

”Det blir lätt tjatigt med allt påminnande”

– Chefers påverkan på jämställdhetsarbete

Kristin Carlzon
Sara Holm

Abstract

År 2007 hamnade Osby kommun tredje sist på JämIndex, JämO:s lista över hur pass jämställda Sveriges kommuner är. I denna uppsats analyserar vi hur jämställdhetsarbetet ser ut i Osby kommun. Genom intervjuer med förvaltnings- och enhetschefer i kommunen undersöker vi vilka attityder som dessa personer har kring jämställdhet och den befintliga jämställdhetsplanen för att vidare studera hur dessa attityder kan påverka kommunens jämställdhetsarbete. Vår teoretiska referensram tar utgångspunkt i Wahl, Åström och Roth där feministisk organisationsteori och teorier kring jämställdhetsarbete används. Resultaten från vår studie visar på positiva attityder kring jämställdhet mer generellt hos cheferna, men när det kommer till mer specifika frågor som att arbeta aktivt för detta saknas engagemang och intresse. Trots att det i jämställdhetsplanen finns mål och åtgärder uppställda och det är dessa chefer som är ansvariga för att jämställdhetsarbetet genomförs, saknas aktivitet och målet om att jämställdhetsarbetet ska genomsyra alla nivåer i verksamheten nås aldrig.

Nyckelord: jämställdhetsarbete, jämställdhetsplan, kommun, organisationsteori, kön, chefer

Year 2007 Osby municipality came third to last on JämIndex, JämO:s list of how equal Sweden's municipalities are. This essay analyses what the equality work looks like in Osby municipality. Through interviews with administrative and unit managers from the municipality we examine these people's attitudes toward equality and the existing equality plan for further studies on how these attitudes can affect the municipality's equality work. Our theoretical frame of reference takes starting point in Wahl, Åström and Roth where feminist organisation theory and theory around equality work are being used. The results from our study shows on positive attitudes towards equality in general from the managers, furthermore when it comes to more specific issues like to actively work for equality, the engagement and interest is missing. Though the equality plan contains goals and methods and states that these managers are responsible for the equality work being done, activity is missing and the goal that the equality work should pervade all levels in the organisation is never being reached.

Key words: equality work, equality plan, municipality, organisation theory, gender, managers

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte	2
1.2	Problemformulering	2
1.3	Disposition	3
2	Bakgrund	4
2.1	Osby kommun	4
2.2	Jämställdhetslagen.....	5
2.2.1	Jämställdhetsplaner	6
2.2.2	Osby kommuns jämställdhetsplan.....	7
2.3	Tidigare forskning	9
2.3.1	Saeid Abbasian	9
2.3.2	Jämställdhetsarbete i praktiken	10
3	Teori och perspektiv på jämställdhetsarbete	11
3.1	Feministisk organisationsteori.....	11
3.2	Varför misslyckas jämställdhetsarbetet?	16
3.3	Jämtegrering	17
4	Metod	21
4.1	Avgränsningar	21
4.1.1	Urval.....	22
4.1.2	Bortfall	22
4.2	Intervjuer	23
4.2.1	Giorgis analysmodell.....	25
4.3	Reflexivitet	27
5	Intervjuresultat	28
5.1	Kunskaper kring jämställdhet.....	28
5.2	Aktivt jämställdhetsarbete.....	29
5.3	Engagemang och intresse för jämställdhetsarbete	31
5.4	Sammanfattning av intervjuresultat	32

6	Analys	34
6.1	Strukturellt jämställdhetsarbete.....	34
6.2	Praktiskt jämställdhetsarbete.....	37
6.3	Konklusion	41
7	Avslutning	43
7.1	Vidare studier	43
8	Referenser	45
8.1	Elektroniska källor:	45

1 Inledning

År 1995 utsåg Förenta Nationerna (FN) Sverige till världens mest jämställda land¹ och 2007 var tredje året i rad som intresseorganisationen World Economic Forum (WEF) rankade Sverige som nummer ett på listan över länder som lyckats bäst med jämställdhet.² Men trots att Sverige är mycket jämställt i förhållande till andra länder betyder det inte att vi ska nöja oss eller att det inte finns mycket kvar att göra. Lagen om jämställdhet som bland annat säger att varje företag med tio eller fler anställda ska ha en jämställdhetsplan, har nu funnits i 16 år och därför skulle man kunna anta att arbetet med jämställdhetsplaner borde vara väl förankrat i företag och myndigheter.

Osby kommun hamnade år 2007 på 288:e plats av 290 på JämIndex, Jämställdhetsombudsmannens (JämO) lista över hur pass jämställda Sveriges kommuner är. Resultaten för JämIndex fås fram genom att indikatorer för kommunens kvinnor och män vägs samman och ju mindre skillnaden är ju mer jämställd är kommunen. Kommuner som hamnar långt ner på listan kännetecknas av att de ofta är befolkningsmässigt mindre och att skillnaderna mellan kvinnors och mäns värden vad gäller ingående variabler är stora. Kommunerna i topp på JämIndex kännetecknas av liten skillnad mellan kvinnor och mäns utbildning och sysselsättning, jämn fördelning på olika branscher, lägre ohälsa och jämnare könsfördelning i kommunfullmäktige och kommunstyrelse.³ Då Osby kommun ansåg att tredje sist inte var godtagbart ville de göra någonting åt saken. De skickade en förfrågan till Centrum för genusvetenskap i Lund, där de bad om hjälp med att få bukt med sitt problem. Vi båda ansåg att detta var ett intressant ämne och valde att ta oss an detta arbete. Vi tyckte också att det skulle vara

¹ Abbasian, *Att integrera jämställdhet i kommunal service: lärdomar från sex kommuner: utvärdering av de två projekten "Jämställda kommuner" i Stockholms län och Södermanlands län*. 2007, s.7.

² <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/GenderGap>

³ Roth, *Jämställdhetsboken. Från teori till praktik*. 2007, s.37.

spännande att få en inblick i hur man praktiskt kan arbeta med jämställdhet, då vi tidigare under våra studier nästan enbart arbetat teoretiskt.

Vi anser att det är mycket viktigt med information men också att ge chanser för medarbetare att vara med och utforma och påverka planer och projekt som ju jämställdhetsarbete är då det ska genomsyra hela organisationer, eller i detta fall kommunen. I denna studie är vi främst intresserade av chefernas inställning och påverkan på jämställdhetsarbetet och våra informanter består av Osby kommuns samtliga sju förvaltningschefer och flertalet enhetschefer från Gatukontoret, Utbildningsförvaltningen samt Socialförvaltningen.

Teorier som används i analysen är Anna Wahls feministiska organisationsteorier, Gertrud Åströms teorier kring jämtegrering samt Ann-Katrine Roths teorier kring jämställdhetsarbetets fallgropar.

1.1 Syfte

Vårt syfte med den föreliggande studien är att analysera hur jämställdhetsarbetet i Osby kommun ser ut. Mer konkret har detta genomförts genom en studie av vilka attityder som finns till såväl jämställdhet mer generellt, som till den befintliga jämställdhetsplanen bland förvaltnings- och enhetscheferna.

1.2 Problemformulering

- Hur påverkas Osby kommuns jämställdhetsarbete av de olika chefernas inställning till jämställdhet?
- Finns det ett samband mellan chefernas inställning till jämställdhetsarbetet och kommunens placering på JämIndex, och hur ser detta ut i så fall?

1.3 Disposition

Första delen av uppsatsen går bland annat igenom Jämställdhetslagen, Osby kommun och deras jämställdhetsplan samt tidigare forskning för att ge en grundläggande förståelse för genomförd studie.

Därefter skriver vi om vår teoretiska referensram som utgår från feministisk organisationsteori och teorier om jämställdhetsarbete, som följs av ett metodavsnitt där val av metod och genomförande redovisas.

Efter en empiridiskussion där intervjuresultaten presenteras kommer analysdelen där intervju och teori binds samman och där vi svarar på våra frågeställningar. Slutligen förs en avslutande diskussion där resultat och slutsats lyfts fram.

2 Bakgrund

Då vi har valt att utgå från Jämställdhetslagen och Osby kommuns jämställdhetsplan i vår uppsats, kommer vi här att beskriva dessa närmare. Vi kommer även att ta upp tidigare forskning som gjorts inom ramen för vårt ämne och som beskriver arbete med jämställdhet och jämställdhetsplaner. Men först kommer en närmare beskrivning av Osby kommun.

2.1 Osby kommun

Osby kommun ligger i norra Skåne och har ca 13 000 invånare. Andelen personer med eftergymnasial utbildning är ca 25 procent för kvinnor och ca 18 procent för män. Arbetsfördelningen går i linje med Sverige i stort då majoriteten av kvinnorna arbetar inom offentlig sektor medan majoriteten av männen jobbar inom privat sektor.⁴ 2006 års personalekonomiska redovisning för Osby kommun visar att drygt 80 procent av kommunens anställda är kvinnor och knappt 20 procent är män. Kvinnodominansen är störst inom Socialförvaltningen och omvårdnadsyrkena. Trots en stor majoritet av kvinnliga anställda, är 75 procent av förvaltningscheferna och 31 procent av övriga arbetsledare män. Endast 46 procent av kvinnorna har heltidsanställning medan siffrorna för männen är hela 92 procent.⁵

⁴ www.osby.se/kommun/statistik/komfakta2007/komfakta.html

⁵ Osby kommuns jämställdhetsplan 2008-2009

2.2 Jämställdhetslagen

Sveriges första Jämställdhetslag antogs av riksdagen 1979 och började gälla 1980. Lagens huvudsyfte är att kvinnor och män ska behandlas lika i arbetslivet, 1 § lyder:

Denna lag har som ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).⁶

Lagen är begränsad till att gälla förhållandet arbetsgivare – arbetstagare. Reglerna är könsneutrala till sin utformning men med betoning på att främst förbättra kvinnors villkor. På 80-talet framfördes kritik mot lagen bland annat för att den inte var ett effektivt verktyg för att driva jämställdhetsarbetet framåt, i vissa fall var svårtillämpad och att vissa områden som sexuella trakasserier inte innefattades. Detta resulterade i en omarbetning av lagen och 1 januari, 1992 började den nuvarande lagen att gälla. Denna följer samma huvudprinciper som den tidigare men med en del skärpta regler. Bland annat utvidgades reglerna gällande lönediskriminering för att ge möjlighet att pröva vad som var likvärdigt arbete på arbetsplatser som tillämpade olika löner för män och kvinnor. Regler om att arbetsgivare ska motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen har införts och förbuden mot könsdiskriminering har ändrats till att även inkludera indirekt diskriminering. Nytt för 1992 års lag var införandet av krav på ett målinriktat arbete i form av en jämställdhetsplan för företag med tio eller fler anställda. Lagen har fram till idag genomgått vissa förändringar. Bland annat infördes år 1994 skyldighet för arbetsgivare att varje år utföra en lönekartläggning för att synliggöra löneskillnader inom olika kategorier och olika nivåer inom företaget. Lönekartläggningen ska redovisas i den årliga jämställdhetsplanen.⁷

Jämställdhetslagen är indelad i två huvudområden. Det första är aktiva åtgärder som tas upp i 3-14 §§ och som riktar sig till framförallt arbetsgivaren. Reglerna beskriver arbetsgivarens skyldigheter att bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att öka jämställdheten på arbetsplatsen. Här tas kravet på

⁶ Jämställdhetslagen (1991:433) 1 §

⁷ <http://www.jamombud.se/jamojuridik/lagstiftningoch/jamstalldhetsla8CB.asp>

jämställdhetsplan upp samt arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor är likvärdiga för kvinnor och män. 15-19 §§ innehåller regler angående förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering och regler mot sexuella trakasserier, och är det andra huvudområdet. Dessa regler tar sikte på individen och den enskilde arbetstagaren. Ett ytterligare område är sanktioner och tillsyn som tas upp i 30-57 §§.⁸ Det är JämO och Jämställdhetsnämnden som svarar för att Jämställdhetslagen efterlevs medan det är upp till arbetsmarknadens parter att svara för att kollektivavtal med stöd av lagen beaktas. Om arbetsgivaren bryter mot reglerna angående könsdiskriminering eller trakasserier i Jämställdhetslagen blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig. Detta gäller även då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter att utreda upplevda köns- eller sexuella trakasserier på en arbetsplats, eller om denna inte vidtar eller följer upp åtgärder mot trakasserier. Däremot vad gäller aktiva åtgärder saknas direkta sanktioner. Om en arbetsgivare inte följer lagen ska JämO i första hand försöka få arbetsgivaren att självmant uppfylla lagens krav. Om detta inte ger resultat kan JämO föra ärendet vidare till Jämställdhetsnämnden som i sin tur kan tvinga arbetsgivaren att vid vite följa lagen om aktiva åtgärder. Detta kan betyda att arbetsgivaren blir tvungen att upprätta en jämställdhetsplan eller justera innehållet i redan befintlig plan. Vitesbeloppen kan i princip vara hur stora som helst och Jämställdhetsnämndens beslut kan inte överklagas.⁹

2.2.1 Jämställdhetsplaner

Enligt 13 § i Jämställdhetslagen ska arbetsgivare med tio eller fler anställda varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Områden som ska behandlas i planen är arbetsförhållanden, föräldraskap och förvärvsarbete, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, rekrytering samt löner. Alla områden ska tas upp i jämställdhetsplanen men den ska utgå från arbetsplatsens verkliga och lokala behov.¹⁰

⁸ Roth, 2007, s.104 samt Jämställdhetslagen (1991:433)

⁹ Tommy Iseskog, *Aktivt jämställdhetsarbete. För jämställt arbetsliv och jämställda arbetsplatser*. 2005. s.20.

¹⁰ Jämställdhetslagen (1991:433)

Första steget i skapandet av en jämställdhetsplan är en kartläggning av arbetsplatsen ur jämställdhetssynpunkt. Kartläggningen ska synliggöra skillnader mellan kvinnliga och manliga anställdas villkor och visa var resurser och åtgärder behöver sättas in. Exempel på vad kartläggningen kan visa är könsuppdelad statistik gällande hel- och deltidsanställning, sjukfrånvaro, löner och arbetsskador. Efter kartläggningen ska arbetsgivaren formulera mål för jämställdhetsarbetet, såväl lång- som kortsiktiga. Därefter ska en redogörelse för vilka åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under det kommande året samt en redovisning av en handlingsplan för jämställda löner skapas. I efterföljande års plan ska en redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts finnas med.¹¹ I 2 § står det uttryckligen att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås.¹² Det finns dock ingen närmare beskrivning av hur denna samverkan ska gå till.

2.2.2 Osby kommuns jämställdhetsplan

Då tidigare års redovisningar av Osbys förvaltningars jämställdhetsarbete har fungerat dåligt och det är konstaterat att det inte finns någon direkt dokumentation av kommunens aktiva jämställdhetsarbete utifrån jämställdhetsplanen för 2006, har Osby kommun för i år ändrat förutsättningarna. Istället för en årlig jämställdhetsplan har en tvåårsplan framställts för 2008-2009, där det räcker för varje förvaltning att välja två mål att arbeta aktivt för. I jämställdhetsplanen står det att tanken med detta är att hellre satsa på några få mål och uppnå dem istället för att försöka täcka alla områden och misslyckas. Det är kommunstyrelsen som har det personalpolitiska ansvaret för att kommunens jämställdhetsplan upprättas, följs upp och utvärderas enligt Jämställdhetslagen. Det är sedan upp till varje förvaltningschef att organisera arbetet med jämställdhetsplanen i den egna förvaltningen, övriga chefer har ett operativt ansvar och alla medarbetare ska medverka i jämställdhetsarbetet.¹³

¹¹ <http://www.jamombud.se/arbetslivet/jamstalldhetspl.asp>

¹² Jämställdhetslagen (1991:433)

¹³ Osby kommuns Jämställdhetsplan 2008-2009.

För varje paragraf i jämställdhetsplanen har Osby kommun ställt upp en till två kommuncentrala mål som redovisas. Paragraferna är arbetsförhållanden, arbete och föräldraskap, sexuella trakasserier, kompetensutveckling, könsfördelning, lönefrågor samt jämställdhetskunskaper. För arbetsförhållanden är målet att all utrustning ska vara anpassad efter respektive medarbetares förutsättningar och arbetsuppgifterna ska kunna utföras av såväl kvinnor som män. Åtgärder som valts för att nå dessa mål är att undersöka hur det ser ut på arbetsplatserna vad det gäller utrustning, kläder och dylikt genom att utföra en enkätundersökning. Målet för arbete och föräldraskap är att det ska vara möjligt för en förälder, oavsett tjänst, att kunna gå ner till en 75 procentig tjänstegrad samt att arbetsuppgifterna ska kunna anpassas efter tjänst. Åtgärderna för denna paragraf är att varje arbetsplats ska gå igenom sina tjänster och se hur det skulle vara möjligt att anpassa verksamheten så att anställda har möjlighet att arbeta 75 procent. Målet för sexuella trakasserier är att samtliga chefer och arbetsledare ska ha tillräckliga kunskaper för att kunna förebygga, upptäcka samt hantera sexuella trakasserier på arbetsplatsen. För att nå målet ska respektive chef och arbetsledare göra en kritisk granskning av sina kunskaper inom området och granska vilka metoder som används för att motverka sexuella trakasserier. Ett fjärde mål är att Osby kommun ska kunna redovisa vilken kompetensutveckling som ges till kvinnor respektive män inom de olika förvaltningarna. Åtgärder är att arbetsledare ska föra anteckningar över vilka kompetensutvecklingsinsatser kvinnor och män tar del av. Könsfördelning är femte paragrafen och målet är att all rekrytering ska kunna följas upp med ett jämställdhetsperspektiv och framtagna blankett ska användas för att följa upp detta. Att genomföra lönekartläggning och analysera eventuella löneskillnader tillhör målet för lönefrågor. Personalavdelningen har ansvaret för kartläggning samt analys. Sista paragrafen tar upp jämställdhetskunskaper och målet är att anställda med direkt ansvar för personal har goda kunskaper inom området och för att uppfylla målet ska en utbildningsplan för denna grupp medarbetare utarbetas.¹⁴

¹⁴ Osby kommuns Jämställdhetsplan 2008-2009

2.3 Tidigare forskning

Det har förekommit en del forskning inom området. Vi har valt att i det här avsnittet fokusera på de studier som kan liknas vid våran, dels i intention dels i upplägg.

2.3.1 Saeid Abbasian

Trots lagstiftning och politiskt engagemang för jämställdhet finns det fortfarande stora brister i myndigheter och företags jämställdhetsarbete. Detta visar Saeid Abbasian bevis på i en utvärderingsrapport av jämställdhetsprojektet *Jämställda kommuner - ett sätt att förbättra service och bemötande*. Projektet, som pågick under åren 2006-2007 i sex kommuner i Stockholm och Södermanlands län, gick ut på att ge politiker och kommunförvaltningarnas chefer och anställda utbildningar i bland annat genusteori, jämställdhetsintegrering, jämställdhet och praktiska metoder för att skapa en ökad medvetenhet och förbättrad attityd för jämställdhetsfrågor. Kommuners bristande jämställdhetsarbete kan bero på att det är kommunerna själva som bestämmer takt och ambitionsnivå och dålig kunskap och förståelse från kommunledning och chefer kan försvåra arbetet. Därför är det viktigt, menar Abbasian, att tillsätta resurser och i första hand satsa på utbildning för just kommunledningar och chefer för att de ska kunna få en uppfattning av ojämslällda villkor i kommunen och förstå vikten av jämställdhetsarbete i sin organisation. Men självklart är det nödvändigt att utbilda personer med olika befattningar och på så sätt skapa ett medvetande som i sin tur skapar förutsättningar för ett integrerat jämställdhetsarbete i hela verksamheten. Abbasians rapport visar att projektet nått de kvantitativa målen genom att ett visst antal personer medverkat i utbildningsdagar och projektet. De kvalitativa resultaten åstadkoms genom intervjuer och dessa visar att en majoritet av informanterna kände till projektet och ansåg ett fortsatt jämställdhetsarbete positivt och nödvändigt. Studien visar på att det finns behov av och önskan om

fortsatta satsningar på jämställdhetsarbete i de aktuella kommunerna, och antagligen också i flera av landets kommuner.¹⁵

2.3.2 Jämställdhetsarbete i praktiken

JämO gjorde år 2005 en undersökning, *Jämställdhetsplanen: hur fungerar jämställdhetsarbetet i praktiken?*, som visar att det i de flesta fall är storleken på arbetsplatsen som avgör om det finns en aktuell jämställdhetsplan eller inte. Ju fler anställda desto bättre jämställdhetsplan, och myndigheter har i större utsträckning än företag en gällande plan. 2004/2005 hade ca 80 procent av myndigheterna och drygt 30 procent av företagen en aktuell jämställdhetsplan. Resultaten visar att företag och myndigheter med en jämställdhetsplan har lyckats bättre med jämställdhetsåtgärder, som framförallt lika lön för likvärdigt arbete och möjligheten för kvinnor och män att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, än de utan en plan. Enligt undersökningen sprids information om den årliga jämställdhetsplanen vanligast via intranät och personalblad, samtidigt som många företag inte ger någon speciell information om planen till personalen. Vad gäller arbete att förhindra och förebygga sexuella trakasserier hade myndigheter till en större utsträckning än företag en beredskapsplan samt rutiner för hur chefer ska hantera anmälningar av sexuella trakasserier. Både myndigheter och företag använde sig av en samverkansgrupp med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter för framtagning av den årliga jämställdhetsplanen. Samverkansgruppernas uppgifter handlade framförallt om att utvärdera förra årets plan, kartläggning, utforma mål samt att fastställa åtgärder. Sammanfattningsvis visar studien att myndigheter och företag med fler än 200 anställda är mest aktiva med jämställdhetsarbetet och att myndigheter i stort har en mer aktiv jämställdhetsplan än företag.¹⁶

¹⁵ Abbasian, 2007.

¹⁶ SCB på uppdrag av JämO, *Jämställdhetsplanen: hur fungerar jämställdhetsplanen i praktiken?: resultatet från en enkätundersökning bland företag och myndigheter våren 2005*. 2005.

3 Teori och perspektiv på jämställdhetsarbete

3.1 Feministisk organisationsteori

Anna Wahl har utarbetat teorier kring organisation och kön. Genom dessa vill hon kunna utreda hur kön spelar roll inom organisationer, vilken betydelse det får samt utveckla de begrepp som gör sig gällande inom området. Hon vill dessutom synliggöra de olika maktstrukturer som figurerar inom detta fält. Wahl menar att organisationer är könsblinda vilket leder till att kvinnor och deras erfarenheter osynliggörs och marginaliseras. En del av denna könsblindhet anser hon kan förklaras genom hur präglande organisationsteorier är av uppfattningen om kön som någonting essentiellt, det vill säga att kvinnor och män är på ett visst sätt och att det här är det manliga som är norm. Hon menar att kön inte enbart skapas utanför och runt omkring i den yttre världen, utan själva organisationen är en stor del av denna genderisering.¹⁷ Wahl vill genom sina teorier söka dekonstruera denna struktur genom att använda sig av olika begrepp och termer. Ett av de begrepp som hon menar är grundläggande för arbetet med kön och organisation är könsstruktur, vilket enligt henne kan ge uttryck på tre olika sätt:

- Antalsmässig fördelning mellan män och kvinnor i en organisation.
- Grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken eller positioner.
- Hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt.¹⁸

¹⁷ Wahl använder ordet genderisering för att beskriva skapandet av kön. Wahl, *Könsstrukturerer i organisationer*, 2003, s.320.

¹⁸ *ibid.* s.320ff

Wahl menar att dessa könsstrukturer figurerar inom samtliga organisationer. Dess konsekvenser, som till exempel kan vara diskriminering, karriärsglapp eller könskonstruktion, kan dock upplevas olika av enskilda kvinnor, både som negativa och positiva eller helt enkelt förnekas totalt.

Diskriminering delas upp i direkt och indirekt diskriminering. Den direkta diskrimineringen kan ofta härledas till en specifik situation, dock inte alltid till en person. Indirekt diskriminering handlar om villkor, möjligheter och behandling i allmänhet, utan att en viss situation går att peka på. Dessa kan definieras som företeelse anpassade för män, och verkar till följd av detta diskriminerande mot kvinnor. Wahl påstår att diskriminering inom organisationer är strukturella fenomen, då diskriminering är generellt förekommande och dessutom visar på en regelbundenhet, vilket i sin tur lett till att det betraktas som någonting normalt. Ett tecken på detta är att man låtsas om att det inte förekommer eller att man visar att man inte bryr sig om det.¹⁹

Villkoren i organisationer är mansdominerade och givna och blir således någonting som kvinnor måste rätta sig efter för att kunna bli en del av organisationen och dess helhet. För att en kvinna ska kunna nå högre positioner samt få legitimitet inom en mansdominerad organisation är det viktigt att hennes likheter med män poängteras och lyfts fram. Wahl menar dock att det motsatta råder om en kvinna söker nå högre positioner inom en organisation där det redan finns något fler kvinnliga chefer, det vill säga att deras "kvinnlighet" istället betonas. Att spela på eller utnyttja detta underläge menar Wahl kan vara rationellt för enskilda kvinnor för att på så sätt kunna överleva i en mansdominerad värld. Detta menar hon dock säger mer om organisationer och strukturer i och kring dem än om "kvinnlighet". Då kvinnor anpassar sig efter dessa spelregler blir det inte "legitimt" att påpeka att diskriminering förekommer, eftersom de då själva är en del av de strukturer som organisationen i stort anammat. Enligt Wahl inser kvinnor detta, och till följd därav att det inte är den individuella kvinnan som är anledningen till att hon diskrimineras eller särbehandlas, utan just de organisatoriska strukturerna. Wahl vill också poängtera den ideologi som råder

¹⁹ Wahl, 2003, s.324ff

inom detta område, att det anses olegitimt att hävda betydelsen av kön, vilket även det skapar svårigheter att se eller frambringa medvetenhet om diskriminering.²⁰

I den hierarkiska ordningen menar Wahl att det blir extra tydligt hur diskriminering framträder, enligt henne blir de kvinnor som på något sätt vill klättra i den hierarkiska ordningen oftare utsatta för direkt diskriminering. Att kvinnor på detta sätt hotar könsstrukturernas hierarkiska system leder till oreda då män oftast är de som innehar de privilegierade positionerna och de blir, på grund av dessa kvinnors ovilja att rätta in sig i leden, hotade. Detta leder i sin tur till att männen sätter sig i försvarsposition och försöker därför att skydda sig själva och sin status genom att diskriminera de kvinnor som försöker öka sitt inflytande.

Wahl menar att många kvinnor använder sig av olika strategier för att på något sätt komma runt diskrimineringen och koppla bort den från den egna individen. Detta för att hantera eller skydda den egna självkänslan och självbilden då kvinnor måste kunna fungera i sin arbetssituation, trots minoritetsordning, diskriminering och underordning. Dessa strategier har hon kategoriserat in i fyra olika punkter:

- Könsneutral strategi – Kön görs irrelevant, osynliggörs och oproblematiseras.
- Det relativa synsättets strategi – Mansdominansen ses som relativ, någonting som beror på antalet män och kvinnor och fördelningen dem emellan.
- Omvärldsstrategi – Söka se till hur förklaringar till diskriminering ligger i personer runt omkring samt i strukturer. Mansdominansen går inom denna strategi att förklaras och hänföras till omvärlden istället för till den egna personen.
- Positiv strategi – Se till de personliga fördelarna utifrån ett minoritetsperspektiv. Fördelarna med att vara kvinna betonas.²¹

Dessa kategorier i systemet är dock inte statiska och står inte heller skilda från varandra, utan flertalet kvinnor använder sig enligt Wahl av flera av dessa

²⁰ Wahl, 2003, s.325.

²¹ ibid. s.328.

strategier vid olika tillfällen. Genom det hierarkiska systemet blir kvinnor inte enbart diskriminerade, utan också positivt särbehandlade. Bakom detta ligger dock ofta en dubbelhet eftersom fördelarna i många fall bygger på nackdelar då minoritetssituationen och underordningen är de huvudsakliga fenomenen till varför fördelarna uppstår.

Wahl anser att kvinnor i mansdominerade organisationer hamnar i en position där de själva skapar det som betecknas som kvinnlighet då de inte har någon specifik norm eller något mönster att anpassa sig efter. Dessa kvinnor kan enligt Wahl få större spelrum och både vara lite mer och göra lite mer som de vill. Wahl tar också vidare upp den dubbelhet som finns med att vara kvinna i en mansdominerad miljö. Hon menar att diskriminering eller diskursiva normer kan ta sig olika uttryck, som inte enbart för med sig negativa aspekter. De normativt typiskt ”kvinnliga” egenskaper som omsorgskänsla och prestigelöshet kan i vissa fall te sig som fördelar eller tillgångar, då dessa karaktärsdrag inte är lika accepterade och därmed inte skildrade i lika stor utsträckning bland män i en mansdominerad värld där en machonorm ligger till grund för diskursens utformande. Att som kvinna framhålla dessa stereotypa egenskaper kan enligt Wahl vara ett sätt att få en viktig roll i arbetssituationen och i organisationen. Denna motbild kan därför kopplas till Wahls förklaring om den positiva strategi som kvinnor använder sig av för att kunna förklara och ange orsaker till sin minoritetsposition. Att anamma dessa egenskaper som sina egna är inte bara en strategi som kvinnorna själva tar på sig, utan det är också någonting som förväntas från samhället. Detta skapar därmed en växelverkan mellan kvinnors erfarenheter och de förväntningar som finns från omgivningen. Wahl anser dock att det, som vi ovan nämnt, finns större utrymme för kvinnor att själva skapa sin ”kvinnlighet” eftersom det både finns specifika förväntningar men också saknas förväntningar på hur kvinnor ska vara och verka i organisationer. Även kvinnorna själva påverkar varandra genom de föreställningar de har om hur andra kvinnor ska bete sig och vara. Det är till och med så att kvinnor själva värderar andra kvinnor lägre än män, vilken Wahl menar har sitt ursprung i att den könsneutrala strategin som leder till att relationen mellan könen inte problematiseras. Denna syn förändras dock under livets gång på grund av erfarenheter som sker dels på arbetsplatsen men också i hemmet. Genom den maktrelation som finns mellan kvinnor och män, där kvinnor är de som är marginaliserade, hamnar kvinnor även i det

vardagliga livet på en underordnad position i hierarki och kvinnor som själva vill prioritera sin karriär hamnar ofta i konflikter, både på hemmaplan men också i det vardagliga livet runt omkring. Wahl kallar denna struktur för relativ underordning. Männens karriärer prioriteras oftare högre än vad kvinnors gör vilket bidrar till en ojämlig fördelning inom relationen då kvinnor får stå tillbaka för mannens karriär. Hon menar att de kvinnor som upplever att kombinationen mellan arbete och hem fungerar är de kvinnor som har en god och likvärdig arbetsfördelning i hemmet. Begreppet karriär vill Wahl problematisera då hon anser att det har flera olika betydelser, dels den yrkesmässiga men också den personliga. Hon menar att karriär som en del av organisation är starkt förknippat med män och deras erfarenheter vilket blir tydligt då kvinnor ifrågasätter de villkor som leder till de glapp som finns mellan könen.²²

Sammanfattningsvis framställer Wahl en rad påståenden om relationen mellan kön och organisation:

- Kön är grundläggande strukturerande faktorer i en organisation som Wahl menar är genderiserade eller könsbestämda.
- Organisationer består av tre stycken könsuttryck som ger uttryck för köns dikotomi.
- Könsstrukturer får konsekvenser i organisationer då olika kön har olika betydelser i en organisation. Detta kan dock inte tas för givet som något naturligt eller självklart.
- Män besitter genom maktrelationer könen emellan tolkningsföreträde då det kommer till att tolka och definiera organisationer. Detta menar Wahl reproduceras i den diskursiva organisationsteorin.
- Då ”kvinnligt” och ”manligt” inte grundar sig i några fasta hegemonier är även könssegregeringen och dess sätt att ta sig uttryck föränderligt.

²² Wahl, 2003, s.335ff

- Könsdiskriminering av kvinnor tillhör det normala och är ingenting som står för någonting avvikande.
- Då organisationer är en del av större samhällsliga strukturer där kvinnor är underordnade betyder också detta att kvinnor i det vardagliga livet innehar en marginaliserad position. Wahl menar därför att kopplingen mellan sexualitet, kön och organisation är påtaglig då kvinnors relativa underordning i (det heterosexuella) äktenskapet också har betydelse för underordningen inom organisationer.
- Utifrån könsstrukturer kan kvinnors handlande förstå och tolkas genom olika strategier, till exempel genom att beskriva hur kvinnor hanterar mansdominansen på individnivå men också genom att titta på hur ”kvinnlighet” konstrueras inom organisationer.²³

3.2 Varför misslyckas jämställdhetsarbetet?

I *Jämställdhetsboken- Från teori till praktik* tar Ann-Katrine Roth, som är jurist, författare och jämställdhetskonsult, upp en lista över konkreta fallgropar som kan vara förklaringar till varför utvecklingen av jämställdhetsarbete kan gå långsamt eller helt enkelt inte fungera. Dessa fällor bygger på Roths erfarenheter från praktiskt jämställdhetsarbete. Roth menar att för att jämställdhetsarbetet ska fungera måste vissa krav vara uppfyllda och dessa är att:

- Ledningen och chefer måste ta ansvar för förändringsarbetet
- Kunskaper förmedlas och medvetenheten ökar
- Både kvinnor och män är engagerade/delaktiga
- Jämställdhet integreras
- Strategier och metoder genomsyrar arbetet
- Mätbara mål formuleras
- Uthållighet råder.²⁴

²³ Wahl, 2003, s.348ff

²⁴ Roth, 2007, s.153.

Några av de faktorer som kan försvåra jämställdhetsarbetet är att ledningsgrupper saknar kunskap eller intresse och därför prioriteras inte den här typen av frågor. Roth menar här att det är grundläggande att chefer och ledningsgrupper tar sitt ansvar och agerar drivande i arbetet med jämställdhet om framgång ska nås. Kunskap och utbildning om jämställdhet är en viktig förutsättning för att inte fördomar och attityder ska cementeras. Genom att ge chefer och ledare ökade kunskaper om könets betydelse, ojämställdhetens konsekvenser och arbetsgivarens ansvar enligt Jämställdhetslagen kan förändringsarbetet utvecklas. Enligt Roth är en typisk föreställning att jämställdhet är en kvinnofråga, när det egentligen rör både kvinnor och män. Därför är det viktigt att jämställdhetsarbetet och statistik inte enbart fokuserar på kvinnor. För att få ett fungerande jämställdhetsarbete är det nödvändigt att detta integreras i det dagliga arbetet och genomsyras i hela organisationen på alla nivåer. Detta för att jämställdheten inte ska vara fina ord på ett papper och stanna där, utan implementeras i hela verksamheten, menar Roth. För att arbetet ska få genomslagskraft krävs konkreta metoder, verktyg och strategier för att därigenom kunna komma med konkreta handlingar och förslag på hur arbetet ska fortskrida. En av de viktigaste aspekterna gällande jämställdhetsarbetet menar Roth är den om makt och strukturer. När en privilegierad grupp tvingas lämna ifrån sig delar av den makt de besitter, vilket ofta kan vara motstridigt, är det lätt att en ovilja uppstår och förändringsprocessen uteblir.²⁵

3.3 Jämtegrering

Gertrud Åström, samhällsvetare med många års erfarenhet av jämställdhetsfrågor, har myntat begreppet jämtegrering. Jämtegrering är ett annat ord för jämställdhetsintegrering och innebär att integrera jämställdhetsarbetet i organisationers ordinarie verksamhet. Åström menar att jämställdhet handlar om förändring och är ett normativ, ett formellt rättesnöre. Sveriges Riksdag har beslutat om nationella mål som jämställdhetsarbetet ska inrikta sig på och Åström

²⁵ Roth, 2007. s.153ff

menar att jämtegrering kan användas som en strategi för att nå dessa jämställdhetsmål, som är:

Övergripande mål:

- ***Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.*** En förutsättning för att kunna uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Delmål:

- ***Jämn fördelning av makt och inflytande.*** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- ***Ekonomisk jämställdhet.*** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- ***Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*** Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- ***Mäns våld mot kvinnor skall upphöra.*** Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.²⁶

Men jämtegrering handlar inte i första hand om de mål som härstammar från jämställdhetslagen utan främst om att sätta ett jämställdhetsperspektiv på de mål som gäller för sakfrågorna samt att få in jämställdhet i verksamheten. Åström menar att jämtegrering ska ske i princip hela tiden i ordinarie verksamhet av vanligt verksamhetsfolk och att det är ledningen som har det primära ansvaret för jämställdhetsintegreringen. Åström presenterar Trappan, en modell för hur jämställdhetsintegrering ska ske i praktiken. Modellen är ett resultat av en utredning som presenterades år 2007 och som heter JämStöd. Det första steget i Trappan är att skapa en grundläggande förståelse, därefter ska förutsättningarna undersökas och nästa steg blir att börja planera och organisera jämställdhetsarbetet. Efter detta ska verksamheten inventeras, kartläggas och analyseras för att man sedan ska kunna formulera mål och åtgärder. Efter genomförda åtgärder ska resultaten följas upp och det är det här som är sista

²⁶ Åström, *Det är alltid rätt tid & rätt plats att börja jämtegrera*. 2007, s.20.

steget. Trappan visar att ett utvecklingsarbete behöver en stabil och god grund och att för stora steg leder till instabila förändringar. Varje steg är viktigt och nödvändigt för ett lyckat förändringsarbete.²⁷

Jämtegrering är en process och Åström menar att det är viktigt för dem som arbetar med detta att vara inriktade på resultat som är relevanta och meningsfulla för den egna verksamheten. Hon tar upp tre komponenter som arbetet med jämtegrering innehåller och dessa är: styrning, kunskap och metoder. Alla verksamheter styrs alltid på något sätt, kunskap krävs alltid och metoder används alltid när vi gör något. Första steget för att operationalisera jämtegreringsstrategin är att identifiera styrvägar och styrdokument. Enligt Åström är den person som har ett verksamhetsansvar även ansvarig för jämställdhetsarbetet i verksamheten. Dokument som kan påverka jämtegreringsprocessen är bland annat handlings- och arbetsplaner för hur jämställdhetsarbetet i organisationen ska genomföras.²⁸

Jämtegrering ställer stora krav på kunskap och då antalet aktörer är flera krävs satsningar på utbildning till personer som ska inrätta ett jämställdhetsperspektiv i sina verksamheter. Då en organisation beslutat att gå mot en jämställd verksamhet är det viktigt att samtliga anställda får ta del av utbildningen, då alla är medverkande i förändringsarbetet. Men, påpekar Åström, är det extra viktigt att satsa på utbildning för mellanchefer då de befinner sig mellan högsta ledningen och utförandet och det är de som ska omsätta policies till handling.²⁹

Det finns ett flertal tillvägagångssätt för att arbeta med jämställdhet. Bland annat kan statistik användas som metod och exempel på detta är JämIndex, som mäter hur pass jämställda kommuner är genom att ett antal variabler vägs samman och skillnaden mellan kvinnor och män räknas ut. Om skillnaden är liten får kommunen bra jämställdhetsvärden. En annan metod som Åström varit med i framtagande av är 3R metoden. De tre R:en står för Representation, Resurser samt Realia. Metoden går ut på att se vart kvinnor och män finns representerade i organisationen, hur resurserna fördelas på kvinnor och män samt att undersöka hur jämställdheten ser ut i det som de reellt gör. Metoden kan användas för att få en syn på det man har och sedan styra efter de fakta som framkommit.

²⁷ Åström, 2007, s.28f

²⁸ ibid, s.30ff

²⁹ ibid, s.38ff

När styrning, kunskap och metoder har undersökts kan jämtegreringen ta form och så småningom kan målet om jämställdhet nås.³⁰

³⁰ Åström, 2007, s.45ff

4 Metod

Eftersom syftet med vår uppsats är att undersöka hur väl jämställdhetsarbetet är förankrat i de olika förvaltningarna anser vi att det är rimligt att utgå från de dokument som redan finns tillgängliga i kommunen, som de anställda redan ska ha tagit del av och förväntas ha varit delaktiga i framtagningen av. Frågorna vi ställt till informanterna bygger därför på Osby kommuns jämställdhetsplan samt Jämställdhetslagen.

4.1 Avgränsningar

Vi tyckte att det skulle vara intressant att skriva uppsats om ett ämne som var mer praktiskt än vad vi tidigare sysslat med under vår utbildning och ville undersöka hur jämställdhetsarbete är förankrat i en verksamhet. När Osby kommun efterfrågade hjälp från någon student på Centrum för genusvetenskap tyckte vi att detta skulle vara ett mycket intressant och spännande uppdrag. Därför är vår uppsats avgränsad till att gälla Osby kommun.

Genom att ta utgångspunkt i Jämställdhetslagen har vi även här gjort en avgränsning då vi bestämt att detta också ska ligga till grund för vår definition av begreppet jämställdhet. Den lyder:

Kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).³¹

³¹ Jämställdhetslagen (1991:433) 1§

4.1.1 Urval

Eftersom det skulle bli alltför omfattande att intervjua samtliga anställda på Osby kommun har vi gjort vårt urval genom att välja förvaltningschefer från samtliga förvaltningar, samt att gå djupare in på tre av dessa förvaltningar och där även intervjua enhetscheferna. De tre förvaltningar som vi gått djupare in på är Socialförvaltningen, Utbildningsförvaltningen och Gatukontoret. Om det skulle visa sig att jämställdhetsarbetet brister redan på denna nivå anser vi att det inte är överraskande om det vidare arbetet med jämställdhet inom kommunen är otillräckligt. Vi vill således börja ”uppifrån” för att därigenom, i tillsatsen, kunna ringa in och avgränsa problemet.

Totalt har intervjuer skickats ut till sju förvaltningschefer och 33 enhetschefer. Av förvaltningscheferna är sex av sju män. På Utbildningsförvaltningen är sex av elva rektorer män medan sju av åtta förskolechefer är kvinnor. På Socialförvaltningen är tio av elva enhetschefer kvinnor och tre av tre arbetsledare på Gatukontoret är män. Könsuppdelningen inom förvaltningarna och yrkespositionerna följer ett traditionellt mönster där majoriteten av de högsta chefspositionerna innehas av män och Socialförvaltningen och Utbildningsförvaltningen domineras av kvinnor medan Gatukontoret domineras av män.

För att få tillgång till informanternas kontaktuppgifter har vi till vår hjälp haft en person från personalavdelningen på Osby kommun som även är ansvarig för kommunens jämställdhetsarbete och har agerat som vår gate keeper.³² Det var denna person som från början tog kontakt med Centrum för genusvetenskap och efterfrågade intresserade studenter.

4.1.2 Bortfall

Vi har sammanlagt skickat ut 40 intervjuformulär. Av dessa har tre stycken informanter meddelat att de inte har någon möjlighet att svara. Motiveringar till detta var bland annat att det inte fanns tid till att fylla i formuläret och att personen

i fråga var så pass ny på sin arbetsplats att hon inte var tillräckligt insatt för att kunna svara. Vi har enbart fått in tretton svar, trots att vi skickat ut fyra påminnelser via mejl och dessutom har vår gate keeper personligen kontaktat informanterna för att påminna dem. De har haft cirka en månad på sig att svara. Av dem som svarat är nio kvinnor och fyra män. Åldersspannet sträcker sig från 37 till 60 år, medelåldern är dock 48 år. Tre av de sju förvaltningscheferna har svarat och tio av de 33 enhetscheferna.

Vi har också fått tre svar från personer som dock har missat att bifoga svarsdokumentet, trots flertal påminnelser har vi inte fått in dokumenten. Den tunna svarsfrekvensen är någonting som vi är förvånade över då vi faktiskt har blivit tilldelade uppdraget av kommunen. Vi gör således arbetet för deras räkning, men trots detta tycks intresset vara väldigt lågt. Detta kan ju dock påvisa hur viktigt medarbetarna i kommunen anser att dessa frågor är och delvis vara en av anledningarna till att de hamnade så lågt på JämIndex.

Vi är medvetna om att vårt val av metod kan ha påverkat svarsfrekvensen, då vi endast haft e-postkontakt med informanterna och därför inte haft personlig kontakt med dem, vilket kanske gör att informanterna inte tar studien på allvar och därmed struntar i att svara. Vi anser dock att det är tråkigt att fler inte har velat delta i studien då vi tror att den skulle kunna ge mycket tillbaka till de anställda på kommunen och bidra till deras jämställdhetsarbete.

4.2 Intervjuer

Som metod har vi valt att använda oss av intervjuer som vi skickat ut till våra informanter via e-post. Denna metod är relativt annorlunda från traditionella intervjumetoder där man som forskare sitter ansikte mot ansikte med informanten. En e-postintervju blir en kommunikation utan direktkontakt, det vill säga att det inte finns någon möjlighet att uppfatta saker som kroppsspråk, betoningar, pauser, skratt, ironi etcetera. Det som skiljer e-postintervjuer från enkäter är bland annat att frågorna är öppna och att det finns möjlighet till följdfrågor och

³² En gate keeper kan hjälpa forskaren att få tillträde till informanter och platser. Letherby, *Feminist research in*

vidareutveckling av svaren. Anne Ryan som har skrivit en metodbok om kvalitativ forskning, där kommunikation via Internet och bland annat e-postintervjuer tas upp, anser att det är rimligt att räkna e-postintervjun som en egen kommunikationsform, dock med inslag från mer traditionella former av kvalitativa metoder.³³ Eftersom våra frågor är väldigt öppna och då informanterna själva får utveckla sina svar så noga och utförligt som möjligt för varje fråga är intervjufrågorna av en så kallad self reportkaraktär. Viktigt i denna metod är just det att frågorna som ställs är öppna och breda så att det är informantens upplevelser, tankar och åsikter som kommer fram och sedan kan analyseras och det är också där som fokus på analysen ska ligga.

Som med alla metoder finns det för- och nackdelar med e-postintervjuer eller self reports. Det som talar för dessa metoder är bland annat hur tidssparande de är, både för forskaren men också för informanten. Det är också en väldigt kostnadssparande metod vilket i sin tur gör att det finns få geografiska begränsningar. Den tid informanterna får på sig att besvara frågorna kan också ses som fördelaktig då de själva i lugn och ro kan sitta ner och tänka igenom sina svar samt formuleringar vilket leder till att svaren blir mer utförliga och kan därmed också få ett större djup och innehåll.³⁴

Självklart finns det även nackdelar med denna metod. Detta kan bland annat vara den ojämlika tillgängligheten till Internet, någonting som vi anser är oerhört viktigt att problematisera då vi vill mena att det enbart är en privilegierad grupp som har tillgång till denna form av teknik. Det kan i sin tur bero på en rad olika faktorer så som okunskap, att man inte har råd, att man inte har tillåtelse eller möjlighet eller att den formen av teknik helt enkelt inte finns tillgänglig. I vårt fall blir detta dock inget problem då alla informanter vi är i kontakt med för vår forskning har en e-postadress som de är tilldelade av sin arbetsgivare, det vill säga Osby kommun, som de förväntas använda sig av och kunna hantera i sitt arbete. Andra faktorer som kan te sig negativa vid användandet av denna metod är till exempel att e-post kan vara ett opålitligt medium då det kan vara svårt att försäkra

theory and practice. 2003, s.102.

³³ Ryan, *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. 2004, s.197.

³⁴ Dimenäs (red.) *Att utveckla läraryrket - vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metodik*. 2007.

sig om att intervjupersonen har mottagit informationen och tolkat den på ”rätt sätt”.

4.2.1 Giorgis analysmodell

Amedeo Giorgi, professor verksam inom fenomenologi och psykologi, har konstruerat en flerstegsmetod som anger hur man ska gå till väga vid analyser av kvalitativa texter.³⁵ Det första steget är insamlandet av data, det vill säga intervjuerna och informanternas svar. Det är vid frågeställningen mycket viktigt att frågorna är breda och öppna för att informanten själv ska få så stor plats som möjligt att uttrycka och formulera sig. Individerna ska genomsyra texten för att man som forskare därigenom ska kunna undersöka hur personen i fråga har upplevt en specifik situation, det är således upplevelserna och inte någon form av ”objektiv sanning”, som är i fokus under analysens gång. Varje persons erfarenheter eller data ska i den kommande analysen vara av likvärdig vikt för den slutliga forskningsrapporten.

Steg två i analysen är att läsa igenom insamlade data och det är enligt Giorgi viktigt att man läser igenom den fullständiga texten innan man börjar med själva analysen. Det gäller således i detta steg att enbart få en övergripande förståelse för den fullständiga texten i sin helhet. Som forskare är det här viktigt att försöka att inte ha några förutfattade meningar om vad man kommer att hitta i texten och istället försöka vara så öppen som möjligt för att därigenom kunna upptäcka saker som man egentligen inte explicit letade efter. Man ska med andra ord läsa texten, från början till slut, för att därigenom kunna få en överblick av informanternas svar. Detta är viktigt för de nästkommande stegen i modellen då man som forskare genom detta steg får en introduktion till texten och man skapar sig också en slags tankekarta över hur texten, som man senare kommer att dela upp, sitter ihop och är sammanlänkad.³⁶

I det tredje steget börjar man däremot dela upp och kategorisera in data i olika delar. Dessa olika kategorier bestäms av vilken forskningsdisciplin man som

³⁵ Giorgi, Amedeo, 1997. “The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure”. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28, No 2, 1997.

forskare befinner sig i, vi har således kategoriserat texterna utifrån olika genusvetenskapliga kriterier. Kategorierna vi har valt är engagemang och intresse för jämställdhetsarbete, kunskap kring jämställdhet samt aktivt jämställdhetsarbete. Dessa teman är återkommande i våra intervjufrågor och i informanternas svar och vi har med hjälp av dessa teman kunnat konkretisera upp texterna och därmed kunnat göra en analys genom vilken vi har svarat på våra frågeställningar.

Giorgi skriver att det är oerhört viktigt att man har en attityd som är ödmjuk för den disciplin som man arbetar utifrån men också för den rollen man har som forskare.³⁷ I den vidare förståelsen av detta menar Giorgi att det är upp till forskaren att hitta saker, i den information som informanterna lämnat, som man egentligen inte letar efter. Giorgi anser att man inte ska börja med att hitta kriterierna som man sedan ska placera in bitar av texterna i, utan snarare läsa texterna, markera återkommande strukturer och sedan bilda kategorier efter de strukturer som man hittat. Han anser att man som forskare bör läsa texterna flera gånger och under dessa läsningar försöka ha en så öppen attityd som möjligt då man kategoriserar upp insamlad data för att då kunna urskilja vad informanter säger, både explicit och implicit. Man bör även i detta skede försöka sortera bort data som inte är relevant för den kommande analysen.

Nästa steg, fjärde steget, i analysmodellen är att organisera upp de olika kategorierna och översätta dem till ett mer akademiskt språk. Varje liten kategori lyfts här fram och genom omformuleringarna kommer varje kategoris explicita uttryck fram på ett mer sammanhängande och konkret sätt.

I det femte och sista steget ska man sortera ut vad som är av intresse för den aktuella studien. Vad är essentiellt och vad kan uteslutas, det är viktigt att man här enbart tar med de för forskningen relevanta strukturer som man hittar i texterna.³⁸ När man har delat upp texten och sammanställt den utifrån olika strukturer är det viktigt att man går tillbaka till ursprungstexten och läser den igen för att försäkra sig om att det som man har tolkat in genom arbetets gång är rimligt.

³⁶ Giorgi, 1997, s.246.

³⁷ ibid. s.246.

³⁸ ibid. s.248.

4.3 Reflexivitet

Då vi, som forskare, tolkar de svar vi fått in utifrån våra personliga kontexter anser vi att det är viktigt att ha detta i beaktning. Det är dock ingenting som vi har försökt att komma ifrån, då våra olika erfarenheter är ledande och avgörande för den tolkning som vi gör av de svar som vi får in. Vi menar dock att det är viktigt att poängtera och medvetandegöra att vi som forskare besitter ett tolkningsföreträde framför våra informanter, då det är vi som analyserar och tolkar de svar vi fått in från dem.

5 Intervjuresultat

Enligt Giorgis modell är det första steget i analysen att samla in den data som sedan ska analyseras, vilket vi gjort genom våra intervjuformulär. Därefter gick vi igenom samtliga svar i sin helhet för att därigenom kunna få en övergripande bild av dem och för att kunna förstå dem i sin helhet. Tredje steget innebär att man delar upp data och kategoriserar in den i olika delar, men också sorterar bort de delar som inte är av intresse eller känns relevanta. De kategorier som vi har valt är kopplade till en genusvetenskaplig kontext och utgår från informanternas svar. Vi vill kunna utläsa vad informanterna säger, både explicit och implicit, vi anser därför att det är viktigt att försöka läsa mellan raderna och koppla ihop svaren på de olika frågorna med varandra för att där kunna se hur väl de stämmer överens med varandra. Kategorierna som vi använder oss av är:

- Kunskaper kring jämställdhet
- Aktivt jämställdhetsarbete
- Engagemang och intresse för jämställdhetsarbete

5.1 Kunskaper kring jämställdhet

Samtliga informanter har en uppfattning kring vad jämställdhet är och vad det innebär. De flesta är här inne på att det främst handlar om lika lön för lika arbete och samma villkor och rättigheter för män och kvinnor. Det är också någonting som de flesta verkar positivt inställda till och anser vara av vikt samt nödvändigt att arbeta med. Exempel på svar på frågan om vad jämställdhet betyder för informanterna är:

*”Män och kvinnor ska ha samma villkor i yrkeslivet, hemmet, fritiden m.m.
Att det är intresse och kompetens som ska avgöra dina val inte kön.”*

Kvinna, 55

”Lika lön för lika arbete, en kvinna ska inte behöva dubbelt så mycket som en man för att anses ”lika bra”, samma respekt för en kvinnas arbete och åsikter som för en mans.”

Kvinna, 54

Vi var också intresserade av vad de kände till om handlingsplanen för sexuella trakasserier samt om de visste var de skulle vända sig om de eller någon annan skulle bli utsatt för denna typ av diskriminering. Här har samtliga informanter svarat att de vet var de ska vända sig ifall situationen skulle uppstå, däremot har de inte så stor koll på om det finns någon form av handlingsplan för detta ändamål på respektive förvaltning.

Huruvida informanterna ansåg att de besitter tillräckliga kunskaper inom området för att aktivt kunna bedriva och förbättra verksamheten utifrån jämställdhetsproblematiken var det många som ansåg sig ha detta, vissa mer och vissa mindre. Även om de ansåg sig sakna tillräckliga kunskaper fanns det ändå inget större intresse av att delta i någon utbildning eller projekt för att därigenom kunna bättra på dessa färdigheter. Fem av tretton informanter skulle vilja vidareutveckla sitt vetande inom ämnet genom att delta i utbildningar eller projekt rörande jämställdhet och två personer skulle kanske kunna tänka sig detta. En person nämner att hon till hösten ska delta i en föreläsning kring jämställdhet.

5.2 Aktivt jämställdhetsarbete

På frågan om hur informanterna upplever intresset för jämställdhetsarbete och denna typ av frågor på sina arbetsplatser svarar de till exempel:

”Nej det är inget som diskuteras dagligen. Intresset kanske finns men har dåligt utrymme.”

Kvinna, 39

”Går ej att genomföra med nuvarande budgetram.”

Kvinna, 55

Hela kommunen har en gemensam plan för hur man ska arbeta med jämställdhet och på arbetsplatsträffarna finns en punkt där jämställdhet ska tas

upp. Enligt medarbetarna verkar det dock inte vara en så viktig eller tidskrävande punkt på dagordningen, utan snarare en punkt som finns där för att den ska finnas.

”Finns på dagordningen men kanske inte så ofta i det vardagliga arbetet.”

Man, 57

Eftersom de svar som vi fått in främst är från arbetsplatser där det ena könet är kraftigt överrepresenterat eller helt dominerande anser många att det inte finns behov av något jämställdhetsarbete, eftersom det inte finns några personer tillhörande ”det andra könet”.

”Vi har bara kvinnor på min arbetsplats och så det är svårt att bedriva jämställdhetsarbete.”

Kvinna, 58

”Här finns inga män på vår arbetsplats.”

Kvinna, 53

Det aktiva jämställdhetsarbetet verkar utifrån informanternas svar vara nästintill obefintligt. Svaren innehåller information om vad som ska och borde göras, men vi har inte fått några direkta beskrivningar av hur arbetet praktiskt går till eller vilka som är medverkande.

Varje förvaltning och enhet ska enligt kommunens jämställdhetsplan arbeta aktivt med två mål per år som de sedan ska utvärdera. Förvaltningscheferna verkar ha bra koll på vad det är som gäller för just dem och vad de gör för att nå dessa mål. Däremot verkar intresset eller engagemanget vara lägre hos de personer som tillhör enhetscheferna, rektorerna och arbetsledarna. Enligt förvaltningscheferna är målen någonting som gemensamt tas fram av medarbetarna på respektive arbetsplats, detta går dock ganska mycket stick i stäv med vad som kommer fram i resterande informanternas texter. Där går att utläsa bland annat:

”Ja vi har haft chansen att vara med men inte tagit chansen. Eftersom vi inte har några män här är intresset svalare.”

Kvinna, 58

”Det blir lite tjatigt med allt påminnande.”

Kvinna, 60

Tre av våra informanter har rent av hoppat över frågorna som rör hur målen tas fram och deras personliga delaktighet i detta, vilket vi inte kan tolka på något annat sätt än att de inte är insatta i frågan och därför inte kan uttala sig eller att intresse saknas helt och hållet.

5.3 Engagemang och intresse för jämställdhetsarbete

Det kommer fram väldigt olika idéer och tankar kring hur de anser att man bör arbeta med jämställdhet. De flesta anser att lönefrågor är någonting som behöver prioriteras, det vill säga att män och kvinnor ska ha samma möjlighet till lika lön för likvärdigt arbete. Andra saker som kommer upp är till exempel:

”Se över hur olikheter mellan män och kvinnor kan bli mer jämställda. Det handlar om allt från förmåner till parkeringsplatser.”

Kvinna, 39

”Viktigt arbete och jag tror att man behöver utmana våra roller mer och göra det omvända. Det som inte förväntas av oss.”

Kvinna, 58

”Höja löner inom vården. Heltider.”

Kvinna, 55

”Utifrån de behov vi ser. Jag kan nog tycka att det känns aktuellt när man tittar till hela kommunen som arbetsgivare och de olika förutsättningar som man ger olika grupper trots att man har samma arbetsgivare. Exempel:

- arbetar man inom kommunhuset erbjuds man massage kostnadsfritt på arbetstid, vilket ingen utanför får trots att behovet säkert är lika stort där.*
- Julklappar, små enheter kan vara mer generösa än stora enheter. Det känns inte bra när personalen lyfter fram att ”gubben” som arbetar på en mindre enhet fick någonting ”finare” – det är trots allt samma skattefinansierade verksamhet pengarna kommer ifrån.”*

Kvinna, 37

Samtliga berättar att de får information om jämställdhetsarbete på antingen arbetsplatsträffar eller från personalavdelningen, och om de inte får det där vet de var det kan få tag på det. Det är dock en genomgående trend att indikera på att intresset även här är lågt och att dessa frågor inte är något som ägnas kraft eller tid

på. Många anser också, som vi tidigare nämnt, att det är ingenting som behövs ägnas energi åt på deras arbetsplats, men att det är väldigt viktiga frågor då samhället inte är jämställt.

Jämställdhetsarbetet är med andra ord ingenting som prioriteras. Det är ingenting som informanterna anses sig ha tid eller lust med utan någonting som någon annan bör göra eller syssla med.

”Nej det känns inte som en fråga som jag vill prioritera just nu.”

Kvinna, 37

”Nej, har inte tid.”

Kvinna, 54

”Mer kunskap är alltid bra att få”

Man, 57

Det är endast en person som har skrivit någonting under övrigt, och hon skriver:

”Så länge inte löner och möjligheter till heltid finns så blir det inte jämställt med både män och kvinnor inom vården.”

Kvinna, 55

5.4 Sammanfattning av intervjuresultat

Det finns en del genomgående drag i samtliga texter. Alla informanter anser att det är väldigt viktigt och nödvändigt att arbeta med jämställdhetsfrågor och de tycks också anse att de besitter någon slags förståelse om vad det handlar om eller bör handla om. Trots detta finns det även en trend som pekar på att jämställdhet inte är någonting som prioriteras eller läggs tid på och informanterna verkar inte intresserade av att själva arbeta med jämställdhetsfrågorna, detta får någon annan ta ansvar för. Vi menar att denna attityd kan vara en av faktorerna som ligger till grund för kommunens låga placering på JämIndex. Om inte jämställdhetsarbetet ges det utrymme som behövs eller får lov att vara en del av det vardagliga arbetet tror vi att det lätt blir någonting som glöms bort och mest blir fina ord på något papper som finns just för att det måste finnas. Om intresset och engagemanget är

så här pass lågt bland cheferna i Osby kommun, som har det operativa ansvaret för jämställdhetsarbetet, kan man ju fråga sig hur resten av de anställdas inställning ser ut?

6 Analys

Vi har valt att svara på våra frågeställningar utifrån två stycken olika perspektiv, dels strukturellt och dels praktiskt. I den strukturella delen använder vi oss av Anna Wahls teorier och i den praktiska använder vi oss av Gertrud Åström och Ann-Katrine Roths teorier.

6.1 Strukturellt jämställdhetsarbete

Inom organisationer finns enligt Wahl, grundläggande faktorer som redan från början är genderiserade. Dessa strukturer är en grundpelare i hur organisationen utformas hierarkiskt. Osby kommun är inget undantag från dessa regler, utan kanske snarare tvärt om. Det en klar majoritet män som besitter de högsta positionerna inom kommunen, sex av sju förvaltningschefer är män. Trots att drygt 80 procent av de anställda inom kommunen är kvinnor, är övriga chefs- och arbetsledarpositioner också de snedfördelade då det kommer till en jämlik könsfördelning relaterat till procentsatsen på anställda kvinnor respektive män. Enligt Wahl tyder detta på indirekt diskriminering när kvinnor utestängs från de högre positionerna. Hon menar att eftersom organisationssystemet är anpassat efter mäns villkor uppstår här ett karriärslapp. Kvinnor har också i betydligt större utsträckning deltidsanställning, år 2006 hade endast 46 procent av kvinnorna heltidsanställning medan männens nivå låg på 92 procent. Även områdena där kvinnor respektive män är anställda är könsstereotypa då kvinnor främst arbetar inom omsorgsrelaterade områden medan männen arbetar på till exempel Gatukontoret, IT-avdelningen och Räddningstjänsten. För uttaget av föräldraledighet samt vård av barn har kvinnor en betydligt högre procentsats än vad män har.³⁹ Detta följer precis det som Wahl pekar på som strukturella

³⁹ Osby kommuns jämställdhetsplan 2008-2009

företeelser som ger uttryck för köns åtskillnad inom organisationer och skapar en hierarkisk struktur, både vertikalt och horisontellt. Eftersom män och kvinnor blir instoppade i dessa diskursiva strukturer skapar detta även olika former av betydelse för könen vilket i sin tur leder till att de ses som dikotomiska och oförenliga. Wahl vill dock poängtera att detta inte är något naturgivet, utan någonting som hela tiden reproduceras. Kvinnor hamnar här i underläge då det är männen som främst innehar de positioner som medför ett berättigande till att fatta beslut och tolka olika frågor. Detta är problematiskt då det gäller för de privilegierade männen att lämna ifrån sig delar av sin makt för att kvinnor ska kunna få tillgång till den.⁴⁰

I Jämställdhetslagen står det tydligt att män och kvinnor ska ha samma möjligheter och rättigheter när det kommer till utvecklingsmöjligheter i arbetslivet.⁴¹ Om det då inte finns någon möjlighet för kvinnor att få plats högre upp i hierarkin för att det redan är fullt med män, hur ska det då gå till om inte männen är beredda att lämna plats? I Osby kommun är denna snedfördelning av maktpositioner markant. Det måste således komma till en attitydförändring för att jämställdhetsarbetet ska kunna fortskrida. Detta gäller inte enbart män, utan kvinnor måste också förändra sin attityd gentemot förhållandet kön och organisation. Wahl skriver att det även är kvinnor som diskriminerar varandra då de anpassar sig efter de spelregler som gäller inom denna mansdominerade sfär. Dessa attityder måste enligt henne också förändras och relationen mellan könen måste problematiseras för att man därigenom ska kunna komma åt den könsneutrala strategi som figurerar inom den diskursiva organisationsteorin, eller rent av i samhället. Wahl anser att det inte går att förneka den socialt konstruerade dikotomiska uppdelning som idag råder mellan könen och man måste inse att män och kvinnor spelar efter olika regler. Enligt henne är detta det enda sättet att kunna förändra dessa normer eller principer. I våra svar är det ingen som specifikt har påpekat eller omnämnt karriärslappet som någonting problematiskt inom kommunen, utan det är främst lönefrågor och rättigheter som tas upp av informanterna. Wahl menar att män kan bli hotade när kvinnor söker högre positioner och därför inta en försvarsställning som i sin tur leder till

⁴⁰ Wahl, 2003.

diskriminering. Många av informanterna omnämner orättvisor och olikt bemötande beroende på kön som någonting som måste förändras inom kommunen. Vissa av svaren kan tolkas som att informanterna själva har kommit i kontakt med någon form av diskriminering och många skriver också att respekten mellan medarbetarna måste öka för att varje individ ska kunna få ta del av de möjligheter som de är berättigade till. Wahl skriver att diskriminering inte är något undantag inom organisationer eller överhuvud taget samhället i stort, utan mer en regel som är ständigt närvarande och rent av ses som norm.⁴²

Enligt Wahl använder sig kvinnor av olika strategier för att hantera gapet mellan självkänsla och könsstruktur. Dessa strategier har hon kategoriserat upp i fyra olika kategorier.⁴³ Bland våra informanter återfinns flera av dessa, bland annat är det många som anammat det relativa synsättet, det vill säga att de anser att de inte har problem med jämställdhet då det inte finns några personer av ”det andra könet” på arbetsplatsen. De menar därmed att det inte är någonting som de behöver arbeta med eftersom de inte kan applicera själva arbetet på någonting konkret. En del använder sig också av det som Wahl kallar för den positiva strategin, det vill säga att de väljer att se till de fördelar som det innebär att vara kvinna. Dessa kvinnor tar således utgångspunkt i sina erfarenheter eller ”egenskaper” och menar att detta är någonting som tillför organisationen andra synsätt och perspektiv. De flesta är dock av den åsikten att könsdiskriminering och hierarkier kring detta förekommer och är någonting som man måste ta tag i. Flera av informanterna menar vi därför kan placeras in på omvärldsstrategin, det vill säga att de härleder problematiken med ojämställdheten till strukturer som inte enbart förekommer inom organisationen, utan är en del av samhället i stort. Således menar vi att flertalet av våra informanter har en insikt i jämställdhetsfrågor, då de skriver att de är medvetna om problematiken som förekommer på sin arbetsplats och att de ser det som någonting som måste förändras.

Eftersom det är chefernas ansvar att rekrytera medarbetare till högre positioner anser vi att det bland annat är de som måste verka för att detta ska ske och för att

⁴¹ Jämställdhetslagen (1991:433)

⁴² Wahl, 2003.

⁴³ Se sidan 13.

en jämnare könsfördelning ska uppstå. Wahl menar att då villkoren inom organisationer redan är givna och anpassade efter män, krävs det en kraftvändning för att kvinnor ska rekryteras till dessa positioner och där kunna verka på sina egna villkor.⁴⁴

6.2 Praktiskt jämställdhetsarbete

Både Roth och Åström pekar på vikten av att chefer på olika nivåer är drivande och inspirerande för sina medarbetare när det kommer till jämställdhetsarbete. De menar båda att kunskap är en oerhört stor faktor för att dessa frågor ska kännas intressanta och engagerande för medarbetarna i en organisation och därför också gå att driva på ett bra sätt som i detta fall då skulle kunna genomsyra hela kommunen. Det vi kan utläsa genom vår undersökning är dock tyvärr att detta intresse nästintill saknas helt. Viljan att skaffa mer kunskap är också den svag. Detta märks både på de få svar vi har fått in, men kanske framförallt på avsaknaden av de svar som vi inte fått in. Våra tilltänkta informanter har helt enkelt prioriterat bort att svara på vår undersökning, vilket vi menar är en stor indikator som visar på hur viktigt de egentligen anser att jämställdhetsarbetet är.

Förvaltningscheferna tycks anse att de gör vad de ska för att driva på arbetet med dessa frågor, de har valt ut mål som de ska arbeta med, i enlighet med jämställdhetsplanen, och informerat personalen om dessa. Där verkar det dock ta stopp. Roth tar upp en del kriterier för att jämställdhetsarbetet ska fungera inom en organisation. När vi jämför dessa krav med vad vi kan utläsa från våra informanters svar om Osby kommun går inte den ekvationen riktigt ihop. Den enda punkten som vi anser att de uppfyller är den om att det bör finnas mätbara, konkreta mål. Dessa mål finns formulerade i jämställdhetsplanen och varierar från förvaltning till förvaltning då de var och en för sig har fått välja ut två av dessa att arbeta med under de kommande två åren. Roth anser att ledningen och chefer på alla nivåer måste ta ansvar för att arbetet går framåt och att någon form av

⁴⁴ Wahl, 2003.

förändring sker.⁴⁵ Enligt vad vi erfar är så inte fallet i kommunen. Det är flera av cheferna som vid en första anblick tycks anse att arbetet är nödvändigt men när det väl kommer till kritan är det ingen som vill ta ansvar och det framkommer heller inte från informanterna själva vem som ska vara ansvarig för förändringsarbetet. Intresset och/eller viljan saknas helt enkelt. En annan viktig punkt enligt Roth är att kunskapen och medvetenheten måste öka. Detta är någonting som majoriteten av våra informanter i Osby kommun inte heller anser sig ha tid eller lust till, trots att de skriver att jämställdhetsarbetet är av stor vikt. Vissa av personerna medger till och med att de inte anser sig ha fullvärdiga kunskaper för att bedriva ett fullgott jämställdhetsarbete, men ändå vill flera av dem inte delta i någon form av kompetensutveckling inom detta område.

Av de svar som vi fått in är majoriteten kvinnor, det var också deras svar som kom in snabbast. De som svarat att de inte kunnat delta i undersökningen är även de kvinnor. Därför menar vi att man kan anta att intresset är störst hos kvinnorna och att det även är de som är mest engagerade i dessa frågor. Det finns åtgärder i Osby kommuns jämställdhetsplan om hur arbetet ska gå till med konkreta direktiv om upplägg, redovisning och vem som är ansvarig. Varje förvaltning ska dessutom upprätta en handlingsplan där åtgärderna redovisas. Det är också de personer som har det operativa ansvaret, det vill säga chefer på alla nivåer, som ska se till så att detta efterlevs och följs. Alla utom två av våra informanter skriver att de känner till de mål som just deras förvaltning ska arbeta med. Det är dock oklart hur insatta de är, då bland annat en person skriver att hon vet vart hon ska leta men i nuläget inte direkt har någon full förståelse av vad det innebär. Vi menar att detta visar på att jämställdhetsarbetet inte genomsyrar hela verksamheten och inte heller är någonting som är integrerat och genomförs av alla vilket enligt både Roth och Åström är en förutsättning för att arbetet med jämställdhet ska fungera och utvecklas. Om nu förvaltningarna har valt ut mål som de aktivt ska jobba för och försöka nå, men inte alla vet om vilka dessa är - hur ska då någon förändring kunna ske? Vi anser att det är grundläggande att i alla fall samtliga chefer vet vilka målen är som de ska jobba för, eftersom det är de som ska förmedla jämställdhetsarbetet till resten av de anställda. Om det brister

⁴⁵ Roth, 2007.

redan i detta led, är det ju inte konstigt om jämställdhetsarbetet inte utvecklas eller till och med uteblir i resten av kommunen.

Roth skriver också att uthållighet är en viktig faktor för arbetet, detta är lite svårt att få någon direkt uppfattning av då det kommer till Osby kommun eftersom det inte finns något direkt dokumenterat i kommunens nuvarande jämställdhetsplan som visar att det har bedrivits någon form av jämställdhetsarbete under 2006.⁴⁶ Vi anser dock att för att det i framtiden ska kunna finnas någon form av uthållighet för att fortsätta arbeta med dessa frågor måste intresse och engagemang öka markant så att arbetet inte stannar av och bara blir dokument med fina ord som enbart finns på grund av lagstiftning.

Åström menar att jämställdhetsarbetet består av flera olika steg som alla måste efterföljas för att jämställdhetsarbetet ska kunna cementeras och få hållbarhet i en organisation. Bland dessa steg är en grundläggande förståelse en nödvändighet och ett första steg för att arbetet ska kunna utvecklas. Därefter krävs bland annat planering och organisation, kartläggning av verksamheten och formulerade mål och åtgärder för att jämställdhetsarbetet ska fortskrida. Men det som Åström verkligen understryker är att detta jämställdhetsarbete måste ske i ordinarie verksamhet, av vanligt verksamhetsfolk, hela tiden. Ansvaret ligger hos ledningen men alla ska medverka i arbetet och det ska genomsyra hela verksamheten.⁴⁷ Osby kommuns jämställdhetsplan tar upp samma sak: kommunstyrelsen har det personalpolitiska ansvaret för att kommunens jämställdhetsplan upprättas, följs upp och utvärderas enligt jämställdhetslagen, varje förvaltningschef ska organisera arbetet med jämställdhetsplanen i den egna förvaltningen, chefer på alla nivåer har ett operativt ansvar samtidigt som medarbetare ska medverka i jämställdhetsarbetet. På första sidan i jämställdhetsplanen står det även:

*Jämställdhetsplanen ersätter inte det löpande jämställdhetsarbetet som ska bedrivas i kommunen på alla nivåer.*⁴⁸

Detta går ju helt i dialog med vad Åström säger och utifrån Osby kommuns jämställdhetsplan skulle man kunna anta att arbetet med jämställdhet skulle

⁴⁶ Nulägesbeskrivning ur Osby kommuns jämställdhetsplan 2008-2009.

⁴⁷ Åström, 2007.

fungera bra. Det står tydligt vem som har ansvar, vilka som ska medverka, vilka målen är och hur man ska nå dem. Men någonstans från planen till agerande brister det. Informanterna låter oss gång på gång veta att de prioriterar andra saker, inte har tid, budgeten räcker inte till, eller helt enkelt inte har intresse för jämställdhetsarbetet. Om någon utveckling ska ske i dessa frågor måste resurser sättas in, och enligt Åström ska alla få ta del av utbildning och dylikt då alla ska medverka, men att det är extra viktigt att satsa på mellancheferna. Dessa personer befinner sig mellan högsta ledningen och övriga medarbetare och ska ha det operativa ansvaret för jämställdhetsarbetet. I vår uppsats har vi ju som sagt valt att intervjua just dessa personer, förvaltningschefer och övriga chefer, för att se hur engagemanget ser ut där. Vad vi kan utläsa från dessa personers svar är att en grundläggande förståelse måste skapas för att därefter skapa ett intresse för de som ska ansvara för att jämställdhetsarbetet går framåt, annars tror vi inte att någon förändring kan ske. Åström skriver i boken *Det är alltid rätt tid & rätt plats att börja jämtegrera*:

*Vill man så kan man? Kan man så vill man?*⁴⁹

Hon menar att det inte är självklart att saker går att genomföra trots att man vill och heller inte säkert att den som har förutsättningarna och kunskapen vill utföra något. Det går inte bara att ge människor ett uppdrag, man måste utbildas för det. Kunskap är som sagt var en av grundstenarna i Åströms teorier kring hur ett långsiktigt och stabilt jämställdhetsarbete kan utvecklas. I Sverige har vi en lag som säger att jämställdhet är något som alla ska arbeta för och en speciell jämställdhetsplan som företag med fler än nio anställda ska upprätta och följa.⁵⁰ Tyvärr verkar lagens syfte inte praktiseras överallt, i alla fall inte i vårt fall med Osby kommun. Om människor som ansvarar för detta jämställdhetsarbete inte har grundläggande förståelse och kunskaper om varför detta är viktigt stannar arbetet av och varken mål för verksamhetens sakfrågor eller nationella mål kommer att kunna nås. Det borde alltså vara upp till ledningen och chefer i organisationer, i detta fall Osby kommun, att ge ansvarig personal utbildningar så att dessa

⁴⁸ Löpande jämställdhetsarbete ur Osby kommuns jämställdhetsplan 2008-2009

⁴⁹ Åström, 2007. s.38.

personer vet varför och hur de ska kunna arbeta med jämställdhet. Åström menar att det finns flertalet metoder som kan användas för att integrera jämställdhet i en organisation och det gäller att hitta den eller de som passar varje verksamhet bäst. Men det primära i jämställdhetsarbetet är ändå att inblandade ska vara inriktade på resultat och dessa ska vara relevanta och meningsfulla för den egna verksamheten. För att kort sammanfatta Åströms jämtegreringsprocess innebär denna att verksamheten ska utgå från sina egna behov och ställa upp mål efter dessa. Alla ska medverka och jämställdhetsarbetet ska genomsyra alla nivåer, hela verksamheten, hela tiden. I Osby kommuns fall verkar det inte riktigt gå till på samma sätt.

6.3 Konklusion

Jämställdhetsarbetet i Osby kommun påverkas markant av chefernas inställning till frågorna. Det är enligt kommunens egen jämställdhetsplan upp till cheferna på olika positioner att vara pådrivande och ansvariga för arbetet. Genom vår undersökning menar vi att vi kommit fram till att attityderna bland cheferna inte är av den karaktären så att frågorna lyfts och tas på allvar som en viktig del i organisationen i stort. Jämställdhet ses inte som någonting som ska genomsyra kommunen i sin helhet, utan är snarare någonting som finns lite vid sidan av och trots att det uttryckligen står skrivet i jämställdhetsplanen att arbetet ska täcka in och vara verksam genomgående i organisationen. Samtliga skriver klart och tydligt att jämställdhet är viktigt för att få en organisation som fungerar på bästa sätt där alla medarbetare respekteras och har samma möjligheter och rättigheter, trots detta är intresset för att det verkligen ska genomföras väldigt lågt. Eftersom cheferna genom sitt agerande här inte prioriterar dessa frågor återspeglas detta såklart på de andra medarbetarna i kommunen som då inte uppmuntras till att arbeta med dessa frågor i sitt vardagliga yrkesliv. Med andra ord blir chefernas agerande normskapande för hur organisationen i stort ska fungera och det blir då

⁵⁰ Jämställdhetslagen (1991:433)

en organisation där jämställdhet hamnar i skymundan eller stannar på ett papper som fina ord som enbart finns till på grund av tvång enligt lag.

Osby har en del faktorer som traditionellt sett kan påverka att de hamnar långt ner på JämIndex: det är en liten kommun och det finns inga stora städer i kommunen. Detta är faktorer som de olika cheferna inom kommunen inte har någon direkt möjlighet att påverka. Det finns dock andra aspekter som cheferna skulle kunna ha inflytande över, både på kort och på lång sikt. Om alla chefer till exempel skulle bestämma sig för att satsa på dessa frågor skulle snart intresset och engagemanget bland medarbetarna också öka, vilket på lång sikt skulle leda till att arbetet med jämställdhet skulle integreras i det vardagliga arbetet och inte bli någon ytterligare arbetsbörda för den enskilda medarbetare utan snarare någonting som är en del av det organisatoriska arbetet. Vi tror också att chefer kan vara en stor inspirationskälla när det kommer till att uppmuntra sina medarbetare till att till exempel söka tjänster med högre position, få män att ta ut föräldraledighet eller att vid vakanta tjänster få sökande av det underrepresenterade könet. Således påstår vi att chefer, på olika nivåer, inom organisationer har en stor del av ansvaret när det kommer till hur jämställdhetsarbetet bedrivs och vad det ska innefatta. Genom sitt tolkningsföreträde och höga position har de också en stark ställning då det kommer till att skapa engagemang och intresse bland sina medarbetare. Någonting som helt enkelt saknas inom Osby kommun.

7 Avslutning

Osby kommun har en väldigt bra och välutvecklad grund för att kunna driva ett fullgott jämställdhetsarbete. De har en jämställdhetsplan som är helt enligt JämO:s kriterier, de har mål och konkreta metoder hur de ska gå till väga för att uppnå dessa. För att detta arbete ska fungera i praktiken och för att ord ska kunna gå till handling krävs det dock att det finns intresse och engagemang. Någon eller några måste helt enkelt ta tag i det och vara pådrivande för att på så sätt kunna få med sig andra människor i jämställdhetsarbetet. Enligt vad vi kan utläsa av vår studie är detta ingenting som för tillfället finns i kommunen, och de personer som eventuellt skulle kunna ta på sig detta och genom sitt arbete skapa en bra grund för ett vidare arbete får ingen stöttning utan arbetar helt i motvind. Vi menar att det finns vissa tendenser som pekar på att det finns ett visst mått av kunskap inom ämnet, men att det även där brister och vi tror att en ökad kunskap om jämställdhetsfrågor skulle leda till ett ökat intresse då människor skulle inse att en jämställd arbetsplats är en bättre arbetsplats för alla parter.

Visionen om jämställdhet i Osby kommun verkar tyvärr stanna på pappret i jämställdhetsplanen och inte komma längre än så.

7.1 Vidare studier

Någonting som vi inte lyckats svara på i den här studien, men som också skulle kunna vara intressant för en vidareutveckling är hur informanterna ser på diskriminering och om och hur det förekommer på deras arbetsplats. Tyvärr var svaren vi fick in inte tillräckligt utförliga för att kunna bedriva en diskussion kring detta.

En vidareutveckling av uppsatsen kunde vara att göra ännu en studie om två år, då Osby kommun ska ha nått sina mål om jämställdhet för att då se hur utvecklingen fungerat. Det skulle även vara väldigt intressant att gå ännu djupare

hos informanterna och se på hur de kopplar samman sitt vardagliga liv med sitt yrkesliv och hur de tror att detta påverkar dem.

En annan intressant ingång vore att göra en studie i en kommun där jämställdhetsarbetet fungerat bra och som hamnat högt upp på JämIndex, för att sedan kunna jämföra de två kommunerna och se vad som skiljer dem åt.

8 Referenser

- Dimenäs, Jörgen (red.), 2007. *Att utveckla läraryrket - vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metodik*. Stockholm: Liber.
- Giorgi, Amedeo, 1997. "The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure". *Journal of Phenomenological Psychology*, 28, No 2, 1997, s.235-260
- Ieskog, Tommy, 2005. *Aktivt jämställdhetsarbete. För jämställt arbetsliv och jämställda arbetsplatser*. Stockholm: Thomson fakta.
- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Letherby, Gayle, 2003. *Feminist research in theory and practice*. Buckingham: Open University Press.
- Osby kommuns jämställdhetsplan 2008-2009
- Roth, Ann-Katrine, 2007. *Jämställdhetsboken. Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Ryen, Anne; översättning: Sven-Erik Torhell, 2004. *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber ekonomi.
- Wahl, Anna, 2003 [ny utgåva]. *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Åström, Gertrud, 2007. *Det är alltid rätt tid & rätt plats att börja jämtegrera*. Luleå: Länsstyrelsen i Norrbottens län.

8.1 Elektroniska källor:

- Abbasian, Saeid, 2007. *Att integrera jämställdhet i kommunal service: lärdomar från sex kommuner: utvärdering av de två projekten "Jämställda kommuner" i Stockholms län och Södermanlands län*. Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms län; Nyköping: Länsstyrelsen i Södermanlands län.
- http://www.sthlmjamt.se/upload/page_documents/Utvardering_Jamstallda_kommuner_071028.pdf Hämtat 080415

Jämställdhetsombudsmannen,

<http://www.jamombud.se/arbetslivet/jamstalldhetspl.asp> Hämtat 080428.

Jämställdhetsombudsmannen,

<http://www.jamombud.se/jamojuridik/lagstiftningoch/jamstalldhetsla8CB.asp>

Hämtat 080415

Osby kommun,

<http://www.osby.se/kommun/statistik/komfakta2007/komfakta.html> Hämtat

080512

SCB på uppdrag av JämO, 2005. Jämställdhetsplanen: hur fungerar jämställdhetsplanen i praktiken?: resultatet från en enkätundersökning bland företag och myndigheter våren 2005. Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen.

http://www.jamombud.se/docs/scbrapport_05.pdf Hämtat 080425

World Economic Forum,

<http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/GenderGap>

Hämtat 080508