docent Anders Grönlund, professor Sven Modell, professor Kaj Sköldberg, docent Lillemor Westerberg och doktorand Fredrika Wiesel diskuterat och kommenterat arbetet.

TEORETISK REFERENSRAM

Genusteorier, en bakgrund

I inledningen nämndes att genusvetenskapen ger kunskaper som behövs för jämställdhetsarbete. Genusteorier har i stor utsträckning utvecklats inom feministisk forskning. Feminism, teorier om kön och genus väcker starka känslor eftersom de berör frågor om identitet, sexualitet och om normala och avvikande beteenden. Så snart vi ser en person vill vi bestämma dess kön. Detta sker omedvetet så länge som avgörandet går lätt och allt håller sig inom det normala. Vi reagerar för genus när något verkar vara utanför normen avseende kropps-konstitution, sexuell läggning eller personlighet enligt samhällets manliga och kvinnliga ideal. Det är lätt att fastna i diskussioner om attityder till och åsikter om feminism även när man försöker nå fram till samtal och dialog om dessa frågor utifrån ett kunskapsperspektiv (Wahl, 1996). Kunskaperna om hur kön spelar roll i olika sammanhang behövs för att jämställdhet som politiskt projekt skall kunna nå framgångar. En gemensam nämnare i feministisk forskning är sökandet efter förklaringar som kan skapa förändring (Calás & Smircich, 1996).

Ett viktigt bidrag från feministisk forskning är uppmärksamheten på för givet tagna normer. När man söker sig in i genusvetenskapens olika förgreningar blir strävan att klarlägga och ifrågasätta rådande normer tydlig (Höglund, 2000). Genussystem (Hirdman, 1988) och patriarkat där manliga normer är mer värda än kvinnliga värderingar och att män har tolkningsföreträdet är två exempel. Kvinnan som det andra könet diskuterades livligt i många kretsar (Skantze et al, 2001) tack vare Simone de Beauvoirs bok från 1949. Citatet "Man föds inte till kvinna, man blir det" (de Beauvoir, 1986) öppnar vägen till idén om könet som social konstruktion, något som formas. I likhet med Alvesson & Sköldberg (1994) pekar många forskare på att feminismen bidragit till att nya områden belyses i samhällsvetenskaplig forskning, t ex hur sociala strukturer kan skapas ur mindre synliga förhållanden. Feministisk forskning omvärderar även befintliga teorier, som ofta kan visa sig vara både könskeva och könsblinda när de analyseras ur genusperspektiv. (ibid)

Filosofen Judith Butler (1990) är en av de många forskare som diskuterar kön som konstruktioner vilka är i ständig omvandling, kopplade till identitet och politik. Hon har givit upphov till två centrala tankegångar. Den ena nedmonterar alla föreställningar om någon sorts naturligt kön – genealogi – och den andra ser på kön/genus inte som något vi är eller har utan som något som vi gör – performativitet (Larsson 1996, Rosenberg 2002).

Alvesson och Due Billing (1999) förtydligar diskussionen om socialt konstruerat kön, benämnt genus, och biologiskt kön genom att föreslå begrepp som "bio-människor" i form av "v-människor" och "p-människor". Det är skillnad mellan det biologiska könet och individens förhållningssätt. V-människor är inte alltid kvinnliga utan kan ha grader av manlighet lika väl som p-människor inte är fast i manlighet utan även har kvinnliga sidor (ibid).

Ett annat exempel på den feministiska forskningens ifrågasättande av normer gäller sexuell läggning. Rydström (2004) beskriver en utveckling på 50-talet som leder fram till en uppfattning om homosexuella män och transvestiter som ett tredje kön. Homosexuella kvinnor, lesbiska, fick plats i det offentliga rummet först på 70-talet. På 80-talet börjar homosexuella kvinnor och män motsätta sig att bli definierade som sexuellt avvikande eller könsöverskridare. Med 90-talets queer-teorier ifrågasätts även den förhärskande heterosexuella normen (Roosenberg, 2002) och kärnfamiljen med mamma, pappa och barn.

En av huvudteserna i feministisk teori är att mannen och det manliga är den outtalade normen och att kvinnan är undantaget. Normer står för vad vi inom en kultur anser vara normalt dvs. det som är våra, ofta omedvetna, självklara utgångspunkter. Den manliga normen visar sig exempelvis i medicinsk forskning där testning av preparat slentrianmässigt utgår från mäns kroppskonstitutioner; i avsaknaden av kjolhängare i hotellrummets garderob; i produktutveckling av bilsäten som utformas efter mäns kroppar etc.

Ett tydligt uttryck för den outtalade manliga normen är också den spridda användningen av prefixet kvinno- i t ex kvinno fotboll och kvinnosjukdomar. Det räcker inte att tala om fotboll eller sjukdomar, är kvinnor inblandade behöver det märkas ut. Simning är däremot en sport som behandlas mer könsneutralt. Beteckningarna för simsportens olika grenar följs alltid av herrar respektive damer då det inte finns någon underliggande genusnorm när det gäller simning. Att media väljer att skriva "kvinnliga kocklandslaget" är ett exempel på hur den manliga normen styr trots att det i de flesta hushåll finns en kvinna bakom spisen. Så fort det blir profession så är det manligt. Kvinnors obetalda arbete i hemmen utgör inte norm för något som värderas högt. Johansson (1997) uppmärksammar dessa genusaspekter i samband med införandet av målstyrning i offentlig verksamhet och pekar på hur maskulina ledningsvärderingar förstärks och feminina omsorgsvärderingar reduceras. Den manliga normen råder trots att det är en stor andel kvinnor som arbetar i offentlig verksamhet. Det krävs en medvetandegörande process för att kunna uppfatta rådande normer. Feministisk forsknings "könsglasögon" vänder könsblindhet till könsmedvetenhet (Calás & Smircich 1996, Wahl et al 2001).

Tre synsätt präglar feministisk teoribildning. Likheterna mellan könen är utgångspunkten för det första synsättet. Idén är att jämställdhet uppnås genom att alla behandlas lika och ansträngningarna går ut på att skapa lika förutsättningar. Skillnader mellan könen utgör hinder som skall elimineras. Detta var en strategi som användes i kampen för kvinnors rösträtt och rätt till högre utbildning. Konsekvensen av att kvinnorna inte kunde driva en egen linje fullt ut ledde till att de fick ställa upp på männens villkor och inordna sig i den manliga normen. Johansson (1997) beskriver att detta förhållningssätt rådde ända fram till slutet av 60-talet och att det fortfarande är den rådande principen inom det företagsekonomiska fältet enligt den genomgång Calás & Smircich (1996) gjort av den tillämpade forskningen.

Det andra synsättet lyfter fram olikheterna mellan könen. Strategin för jämställdhetssträvanden blir då att det krävs olika behandling för att skapa lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter för kvinnor och män (Johansson, 1997). Ur rättvisesynpunkt kan detta vara av intresse. Däremot är det problematiskt att fokusera olikheter på det sätt som ofta sker i vardagen. Det leder till uppfattningar om stereotypa könsroller som tenderar att låsa fast kvinnor och män till speciella kvinnliga respektive manliga ideal. Detta synsätt bottnar främst i biologiska förklaringar (Arrhenius, 1999) där mänskligt handlande förutsågs per definition: eftersom du är kvinna/man så gör du så eller så. Om de biologiska förklaringsmodellerna räckte skulle stora delar av jämställdhetsprojektet kunna lösas med genmanipulation, vilket inte är särskilt trovärdigt. Kunskaper om biologi och kroppars egenskaper är viktiga, exempelvis i samband med vissa delar av den fysiska utformningen av transportsystemet. Men för att förstå mer om maktfördelning i arbetsorganisationer behöver vi hämta kunskap från andra håll.

Det tredje synsättet lyfter fram behovet av att undvika de på förhand bestämda uppfattningarna om manligt och kvinnligt i förhållande till mäns och kvinnors kroppar för att istället utveckla en förståelse av kön utifrån en socialkonstruktiv ansats (Butler 1990, Ljung 2003). På förhand

bestämda gränser mellan kvinnor och män suddas ut och analyser av genus sker på såväl strukturell som individuell nivå där kopplingar även görs till klass, etnicitet, tid och rum. Detta tredje synsätt bidrar till förståelsen av kön och genus ur flera dimensioner genom kunskap om hur den sociala interaktionen kontinuerligt påverkar oss som individ och grupp i varje situation. Detta synsätt bidrar också till att lyfta de vardagliga föreställningarna om män och kvinnor som två motstridiga parter i en maktkamp till att tydliggöra genusrelationer som komplexa förhållanden. Många forskare har länge framhållit att om man väljer att kategorisera kvinnor och män i varsin grupp så finner vi större skillnader av beteenden och värderingar inom respektive grupp än vad vi gör mellan kategorierna.

Kvinnor som träder in i maskulina organisationskulturer har ofta att välja mellan att inta de (underordnade) positioner som finns för kvinnor eller bete sig som män för att kunna få en maktfylld position (Gherardi & Poggio, 2001). Män som inträder i organisationer fyllda av kvinnor har ofta stöd av organisationsstrukturens inneboende manliga överordning.

Feminismens kritiska hållning till mannen som norm har även utvecklat en ny förståelse av män och maskulinitet. Sedan 80-talet har ett nytt forskningsfält kring maskulinitet vuxit fram. Många män känner sig inte hemma i den manliga normen (Ekenstam et al, 2001). Maktutövning män emellan är ett fenomen som Connell (1996) synliggör med maskulin hegemoni. Även dessa förhållanden är i ständig förändring, inte minst utifrån påverkan från kvinnor och jämställdhetsansträngningar. Men hegemonin – den kulturella dynamiken som gör att en grupp kan bibehålla ledande positioner – underhåller ett fortlevande patriarkat. (ibid)

Utvecklingen inom genusforskningen har lett fram till det nya begreppet intersektionalitet (Lykke 2003, de los Reyes et al 2002) vilket belyser skärningspunkter mellan olika typer av maktordningar. Utöver kön kan dessa maktordningar vara baserade på exempelvis etnicitet, klass, sexualitet, ålder och profession. Intersektionalitetsanalys ger möjligheter att integrera genus och kön i högre omfattning än vad som sker idag inom forskning eftersom kunskaper om mångfald och mångkulturalism numera efterfrågas mer frekvent, både inom forskningen och i politiken. Intersektionalitetsanalysens tvärvetenskapliga angreppssätt blir användbart i dessa sammanhang. (Lykke, 2003)

Vad har vi för glädje av genusteorier inom ekonomistyrningsforskningen?

Ekonomistyrning definieras ofta som organisationens medvetna styrning av beslutsfattandet och beteendet inom organisationen för måluppfyllelse. Arbetet inom organisationer skall utföras av ledare och medarbetare för vilka normer och värderingar påverkar utfallet av arbetsinsatsen. Mottagarna av organisationens prestationer, exempelvis kunder, klienter eller medborgare, utgör en mångfald av individer och grupper. Kunskap om genus kan bidra till förståelse av vad som produceras och hur effekterna därav kan uppfattas, dvs. hur mottagarnas upplevda nytta kan tolkas.

Acker (1990) för fram fem motiv för att utveckla en systematisk teori för genus och organisation. Könssgregationen på arbetsplatser samt status- och inkomstskillnaderna är två förhållanden som kräver teoribildning. Organisationer utgör en väsentlig arena för skapande och reproduktion av genusrelaterade kulturer. Dessutom påverkas individens genusidentitet av organisatoriskt tryck och processer. Feministiskt orienterade teorier kan bidra till att utveckla storskaliga organisationer till att tydligare stödja humana mål och att bli mer demokratiska.

Det finns studier av olika slag som diskuterar samband mellan jämställdhet och effektivitet (t ex Ott i Kuiper & Sap, 1995; Nutek, Jämställdhet och lönsamhet R1999:19). Lundström (1996) hävdar att effektivitetsfrågor inte har med jämställdhetsprincipen att göra men att effektivitet kan utgöra en bieffekt av jämställdhet genom bättre resursutnyttjande. Konceptet 3E (Gardner, 1999), Economy, Efficiency and Effectiveness behandlar frågor om ekonomi samt inre och yttre effektivitet kopplat till idén om "värde för pengarna". Bovaird et al (1988) visar behov av att utöka dessa 3E och argumenterar för ytterligare två: Electability och Equity. Electability - valbarheten - ser de som en fråga för politikerna att ta direkt med sina väljare och skulle därför kunna lämnas utan avseende från myndighetens perspektiv. Equity - rättvisbegreppet - kan däremot behöva läggas till. (ibid) Det kan tolkas som rättvis behovstäckning och ställas i förhållande till övriga tre E. För den yttre effektiviteten skulle det kunna handla om en rättvis behovstäckning hos mottagarna av verksamhetens produktion. I offentliga organisationer handlar det om hur resultatet av verksamheten mottas i samhället. Upplever medborgarna myndighetens prestationer som rättvisa och önskade? (ibid) Införandet av kundorientering och användandet av kundgrupper behandlas i Akademirapport 2004:4. Vägverket har gjort en uppdelning i kundkategorier inom huvudprocesserna medborgarnas resor och näringslivets transporter. För medborgarna är kundgrupperna indelade enligt ett livscykelperspektiv medan näringslivets kundgrupper fördelas efter principen om de är köpare eller säljare av transporter. Genusaspekten skär igenom samtliga kundgrupper. För att avläsa effektiviteten krävs uppföljning och utvärdering av både kvinnors och mäns upplevda behov och behovstäckning inom varje kundgrupp, men även kundgrupper emellan.

Att tala om rättvis behovstäckning inom produktivitet, eller den inre effektiviteten, skulle beröra arbetsorganisationens utformning, arbetssätt och -processer. En aspekt i processtyrning är hur tillgångar och resurser fördelas i en värdekedja (Stigendal & Johansson, 2003). Förutsättningarna ges i resurstilldelningen, ekonomin, där genusaspekten kan synliggöras. Vilka projekt prioriteras och får tillräckliga resurser? Hur sker resursfördelningen?

Hur kan genus studeras i statliga myndigheter?

Hearn (2000) diskuterar genusnärvaro, -frånvaro och -neutralitet. Genusfrånvaro kan innebära att könets betydelse för en situation inte uppmärksammas, det är ingen som uppfattar situationens eller förhållandenas genusdimensioner. Frånvaro kan också innebära att könets betydelse faktiskt bekräftas men samtidigt marginaliseras, trivialiseras eller sexualiseras. Neutralitet inför genus kan innebära att det inte finns behov av att behandla könsskillnader, eller att genus har så liten betydelse i sammanhanget. Genusforskningen ägnar sig åt närvaron av genus. I detta inbegrips även att uppmärksamma genus där det tidigare betraktats som frånvarande eller neutralt. För att kunna uppmärksamma genusnärvaron kan forskaren lyssna till organisationen för att höra hur man talar om sin verksamhet och tolka detta ur genusperspektiv (Andersson, 2004). Eventuella segregeringmönster kan sökas genom kartläggning av hur många kvinnor respektive män som finns i organisationen och var de befinner sig (ibid).

Acker (1992) ger oss fyra relevanta processer att studera inom organisationsforskning: genderiserad arbetsdelning, symboler/diskurser, interaktion och individens identitet. Dessa processer kan jämföras med Connells (2003) modell för att analysera genusrelationer som utöver arbetsdelning eller produktionsrelationer och symboler talar om makt och känslomässiga relationer. Connell utvecklar dimensionerna **makt, produktion, känsla och symbolik**. Dessa kan studeras på en samhällelig nivå i form av genusordning, eller på organisatorisk nivå som genusregimer. De fyra relationerna är analytiska redskap. I livet samspelar dessa på olika sätt.

(ibid) Man får vara öppen för att se flera olika genusregimer inom samma organisation. De kan vara verbala och handlingsorienterade. Genusregimer kan således bygga på hur genus konstrueras i tal och skrift, men även hur de faller ut i handlingsmönster.

Maktrelationer finns både som formella och informella uttryck dels som organiserad och institutionaliserad respektive diffus och diskursiv makt. Den formella makten kan studeras med hjälp av organisationsplaner och delegationsordningar. Den informella makten syns bara på nära håll och har effekter på individens uppfattning om sin plats i organisationen. (Connell, 2003)

Ås (1979) fem härskartekniker kan användas som verktyg för att identifiera mer eller mindre subtila maktutövningar:

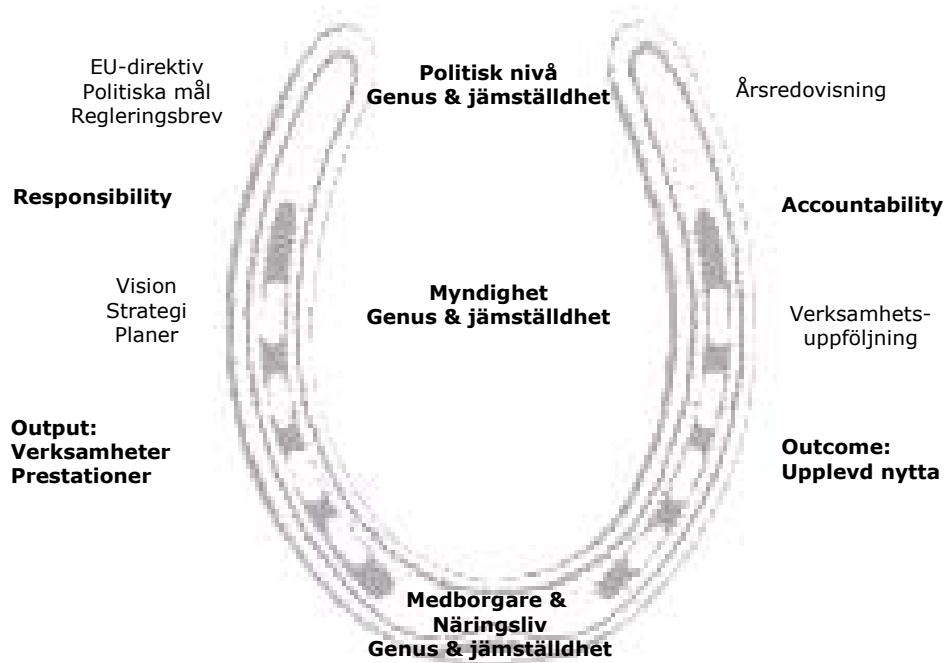
1. Osynliggörande - när någon blir förbisedd eller behandlad som icke närvarande
2. Förlöjligande - när någon blir skrattad åt eller utsätts för nedvärderande behandling
3. Undanhållande av information - alla får inte samma underlag inför beslut, vissa utestängs från informationsutbyte
4. Dubbelbestraffning - hur du än gör så blir det fel. För kvinnor handlar det ofta om anklagelser om att exempelvis inte vara tillräckligt professionell eller inte vara en god moder.
5. Påförande av skuld och skam - samtidigt förlöjligande och dubbelbestraffning. Det försiggår när kvinnor får veta att de inte är tillräckligt bra.

När vi ser på **produktionsrelationer** i form av arbetsfördelning ur könsperspektiv kan både horisontell och vertikal segregering uppträda. Den horisontella segregeringen visar i vilken mån män och kvinnor arbetar med olika uppgifter eller inom olika arbetsområden. Den vertikala visar var i hierarkin de olika könen finns representerade. Teorin om glastaket är värd att beakta i detta sammanhang. Glastaket utgör den informella gräns för hur högt en kvinna kan nå i en hierarki. Arbetsfördelning kan studeras på olika nivåer och över tiden. På samhälls nivå ser vi branschmässiga skillnader. Inom en organisation kan segregeringen se olika ut beroende på hur vi väljer att kategorisera. Även inom enstaka projektarbetsgrupper kan både horisontell och vertikal segregering observeras.

Känslomässigt engagemang och även sexualitet har stor betydelse för människan. Känslor är positiva eller negativa och uttrycks i välvillighet eller fientlighet. Ambivalens, att en individ kan rymma både och, är viktigt att komma ihåg för att undvika stereotypa förklaringar. (Connell, 2003)

Genussymbolik syns i yttringar som språk, klädsel och gester, men även i byggnader och inventarier (ibid). Inte minst språket är viktigt i detta sammanhang. I vilka sammanhang och hur talar vem om jämställdhet?

I pilotstudien (Akademirapport 2004:2) presenterade vi "hästskomodellen" som sammanfattar den övergripande ekonomistyrningsprocessen i Banverket och Vägverket. För att kunna analysera och förstå arbetet med det sjätte transportpolitiska delmålet bör de olika nivåerna problematiseras utifrån jämställdhets- och genusdimensionerna.



Figur 1: Ekonomistyrning för jämställdhet i statlig förvaltning

Vilka är kraven som ställs från den politiska nivån? Finns det någon tydlig förväntan på vad som myndigheterna skall uppnå? I vad består det ansvar som läggs på myndigheten och hur tolkar myndigheten uppdraget? Hur passar myndighetens interna styrsystem för att hantera ett mål som innebär att invanda arbetssätt och strukturer skall förändras? Vad innebär det att myndigheterna har börjat vända sig mer direkt till medborgare och näringsliv i den pågående övergången till kundorientering (Akademirapport 2004:4)? Hur tar departement, regering och riksdag emot myndighetens redovisning?

I Akademinns forskningsprogram (www.fek.su.se/aes) och pilotstudien (2004:2) diskuteras effektiviteter och rationaliteter och hur de kan förhålla sig till varandra. Vilka rationaliteter tenderar att styra i jämställdhetsarbetet? Hur tolkas effektiviteten, dvs. den upplevda nyttan, hos användaren av transportsystemet och hur ser dessa föreställningar om effektivitet ut i producentens och förvaltarens perspektiv?

För att kunna förstå jämställdhetsarbetet behöver ovanstående frågeställningar belysas ur genusperspektiv.

DET SJÄTTE TRANSPORTPOLITISKA DELMÅLET

– ETT JÄMSTÄLLT TRANSPORTSYSTEM

Om jämställdhet

Jämställdhet är ett politiskt begrepp som innebär en strävan efter att könet skall vara irrelevant, att vi ska ha ett könsneutralt samhälle i betydelsen att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter oberoende av kön (Lundström, 1996). I Sverige har vi jämställdhetslagar som ställer krav på arbetslivet och högskolorna (Jämställdhetslagen 1991:433; Lag om likabehandling av studenter i högskolan 2001:1286). Lagarna syftar till att kvinnor och män ska ha lika möjligheter och föreskriver aktivt agerande för jämställdhet liksom förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering (Iseskog, 2000). Jämställdhetsombudsmannen, JämO, är den myndighet som har tillsyn för dessa två lagar. I Sverige antog riksdagen en nationell plan för jämställdhet 1994 som förespråkar att frågan skall integreras inom alla politikområden. EU driver frågan om jämställdhet och Amsterdamfördraget gav en grund för gemensam lagstiftning i hela Europa (Amundsdotter & Gillberg, 2001). Amsterdamfördraget trädde i kraft 1999. Det betonar medborgarens skydd av grundläggande rättigheter och tar upp kampen mot alla former av diskriminering samt behovet av lika möjligheter för kvinnor och män. Fördraget ger för första gången möjligheter att utfärda sanktioner mot medlemsstater som inte respekterar dessa rättigheter. Jämställdhetsfrågor har länge även funnits på FN:s agenda.

Jämtegrering är ett begrepp som kommer ur de två orden jämställdhet och integrering. Idén är att jämställdhet inte skall vara någon egen fråga som kommer vid sidan av eller utöver den normala verksamheten. Med hjälp av jämtegrering skall just normaliteten utvecklas så att genusaspekterna alltid finns beaktade i det som är den vardagliga verksamheten. Mainstreaming är ett annat uttryck för samma fenomen. Jämställdhet skall "mainstreamas", dvs. komma med på tåget istället för att behandlas som en sidovagn. Detta är en strategi för jämställdhetsarbete som länderna enades om vid FN:s fjärde världskvinnokonferens i Beijing 1995. Det vi idag ser i det sjätte transportpolitiska delmålet grundar sig på det åtagande som gjordes vid konferensen med att integrera jämställdhetsfrågorna i de sakpolitiska frågorna så att genusperspektivet finns med när beslut fattas.

Jämställdhetsprincipen handlar om lika rättigheter och möjligheter. Jämställdhetsarbete går ut på att skapa förhållanden enligt den principen. Detta är inte otvetydigt. Återkommande i jämställdhetssammanhang märks t ex begreppet jämn könsfördelning i meningen att endera könet representeras till högst 60% eller lägst 40%. Lundström (1996) reser frågor om jämn könsfördelning kan ses som mål eller medel för jämställdhet, eller om den kan vara resultat av jämställdhet? Kan jämn könsfördelning vara ett mått på att jämställdhet råder?

En annan fråga gäller diskriminering i förhållande till orättvisa, eller om avsaknad av diskriminering sammanfaller med upplevd rättvisa. Jämställdhet är ett rättvisekrav, hur kan då avsaknad av diskriminering räcka för att jämställdhet skall råda? (ibid)

Jämställdhetslagen har ett individperspektiv, inte ett kollektivt perspektiv. Men när kan man bryta mot jämställdhetsprincipen – att ingen individ skall diskrimineras pga. kön - för att uppnå jämställdhet? Effekterna av kvotering och positiv särbehandling kan ses som en diskriminering av individen i nuet, men ett medel för att nå jämställdhet i framtiden. (ibid)

Positiv särbehandling och kvotering tillämpas i syfte att skapa jämn könsfördelning. I litteratur och media finner vi tre olika förklaringar på positiv särbehandling:

- vid lika meriter får den som är av underrepresenterat kön företräde
- när det finns sökande av bägge kön fylls platsen med den av det kön som är underrepresenterat
- på förhand bestämd representation av kön, oavsett meriter (vilket samtidigt är definitionen av kvotering)

Den mest tillämpade formen är positiv särbehandling när den bygger på lika meriter. Men i meritvärderingen kan det finnas en inbyggd subjektivitet. Ordet i sig visar att det ej är värdeneutralt – värdering. Meriter konstrueras ur olika värderingar av prestationer. Med referens till genusordningen bör meritvärdering behandlas som ett könsmärkt begrepp för att skapa könsmedvetenhet i urvalsprocessen.

Flera olika metoder finns för att genomlysna processer och organisationer i syfte att eliminera öppna och dolda hinder i form av genussystem eller könsmaktordning. Ett exempel på verktyg för att arbeta med jämtegrering är 3R (Svenska kommunförbundet 2001, Lorentzi & Lundkvist 2001) som står för **representation, resurser och realia**. 3R-metoden är både kvantitativ och kvalitativ. Representation, R1, innebär att man kartlägger organisationen genom att räkna antalet kvinnor och män inom olika hierarkiska nivåer och funktioner. Det visar hur jämn eller ojämn könsfördelningen är. När vi vet R1 kan resurserna, R2, mätas i förhållande till den struktur som klarlagts. R2 handlar om pengar, tid och rum till arbetet. Realia, R3, är den rent kvalitativa delen i metoden. Nu gäller det att analysera jämställdhetssituationen. En sådan analys syftar till att ge förklaringar på varför representationen och resursfördelningen ser ut som den gör och hur det ställer sig i förhållande till verksamhetens uppdrag och mål. 3R- metoden kan också användas i utvärdering av effektivitet. Hur uppfattas verksamheten av medborgarna? Vems behov tillgodoses? Vem får vad och på vilka villkor?

Socialdepartementet (1999) ger förslag till utveckling av metoden genom att lägga till ett fjärde R i form av restriktioner. De menar att analysen kan avgränsas med hjälp av att även ta hänsyn till exempelvis budgetbegränsningar, kostnadstak, lagar och förordningar (ibid s 21-24).

Ett annat exempel är demokratiteknikerna (Olsson, 1999), jämlikhetsprinciper som är utvecklade i syfte att motverka härskarteknikerna. De fokuserar arbetsformer och beslutsfattande och är fem till antalet: lika tillgång till beslutsarenor, användbara beslutsunderlag, tydligt eget ansvar, lika praktiska möjligheter och en demokratisk kultur.

Det sjätte transportpolitiska delmålet

De transportpolitiska mål som gällde från 1988 lyder:

Det övergripande målet är att erbjuda medborgarna och näringslivet i landets olika delar en tillfredsställande, säker och miljövänlig trafikförsörjning till lägsta möjliga samhällsekonomiska kostnader. Detta mål har vidareutvecklats i fem delmål:

Tillgänglighetsmålet – Transportsystemet skall utformas så att medborgarnas grundläggande transportbehov kan tillgodoses.

Effektivitetsmålet – Transportsystemet skall utformas så att det bidrar till ett effektivt resursutnyttjande i samhället som helhet.

Säkerhetsmålet – Transportsystemet skall utvecklas så att det motsvarar högt ställda krav på säkerheten i trafiken.

Miljömålet – Transportsystemet skall utvecklas så att en god miljö och hushållning med naturresurser främjas.

Regionalpolitiska målet – Transportsystemet skall byggas upp så att det bidrar till regional balans. (prop. 1987/88:50)

Tio år senare, våren 1998 fastslog Sveriges riksdag nya transportpolitiska mål (prop. 1997/98:56) . Nu har effektivitetsmålet lyfts upp till att inbegripas i det övergripande målet och ett separat kvalitetsmål har tillkommit:

Det övergripande målet för transportpolitiken ska vara att säkerställa en samhällsekonomiskt effektiv och långsiktigt hållbar transportförsörjning för medborgarna och näringslivet i hela landet.

De fem delmålen är följande:

Ett tillgängligt transportsystem – transportsystemet skall utformas så att medborgarnas och näringslivets grundläggande transportbehov kan tillgodoses.

En hög transportkvalitet – transportsystemets utformning och funktion ska medge en hög transportkvalitet för medborgarna och näringslivet.

En säker trafik – det långsiktiga målet för trafiksäkerheten är att ingen ska dödas eller skadas allvarligt till följd av trafikolyckor. Transportsystemets utformning och funktion ska anpassas till de krav som följer av detta.

En god miljö – transportsystemets utformning och funktion ska anpassas till krav på en god och hälsosam livsmiljö för alla, där natur- och kulturmiljö skyddas mot skador. En god hushållning med mark, vatten och andra naturresurser ska främjas.

En positiv regional utveckling – transportsystemet ska främja en positiv regional utveckling genom att dels utjämna skillnader i möjligheterna för olika delar av landet att utvecklas, dels motverka nackdelar av långa transportavstånd.

I samma proposition (1997/98:56, s 70-71) behandlas frågan om ett jämställt transportsystem och regeringen föreslår att ett nytt råd, med formell status av en kommitté, skall bildas för att belysa olika jämställdhetsfrågor i transport- och kommunikationspolitiken.

Regeringen inrättade därefter, hösten 1999, ett särskilt råd för jämställdhetsfrågor inom transport- och IT-tjänster. Jämställdhetsrådet för transporter och IT kom med ett slutbetänkande 2001 (SOU 2001:44) i vilket de föreslår regeringen att ett sjätte delmål för ett jämställt transportsystem skall fastställas av riksdagen.

Ett jämställt transportsystem, transportsystemet ska vara utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar tillmätas samma vikt.

JÄMIT:s utredning och formulering av ett nytt transportpolitiskt delmål fick ligga till grund för regeringens proposition (prop 2001/02:20). Propositionen antogs och för år 2002 finns det sjätte transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem, med i regleringsbrevet till de fyra transportmyndigheterna Banverket, Vägverket, Sjöfartsverket och Luftfartsverket.

Det jämställda transportsystemet kan uppfattas på flera sätt. SIKA – Statens institut för kommunikationsanalys – är en myndighet under näringsdepartementet som arbetar med utredningar, statistik, prognos- och analysmetoder inom transport- och kommunikationsområdet. SIKA (2003:5) för fram tre synsätt:

1. Transportsystemet ska anpassas så att kvinnors och mäns nuvarande transporter underlättas.
2. Dagens sociala beteende ska förändras genom åtgärder i transportsystemet.

Konsekvenserna av det första synsättet kan leda till att ojämsställda beteenden underlättas. Det andra kan leda till att symptom på ojämsställdhet åtgärdas istället för att orsaker till bristande jämställdhet motverkas. Båda dessa ansatser är tveksamma enligt SIKA. De väljer att utveckla den tredje ansatsen:

3. Planerings- och beslutstrukturer ändras så att kvinnors och mäns värderingar blir lika mycket värda.

Här handlar det både om kvantitet och kvalitet. Det gäller att få en jämn könsfördelning både på vertikala och horisontella plan, dvs. både på hierarkiska nivåer och i olika funktioner. Detta är tydligt och relativt enkelt att mäta eftersom det rör sig om de rent formella strukturerna. Det tredje synsättet är kvalitativt och SIKA konstaterar att det finns behov av att uppmärksamma informella strukturer som kan motverka jämställdhet (ibid).

I mål- och resultatstyrning uppenbaras ofta målkonflikter. Om jämställdhetsmålet kan ses som ett allmänt välfärdsmål är det överordnat transportpolitiken och innebär därmed att det inte står i konflikt med vare sig det övergripande eller de fem transportpolitiska delmålen (SIKA Rapport 2002:5, s. 38). Genom att lyfta jämställdhetsmålet till något överordnat menar SIKA att målkonflikter kan undvikas och delmålet kan användas för att jämställdhets- och genusperspektiv skall genomsyra de övriga transportpolitiska delmålen genom att låta kvinnors och mäns värderingar och intressen tillmätas samma vikt i arbetet med transporterans tillgänglighet, kvalitet, säkerhet, god miljö och positiv regional utveckling (ibid).

SIKA (2002:5 och 2003:5) väljer att presentera etappmålen för ett jämställt transportsystem av karaktären processmål och förslag till fortsatt arbete så att mer precisa etappmål kan utformas:

- Tryggare transportsystem: Planeringsanvisningar för ett tryggare transportsystem.
- Jämnare könsfördelning i transportmyndigheterna: Mål utvecklas för andelen kvinnor i olika funktioner inom trafikverk och centrala myndigheter på transportområdet.

Exempelvis att andelen kvinnor i de centrala transportmyndigheterna fortlöpande ska öka och att detta också ska gälla andelen kvinnor i chefsställning.

- Jämställdhetsanalyser vid större åtgärder: Större åtgärder som planeras och genomförs i transportsystemet ska analyseras från jämställdhetssynpunkt där effekter på kvinnor och män redovisas.
- Jämställdhetsrevision: En systematisk genomgång av de underlag, arbetssätt och rutiner som praktiseras inom hela transportsektorn och begär in redovisningar över vilka verksamheter som reviderats och vilka åtgärder som genomförts med anledning av översynen. Även myndigheternas instruktioner och regleringsbrev bör ingå i granskningen.
- Mer forskning om genusperspektiv: Mer forskning initieras om typiskt kvinnliga och manliga perspektiv och värderingar av transportfrågor. Speciellt behöver kunskaperna om vad som ligger bakom skillnaderna mellan mäns och kvinnors värderingar. Både kvinnors och mäns perspektiv bör finnas med när forskningsprojekt utformas och bedöms.
- Fler kvinnliga forskare: Fler kvinnliga forskare stimuleras till att arbeta inom transportforskningsområdet. Fördelningen mellan manliga och kvinnliga forskare kan vara en indikator, även om den är otillräcklig.
- Utbildning och information på verk och myndigheter: Trafikverk och övriga myndigheter ska genomföra informations- och utbildningsprogram för att tydliggöra jämställdhetsfrågorna.

Detta avsnitt vill visa hur jämställdhetsarbete kan se ut i allmänhet och några aspekter på hur den politiska nivån har arbetat fram det sjätte transportpolitiska delmålet om ett jämställt transportsystem. I nästa del av rapporten får vi ta del av hur Banverket och Vägverket har tagit sig an det nya delmålet.

EN FALLSTUDIE AV BANVERKETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSMÅLET - BESKRIVNING

Den inledande beskrivningen av Banverkets arbete med det sjätte transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem är indelat i två olika delar:

1. Regleringsbrev och årsredovisning
 - a. Banverkets regleringsbrev
 - b. Banverkets årsredovisning
2. Banverkets interna styrning
 - a. Spåren framåt
 - b. Strategisk plan
 - c. Balanserat styrkort
 - d. Jämställdhets- och mångfaldsplan

1. Regleringsbrev och årsredovisning

1.a Banverkets regleringsbrev

I Banverkets regleringsbrev för budgetår 2002 är det sjätte transportpolitiska delmålet med för första gången:

Målet är ett jämställt transportsystem, som är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter att påverka järnvägstransportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.

Åtterrapporering:

...

All relevant information skall redovisas utifrån kön. Redovisningen skall innehålla en analys av eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att utnyttja järnvägstransportsystemet.

Banverket får dessutom uppdraget att bistå SIKA med att

...

- utarbeta etappmål för det transportpolitiska delmålet om ett jämställt transportsystem,
- ...
- analysera hur effekter av olika trafikåtgärder kan redovisas med avseende på kvinnor, män och barn.

Inför budget året 2003 har regleringsbrevet utvecklats något när det gäller det jämställda transportsystemet. 2003 och 2004 års regleringsbrev för Banverket har samma lydelse:

Ett jämställt transportsystem

1. Målet är ett jämställt transportsystem, som är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter att påverka järnvägstransportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.

Åtterrapporering: Analys av kvinnors och mäns utnyttjande av järnvägstransportsystemet samt deras möjligheter att påverka dess utveckling och förvaltning med avseende på bl.a. resmönster, restider, transportslag och reskostnader, tillgång till aktuell trafikinformation, antal dödade och svårt skadade, samt ökad rörlighet mellan olika regioner.

2. Målet är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom järnvägstransportområdet.

Åtterrapportering: Andelen kvinnor och män som medverkar i arbetsgrupper eller andra samarbetsföretag i myndighetens externa verksamhet skall redovisas. (Banverkets regleringsbrev för 2003 och 2004)

1.b Banverkets årsredovisningar

I årsredovisningen för 2002 presenteras Banverkets vision:

Banverket skapar förutsättningar för säkra, punktliga, snabba och prisvärda järnvägstransporter. Ett ekologiskt hållbart samhälle förutsätter ökad järnvägstrafik. Därför ingår järnvägen som en självklar del i transporter av människor och gods. *Kunniga och lyhörda medarbetare i samverkan skapar förtroende för järnvägen och Banverket.*

Här finns också en vision för hela sektorn:

Järnvägssektorn ska – i samverkan med andra transportslag – erbjuda resenärer och godstransportkunder de mest prisvärda, pålitliga och miljöanpassade transporterna.

I Banverkets årsredovisning för 2002 går det endast att finna en kortfattad redovisning under Mål och resultat avseende det nya delmålet:

För det sjätte transportpolitiska delmålet ett jämställt transportsystem har inga verksamhetsmål angetts för 2002. Banverkets jämställdhetsarbete under året har inriktats mot att formulera mål och hur målen ska integreras i verksamheten.

I årsredovisningen för 2003 meddelar Banverket att arbete har inletts med att fastställa de värderingar¹ som ska prägla hela verksamheten och att därmed vidareutveckla den egna visionen. Sektorsvisionen är däremot kvar i oförändrat skick från 2002.

Banverket introducerar ett signalsystem med färger i årsredovisningen. Grönt speglar att målet har uppfyllts, rött att det inte har gjort det och mittemellan finns gult som betyder att målet delvis har uppnåtts. Detta år är redovisningen under Mål och resultat för ett jämställt transportsystem mer omfattande än föregående år. Övergripande visas att det är gult, dvs. endast delvis uppfyllt. De inleder med regleringsbrevets mål och åtterrapporteringskrav och skriver sedan avseende den första delen:

Banverket har under 2003 publicerat rapporten Kvinnors och mäns utnyttjande av järnvägstransportsystemet. Med data ur RiksRVU/RES och Turistdatabasen och VTI:s trafiksäkerhetsundersökning (TSU92), belyser rapporten hur kvinnor och män nyttjar järnvägstransportsystemet. I rapporten studeras resandet mot bakgrund av ålder, inkomst, regiontyp och ärende. Resultaten visar bland annat att: Männerna totalt sett står för majoriteten av de kortväga resorna. Äldre kvinnor åker oftare pendeltåg, spårvagn och tunnelbana än jämnåriga män. I åldersgruppen 20-24 väljer många tåg vid långväga resor (25 procent av kvinnorna och 17 procent av männen). I denna grupp har kvinnor dessutom en större benägenhet att än män att åka X2000. Till skillnad mot män varierar inte kvinnors benägenhet att åka tåg vid kortväga resor med inkomsten. Däremot är skillnaden mellan mäns och kvinnors kortväga resor relativt små när det gäller syfte med resan. För de långväga resorna är skillnaderna större. På X2000 är exempelvis tjänsteresor vanligare för män än kvinnor, och på övriga tåg är rekreationsresor vanligare bland kvinnor än bland män. På

¹ De tre ord som står för Banverkets värderingar är **ansvarstagande, aktiva och affärsmässiga** (Banverket, 2003, *Spåren framåt – En återkoppling från Nystartsdiskussionerna*). Se även pilotstudien Akademirapport 2004:2 s 35-36 om värderingsstyrning.

vanliga tåg åker män oftare i första klass än kvinnor, men på X2000 är förhållandet det omvända. Vid tjänsteresor åker män oftare i första klass än kvinnor, både på X2000 och övriga tåg.

I vissa fall är de regionala skillnaderna stora mellan män och kvinnors tågresande. Skillnaderna är störst där järnvägstransportsystemet varit i stark omvandling som i Mälardalen och kringliggande regioner.

En möjlig förklaring till skillnaderna mellan mäns och kvinnors resor med tåg kan vara avståndet från tågstationen till arbetsplatsen men något sådant samband har inte kunnat beläggas.

I de olyckor där kön rapporterats har andelen kvinnor av totalt dödade eller svårt skadade varit drygt 30 procent.

När det gäller den andra delen av det sjätte transportpolitiska delmålet redovisas följande:

Under 2003 har rutiner utarbetats för att följa upp och redovisa det tillkommande målet och återrapporteringskravet för en jämnare könsfördelning inom järnvägstransportsystemet. Arbetet har till största delen fokuserats på att bygga upp en struktur för redovisning av könsfördelning i samråd och i externa arbetsgrupper samt att kommunicera vikten av att mäta andelen kvinnor och män. Banverket har tillsammans med Vägverket utarbetat en mall för "Mätning av kvinnor respektive män i olika fora".

För 2003 finns inget heltäckande underlag men enligt kvalificerade bedömningar uppgår representationen i arbetsgrupper till högst 25 procent. Deltagandet i samrådsmöten varierar regionalt mellan 5 och 25 procent. Med förbehåll för det bristfälliga underlaget kan man dock konstatera att kvinnor är underrepresenterade vid samrådsmöten och i arbetet med externa arbetsgrupper.

De inventeringar och förberedande åtgärder som genomförts för ett jämställt transportsystem och en jämn fördelning av makt och en jämn fördelning av makt och inflytande mellan män och kvinnor bedöms leda till att målen kommer att uppnås. Även om det är svårt att mäta någon förändring redan 2003 bedöms målet vara delvis uppfyllt.

2. Banverkets interna styrning

2a. Spåren framåt

I december 2003 rapporterar GD och ledningsgruppen för Banverket den gångna höstens interna arbete med att diskutera hur verksamheten kan förbättras. I en kortfattad skrift, Spåren framåt – En återkoppling från nystartsdiskussionerna, ges en programförklaring som skall ligga till grund för framtida förändringsarbete. Det jämställda transportsystemet nämns först under rubriken "En hoppfull bild av järnvägen 2007":

... Många menar att järnvägstrafiken i ökad utsträckning är utformad efter både kvinnors och mäns transportbehov. ... (ibid, s 4)

Under rubriken "Ett Banverk... .. Men olika roller och ansvar" finner vi den enda övriga könsrelaterade kommentaren:

Likaså måste den enskilde medarbetaren tydligt veta vad som är viktigast att göra och vad som förväntas av henne eller honom. (ibid, s 6)

2b. Strategisk plan

I juni 2004 har programförklaringen Spåren framåt inarbetats i Banverkets första samlade strategiska plan (2004). Planen är en utgångspunkt för ledningens styrning av verksamheten. Den skall revideras årligen och ligger samtidigt till grund för den årliga verksamhetsuppföljningen. Nytt för 2005 blir införandet av balanserat styrkort.

Banverkets nya vision bygger på myndighetens tolkning av de transportpolitiska målen och formuleras: "Järnvägen är en självklar del i person- och godstransporterna". Värderingarna som förväntas genomsyra all ledning och styrning är *ansvarstagande, aktiva* och *affärsmässiga*.

Banverket lyfter fram tre utmaningar i den strategiska planen inför den kommande 10-15 årsperioden. Det gäller att klara framtida säkerhet och kvalitet även när järnvägssektorn avregleras, att klara de höga investeringsvolymerna samtidigt som drift och underhåll skall fokuseras och att klara kompetensförsörjningen.

De strategiska målen för Banverket härleds direkt ur de transportpolitiska målen. För ett jämställt transportsystem sätts följande mål och återrapporteringskrav upp:

Strategiskt mål:

1. Andelen resenärer, uppdelat i kvinnor och män, som anser att järnvägstransportsystemet svarar mot deras behov ska öka.
2. Jämställdhetsperspektivet ska vara en integrerad del i Banverkets planeringsprocess för byggande av järnväg.

Återrapporteringskrav:

1. Resenärsundersökningar om järnvägstransportsystemet.
2. Fördelning kvinnor och män i arbetsgrupper och samrådsmöten.

(*Banverkets samlade strategiska plan, 2004 s 9*)

Strategierna för att nå målen beskrivs enligt följande:

För att öka jämställdheten ska Banverket

- utveckla kunskaperna om jämställdhet
- skapa tryggare resemiljöer
- integrera jämställdhet i planeringen
- skapa förutsättningar för en jämnare könsfördelning inom järnvägssektorn. (ibid, s 10)

I övrigt nämns könsrelaterade frågor endast i samband med det strategiska målet för tillgänglighet: "Tillgängligheten/användbarheten av stationer ska öka för alla resenärer oavsett ålder, kön eller eventuella funktionshinder." I återrapporteringskraven nämns dock endast tillgänglighet för barn och funktionshindrade, utan hänvisning till kön. (ibid, s 8)

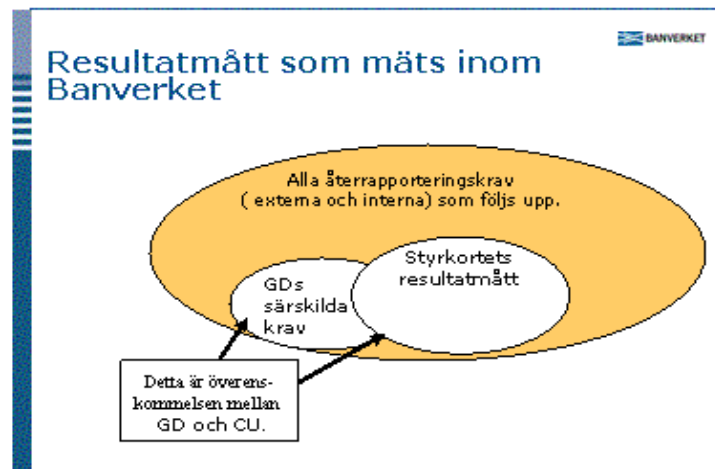
I en bilaga till den strategiska planen (ibid s 16) specificeras alla de externa, interna och strategiska dokument som planen bygger på. I den uppräknningen saknas Banverkets Jämställdhets- och mångfaldsplan som GD beslutade om i januari 2004.

2c. Balanserat styrkort

Med den strategiska planen som utgångspunkt utvecklar Banverket verksamhetsstyrningen med ett balanserat styrkort (*Anvisningar för tillämpning av "Det balanserade styrkortet" I Banverkets vidareutvecklade styrmodell*). Styrkortet utgör en del av den uppföljning och rapportering som

planeras för varje verksamhetsår. Alla förvaltande enheter inom Banverket² skall upprätta egna styrkort vilka ska vara klara 2004-11-01 (*Huvuddirektiv inklusive Banverkets övergripande styrkort för verksamhetsplanering 2005-2007*)

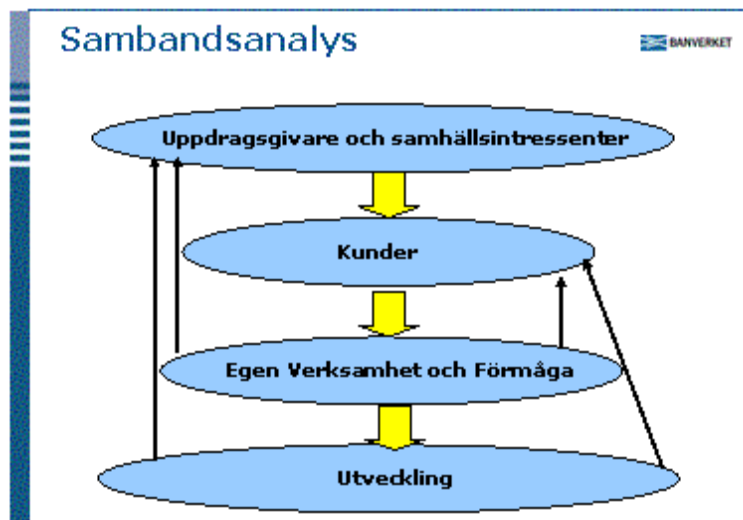
I styrkortet samlas de för perioden kritiska framgångsfaktorerna. Banverket definierar strategiska mål som långsiktiga, generella och öppna i mening att de ska gälla för upp till tio års sikt, att de berör breda problemställningar med många alternativa handlingsalternativ och att de är mål att sträva efter (*Anvisningar för tillämpning av "Det balanserade styrkortet" I Banverkets vidareutvecklade styrmodell*, s 5). I styrkortet anges resultatmått vilka är kompakta beskrivningar av observationer, sammanfattade i siffror eller ord. Måtten bör vara objektiva, direkta och kvantitativa. De ska dessutom möjliggöra jämförelser över tiden. (ibid, s 8) Anvisningarna förespråkar kvantitativa mått i form av siffror. Om de ska uttryckas i ord hänvisas i första hand till vedertagna kvalitativa resultatmått inom den offentliga sektorn, exempelvis Nöjd kund index (NKI) och Nöjd medarbetarindex (NMI) (ibid s 9). Motiveringen är att kvalitativa mått "som avser verbal beskrivning av en upplevelse, tanke, känsla el. dyl. [...] ställer krav på klagörande av mätmetodik för dessa, till exempel i form av enkäter eller paneler som bedömer uppnått resultat. Detta ställer krav på tydlighet i formulering av frågor samt urval av de personer som skall delta i mätningen" (ibid s 8-9).



Figur 2: Resultatmått som mäts inom Banverket. (*Anvisningar för tillämpning av "Det balanserade styrkortet" I Banverkets vidareutvecklade styrmodell*, s 8.)

De olika måtten skall ha ett samband mellan åtgärder, tillstånd och effekter i förädlingskedjan och därigenom stödja ett antagande, alternativt visa på, effektsamband (s 9). Styrkortet innehåller de fyra målperspektiven uppdragsgivare och samhällsintressenter, kunder, egen verksamhet och förmåga samt utveckling. Det finansiella perspektivet finns inte med i styrkortet. När det gäller ekonomiska förutsättningar hänvisar GD till budgettramar (*Huvuddirektiv inklusive Banverkets övergripande styrkort för verksamhetsplanering 2005-2007*, s 8). De strategiska målen skall stödja varandra enligt följande skiss:

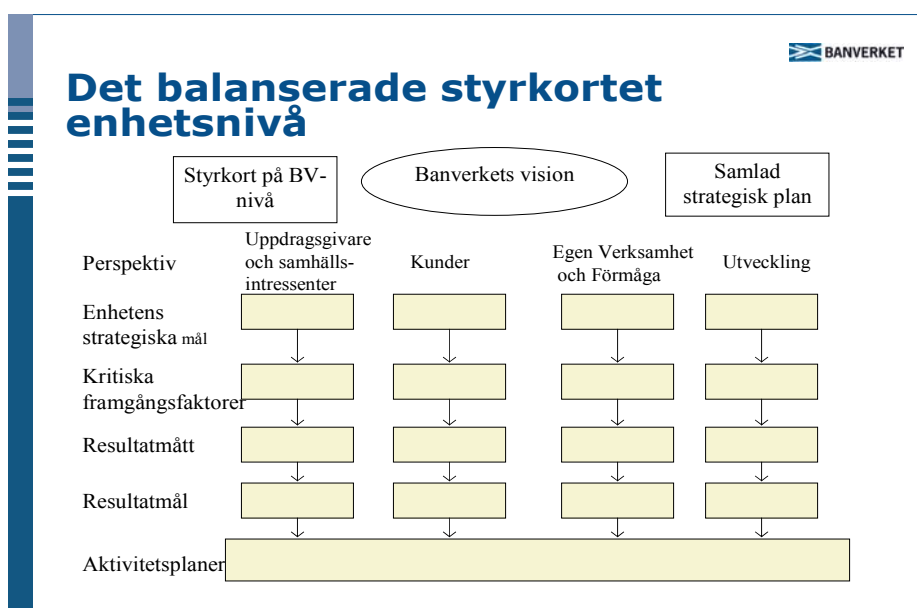
² Förvaltande enheter är huvudkontoret, Banverket Trafik och de fem bangregionerna. För de s.k. producerande enheterna (även kallade resultatenheter), är utvecklingen av balanserade styrkortet en frivillig uppgift. Se även organisationsbeskrivning i bilaga 2.



Figur 3: Sambandsanalys. (Anvisningar för tillämpning av "Det balanserade styrkortet" i Banverkets vidareutvecklade styrmodell, s 6)

Utveckling och Egen verksamhet och Förmåga skall stödja Uppdragsgivare och samhällsintressenter. Kundperspektivet skall stödjas av Utveckling samt Egen verksamhet och Förmåga (s 5-6).

När resultatmåttarna i respektive perspektiv är klara skall målen fastställas. Resultatmålen i styrkortet skall följa de sk SMART-kriterierna: specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidsatta. Utifrån dessa mål utformas sedan aktivitetsplanerna, de bildar handlingsplaner i syfte att nå de uppsatta målen (s 10). Nedan ses en schematisk skiss över styrkortet:



Figur 4: Det balanserade styrkortet på enhetsnivå. (Anvisningar för tillämpning av "Det balanserade styrkortet" i Banverkets vidareutvecklade styrmodell, s 11.)

I dokumentet Huvuddirektiv inklusive Banverkets övergripande styrkort för verksamhetsplanering 2005 – 2007 presenteras strategiska mål, kritiska framgångsfaktorer, resultatmått och –mål. De mått och mål som relaterar till jämställdhetsmålet är följande:

<u>Perspektiv</u>	<u>Uppdragsgivare och samhällsintressenter</u>
Strategiskt mål (A)	Tillgängligheten/ användbarheten av stationer ska öka för alla resenärer oavsett ålder, kön eller eventuellt funktionshinder.
Kritiska framgångsfaktorer	1. Beslut om tillgänglighet/ standardnivå på stationer 2. Genomförande av tillgänglighetsåtgärder
Resultatmått	Åtgärder som betydligt höjer stationernas tillgänglighetsnivå
Resultatmål	Antalet åtgärder som betydligt höjer stationernas tillgänglighetsnivå ska öka
Strategiskt mål (C)	Jämställdhetsperspektivet ska vara en integrerad del i Banverkets planeringsprocess för byggande av järnväg
Kritiska framgångsfaktorer	En öppen och tillgänglig planeringsprocess för alla medborgare
Resultatmått	Andel kvinnor och män i samrådsmöten
Resultatmål	Andelen kvinnor i samrådsmöten ska öka med 3 procentenheter år 2005, 5 procentenheter år 2006 och 8 procentenheter år 2007
<u>Perspektiv</u>	<u>Egen verksamhet och förmåga</u>
Strategiskt mål (K)	Banverket ska vara den goda arbetsplatsen
Kritiska framgångsfaktorer	Friska medarbetare Kompetenta medarbetare Jämställdhet och mångfald
Resultatmått	Frisknärvaro Sjukfrånvaro Arbetsskador och tillbud Vidtagna åtgärder jämfört med Banverkets plan för jämställdhet och mångfald
Resultatmål	Frisknärvaron ska öka Sjukfrånvaron ska minska Arbetsskador och tillbud ska minska Minst 80% av planerade åtgärder vidtagna enligt plan för jämställdhet och mångfald

Utifrån huvuddirektivets övergripande styrkort ska alla enheter inom Banverket upprätta egna styrkort. De ska vara klara den 1 november 2004.

2 d. Jämställdhets- och mångfaldsplan

Banverket väljer att definiera jämställdhet och mångfald tillsammans:

Mångfald är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv. Jämställdheten mellan kvinnor och män ingår i mångfalden. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung, ålder funktionshinder, sexuell läggning eller annat.

(Banverkets Jämställdhets- och mångfaldsplan 2004, s 4)

Sedan 2003 har Banverket arbetat med årlig planering för jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetsövergripande mål. De för hela myndigheten gemensamma, övergripande målen behandlar arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, kompetensutveckling och rekrytering samt löner. Utifrån kartläggning av aktuellt läge utarbetar enheterna aktivitetsplaner för att åtgärda missförhållanden. Respektive CU (chef underställd generaldirektören, GD) är ansvarig för mångfaldsarbetet. Varje enhet har en utsedd handläggare som ingår i ett mångfaldsnätverk. Nätverket sammankallas av samordnaren på huvudkontorets personalavdelning. De träffas några gånger per år för avstämning, planering och kompetensutveckling. Det är detta nätverk som skall driva arbetet med jämställdhet och mångfald. Det övergripande ansvaret ligger inte i nätverket utan hos respektive banregionchef. GD anger även att det dagliga ansvaret skall tas av varje chef och arbetsledare i hela organisationen. (Se inledningen till *Banverkets Jämställdhets- och mångfaldsplan 2004*)

Från och med 2005 kommer uppföljningen av planen i sin helhet med i styrkortet. Inom styrkortsperspektivet "Egen verksamhet och förmåga" har målet satts till att minst 80% av de planerade åtgärderna skall vara genomförda innan året är slut. (*Huvuddirektiv inklusive Banverkets övergripande styrkort för verksamhetsplanering 2005-2007, s 7*)

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att Banverket genomför en större förändring i sitt interna styrsystem genom införandet av balanserat styrkort inför 2005. De väljer i detta sammanhang att tydligt koppla ihop jämställdhets- och mångfaldsarbetet med övriga kritiska framgångsfaktorer genom att lyfta in hela planen för uppföljning inom ramen för det balanserade styrkortet.

EN FALLSTUDIE AV BANVERKETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSMÅLET - INTERVJURESLTAT

Inom Banverket fångades det nya transportpolitiska delmålet om ett jämställt transportsystem upp av Samhällsplanerarsektionen inom huvudkontorets enhet Järnväg och samhälle. De ser som sin uppgift att skaffa kunskap, formulera mål och utarbeta strategier för att kunna förankra och implementera det nya målet i hela Banverkets verksamhet (för organisationsbeskrivning, se bilaga 2). De väljer att börja med förvaltningsorganisationen. Därefter gäller det att nå ut till resultatenheterna och hela järnvägssektorn. Förvaltningsorganisationen är viktig i sammanhangen då det är där den övergripande planeringen sker. De sköter också all upphandling av byggnation, underhåll och drift. Därmed är det förvaltningsorganisationen som ställer krav på vad resultatenheterna skall leverera. Här finns möjlighet att lägga in jämställdhetsaspekten. Tågoperatörerna är kunder och ingår i Banverkets sektorsansvar. Landsting och kommuner är andra samarbetsparter inom järnvägssektorn. Det finns också ett nära samarbete med Vägverket.

Samhällsplanerarsektionen bygger vanligtvis nätverk för att hantera nya frågor. De vet att organisationen avvaktar deras initiativ. I detta fall har de skickat brev till alla fem regionchefer i vilket de berättar om det nya transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem, och ber om en kontaktperson på respektive regionkontor. Regleringsbrevet är riktat till Banverket som helhet. Det är många ute på banregionerna som läser det, men de är endast indirekt styrda av det. Den direkta styrningen sker via årliga överenskommelser mellan GD och respektive banregionchef.

Samhällsplanerarsektionen har börjat med att ta fram kunskap om vad jämställdhetsmålet betyder. I GD-överenskommelserna ingår att varje banverksregion under hösten 2004 skall genomföra ett inledande seminarium om det jämställda transportsystemet. Det blir första organiserade tillfället som cheferna ute i regionerna får kunskap om och möjlighet att diskutera det nya målet. Upplägget för seminariet tas fram centralt. Erfarenheterna ska sedan samlas i en skrift som varje chef kan ha som underlag vid arbetsplatsmöten. På så sätt skall till slut samtliga medarbetare nås av information och få möjlighet att diskutera.

Det finns också planer på att ta fram en handbok med idéer, tips och rutiner för arbetet med det jämställda transportsystemet. Handböcker är vanligen förekommande i Banverket. Handboken kommer att skrivas tillsammans med jämställdhetssamordnaren på personalavdelningen. Det finns en idé om att det interna jämställdhetsarbetet på något sätt skall gå ihop med det externt riktade.

Så det är väldigt viktigt att det finns en god intern arbetsmiljö som har en tydlig jämställdhetsaspekt. Först då kan man jobba med det externa. För annars är det nästan en omöjlighet. (BV3 040805)

Parallellt med kunskapsutvecklingen skall de nya balanserade styrkortet utformas inför 2005 där kritiska framgångsfaktorer gällande jämställdhet ingår. Samhällsplanerarsektionen har deltagit i detta arbete och de ser integrationen av jämställdhetsaspekterna i styrkortet som ett väldigt bra stöd för det vidare arbetet med det sjätte transportpolitiska delmålet genom den uppmärksamhet och de krav på uppföljning som styrkortet innebär. Samtidigt är de övertygade om att arbetet med det jämställda transportsystemet måste få gå i små, små steg. Och inte för fort,

då kan det bli bakslag. Med kunskap och uppföljning hoppas man att jämställdhetstänkandet till slut ska kunna integreras i verksamheten.

Det kan man väl säga att det är det största som jag har lärt mig när jag har varit uppe i de här ledningsgrupperna, att vi får vara jäkligt försiktiga liksom, *så att inte det här blir ett hot mot de manliga cheferna*. För det var väldigt tydligt, att det var så. (BV3 040805)

I början på 90-talet var det en jämställdhetsdrive eller vad man ska kalla det och då var den liksom så, *den var så överdriven på något vis, så den självdog på något vis*. Den här som finns nu, den är uppbyggd på något mycket, ja, det finns sans och måtta och realism i det. Det är helt andra människor som driver det nu. Jag vet inte riktigt varför. Vad jag kommer ihåg då var att det var stora kvinnor med säckiga klänningar och de där var väldigt militanta och manhaftiga och det där blev liksom inget bra. Nu liksom, *ja nu är det mer seriöst tycker jag*. (BV3 040805)

Jämställdhet är inget som organisationen betraktar som kärnverksamhet, som något naturligt eller självklart

...han (GD) är ju dränkt i massor med frågor, så är det ju, så att den här frågan är väl ingen fråga som, kanske det man diskuterar först med sina chefer i samtal. Det finns ju så mycket annat. Jag menar, *verksamheten i övrigt ska ju på något vis gå framåt*. Men jag tror att, det finns en vilja ...

[---]

...säkerhet är ju det absolut viktigaste, där har vi inte någon 80/20-regel, utan där är det 100 %, och säkerheten är ju oerhört viktig. Jag menar, vi får ju inte äventyra att någon blir skadad. Så jag menar, *det finns ju vissa sådana här saker som är viktigare*.

[---]

Ja, jag får känslan av att det behandlas som ett separat spår. Och det får jag av olika anledningar. Att det ser ut som det gör i BV, det är 83 % män, 17 % kvinnor. Det är väldigt, väldigt manligt, det känns väldigt hierarkiskt, om man tittar organisatoriskt, det är på något vis, det är lite det här *manliga klubbar som gäller*. Det kommer in nya unga killar som förmodligen inte har den här, vad ska man säga, den här hierarkiska och den här grabbiga kulturen med sig. *Men vips, vad snabbt de kommer in i den*. (BV2 040701)

"...du kan prata om de här järnvägsplanerna och allt det här då. Men hur det än är, om rälsen inte fungerar där den ligger, då fungerar ju inget annat heller. Då kan du liksom se dig i stjärnorna efter allt annat du pratar om." Och han hade väl, tycker jag, kanske rätt i det. Därför *järnvägen är i alla fall det fundamentala*. Det är där vi ska se till så att de här tågen går och allt det här fungerar. Sedan, resten, det är liksom en *sån där verksamhet som ska stödja att det här fungerar på så bra sätt som möjligt*. Och då gäller det inte bara teknik, utan det gäller annat också. Och det är väl så jag ser det, att vi måste ta in de här nya frågorna som kommer. Och så måste vi *applicera dem på ett vettigt sätt i den här teknikmiljön* som trots allt finns i grund och botten i BV. Då måste vi kunna tala om det för det här tekniska systemet att det är så här vi måste göra för att uppfylla det här kravet som kommer. Och det kan vi göra genom att [...] *vara en sådan här översättare mellan samhället i övrigt och järnvägssamhället*, eller hur man ska kalla det. Så ser jag på min roll i den här samhällsplanerarsektionen. (BV3 040805)

Intervjupersonerna inom Banverket menar att det var nödvändigt att få kravet på att utveckla ett jämställt transportsystem i form av ett delmål i regleringsbrevet. Det är enda sättet att få tillräcklig uppmärksamhet på frågan. Det underlättar också för att få resurser att arbeta med det. Banverket inrättade en heltidstjänst, inom samhällsplanerarsektionen på enheten järnväg och samhälle, som enbart ägnar sig åt att samla kunskap och utveckla myndighetens arbete med det jämställda transportsystemet.

Så jag tror att det är ett måste att det är ett mål. För annars skulle det ju bli en sån här sak som "det här ska vi verka för, jaha, hm". (BV2 040701)

Det är olika syn på behovet av jämn könsfördelning för att kunna uppnå ett jämställt transportsystem:

Vi försöker ju, vi har ju mål att vi ska *öka andelen kvinnor, det är jätteviktigt, just antalsmässigt*. Man kan kanske tycka då att ja, men det är inte mängden, men det är faktiskt så att det är mängden, det är jätteviktigt att kvinnor finns representerade och att kvinnor inte bara, när det väl finns kvinnor, finns inom de administrativa tjänsterna som sekreterare åt männen, eller som lokalvårdare, eller på personalsidan. Det är jätteviktigt att få kvinnor inom de andra yrkesområdena, kategorierna.

(BV2 040701)

Även om det är bara män så skulle det kunna vara ett jämställt transportsystem. Så att det behöver ju inte vara för att det sitter hälften kvinnor i det här rummet som det blir mer jämställt egentligen. Men, samtidigt *så finner jag det här som en typiskt manlig sektor, och det är vissa typiska värderingar*. Och man ser att alla behov inte är tillfredsställda hos kvinnor ute, så då kanske man måste kortsiktigt ta in fler kvinnor för att få in de här värderingarna. [...] Det går ju inte att förändra hela attityden. Så man får ta kvinnor i det kortsiktiga loppet då. Fast det behöver ju inte vara ett tecken på att det är mer jämställt, egentligen. (BV4 040805)

Kvotering och positiv särbehandling är inget som intervjupersonerna vare sig förespråkar eller tror att det existerar inom Banverket.

...jag känner väl liksom att inom BV har vi försökt hålla oss ifrån det där på något vis. Vi vill på något vis *säga att vi behandlar alla lika*. Det behövs inget speciellt för det. Något *regelsystem* eller så där. Det är alltid *av ondo*. (BV3 040805)

När det gäller organisationens interna jämställdhetsarbete saknas traditioner. En samordnare finns placerad på personalavdelningen, men jämställdhet och mångfaldsfrågorna utgör bara en del av hennes arbete. Hon har upprättat ett nätverk där alla banregioner och resultatenheter deltar. I och med det nya planarbetet 2003 skedde en nystart av jämställdhetsarbetet jämfört med tidigare. Planer har även tidigare upprättats för att leva upp till de lagkrav som finns för alla arbetsplatser med fler än tio anställda. Däremot har det saknats intresse för frågorna vilket upplevs som ett passivt motstånd mot jämställdhetsarbete.

Eftersom de som då ändå utger sig för att förstå vad jämställdhet är inte egentligen tänker på vad de själva gör. Och *det är handlingen som på något vis manifesterar vad jag känner och tycker och tänker*.

(BV2 040701)

Av dem som är med (i jämställdhets- och mångfaldsnätverket) så är det en eller kanske två som har sagt att de kan ha konstruktiva samtal med överordnad chef, alltså CU då, i frågan. Medan de andra liksom, de kan se trötta ut och *känna sig ensamma*, och då är det inte lätt. *Det är många tappade sugar*, om man säger så. (BV2 040701)

Okunskap och oförstånd, man är *inte intresserad*. (BV3 040805)

..jag är övertygad om att det inte finns strukturella hinder. [...] Utan det som sitter, det sitter i väggarna. Och det är ju en helt annan sak, och det är ju mycket svårare att hantera, tycker jag. *För ett system det kan*

man ändra, men människors upplevelser är ju svåra att ändra på. Det är ändå fritt att tänka. Man kan vara politiskt korrekt, men man kanske bär något annat inom sig, och det är svårt att komma åt.

(BV2 040701)

Men jag är ju väl medveten efter de år jag jobbat här att det finns ett motstånd som inte består av att jäklas eller så. Utan motståndet består av att man håller på med en massa saker som man har fullt sjå att sköta om liksom. (BV3 040805)

Sammanfattningsvis tonar en bild av en myndighet fram som inte ser jämställdhet som en naturlig del av kärnverksamheten men som är beredd att ta tydliga steg i att medvetandegöra frågeställningarna som det nya, sjätte transportpolitiska delmålet väcker.

EN FALLSTUDIE AV VÄGVERKETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSMÅLET - BESKRIVNING

Den inledande beskrivningen av Vägverkets arbete med det sjätte transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem är indelat i två olika delar:

1. Regleringsbrev och årsredovisning
 - a. Vägverkets regleringsbrev
 - b. Vägverkets årsredovisning
2. Vägverkets interna styrning
 - a. Strategisk plan och Den goda resan – Nationell plan för vägtransportssystemet
 - b. Balanserat styrkort
 - c. Jämställdhets- och mångfaldsplan
 - d. Projekt Jämställdhet i vägtransportssystemet

1. Regleringsbrev och årsredovisning

1a. Vägverkets regleringsbrev

Det jämställda transportsystemet kommer med som ett sjätte transportpolitiska delmål för första gången i **regleringsbrevet för 2002**. Då anges det enbart som ett övergripande delmål under 1.2 Verksamhetsområde Vägar:

...

6. Målet är ett jämställt vägtransportssystem, som är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter att påverka vägtransportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.

Åtterrapporering: Vägverket skall redovisa och kommentera måluppfyllelse mot angivna verksamhetsmål inom verkets egen verksamhet. Av redovisningen skall bl. a. framgå tillstånd och utveckling inom området, viktiga statliga instanser och effekterna av dessa. Effektredevisningen skall där det är relevant indelas i områdena fordon, användare och infrastruktur. I avsnitt 1.2.2 Övrig åiterrapporering återfinns statistikuppgifter och nyckeltal som kan ligga till grund för redovisningen. *Vägverket skall redovisa och analysera eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att utnyttja vägtransportssystemet.*

Vägverket skall i en sektorsredovisning för år 2002 redovisa och kommentera måluppfyllelsen mot angivna verksamhetsområdesmål inklusive etappmål för hela vägtransportsektorn, som anges nedan. Effektredevisningen skall indelas i områdena fordon, användare och infrastruktur. Även här kan de statistikuppgifter och nyckeltal som framgår av avsnitt 1.2.2 Övrig åiterrapporering utgöra grund för redovisningen. *Vägverket skall redovisa och analysera eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att utnyttja vägtransportssystemet.*

...

Av de 27 nyckeltal som anges i avsnitt 1.2.2 är "Personalsammansättningen med avseende på kön, ålder och utbildning" det enda som innehåller en könsuppdelning. Därutöver relateras nyckeltalet "Antalet dödade och polisrapporterade svårt skadade; totalt, fördelade på väghållare och trafikantkategori" både till säkerhetsmålet och till jämställdhetsmålet.

Vägverket får också uppdraget att bistå SIKÄ med att utarbeta etappmål för det nya, sjätte transportpolitiska delmålet.

Ett annat uppdrag gäller utarbetandet av ett "... uppföljningssystem med mått och indikatorer i syfte att följa utvecklingen av verkets verksamhetsmål. Särskilt inom delmålen om ett tillgängligt transportsystem, en hög transportkvalitet och ett jämställt transportsystem saknas lämpliga mått och indikatorer. Vägverket skall utveckla systemet i samarbete med SIKÅ. Uppföljningssystemet kommer att behöva ses över kontinuerligt. Vägverket skall göra en första redovisning av arbetet senast den 1 oktober 2002."

Som svar på det senare uppdraget presenterar Vägverket fyra indikatorer avseende ett jämställt transportsystem:

- kvinnors respektive mäns behov och värderingar
- jämställd representation i beredande och beslutande organ
- kvinnors och mäns resmönster inklusive färdssätt
- kvinnors och mäns preferenser avseende förändringsbehov

(Vägverkets utvecklingsarbete avseende transportpolitiska delmål om transportsystemets syfte, 2002-09-25.)

Den förstnämnda indikatorn består av två olika frågor, behov respektive värderingar. Dessa kan lämpligen studeras var för sig och ställas mot varandra.

I **regleringsbrevet för 2003** återkommer det sjätte transportpolitiska delmålet. Nu har det utvecklats så att det även presenteras under 1.2.1 Verksamhetsgrenar (sektorsuppgifter, myndighetsutövning, statlig väghållning, produktion och uppdragsverksamhet) :

Jämställt transportsystem

Mål för verksamhetsområdet

a) Målet är ett jämställt vägtransportsystem, som är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter att påverka vägtransportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.

b) Målet är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom vägtransportområdet.

Åtterrapporering: Analys av kvinnors och mäns utnyttjande av vägtransportsystemet samt deras möjligheter att påverka dess utveckling och förvaltning med avseende på bl.a. resmönster, restider, transportslag och reskostnader, tillgång till aktuell trafikinformation, antal dödade och svårt skadade, samt ökad rörlighet mellan olika regioner.

Andelen kvinnor och män som medverkar i arbetsgrupper eller andra samarbetsforum i myndighetens externa verksamhet.

Av de 28 nyckeltal som anges i avsnitt 1.2.2 Övrig rapportering är två könsuppdelade och ett relaterat till det sjätte delmålet. Utöver samma som föregående år har nu lagts till " Andelen kvinnor och män på olika nivåer inom myndighetens verksamhet" .

Regleringsbrevet för 2004 innebär inga nyheter eller förändringar när det gäller det sjätte transportpolitiska delmålet.

1b. Vägverkets årsredovisning

I Vägverkets årsredovisning för 2002 kommenteras det sjätte transportpolitiska delmålet endast med följande text under Mål och resultat:

Ett jämställt transportsystem

Långsiktigt mål

Målet är att ett jämställt transportsystem, som är utformat så att det svarar mot både kvinnors och mäns transportbehov. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning, och deras värderingar skall tillmätas samma vikt.

Vägverket har under året lagt ned forskningsresurser för att analysera vilka konsekvenser jämställdhetsperspektivet bör få för vägtransportsystemets utformning. En utgångspunkt har varit att studera samtliga transportsätt inom vägtransportsystemet – gång, cykling, kollektivresor samt bilresor. *Vad gäller trafiksäkerhet bör kvinnors inställning och beteende som bilförare bli norm. Kvinnor utsätter sig för mindre risker och har positivare attityder till trafiksäkerhet.*

Den utvecklingsstrategi som växt fram innefattar bl. a. Aspekter som avser ökad trygghet mot könsrelaterat fysiskt våld. Kunskaps- och erfarenhetsutbyte med andra myndigheter inom transportsektorn har ägt rum.

Genom att öka andelen kvinnor i positioner med möjlighet att påverka beslut, t.ex. i lednings-, styr-, och referensgrupper, kan befintlig kompetens tas tillvara på ett bättre sätt i Vägverket. I samband med organisationsförändringar ökar andelen kvinnliga chefer i verket väsentligt från 1 januari 2003.

(Vägverkets årsredovisning 2002, s 58-59)

Vägverkets årsredovisning 2003

I den sammanfattande bedömningen av 2003 års resultat markeras jämställdhetsmålet med gult vilket betyder att delar av målet har uppfyllts. Som kommentar till måluppfyllelsen skriver Vägverket

Kvinnor använder vägtransportsystemet på annat sätt eller i annan omfattning än män, men hur är svårt att mäta. Representationen i arbetsgrupper motsvarar ungefär könsfördelningen på de enheter som ofta representerar Vägverket i externa sammanhang.

(Vägverkets årsredovisning 2003, s 9)

Det finns ingen könsuppdelad statistik i redovisningen av tillgänglighet eller trafiksäkerhet. Där särredovisas barn och funktionshindrade. Genusperspektiv finns inte heller i redovisningen av transportkvalitet, miljö eller regional utveckling.

I enlighet med regleringsbrevet återfinns nu ett utvecklat jämställdhetsmål med en del som direkt pekar på maktfördelningen mellan könen.

Målet är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom järnvägstransportområdet.

Vägverket redovisar resultatet av 2003 års arbete med ett jämställt transportsystem på följande sätt:

Viktiga utgångspunkter i arbetet med att konkretisera detta mål är:

- samma möjligheter till ekonomiskt oberoende
- lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor, och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet

- lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger
- frihet från könsrelaterat våld.

Kvinnors och mäns resmönster

Skillnader mellan mäns och kvinnors resmönster kan exempelvis förklaras av roller i hushållen, yrke, tillgång till bil och inkomst.

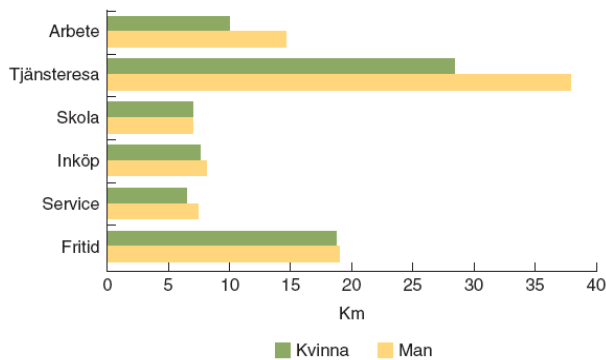
Män och kvinnor gör ungefär lika många resor i genomsnitt medan aktivitetsmönstret skiljer sig åt. Män är i högre grad heltidsanställda och har större tillgång till bil och körkort. Nästan lika många kvinnor som män förvärvsarbetar men kvinnorna deltidsarbetar i betydligt större utsträckning.

En ojämn fördelning mellan hemarbete och förvärvsarbete avspeglar sig även i resmönstren. Mäns resande är i högre grad förknippat med arbete. De gör fler arbets- och tjänsteresor. Kvinnors resande innehåller en högre andel inköps- och serviceärenden.

Män kör bil i betydligt högre utsträckning än kvinnor, medan kvinnor i högre utsträckning än män åker kollektivt eller färdas i bil som passagerare. Några faktorer som kan påverka användningen av bil är lokalisering av arbetsplatser i förhållande till bostaden, olika typer av förmåner via arbetet, t.ex. parkeringsmöjligheter vid arbetsplatsen, tillgång till tjänstebil och möjlighet till bilavdrag.

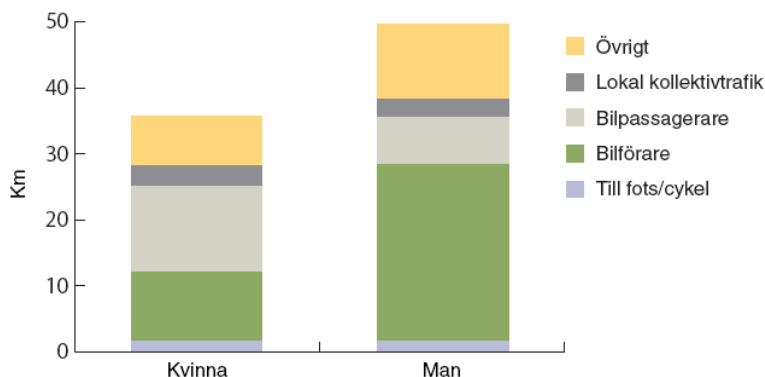
Generell kunskap om kvinnors och mäns rörlighet i olika delar av landet saknas och vidare forskning behövs inom detta område.

GENOMSnittlig Reslängd per Delresa i Olika Ärenden, Redovisat för Män och Kvinnor



Källa: Riks-RVU/RES 1994–2001

DAGlig Reslängd per Person och Dag Uppdelad efter Använt Färdssätt, Redovisat för Män och Kvinnor



Källa: Riks-RVU/RES 1994–2001

Kvinnors representation och inflytande inom vägtransportområdet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att påverka transportsystemet och både kvinnors och mäns kompetens ska tas tillvara. Detta förutsätter att kvinnor och män är lika representerade i de funktioner och organ som planerar och beslutar om transportsystemets utformning. Någon fullständig kartläggning av hur Vägverkets könsrepresentation ser ut i externa arbetsgrupper är inte gjord. I slutet av 2003 gjordes en uppföljning av antalet kvinnor respektive män på Vägverks regionala avdelningar som till stor del arbetar med strategiska planeringsfrågor. De representerar ofta Vägverket i extern verksamhet i t.ex. arbets- och samverkansgrupper. Uppföljningen visade att ca 40 procent var kvinnor. Målet bedöms vara delvis uppfyllt.

Värderingar och attityder om vägsystemets utformning

Enligt Kollektivtrafikbarometern¹ och andra undersökningar är kvinnor mer positiva till kollektivtrafiken än män och i högre utsträckning beroende av den för sina resor. Det är viktigt att tryggheten inom kollektivtrafiken förbättras och att kollektivtrafiken utformas med hänsyn till detta. På samma sätt är miljön runt kollektivtrafiken betydelsefull. Vägen till och från hållplatser eller stationer upplevs som mer otrygg än kollektivtrafiken och stationsmiljöerna i sig².

Ett sätt att mer påtagligt ta hänsyn till kvinnors värderingar kopplat till kollektivtrafikresandet är att i planering och utvärdering av transportsystemet använda sig av olika kvalitativa värderingar av varierande indikatorer³. Exempel på några sådana indikatorer är busshållplatser, väntsalar och turtäthet, enkla system, säkerhet och trygghet samt förare och personal.

Kvinnor och män använder vägtransportssystemet olika och fler män än kvinnor påverkar vägplaneringen vid samrådsmöten och i beslutande grupper. Under året har rapporten "Jämställdhet i vägtransportssystemet – jämställd vägplanering" färdigställts. Rapporten tar upp jämställdheten i samband med en pågående vägutredning, föreslår hur man ska få fler kvinnor till samrådsmöten, skissar en modell för social konsekvensbeskrivning och åskådliggör med bilder trygghetsbefrämjande åtgärder vid kollektivtrafikållplatser.

Sammantaget gör Vägverket bedömningen att denna del av målet är delvis uppfyllt.

¹ SLTF:s rikstäckande kvalitets- och attitydundersökning

² Källa: Kollektivtrafik med människan i centrum, SOU 2003:67

³ Källa: Persontransporternas "vita fläckar" – om arbetspendling med kollektivtrafik ur ett genusperspektiv, synopsis, Tora Friberg 2003

(Vägverkets årsredovisning 2003, s 57-58)

2a. Strategisk plan och Den goda resan – Nationell plan för vägtransportssystemet

I Vägverkets strategiska plan för 2005 – 2014 presenteras tre ledord för det framtida förbättringsarbetet: *helhetssyn*, *kundorientering* och *effektivitet* (s 3). Visionen "Vi gör den goda resan möjlig" tillsammans med verksamhetsidéen "Med människan i centrum skapar Vägverket möjligheter till effektiva, säkra och miljöanpassade transporter för medborgare och näringsliv" (s 6) pekar på Vägverkets ambition att komma vidare från en historiskt produktionsorienterad verksamhet inriktad på att enbart bygga och förvalta vägar till att bli kundorienterade med kärnverksamheten inriktad på att skapa goda förutsättningar för marktransporter. Värdegrunden hämtar Vägverket dels från den svenska statsförvaltningen med de tre värdena *demokrati*, *rättssäkerhet* och *effektivitet*. Vägverket vill kännetecknas av *trovärdighet*, *öppenhet* och ses som *en kreativ samhällsbyggare*. Härutöver har Vägverket anslutit sig till de grundläggande värderingar som stipuleras av Institutet för kvalitetsutveckling, SIQ. Kundorientering, engagerat ledarskap,

allas delaktighet, processorientering och ständiga förändringar är de fem av SIQ:s tretton värderingar³ som Vägverket fokuserar särskilt på. (s 6)

De frågor som lyfts fram som viktigast fram till 2014 är

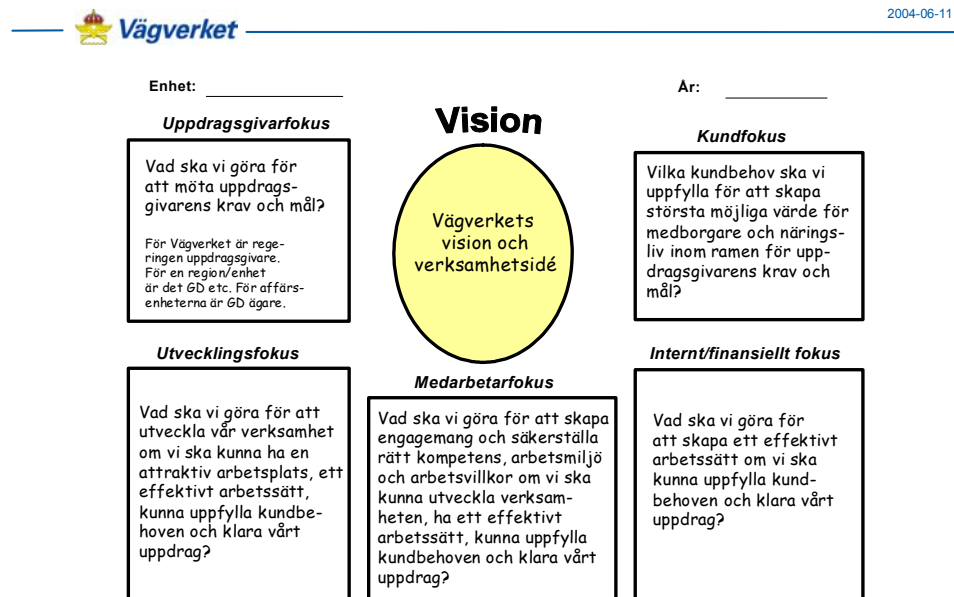
- god tillgänglighet och hållbar tillväxt genom vägnät i samklang med omgivningen
- trygg och säker vägtrafik för alla
- ett energisnålt system med miljövänliga och säkra fordon
- livskraftiga tätorter att bo, verka och vistas i
- en sund och livskraftig transportnäring
- ett öppet och trovärdigt Vägverk

(Strategisk plan för Vägverket 2005 – 2004, s 3)

För att möta framtiden vill Vägverket bygga sin verksamhet på några genomgående tankar vilka sammanfattas enligt följande:

- Leverera nytta tillsammans med andra aktörer
 - Släppa in omvärlden
 - Mer värde för pengarna
 - Värda vår trovärdighet – leva som vi lär
- (Ibid, s 3-4)

Vägverkets styrfilosofi och styrsystem finns beskrivet i pilotstudien (Akademirapport 2004:2, s 43-51). Styrkortet har införts i hela organisationen. De fokusområden Vägverket arbetar med är uppdragsgivar-, kund-, internt/finansiellt och utvecklingsfokus.



Figur 5: Vägverkets balanserade styrkort enligt verkets styrhandbok *Från vision till resultat*, s 18

³ SIQ:s övriga åtta värderingar är kompetensutveckling, långsiktighet, samhällsansvar, förebyggande åtgärder, lära av andra, snabbare reaktioner, faktabaserade beslut och samverkan. Källa: www.siq.se 041015.

Förstärkt individualism och ett större mångkulturellt inslag är två av många faktorer som förväntas påverka det framtida transportsystemet enligt den sammanfattande omvärldsanalys som presenteras i den strategiska planen (s 7). Vägverkets strategiska karta placerar in de transportpolitiska målen, visionen och affärsidén. De sex viktigaste frågorna fyller uppdragsgivarfokus och kundfokus. Som stöd för att kunna svara upp mot dem finns de tre övriga fokusområdena som handlar om utvecklingsinsatser, medarbetare samt process- och finansiell styrning (s 14).

Inom medarbetarfokus finns två huvudmål varav det ena handlar om att skapa ett attraktivt organisationsklimat. I förklaringarna till den strategiska kartan är det endast här vi finner uttryck för en medveten jämställdhetssträvan:

Stimulera kreativitet och kompetens för delaktighet. Tillvarata mångfalden och verka för ökad jämställdhet

(Strategisk plan för Vägverket 2005-2014, s 15)

I den strategiska planens genomgång av de fem fokusområdena relateras flera gånger till det sjätte transportpolitiska delmålet, ett jämställt transportsystem, i ingressernas rutor. Inom Uppdragsgivarfokus/Kundfokus gäller det för fem av de sex viktiga frågorna: tillgängligheten, trygghet och säkerhet, livskraftiga tätorter, sund transportnäring och ett öppet och trovärdigt Vägverk. Den enda fråga som är undantagen från en direkt koppling till jämställdhetsmålet är "Ett energisnålt system med miljövänliga och säkra fordon".

Trots den rubricerade kopplingen till jämställdhetsmålet förekommer begreppen kvinna, man eller jämställdhet sällan i den strategiska planen. Däremot finns det mycket skrivet om uppdragsgivare, kunder, näringslivet, leverantörer, samarbetspartners, trafikanter och medtrafikanter, gående, cyklande, ägare, operatörer, pendlare, förare, chaufförer och medborgare. Barn, äldre och funktionshindrade förekommer också. Därutöver är det begrepp som alla, ingen, människor, personer och döda som återkommer i tillstånds- behov och problembeskrivningarna samt i mål och strategier. Kvinnor och män finns naturligtvis med när det sjätte transportpolitiska delmålet citeras (s 5). Jämställdhet och trafficking nämns i beskrivningen av Vägverkets övergripande överväganden om internationellt samarbete:

Det generella internationella arbetet:

Ur världsvid synvinkel ska Vägverket arbeta för att vägtransportsystemet bidrar till ökad tillväxt, ökad civil säkerhet (för bättre miljö, *jämställdhet* och demokrati, mot diverse former av kriminalitet; terrorism, *trafficking*, smuggling m.m.) och utvecklas till en säker miljö för dem som använder vägtransportsystemet (trafiksäkerhet). Detta ska präglade Vägverkets insatser till inom bistånd och stöd för export av väg- och trafiktekniskt kunnande.

(Strategisk plan för Vägverket 2005-2014, s 9)

Under huvudfrågan "Ett trovärdigt Vägverk" inom ramen för uppdragsgivar- och kundfokus återfinns jämställdhetsbegreppet under tillstånd, problem och behov:

Könsfördelningen i de grupper som beslutar om planering och investeringar i vägtransportsystemet har inte ändrats nämnvärt sedan förra mandatperioden. Den gruppering som är mest *jämställd* är länsstyrelserna och Vägverkets strategiska planeringsgrupper som där *fördelningen mellan kvinnor och män* är 40-60. Mest enkönade är beslutsgrupper inom kommunala gatukontor där 18 procent är kvinnor. (ibid, s 29)

Målformuleringen som relaterar till ovanstående lyder:

Senast 2010 ska beslutandegrupper i Vägverkets planeringsprocesser ha en *likvärdig representation av kvinnor och män*. (ibid, s 29)

Bland de strategier som stakas ut för att kunna nå målen för ett öppet och trovärdigt Vägverk nämns jämställdhet i samband med externa relationer under rubriken "Fånga kundbehov och Erbjudna resmöjligheter":

Vägverket ska öka delaktigheten och *jämställdheten* genom att utveckla och anpassa befintliga informationskanaler och mötesplatser (markägarsammanträden, samråd, utställelser etc.) till kundgrupperna, och genom att utveckla nya metoder för dialog och samverkan med kundgrupperna. (ibid, s 30)

"**Den goda resan** – Nationell plan för vägtransportssystemet 2004-2015", syftar till att visa hur medborgare och näringsliv kan få ut bästa samlade nytta inom de ramar som regeringen ställt upp för vägtransportsektorns aktörer. I likhet med den strategiska planen finns ingen direkt diskussion eller referens till jämställdhet eller kön mer än när det sjätte transportpolitiska delmålet presenteras. Målet citeras och sedan anges att några långsiktiga mål ännu inte har satts upp. Däremot finns en s.k. milstolpe angiven. Vägverket vill skapa likvärdig representation av kvinnor och män i beslutande grupper. Måluppfyllelsen av denna milstolpe lyser rött.

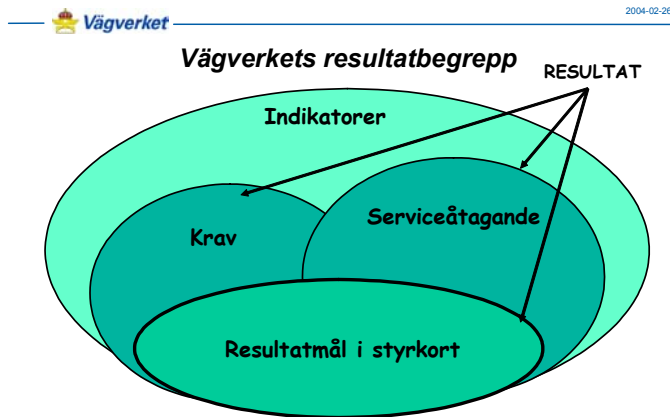
Delmålet ska ta tillvara kvinnors och mäns behov i vägtransportssystemet. Vägverket anser att det är viktigt att under den kommande planperioden tillsammans med övriga trafikverk i och SIKKA utveckla och precisera delmålet's innebörd. Många kvinnors och mäns grundläggande krav på vägtransportssystemet täcks i hög grad av de övriga transportpolitiska delmålen. Med det finns därutöver skillnader i transportbehov, resmönster och värderingar mellan könen, som idag inte har klarlagts eller beaktats på ett tillfredsställande sätt. Dessa skillnader har inte fått det genomslag vid utformningen av transportsystemet som fordras för att detta skall anses kunna vara jämställt.

En ambition är att beslutande grupper i Vägverkets skilda planeringsprocesser senast år 2010 ska ha en likvärdig representation av kvinnor och män. Vägverket anser att det är möjligt att klara denna målsättning.

(*Den goda resan. Nationell plan för vägtransportssystemet 2004-2015, s 77*)

2b. Balanserat styrkort

Vägverket har redan idag en inarbetad styrkortsmodell som grund för sin interna styrning (för en mer ingående beskrivning hänvisas till Akademirapport 2004:2 s 43-54). Styrkortet tar upp de mål och mått som anses vara kritiska för innevarande verksamhetsår. Nedanstående bild visar att styrkortet endast fokuserar på vissa delar av förväntat resultat.



Figur 6: Vägverkets resultatbegrepp (Styrhandboken, Från vision till resultat, s 13)

I 2004 års övergripande styrkort finns jämställdhetsdimensionen med i både uppdragsgivar- och medarbetarfokus.

Fokusområde _____ Uppdragsgivarfokus

Strategiskt mål	En jämns könsfördelning av makt och inflytande mellan könen inom vägtransportområdet.
Kritisk framgångsfaktor	Jämställdhet i beslutsgrupper.
Resultatmått	Andel beslutandegrupper med minst 40 % representation från vardera könet.
Resultatmål	> 2003

Fokusområde _____ Medarbetarfokus

Strategiskt mål	Vägverket ska vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och kommande medarbetare. Vägverket ska ha mångfald i organisationen.
Kritisk framgångsfaktor	Vägverket speglar samhället i personalsammansättningen.
Resultatmått	a) Andelen kvinnliga medarbetare för affärsenheterna b) Andelen medarbetare med annan etnisk bakgrund
Resultatmål	a) $\geq 15 \%$ b) $\geq 5,3 \%$

Det är i den konkurrensutsatta delen av Vägverket som andelen kvinnliga medarbetare för affärsenheterna skall öka till 15 procent. Affärsenheterna är den verksamhet inom Vägverket som har lägst andel kvinnor anställda: konsultverksamheten, produktionen och färjerederiet.

I förslaget till Vägverkets övergripande styrkort för verksamhetsåret 2005 (*Direktiv för planering av verksamheten 2005-2007*) är jämställdheten endast kvar under medarbetarfokus:

Medarbetarfokus

Vägverket ska ha en kompetensförsörjning som stödjer det fortsatta arbetet med kund- och processorientering.

Det är fortfarande oacceptabelt många medarbetare som i medarbetarenkäterna angett att de utsatts för mobbing eller trakasserier. Vägverket ska bedriva ett arbete med inriktning att *ingen medarbetare ska utsättas för mobbing eller trakasserier*.

Viktigt är också att Vägverket har en *personalsammansättning som överensstämmer med samhället* i stort samt att den interna rörligheten mellan enheterna inom Vägverket ökar.

När det gäller *det transportpolitiska målet om jämställdhet* har vi i nuläget bedömt det som kritiskt att *Vägverket i sina strategiska nätverk har en jämn fördelning av kvinnor och män*.

(*Direktiv för planering av verksamheten 2005-2007, s 4*)

Det som kommer att följas upp inom ramen för styrkortet för 2005 blir därmed helt fokuserat på strategiska nätverk. Föregående år var det jämn könsfördelning i beslutsgrupper och det återfanns inom uppdragsgivarfokus.

<u>Fokusområde</u>	<u>Medarbetarfokus</u>
Strategiskt mål	Vägverket ska vara en attraktiv arbetsplats som präglas av utvecklande arbetsuppgifter och –villkor samt jämställdhet och mångfald
Kritisk framgångsfaktor	Vägverket speglar samhället i personalsammansättningen
Resultatmått	a) Andel strategiska nätverk med minst 40 % av vardera könet b) Aktiviteter/åtgärder per enhet för att öka andelen medarbetare med annan kulturell bakgrund.
Resultatmål	a) > år 2004 b) Minst 2 aktiviteter/åtgärder per enhet för att öka andelen medarbetare med annan kulturell bakgrund till $\geq 5,4$ %

2c. Jämställdhets- och mångfaldsplan

Vägverket definierar in jämställdheten i mångfaldsbegreppet i sin plan för mångfald- och jämställdhet 2003 (vilket är den senaste versionen på central nivå i avvaktan på en ny som även skall innehålla policy för kompetensförsörjning):

Personalpolitiken är utgångspunkt för ett utvecklat medarbetarskap och ger underlag för definition av begreppet mångfald som innefattar allt det vi gör var och en till en unik individ; etniskt och kulturell

bakgrund, kön, ålder, utbildning, erfarenhet, egenskaper, intressen, värderingar, religiös uppfattning funktionshinder och sexuell läggning.

(Vägverkets jämställdhets- och mångfaldsplan 2003, s 2)

Syftet för att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete relateras till dess påverkan på effektiviteten, behovet av kompetensförsörjning och rättviseaspekterna:

- *öka den inre effektiviteten* genom att utnyttja den kreativitet som uppstår i heterogent sammansatta grupper
 - *öka den yttre effektiviteten* i vår verksamhet genom att ta bättre hänsyn till alla olika kategorier av medborgare, deras behov och förutsättningar
 - *underlätta kompetensförsörjningen* på lång sikt genom att skapa förutsättningar för att ta tillvara de outnyttjade resurser som finns, såväl inom organisationen som ute i samhället
 - *främja lika behandling* och minska riskerna för diskriminering
- (Kursivering enligt originaldokumentet: Vägverkets jämställdhets- och mångfaldsplan 2003, s 2)

Planen ger uttryck för ett integrerat arbetssätt:

Mångfaldsarbetet *integreras med verksamhetsplaneringen* och kompetensförsörjningen för att skapa förutsättningar för verkliga förändringar.

Integrationen sker genom Vägverkets lednings- och styrmodell och kraven på arbetet formuleras i stödprocessen för kompetensförsörjning.

Genom att utveckla samverkansformerna, i enlighet med avtalet "Samverkan för utveckling", skapas förutsättningar för *delaktighet och engagemang hos alla medarbetare* för att säkra god kvalitet i allt utvecklingsarbete.

(ibid, s 3)

2001 – 2002 års plan var svår att följa upp då den endast hade en allmän inriktning utan några konkreta åtaganden (s 3). I den centrala planen konstateras också att kvaliteten i enheternas lokala planer varierar vilket man ser som ett tecken på att de ännu inte är tillräckligt integrerade med övrig verksamhetsplanering. I uppföljningen av föregående års plan konstateras även att det nya transportpolitiska delmålet har lyft fram jämställdhetsfrågan inom Vägverket. (s 4)

2d. Projekt Jämställdhet i vägtransportsystemet

I Skåne har Vägverket genomfört ett unikt projekt för att försöka finna lämpliga angreppssätt på det sjätte transportpolitiska delmålet. I förordet till dokumentationen från projektet Jämställdhet i vägtransportsystemet – jämställd vägplanering (2003:51). I förordet skriver Vägdirektören Susanne Lindh och landshövdingen i Skåne län Bengt Holgersson gemensamt:

Alla statliga myndigheter har ett uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor. Ett jämställt transportsystem är ett av de transportpolitiska målen. Länsstyrelsen i Skåne län och Vägverket Region Skåne har därför beslutat att samarbeta i ett projekt som rör jämställdhet i vägtransportsystemet.

Många tycker att frågan om jämställdhet är besvärlig att konkretisera och integrera i transportsystemet. Vi presenterar i denna rapport konkreta förslag på åtgärder i vägplaneringsprocessen. Vår förhoppning är att rapporten också ska utgöra underlag för fortsatta diskussioner kring hur vi ska åstadkomma ett jämställt transportsystem. (*Jämställdhet i vägtransportsystemet – jämställd vägplanering 2003:51*)

Projektet tog fram fyra metoder att arbeta efter i en vanlig vägplaneringsprocess. De synliggjorde könsfördelningen i hela processen genom att föra statistik på hur många kvinnor och hur många män som deltog i olika möten. Det gällde allt från interna projektmöten till externa informationsmöten för allmänheten. Kartläggningen visade en ojämn könsfördelning med endast 20 – 30 procent kvinnors närvaro. För att få en jämnare könsfördelning i samrådsprocessen tog de fram nya sätt för att få in synpunkter från kvinnor. Detta skedde bl. a. genom att rikta enkäter till hushållen, att anordna träffar på arbetsplatser där många kvinnor arbetar, utforma kallelser på ett sådant sätt så att även kvinnor uppmärksammar dem och känner sig berörda, se till att Vägverket företräds av både kvinnor och män etc.

När det gäller miljöfrågor gör Vägverket normalt tekniska och miljö-konsekvensbeskrivningar. Inspirerade av detta har projektgruppen börjat utveckla en social konsekvensbeskrivning. Den ska införa den mänskliga dimensionen i bedömningen av de konsekvenser ett nytt vägprojekt innebär. Idén är att vägplanerarna tidigt ska ta initiativ till att fundera över hur olika grupper av människor påverkas. Detta går väl i linje med Vägverkets kundorientering där medborgarna är indelade i olika kundgrupper. För att uppnå jämställdhet analyseras även specifikt kvinnors och mäns behov inom respektive kundgrupp.

Den fjärde modellen handlar om vad som krävs för att offentliga miljöer ska upplevas som trygga av både kvinnor och män. I sina slutsatser efterfrågar projektgruppen ett tydligt stöd från ledningen för att det föreslagna förändringsarbetet skall kunna få genomslag i hela verksamheten.

Detta skedde i ett vägprojekt nere i Skåne där man medvetet fokuserade arbetade med det sjätte transportpolitiska delmålet. Vid besök – i egenskap av forskare, men framför allt som medborgare i berörd kommun – under två informationsmöten i samband ett nybyggnadsprojekt i Stockholmsregionen framstod vissa aspekter som kritiska med hänsyn till det jämställda transportsystemet och Vägverkets strävan att skapa ett kundorienterat arbetssätt. Vägverket var till största delen representerat av kvinnor. Projektledaren var man, men både delprojektledarna och flera specialister var kvinnor. Två män och sex kvinnor figurerade på scenen varav en kvinna kom från länsmuseet och berättade om arkeologi. Innehållet i Vägverkets information var främst fokuserat på själva byggnationsproblematiken. Hur stora schaktmassor som skulle förflyttas och hur mycket sprängningsarbeten som krävdes. I en film visades återkommande sprängningsscener där män apterade dynamit med åtföljande explosioner. Tillgängligheten som den nya förbindelsen bidrar till berördes endast kortfattat inledningsvis och eventuella sociala konsekvenser kom man inte alls in på.

Sammanfattningsvis kan ovanstående ge en bild av ett Vägverk som är på gång med att utforska vad ett jämställt transportsystem kan vara för något. Initiativ har tagits för att se hur genusdimensionen kan påverka behovet av nya arbetsmetoder. När Vägverket väljer att normalisera kvinnors bilkörande kan det ses som ett resultat av att anlägga genusperspektiv på strategier för att nå nollvisionen.

EN FALLSTUDIE AV VÄGVERKETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSÅMÅLET - INTERVJURESLTAT

Inom Vägverket finns tre sk målombud inom generaldirektörens stab. En av dem har hand om trafiksäkerhet, den andra om miljöfrågorna och den tredje har de resterande fyra trafikpolitiska delmålen vilka kategoriseras som mobilitet. Vägverket betraktar tillgänglighet och kvalitet som mål av effektivitetskaraktär medan regional utveckling och jämställdhet ses som mål av fördelningskaraktär. Det var hos målombudet för mobilitetsmålen som det nya sjätte transportpolitiska delmålet landade när det kom med i regleringsbrevet. Men redan två år innan dess hade Vägverket börjat arbeta med frågorna (Akademirapport 2004:2, s 60). Samarbete med forskare hade inletts för att få fram kunskap om kvinnors och mäns resmönster. Existerande forskning visar vägtransportsystemets *utnyttjande* fördelat på kön. Det som nu efterfrågas är forskning kring könsfördelade *behov* av transporter.

Målombuden ser som sina uppgifter att bevaka så att Vägverket möter uppdragsgivarens krav på balanserad måluppfyllelse, vilket innebär att man förbättrar alla målområden, eller några målområden, utan att försämra något annat. "Man ska inte maximera något på någon annans bekostnad" (VV1 040413).

Kund- och processororienteringen, det balanserade styrkortet, mångfalds- och jämställdhetsplanen inom Vägverket och de lagstadgade kraven på jämställdhetsplaner verkar inte synkroniserade. Styrkortet följer linjeorganisationen och det processororienterade arbetssättet går tvärs över linjen. Varje region väljer själva hur de vill organisera sig, så det ser olika ut runtom i Vägverket. JämO:s krav på hur jämställdhetsplaner ska utformas stämmer inte överens med Vägverkets formella styr- och ledningssystem. För att leva upp till lagkraven behövs en separat rapportering vilken inte bidrar till Vägverkets eget inre arbete:

JämO kräver ju att man ska ha en jämställdhetsplan vartenda år. Det är ju deras sätt att styra, att man ska ha en plan. Men med vårt sätt att styra gör vi ju en strategisk plan först som är underlag för styrkortet centralt och arbetet där. [...]Har vi gjort planen på rätt sätt? Inte vad som vi känner att vi behöver. Okey, då fick vi knö om den så att den blev på ett sätt som de tyckte.(VV4 040816)

Arbetet med det jämställda transportsystemet har inletts med ett sökande efter lämpliga sätt att beskriva tillståndet.

(När det gäller det jämställda transportsystemet) har det varit väldigt mycket trevande. Mycket kontaktsökande mot de andra myndigheterna som jobbar i branschen. Och då är det länsstyrelsen [...] mycket kontakter med Landstingets regionplane- och trafikkontor. För de gör väldigt mycket undersökningar, mycket mer än vad vi själva gör, studier av hur samhället här i Stockholm ser ut.
(VV2 040705)

Ja, vi ska ha ett jämställt vägtransportssystem. Och då är det, underförstått är det, ungefär som jag sa tidigare, *vägarna är byggda av män för män*. Nu ska vi göra det bättre anpassat för kvinnor och då måste det på något vis vara att man lyfter fram kvinnor som en kategori i det här. (VV4 040816)

Vi har inte kommit så långt som jag skulle ha velat, att man haft det integrerat. I år så tror jag att det blir det, alltså det sjätte delmålet. Det har legat i uppdragsgivarfokus, som vi kallar det, att det är regeringen, där tar man hand om de här målen. I medarbetarfokus där har vi den interna jämställdheten. Men de har varit lite småparallella. I år så ser det ut som om det skulle kunna landa, rubbet, i medarbetarfokus.

Och då handlar det om bemanningen om strategiska beslutsgrupper [...]. Vi ska ha viss sammansättning, men då har man också tagit hänsyn till så långt som man nu har kommit när det gäller det sjätte delmålet. *Man har inte kommit längre än att man tittar på representationen av könen.* (VV4 040816)

Och, nej det kan jag inte säga att det finns någon särskilt avancerad diskussion utan man nöjer dig med det här och *konstaterar att vi måste få bättre kunskap om det här.* (VV4 040816)

Nej, jag skulle nog vilja säga precis som du säger, vi har inte den bilden idag. Och jag tycker att bilden är oerhört intressant och det är egentligen *den vi måste få fram för att kunna leverera rätt tjänster och produkter.* Så det är en jätteviktig... och då är vi tillbaka till den där frågan, som är så knivig på något sätt, *vad är det vi egentligen ska leverera?* (VV3 040705)

De är så svåra, för ibland strider de ju mot de andra målen, om man förbättrar miljön och ökad tillgänglighet, totalt i systemet. Vill vi då ha fler bilar, eller ska vi kämpa för att få fler att åka kollektivt? Men om vi tar alla tillståndsbilder vi har, vad säger de oss egentligen? *Vart vill vi och vad är det kvinnorna egentligen vill, eller konserverar vi bara gamla.... Och vad är det männen vill, också?* (VV2 040705)

- Ja, det finns fortfarande stort *behov av insikt och kunskap i hur* man arbetar med jämställdhetsfrågan.
- Men, som du är inne på staplarna, *vi har ju aldrig frågat efter kvinnor/män*, det har ju mer varit åldersrelaterat, eller...
- Och nu finns det en acceptans för att man frågar, när de är över 20 år, jag vet inte hur många diskussioner jag har haft när jag vill ha det på *pojkar och flickor. Det är inte självklart.*

(VV2, 3 040705)

...man måste försöka ta reda på mäns och kvinnors värderingar i det, man kan inte klumpa ihop dem förrän man har tittat på var och en. Utan vi ska *könsuppdelade all statistik* och alla undersökningar.

(VV1 040413)

Ja, vi strävar alltid efter att ha *indikatorer så att vi kan följa utvecklingen.* I grunden är det så att vi vill försöka beskriva vägtransportssystemet, beskriva ett tillstånd. Och sen kan man fråga sig om detta tillstånd är godtagbart eller inte. Och är det inte godtagbart ska vi ju vidta någon åtgärd för att förbättra tillståndet just på den punkten där det inte är godtagbart. Och då gäller det att den åtgärden kan *räknas hem samhällsekonomiskt.* Men vi kan ju *inte ha subjektiva bedömningar*, utan det måste ju byggas på någon slags *objektiv grund.* Och då har vi ett antal indikatorer för att beskriva hur vägtransportssystemet ser ut. Och de här indikatorerna behöver då utvecklas och förbättras och kanske kan de bli etappmål i framtiden. (VV1 040413)

Vägverket söker aktivt efter nya sätt att mäta, gärna några få tydliga nyckeltal som kan säga mycket om hur pass jämställt transportsystemet är.

...det gäller alla målen som har med mobilitet att göra att det, *vi har inte kommit så långt som vi borde ha kommit.* Och *framför allt så har vi inte kommit fram till sådana mått som är bra för våra politiker*, som de kan använda i den politiska debatten. Vi har statistik på längden och tvären, som sedan kan hanteras hur som helst och då blir det godtycke kvar. Vi måste ge dem *något som är handfast* och som de faktiskt kan använda, *som visar hur samhället ser ut.* (VV1 040413)

Jämställdhetsmålet är nytt, och det ställer delvis nya krav på medarbetarna inom Vägverket. Kundorienteringen motiverar till att arbeta med jämställdheten.

...man ska ta tillvara mäns och kvinnors önskemål och behov [...]. I den mån man överhuvud har tagit reda på vad folk vill och tycker, om man har gjort det, så har man väl i huvudsak i så fall tagit tillvara

de synpunkter som har kommit som stämt överens med min egen uppfattning, *det har varit väldigt tekniskt styrt.* (VV1 040413)

Problemet är ju, och de gäller ju hela kundorienteringssammanhanget. Jag menar, en del blir kallade för betonghäckar, det är mycket fokus på vägen. Och då brukar jag säga så här: tidigare så gick vägverkaren och han stirrade ner och då såg han linjemålningarna, han såg asfalten, han såg underbyggnaden och han såg alltihop det här nere i ett antal lager. Och *de var mästare, de visste hur det här skulle se ut för att det här skulle bli så bra som möjligt.* Och ingen annan förväntades ha synpunkter på vägen, eller ens ha kunskaper att ha synpunkter på vägen. *Nu ska de liksom blicka framåt och försöka känna av då.* [---] Ja, det blir ju ännu lättare utifrån det här med *kundorientering.* Då handlar det ju om att bemöta medborgarna i samhället. Du måste ha *kunskap,* du måste ha *förståelse,* du måste *kunna leva dig in i vad de har för behov.* Och kan du inte det. Och det är en kompetensfråga. Sedan kan du säga, *måste det vara en kvinna för att förstå kvinnors situation?* Jag menar att det hävdar jag att *så är det inte, men det kanske underlättar.* (VV4 040816)

Ja, det har med *någon slags professionalism att göra,* ... och den hittar du nog runt om i förvaltningen. Vare sig det är skattemyndigheten eller Vägverket eller någon annan stans. [...] jag tror *inte att man har några värderingar om statsmakternas synpunkter.* Möjligen om det är något som verkar fullständigt bort i tok, eller motverkar syftena. Men det här (*jämställdheten*) var ju *inte på något sätt i strid med det grundläggande tänkandet.* Här har man ju länge jobbat med frågor om funktionshinder. Och det är naturligt att man frågar sig hur de ska få en bättre tillgång till vägtransportsystemet. Då blir det ju inte så konstigt att de upplever om det faktiskt är så att det finns andra i annan mening underprivilegierade grupper. Jag menar inte att kvinnor och funktionshindrade är samma sak, men *just själva det tänket att vi inte har enhetsmedborgare,* utan att de kan se ut på olika sätt. (VV1 040413)

För drygt 20 år sedan startade Vägverket ett medvetet arbete för att förbättra jämställdheten inom den egna organisationen. Arbetet var inriktat på attitydfrågor. Det har sedan dess givit vissa resultat i en förändrad könsfördelning inom Vägverket. På huvudkontoret i Borlänge så är könsfördelningen jämn bland medarbetare upp till 45 års ålder. "Sedan däröver, då är det gubbdominansen." (VV4 040816)

Jämställdhets-, alltså *könsperspektivet,* har man ju jobbat med ganska länge med i VV vad jag förstår. Ja, någon gång tidigt 80-tal som man jobbade väldigt aktivt med det här. Och där upplever jag det *inte som att det är något stort bekymmer.* Det är klart att visst finns det, men det är faktiskt så att med de kärnkompetenser vi har idag så när vi rekryterar så är det en övervikt av kvinnor...

[---]

Väcka liksom *medvetenheten om det här förhållningssättet som finns mellan män och kvinnor.* Så att vi hade en projektledare. Han åkte omkring, nästan som ett resande teatersällskap. Han var i hela organisationen. Försökte också, ja vi hade *särskilda ledarutbildningar för tjejer,* vi hade också *utbildningar för tjejer som skulle vilja bli vägarbetare.*

[---]

Ja, med *jämställdhet så är det faktiskt nästan så att man inte behöver göra så speciellt mycket inom myndighetssidan.* Inom produktionen så är det lite risigare. Men där har du en liten annan kultur då som är mer jämförbar med entreprenörerna. Vagarbetare, jag tror man går på de här gymnasieutbildningarna, bygge och anläggning, så tror jag man hittar väldigt få tjejer och de kanske då pilar iväg till byggsidan, dvs. husbyggnad, att de väljer något där som elektriker eller målare, eller vad det nu kan bli för specialisering i slutänden. Men att ge sig på själva anläggningssidan där vi finns, jag tror inte, man får leta länge om man kan hitta någon tjej. Och då innebär det att *då har vi inget rekryteringsunderlag när det gäller kvinnliga vägarbetare.*

[---]

...går vi ut och annonserar så får vi en väl sammansatt rekryteringsurval och *andan eller inställningen* i verket är sådan så att jag tror *inte att det finns någon dolt, eller intuitiv grund för diskriminering.*

[---]

...kvinnorna genomgående mer nöjda än män. Cheferna är mer genomgående nöjda än medarbetarna och *allra nöjdast är de kvinnliga cheferna.* Sedan kan man fråga sig vad det beror på. Men så kan man gå in och titta på andra variabler också, där kan man se då att utifrån jämställdhetsperspektivet så attitydmässigt så verkar inte tjejerna vara speciellt mycket utsatta. Sexuella trakasserier har vi, ja bland 6.500 personer, vi har en fråga på det så är det alltså 30 st.

- Har du några förklaringar till varför kvinnliga chefer är så nöjda? Har ni kunnat analysera det?

- Nej, det har vi faktiskt inte gjort. Vi har nöjt oss med det!

[---]

Jag tror möjligtvis har vi lite att jobba på när det gäller villkor och förutsättningar för att vara chef [...]. Man säger ju gärna så här att vara chef är inget nio till fem jobb, utan det förutsätter mer. Och resonerar man så, har man den kulturen, skapar de förutsättningarna eller de villkor för att jobba som chef, då blir det kanske inte så intressant, ibland. (VV4 040816)

Hur ser det ut internt inom Vägverket, finns det faktorer i styrningen som verkar för jämställdhet?

- Intervjuaren: Att era arbetssätt så som ni är organiserade, sättet att jobba med er styrning o s v, stöder det jämställdhet?
- Ja, *det motverkar i alla fall inte.* Eller inte som vi säger då att vi inte har jobbat med positiv särbehandling eller kvotering eller någonting sånt där. (VV4 040816)
- Intervjuaren: Vad är er uppfattning om det här med jämställdhetsarbete. Finns det, vad är det för faktorer som verkar för jämställdhetsaspekter just i Vägverkets arbetssätt?

Tystnad

- Alltså, jag skulle vilja först, det är någon slags medvetenhet som verkar för, då.
- Finns den? Medvetenh... Du ler ett, hur ska jag tolka det, ett lite cyniskt leende!
- Återigen, som *en utmaning och att det finns mer att göra.* (VV2, 3 040705)

Finns det några interna förhållanden i Vägverket som direkt motverkar jämställdhetsarbete?

Ja, det kan vara isolerade öar där det finns attityder som inte borde leva kvar. Men definitivt inget strukturellt. (VV4 040816)

- Nej, det kan jag däremot inte se, faktiskt. Utan jag tycker att, och att ledningen också, att det finns, alltså det finns ett genuint intresse att ta sig an frågan. För jag har jobbat någonstans här ute i periferin med frågan, jag har varit inne i olika grupper. Det finns ju ett genuint intresse, men det är en svår fråga. Så det är inget motstånd, men det är en väldigt svår fråga. Ja, hur ska vi göra?
- Ja, och lite så här okunskap över att "Ja, men det beaktar vi ju ändå" eller "det finns viktigare frågor". Det är viss nonchalans fortfarande. Men det är medvetenhet. Och jag tror att de flesta chefer är väldigt medvetna, men det är en okunskap när folk säger så här. (VV2, 3 040705)

Sammanfattningsvis tonar en relativt komplex bild av Vägverket fram. Vi får höra att det pågick ett medvetet jämställdhetsarbete redan i början på 80-talet som bl. a. har givit resultat i jämnare könsfördelningen ute i organisationen. Hur denna nya könsfördelning sedan påverkat arbetet är svårare att säga något om utifrån resultaten av denna studie. Här kan rådande normer och tekniska rationaliteter styra över både män och kvinnor. Ett uttryck för det är att projekt Jämställdhet i vägplaneringen är unikt i sin rätta bemärkelse. Inget av de nya arbetssätt som lyfts fram är något som vanligtvis sker i vägprojekten. Statistik är sällan könsfördelad och

dokumenten talar sällan om könsspecifika begrepp. Det finns tendenser att vilja uppfatta verksamheten som könsneutral, dvs. att kön inte spelar någon roll. Vägverket inordnar jämställdhetsfrågan i mångfaldsaspekterna.

DISKUSSION OCH FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING

Vad vi ser här är två myndigheter som har fått samma uppdrag: att skapa ett jämställt transportsystem. Inför uppgiften har de däremot olika utgångspunkter när det gäller jämställdhetsdimensionen. Banverket har ingen vana vid att öppet och medvetet arbeta med jämställdhet. Det finns ett särskilt nätverk med utsedda medarbetare som förväntas driva frågorna inom sina respektive enheter. De är ofta personaladministratörer eller fackliga företrädare. I Vägverket har vi fått höra att jämställdhet är något som redan i viss mån genomsyrar organisationen. Här finns inga speciellt utsedda ansvariga personer. Jämställdhetsfrågorna är en integrerad del i ledarskapsuppdraget.

Banverket och Vägverket uppfattar att transportsystemen till stor del är teknikorienterade och byggda av män för män. Målet är att detta skall förändras till jämställda transportsystem. Hur klarar myndigheternas styrsystem den typen av mål? Banverket har valt att ta in hela jämställdhets- och mångfaldsplanen i sitt balanserade styrkort som introduceras inför 2005. Vilken styreffekt styrkortet kommer att få vet vi ännu inte. Inom Vägverkets styrkort, som redan är etablerat och spelar en viktig roll i den interna styrningen, ingår endast mått och mål rörande könsrepresentation i nätverk.

Frågor kan ställas om det främst är processen eller utfallet som ska vara jämställt. Kan en "jämtegrerad" process garantera ett jämställt utfall? Kan myndigheten nöja sig med att processen följer jämställdhetens ideologi och lämna medborgarnas upplevelse av verksamhetens resultat därhän? SIKAs resonemang stöder processidén genom valet att utveckla den tredje ansatsen om planerings- och beslutsstrukturer (s 17 ovan). Dessa frågor är relevanta att ställa med utgångspunkt från vår forskningsmodell med responsibility och accountability, dvs. om vi ser till vilket ansvar som läggs på myndigheterna, hur detta ansvar tas emot och sedan redovisas. Lever myndigheten upp till sitt ansvar genom att redovisa en jämställd process? Både Vägverket och Banverket har övergått till kundorientering med ett processororienterat arbetssätt. I den styrningslogiken ligger att kundens behov av transporter står i centrum. Kunder är både kvinnor och män. Är resultaten av deras upplevda nytta det som myndigheterna ansvarar för eller är det redovisningen av det processororienterade arbetssättet i sig som gör uppdragsgivaren nöjd?

Det genomgripande arbetet med kundorientering verkar ge ytterligare motiv för att utveckla genusperspektiven i utformningen av vägtransportsystemet för att kunna uppnå jämställdhet. I den fortsatta forskningen kommer myndigheternas kundorientering och processororienterade arbetssätt kopplas till jämställdhetsfrågan.

Att arbeta med jämställdhet och genusperspektiv bör innebära att fler behov uppenbaras jämfört med tidigare. För kostnadseffektiviteten kan detta vara negativt, det kräver mer arbete och fler behov som ska tillfredställas. Ser vi däremot till den effektivitet som kan tolkas ur ett kundorienteringsperspektiv så bör en högre effektivitet kunna genereras. Ju mer vi vet om kundernas behov, desto bättre möjlighet att tillfredställa dessa. Den fortsatta forskningen bör inriktas på att utveckla Equity-begreppet, en rättvis behovstillfredsställelse, i förhållande till Economy, Efficiency och Effectiveness, ekonomi, inre och yttre effektivitet. Med dessa teorier kan de aktuella lednings- och styrsystemen inom myndigheterna analyseras. Hur klarar systemen styrningen mot rättvis behovsfördelning?

För att kunna analysera verksamheten behövs mer empirisk grund. Vi har kontakt med nätverket för jämställdhet och mångfald i Banverket. Dessutom har vi fått en observationsplats vid de jämställdhetsseminarier som Samhällssektionen inom Järnväg och samhälle genomför ute på varje banregion under hösten 2004. Vägverket Region Stockholm har erbjudit motsvarande observationsmöjlighet, hos dem gäller det ett exempel på den strategiska processen för vägutformning.

Fördelen med deltagande observationer är att forskaren inte styr med specifika frågor, utan får möjlighet att studera verksamheten som den ter sig från aktörernas egna initiativ. Forskarens tolkningar och reflektioner av situationer kan sedan följas upp med intervjuer.

I den fortsatta studien behöver den teoretiska referensramen också vidgas. Av denna rapport framgår behov av att ta hjälp av teorier om tät och lös koppling (Meyer & Rowan 1977, Weick 1976, Orton & Weick 1990) för att kunna tolka frågor om hur verksamhetens praktiska handlande står i förhållande till strategiskt utformade dokument.

Jämställdhetsmålen fokuserar en hel del på representation. Genusvetenskapen visar att den indelning vi gör i kvinnor och män som biologiska kön skiljer sig från de manligheter och kvinnligheter som konstrueras i tid och rum. Värderingar står i stark relation till rådande kultur.

För hur det än är så kommer man ju till en mansdominerad värld om man väljer en sådan utbildning. Det gör man ju oavsett. Det finns ju inga kvinndominerade tekniska världar. Det finns ju inte. (BV2 040701)

Det finns många öppna frågor kring hur styrningen i myndigheterna ska kunna bidra till ett effektivt jämställt transportsystem. Den fortsatta forskningen syftar till att ge bättre beslutsunderlag för Banverket och Vägverket i de vägval som styrningen mot måluppfyllelse står inför. Då jämställdhetspolitiken omfattar samtliga politikområden bör resultaten vara relevanta även för övriga myndigheter.

De frågor som ska leda den fortsatta forskningen är:

Hur klarar Banverkets och Vägverkets lednings- och styrsystem att styra mot rättvis behovsfördelning?

Vilka hinder, barriärer eller brister finns i lednings- och styrsystemen och hur kan dessa hanteras?

REFERENSER

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*. Vol. 4, No 2, June 1990 s 139-158
- Acker, J. (1992) Gendering organizational Theory ur Mills, A. J. & Tancred, P. (etd) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage
- Ahl, H. (2004) *The Scientific Reproduction of Gender Inequality*. Malmö: Liber
- Akademirapport 2004:2. *Statlig verksamhet i omvandling – styrning, effektivitet och medborgarintresse. En pilotstudie*. Akademin för ekonomistyrning i staten. Företagsekonomiska institutionen. Stockholms universitet
- Akademirapport 2004:4. *Statlig verksamhet i omvandling – styrning, effektivitet och medborgarintresse. Kundorientering och kundbegreppet inom Banverket och Vägverket. Delrapport 1*. Akademin för ekonomistyrning i staten. Företagsekonomiska institutionen. Stockholms universitet
- Alvesson, M. (1997) Kroppsräkning, konstruktion av kön och offentliga organisationer. *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994) *Tolkning och reflektion – Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur
- Amundsdotter, E. & Gillberg, M. (2001) *Den jämställda arbetsplatsen*. Stockholm: Bilda Förlag
- Andersson, S. (2004) Maktrelationer mellan män genom ålder, status, auktoritet och marginalitet inom närpolisen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 1-2.04 s. 67-80
- Arrhenius, S. (1999) *En riktig kvinna – om biologi och könsskillnad*. Stockholm: Atlas
- Banverket (2003) *Spåren framåt – En återkoppling från nystartsdiskussionerna*
- Banverket (2003) *Årsredovisning 2002*
- Banverket (2004) *Anvisningar för tillämpning av "Det balanserade styrkortet" i Banverkets vidareutvecklade styrmodell*. 2004-06-15. E 04-2358/EK00
- Banverket (2004) *Banverkets samlade strategiska plan*. 2004-06-16. E04 208/EK00
- Banverket (2004) *Huvuddirektiv inklusive Banverkets övergripande styrkort för verksamhetsplanering 2005 – 2007*. 2004-06-21. E 04-1431/EK10
- Banverket (2004) *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2004*. 2004-01-07. V03-4318/PE50
- Banverket (2004) *Årsredovisning 2003*

- Bovaird, T., Gregory, D. & Martin S (1988) Performance measurement in urban economic development. *Public Money & Management*, 8 (4), s. 17-22
- Bryman, A. (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge
- Calás, M.B. & Smircich, L. (1996) From "The Woman's' Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies. Ur Clegg et al (red) *Handbook of organization studies*. London: Sage
- Connell, R.W. (2003) *Om genus*. Göteborg: Daidalos
- de Beauvoir, S. (1986) *Det andra könet*. Stockholm: AWE/Geber. Originallets titel från 1949 *Le deuxième sexe*. Paris
- de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (red) (2002) *Maktens (o)lika förklädnader : kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige : en festskrift till Wuokko Knocke*. Stockholm: Atlas
- Ekenstam, C., Johansson, T. & Kuosmanen, J. red. (2001) *Sprickor i fasaden – Manlighet i förändring*. Gidlunds
- Eriksson, L. & Garvill, J. (2000) *Transportsystemets tillgänglighet ur ett genusperspektiv – En litteraturoversikt*. TRUM, Trafikforskningsenheten Umeå Universitet
- Eriksson, L. & Garvill, J. (2003) *Ett jämställt transportsystem – En litteraturstudie*. TRUM, Trafikforskningsenheten Umeå Universitet
- Gardner, D. (1999) *Performance measurement*. Ur Wilson, J. Etd. *Financial Management for the Public Services*. Open University Press
- Gherardi, S. & Poggio, B. (2001) *Creating and Recreating Gender Order in Organizations*. *Journal of World Business* 36(3) s 245-258
- Hirdmann, Y. (1988) *Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 1988:3, sid. 49-63
- Höglund, A.M., (2000) *Män och kvinnor – vad vet en genusvetare?* Stockholm: Cura och UR
- Ieskog, T. (2000) *Aktivt jämställdhetsarbete – för jämställt arbetsliv och jämställda arbetsplatser*. Stockholm: Fakta Info Direkt
- Johansson, U. (1997) *Den offentliga sektorns paradoxala maskuliniseringstendenser. Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83
- JÄMIT (2001) *Jämställdhet – transporter och IT*. Näringsdepartementet. Slutbetänkande från Jämställdhetsrådet för transporter och IT. SOU 2001:44

- Kuiper, E. & Sap, J. Eds. (1995) *Out of the Margin*. London and New York: Routledge
- Larsson, L. (1996) *Feminismer*. Lund: Studentlitteratur
- Ljung, M. Feministisk teori. Ur Månsson, P. Red. (2003) *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*. Stockholm: Prisma
- Lorentzi, U. & Lundkvist, H. (2001) *Gör det jämt – Att integrera jämställdhet i verksamheten*. Regeringskansliet, Näringsdepartementet. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer
- Lundström, M. (1996) *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa?* Stockholm: SNS
- Lykke, N. (2003) Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 2003:1, s 47-56
- Merriam B.S. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur
- Meyer, J.W. & Rowan, B. (1977) Formal structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. Vol. 83, No 2, s 340-363
- Olsson, J. red. (1999) *Den demokratiska dialogen – Arbetsformer för kvinnor och män i politiken*. Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet och Kommentus förlag
- Orton, J.D. & Weick, K.E. (1990) Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization. *Academy of Management Review*. Vol. 15, No. 2, s 203-223
- Polk, M. (2001) *Gender equality and sustainable development: The need for debate in transportation policy in Sweden*. VINNOVA Debatt. Transportpolitik i Fokus. Nr 1 2001
- Proposition 1987/88:50 *Trafikpolitiken inför 90-talet*. Stockholm : Kommunikationsdepartementet
- Proposition 1997/98:56 *Transportpolitik för en hållbar utveckling*. Stockholm: Kommunikationsdepartementet
- Proposition 2001/02:20 *Infrastruktur för ett långsiktigt hållbart transportsyste*. Stockholm : Näringsdepartementet
- Regeringens skrivelse 2002/03:140 *Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden* Stockholm: Näringsdepartementet
- Regleringsbrev för Banverket budgetåret 2002
- Regleringsbrev för Banverket budgetåret 2003
- Regleringsbrev för Banverket budgetåret 2004
- Regleringsbrev för Vägverket budgetåret 2002

Regleringsbrev för Vägverket budgetåret 2003

Regleringsbrev för Vägverket budgetåret 2004

Rosenberg, T. (2002) *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas

Rydström, J.(2004) *Från fula gubbar till goda föräldrar – synen på sexualitet och genus i lagstiftning och debatt 1944-2004. I den akademiska garderoben*. Olsson, A-C & Olsson, C. (red). Stockholm: Atlas

SIKA, Statens institut för kommunikationsanalys (2002) *Jämställda transporter? Så reser kvinnor och män*.

SIKA (2002) *Etappmål för ett jämställt transportsystem*, SIKA Rapport 2002:5

SIKA (2003) *Uppföljning av de transportpolitiska målen – maj 2003*, SIKA Rapport 2003:5

Skantze, A. & Grewin, A.-M. (red.) (2001) *Kön och genus som villkor*. Forskningsrapport 2001-11. Stockholm: Pedagogiska Institutionen, Stockholms universitet

Socialdepartementet (1999) *Utan spaning ingen aning*. Ds 1999:33

Stigendal, L. & Johansson, T. (2003) *Processorientering i staten - en studie av hur statliga myndigheter arbetar med processorientering av verksamheten*. Statens kvalitets- och kompetensråd

Svenska kommunförbundet (2001) *Jämställdhetsverkstan – Om jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner*

Vägverket (2002) *Vägverkets utvecklingsarbete avseende transportpolitiska delmål om transportsystemets syfte*. PV, KEA, 2002-09-25

Vägverket (2003) *Jämställdhet i vägtransportsystemet – jämställd vägplanering*. 2003:51

Vägverket (2003) *Årsredovisning 2002*

Vägverket (2004) *Den goda resan. Nationell plan för vägtransportsystemet 2004-2015*. 2004:93

Vägverket (2004) *Direktiv för planering av verksamheten 2005-2007*. 2004-08-23

Vägverket (2004) *Från vision till resultat. Vägverkets styrhandbok. Version 2.0*. 2004-07-02. AI10A 2004:13825

Vägverket (2004) *Strategisk plan för Vägverket 2005 – 2014*. Version 1.0. 2004-08-23

Vägverket (2004) *Årsredovisning 2003*

Wahl, A. (1996) Molnet – att föreläsa om feministisk forskning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 1996:3, s. 31-44

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2001) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur

Weick, K.E. (1976) Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly* Vol. 21 s 1-19

Ås, B. (1979) *De 5 hersketeknikker*. Köpenhamn: Juristförbundets förlag
(2001) och (2003) *De fem hersketeknikker*. Oslo: Universitetsförlaget

Yin, R. K. (1984) *Case Study Research: Design and Methods*. Beverly Hills, Calif.: Sage

Muntliga källor

Hearn, J. *Gender and Change*, seminarium vid Svenska Handelshögskolan I Helsingfors, den 19 oktober 2000

Internet

AES	www.fek.su.se/aes
Banverket	www.banverket.se
JämO	www.jamombud.se
Regeringskansliet	www.regeringen.se
Vägverket	www.vv.se

Intervjuer Banverket

BV1 040413
BV2 040701
BV3, 4 040805

Intervjuer Vägverket

VV1 040413
VV2, 3 040705
VV4 040816

Seminarium Vägverket

VV5 040507

BILAGOR

Bilaga 1

Intervjuguide – ett jämställt transportsystem
Banverket och Vägverket

- Din historik och roll inom BV/VV?
- Vad betyder ett jämställt transportsystem för dig?
- Hur ser man på målet om ett jämställt transportsystem inom BV/VV?
- När har man uppnått ett jämställt transportsystem?
- Hur kan man uppnå ett jämställt transportsystem?
- Vad görs inom BV/VV för att uppnå ett jämställt transportsystem?
- Vilka faktorer verkar för jämställdhet?
- Vilka faktorer verkar mot jämställdhet?
- Vilken medvetandegrad finns inom myndigheten?
- Var diskuteras frågorna om jämställdhet och ett jämställt transportsystem?
- Hur diskuteras frågorna om jämställdhet och ett jämställt transportsystem?
- Hur följs de upp?
- Vilka budgetsatsningar görs?

Bilaga 2

Banverkets organisation

Sektorsuppgifter

Banverket har ett samlat ansvar för hela järnvägen. Det innebär att vi följer och driver utvecklingen inom hela järnvägssektorn.

Förvaltning - banhållning

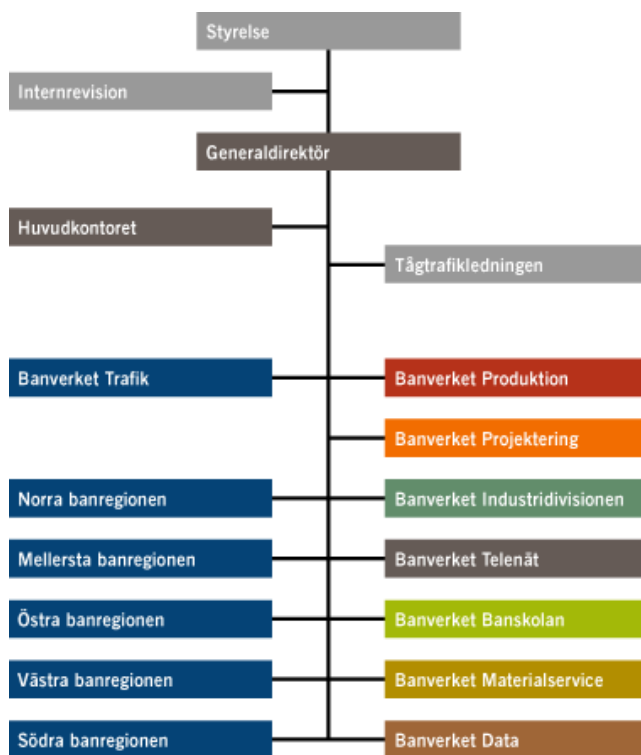
Banverkets förvaltande enheter, huvudkontoret och de fem banregionerna, planerar och upphandlar drift och underhåll samt om- och nybyggnader av statens järnvägsanläggningar. Upphandlingarna görs internt, från de producerande enheterna, eller externt från entreprenörer och konsulter.

Banverket Trafik ansvarar för styrningen av tågtrafiken och bandriften samt information till trafikanter via högtalare och informationstavlor.

Produktion

Banverket Produktion, Banverket Projektering, Banverket Industridivisionen, Banverket Materialservice, Banverket Banskolan och Banverket Data är producerande enheter som tillhandahåller produktion och tjänster inom järnvägsområdet efter upphandling eller beställning. Banverket Telenät har en speciell roll i organisationen eftersom den enheten både är förvaltande och producerande.

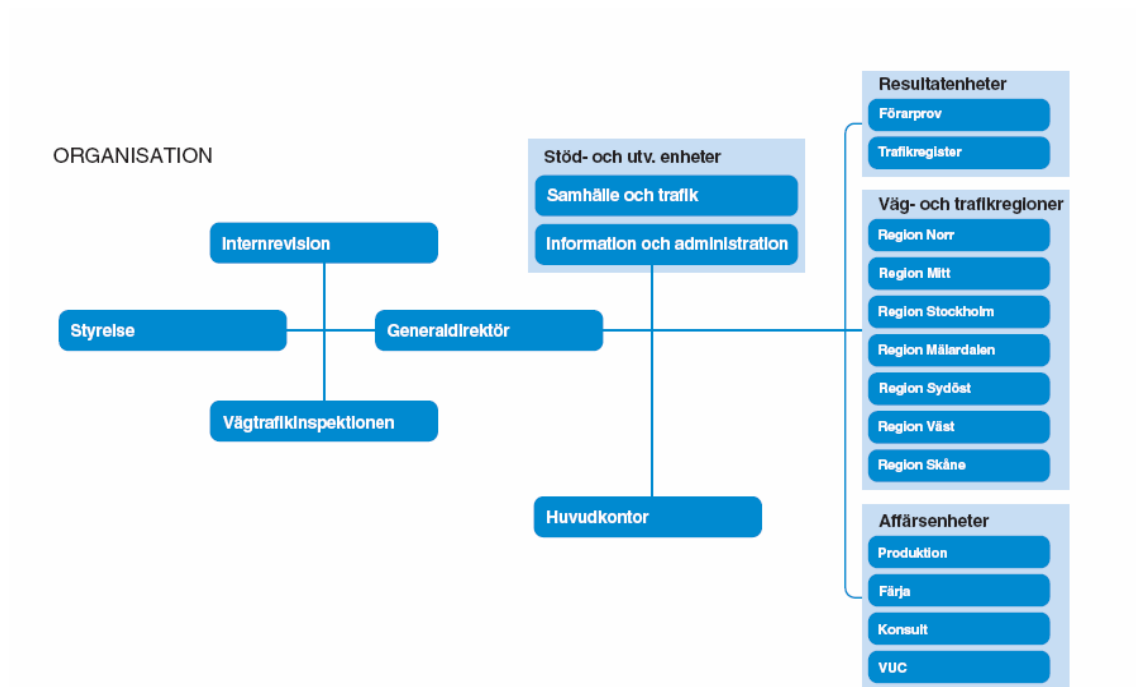
Banverket har cirka 6 400 anställda.



Källa: www.banverket.se Senast uppdaterad den 16 juli 2004

Bilaga 3

Vägverkets organisation



Vägverkets organisationsstruktur (Vägverkets årsredovisning 2003, s 11)

Vägverket leds av en styrelse vars ledamöter förordnas av regeringen. Styrelsen ansvarar för myndighetens verksamhet. Styrelsens ansvar och uppgifter regleras närmare i verksförordningen, vägverkets instruktion och särskild arbetsordning.

Generaldirektören är under styrelsen chef för Vägverket. Generaldirektören ansvarar för och leder den löpande verksamheten enligt styrelsens direktiv och riktlinjer.

Vägverket delas in i ett huvudkontor, sju regioner, tre affärsenheter och ytterligare fem enheter.

Huvudkontoret, som är placerat i Borlänge ansvarar gentemot generaldirektören för att Vägverket åstadkommer resultat som bidrar till att de transportpolitiska målen uppfylls. Utgångspunkten är medborgarnas och näringslivets behov och förutsättningar. Vid Huvudkontoret finns sju avdelningar samt generaldirektörens stab och generaldirektörens kansli. De sju avdelningarna är:

- Medborgarnas resor
- Näringslivets transporter
- Ekonomi och verksamhetsutveckling
- Upphandling och marknad
- Personal
- Kommunikation
- IT- och datahantering

Kundansvariga

Som en del i Vägverkets nya arbetssätt har begreppet kundansvariga inrättats inom huvudprocesserna Medborgarnas resor och Näringslivets transporter vid huvudkontoret.

Medborgarnas resor

Barn och unga (0-18 år): Anna Fällbom, Per-Olof Grummas Granström, Anders Ljungberg

Ungdomar (18-24 år): Christian Eriksson, Per-Olof Grummas Granström, Håkan Wennerström

Yrkesverksamma (24-65 år): Erik Westöö, Gunnar Tunkrans, Christian Eriksson, Anna Fällbom

Äldre (65-84 år): Margitta Schelin, Gunnar Tunkrans, Jan Ölander

Funktionshindrade: Margitta Schelin, Torsten Bergh, Arne Johansson

Näringslivets transporter

Transportköpare:

Bas- och processindustri: Agneta Wargsjö, Kenneth Wählberg

Konsument- och Livsmedelsindustri: Eva Boethius, Anders Berndtsson

Privat service: Björn Winstrand, Kenneth Wählberg

Offentlig service: Einar Tufvesson, Olle Hådel

Transportsäljare/Transportörer:

Godstransportörer: Lina Jensen, Björn Winstrand

Persontransportörer: Einar Tufvesson, Olle Hådel

I staben ingår bl.a. ombud för de transportpolitiska målen och strategier för den internationella verksamheten. Dessutom ingår strategier för verkets forskning och utveckling och standardiseringsverksamhet samt verkets chefsjurist.

Vägverkets sju **regioner** ansvarar för den regionala verksamheten i sin helhet. De ska inom sina geografiska områden och sina delar av verkets processer bidra till Vägverkets samlade resultat. Vägverkets **regioner** är:

- Region Norr (huvudort Luleå)
- Region Mitt (huvudort Härnösand)
- Region Stockholm (huvudort Stockholm)
- Region Väst (huvudort Göteborg)
- Region Mälardalen (huvudort Eskilstuna)
- Region Sydöst (huvudort Jönköping)
- Region Skåne (huvudort Kristianstad)

Vägverkets affärsenheter bedriver uppdragsverksamhet på företagsekonomisk grund. I vissa delar är verksamheten konkurrensutsatt och den bedrivs därför utan subventioner från Vägverket i övrigt.

Affärsenheterna är:

- Vägverket Konsult
- Vägverket Produktion
- Vägverket Färjerederiet

Vid Vägverket finns också följande fem enheter:

- Samhälle och trafik
- Information och administration
- Förarprov
- Trafikregistret
- Vägverket VUC, Vägsektorns Utbildningscentrum

De två förstnämnda stödjer Vägverket med sina expert- och specialistkunskaper inom olika kompetensområden.

Förarprov ansvarar för förarprov (kunskapsprov, körprov och yrkeskompetensprov) och utövar tillsyn över trafikskolor och trafikövningsplatser.

Trafikregistret har hand om vägtrafikregistret som förser samhället med uppgifter om fordon, körkort och yrkestrafik. Inom enheten finns också en kundtjänst för fordon- och körkortsfrågor.

VUC ska utveckla, marknadsföra och genomföra utbildningar inom vägsektorn samt vara en kompetensresurs för personalen i Vägverket.

Från och med den 1 januari 2003 ingår även Vägtrafikinspektionen i Vägverket. Inspektionen har dock en markerat självständig roll och egen identitet. För närmare information hänvisas därför till inspektionens egen hemsida, www.vagtrafikinspektionen.se.

Källa: www.vv.se Uppdaterad 2004-05-13