

Vem tar ansvar för jämställdheten?

En studie av attityder till jämställdhetsarbete inom polis och skola

Abstract

Vår utgångspunkt är att de attityder som finns gentemot jämställdhetsarbete på en arbetsplats i hög grad bestämmer hur väl arbetet fungerar. Syftet med uppsatsen är således att undersöka attityderna i offentliga organisationer för att se möjligheter och svårigheter i arbetet med att nå jämställdhet. Studien tar sin teoretiska utgångspunkt i demokratiteori och alla människors lika värde, vilket motiverar det feministiska projektet genom att se jämställdhet som en demokratisk rättighet. Feministisk organisationsteori lägger grunden för studiens analys.

För att ta reda på attityderna har vi genomfört en enkätundersökning inom skola och polis då vi menar att dessa institutioner har ett viktigt demokratiskt ansvar. Valet av dessa två vilar även på att polisen är en mansdominerad arbetsplats och skolan en kvinnodominerad, vilket gör dem intressanta att jämföra. Resultatet är att attityderna är mer positiva i skolan och att även medvetenheten är större där. Trots detta ser vi potential för ett jämställt polisväsende.

Nyckelord: attityder, feminism, jämställdhetsarbete, polis, skola

Antal tecken: 67 463

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Disposition	2
1.2	Syfte och problemformulering	2
1.3	Begrepp	3
1.3.1	Feminism	3
1.3.2	Jämställdhet	4
1.3.3	Genus	4
1.3.4	Homo- och heterosocialitet	4
2	Bakgrund	6
2.1	Jämställdhetspolitik i Sverige	6
2.2	Jämställdhet ur ett skandinaviskt perspektiv	6
2.3	Jämställdhet och moderna organisationer	7
2.4	Den könssegregerade arbetsmarknaden	8
2.4.1	Skola	8
2.4.2	Polis	9
3	Demokrati och feminism	10
3.1	Den klassiska demokratiskolan	10
3.2	Feministisk kritik	10
3.3	Vad gör vår uppsats?	11
4	Organisationsteori	12
4.1	Feministisk organisationsteori	12
4.2	Reformprocesser	12
4.3	Jämställdhetsarbete	13
4.3.1	Motstånd till jämställdhetsarbete	14
4.3.2	Kvinnors och mäns attityder	14
5	Metod	16
5.1	Urval	16
5.1.1	Urval bland polismyndigheter	17
5.1.2	Urval bland skolmyndigheter	17
5.2	Öppna enkäter	17

5.3	Analysverktyg	18
5.3.1	Aktivister	19
5.3.2	Försiktiga aktivister	20
5.3.3	Neutrala	20
5.3.4	Dolda motståndare	21
5.3.5	Öppna motståndare	21
6	Analys	23
6.1	Skolan	23
6.1.1	Aktivister	24
6.1.2	Försiktiga aktivister	25
6.1.3	Neutrala	25
6.1.4	Dolda motståndare	26
6.1.5	Öppna motståndare	26
6.2	Polisen	26
6.2.1	Aktivister	27
6.2.2	Försiktiga aktivister	27
6.2.3	Neutrala	28
6.2.4	Dolda motståndare	29
6.2.5	Öppna motståndare	29
6.3	Komparativ analys	29
6.3.1	Skola vs. Polis	29
6.3.2	Ålder	31
7	Diskussion	32
8	Referenser	34
8.1	Litteratur	34
8.2	Artiklar	35
8.3	Elektroniska källor	35
8.4	Övriga källor	36
9	Bilagor	37
9.1	Enkäten	37

1 Inledning

I Sverige får vi ofta höra att vi är världens mest jämställda land och såväl 1995 som 2005 utnämndes Sverige till just detta av FN respektive World Economic Forum (WEF:s hemsida, *Gender Gap Study*). Vi frågar oss dock hur jämställt Sverige egentligen är? Under hösten 2005 och våren 2006 har SVT visat en programserie om jämställdhet i arbetslivet som heter *Jobba jämt*. Där har jämställdhetskonsulter besökt allt från skolor till juristbyråer för att arbeta med just jämställdhetsfrågor, något som visade att Sverige kanske inte är så jämställt trots allt. Under 2005 gavs även boken *En sextists bekännelser* ut. Boken är skriven av Lars Einar Engström, en vit medelålders man, som ”kommer ut” som sexist och berättar om all diskriminering mot kvinnor han har sett och varit med om att utföra under sina år i näringslivet och offentlig sektor.

Grundat på detta menar vi att jämställdhetsarbete är något som behövs och bör studeras. Ofta fokuseras jämställdhetsprojekt på kvinnor (se exempelvis KTH:s hemsida, *Jämställdhetsprojekt*) men vi vill istället peka dels på mäns ansvar för jämställdhetsarbetet, dels på att det också finns ett motstånd hos kvinnor till jämställdhetsarbetet.

Uppsatsen har en feministisk utgångspunkt och vi ser jämställdhet som en rättighetsfråga och därför som en självklar del av ett demokratiskt samhälle. Men frågan är om vi kan kalla Sverige för en demokrati när det råder ojämställdhet i samhället vilket leder till att halva befolkningen diskrimineras. Då en avgränsning är nödvändig har vi valt att fokusera på genuskategorin istället för andra kategorier som etnicitet, klass, sexualitet, funktionshinder etc. som också är väsentliga för diskriminering i arbetslivet och dess struktur

Vår målgrupp är dels akademien och dels alla organisationer som arbetar med jämställdhet. Vi tror att vår undersökning kan belysa en del av de attityder som finns i vårt samhälle angående jämställdhet. Förhoppningsvis kan föreliggande uppsats ge rådgivning till hur organisationer kan bli mer jämställda så att ett mer jämställt samhälle kan skapas.

1.1 Disposition

Inledningsvis består uppsatsen av syfte, problemformulering samt en begreppsutredande del där vi redogör för de begrepp vi använder oss av, detta för att tydliggöra våra utgångspunkter. Vidare ger vi en bakgrundsbeskrivning till själva uppsatsämnet för att ge läsaren en uppfattning om varför vår uppsats är av intresse och även för att ge en grundläggande ämnesorientering.

Efter bakgrunden följer en genomgång av de teoretiska perspektiv som ligger till grund för uppsatsen. Uppsatsen motiveras dels genom klassisk demokratiteori och dels genom feministisk kritik mot denna. Vidare tas det feministiska organisationsperspektivet upp för att lägga en grund för analysen. Vår uppsats är kumulativ, d.v.s. bygger på tidigare forskning både i bakgrunden och i teoridelen.

Analysverktyget grundas på teorin och ingår i metoden. För att knyta an analysen till teorin har vi därför valt att placera metoden mellan teorin och analysen. Analysverktyget möjliggör analysen och i metoden redogörs för tillvägagångssättet. Slutligen analyserar vi vårt material och redovisar resultat samt slutsatser.

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med denna uppsats är att undersöka attityder till jämställdhetsarbete i organisationer inom offentlig sektor. Detta för att få fram både möjligheter och svårigheter som finns i arbetet för att nå jämställdhet inom offentlig förvaltning. Offentliga organisationer har valts eftersom dessa enligt oss har ett större demokratiskt ansvar och kan ställas till svars på ett annat sätt än det privata näringslivet. Vi har valt att undersöka attityder till just jämställdhetsarbete, istället för enbart synen på jämställdhet i allmänhet, då vi tror att detta i högre grad kan konkretisera vilka attityder som finns gentemot jämställdhet. Vi har därför valt att genomföra undersökningen i organisationer som haft någon form av aktivt jämställdhetsarbete, i detta fall en skola och två polisenheter. Tanken är att jämföra dessa verksamheter med varandra för att se om attityderna skiljer sig åt dem emellan. Urvalet grundar sig på att de båda är offentliga organisationer och vi anser att dessa institutioner bär på ett viktigt demokratiskt ansvar då den ena förvaltar nästa generation och den andra ska förvalta tryggheten i samhället. De skiljer sig däremot åt vad det gäller yrkeskåren då polisen är en yrkeskår där en majoritet av alla anställda är män, medan skolan är en yrkeskår där majoriteten av arbetstagarna är kvinnor. Uppsatsen kommer även att undersöka vad könstillhörigheten och åldern har för betydelse för hur jämställdhetsarbetet uppfattas. Enligt tidigare forskning är kvinnor mer positiva till jämställdhet än män och studier har visat att sexuella trakasserier är vanligt förekommande inom

poliskåren. (Wahl et al. 2001) Vår grundhypotes är således att attityderna till jämställdhet är mer negativa inom polisen.

Våra problemformuleringar lyder:

- Vad har de anställda för attityder till det aktuella jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen?
- Skiljer sig attityderna åt mellan kvinnor och män? Om ja, i så fall hur?
- Skiljer sig attityderna åt beroende av vilket kön som dominerar arbetsplatsen? Om ja, i så fall hur?
- Skiljer sig attityderna åt beroende av ålder? Om ja, i så fall hur?

1.3 Begrepp

1.3.1 Feminism

Feministisk teori handlar framförallt om maktförhållandet mellan kvinnor och män på alla nivåer; individ-, grupp- och samhällsnivå, vilket betyder att patriarkatet genomsyrar alla relationer. (Eduards 1988) Den definition av patriarkat som används i uppsatsen är att män som grupp är strukturellt överordnade kvinnor som grupp. Cynthia Cockburn hävdar att patriarkatet bara är ett av andra möjliga kön- och genussystem som skulle kunna ha existerat idag. Hon framhåller att män har ett val; antingen acceptera det patriarkala systemet eller arbeta kollektivt för att motarbeta det. De kan således antingen vara en del av problemet eller en del av lösningen. Vi menar att detta även gäller kvinnor trots att kvinnor och mäns situationer skiljer sig åt på grund av rådande könsmaktsordning. Cockburn menar att målet inte är likhet utan jämlikhet där båda könen är lika mycket värda; jämställdhet. En risk med jämställdhetsarbete är att den dominanta gruppen, vita heterosexuella män, sätter normen och att de diskriminerade grupperna tvingas anpassa sig till denna för att bli accepterade. Hon menar att mäns strukturella makt är långlivad och systematisk, och därför frågar hon sig om denna makt reproduceras eller tvärtom motarbetas? (Cockburn 1991 s. 7-13)

1.3.2 Jämställdhet

Jämställdhetsbegreppet myntades av Folkpartiet och ersatte det tidigare använda begreppet kvinnofrågor. (Pincus 1998) Jämställdhet rör frågor mellan kvinnor och män och är därför begränsat till kön. Regeringens definition av jämställdhet är att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (Regeringens hemsida, *Jämställdhetspolitisk proposition 2006*) Begreppet kan därför anses beskriva ett mål, något som ska uppnås. (Roth 2002 s. 9-11) På senare tid har jämställdhetsbegreppet blivit en aning urvattnat då det fått symbolisera något som alla måste stå för om de vill vara politiskt korrekta. I jämställdhetsbegreppet ryms inte maktaspekter som exempelvis könsmaktsordningen. Trots detta är begreppet viktigt för uppnå demokratiska rättigheter oavsett kön och ett argument för att ändå använda jämställdhetsbegreppet är att det är etablerat inom politiken och samhällslivet. Således används i denna uppsats begreppen jämställdhet, jämställdhetsarbete och jämställdhetspolitik.¹

1.3.3 Genus

En central utgångspunkt i denna uppsats är att stora delar av vår könstillhörighet är socialt skapad och inte genetiskt betingad. Detta socialt skapade kön går under benämningen genus. Genus är ett uttryck av socialt grundade skillnader mellan feminint och maskulint som skapas av våra samhälleliga strukturer. Dessa föreställningar är föränderliga över tid och rum. (Gannerud 1999 s. 8) Genus är numera ett etablerat uttryck som har växt fram ur behovet av att kunna uttrycka relationen mellan könen utan koppling till biologin. En vinst i genusbegreppet har varit att kunna se denna könsrelation som en viktig strukturell maktordning i samhället. Att vissa egenskaper tillskrivs ett visst kön härstammar från maktstrukturer som finns i samhället där kvinnor underordnas män. Genom att kvinnor och män redan från att de är små barn behandlas på olika sätt och får olika förväntningar på sig inordnas de i dessa maktstrukturer. (Ambjörnsson 2003)

1.3.4 Homo- och heterosocialitet

Homosocialitet är ett begrepp myntat av Jean Lipman-Blumen, betydelsen är att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. Detta gör de för att det är män som innehar de centrala maktpositionerna i samhället och strukturellt sett

¹ I uppsatsens teori och analys använder vi ytterligare feministiska begrepp som förklaras nedan.

har män som grupp därmed mer makt i samhället än kvinnor som grupp. Kvinnor som grupp saknar däremot strukturellt sett makt och resurser i samhället och de tvingas då också att orientera sig till män eftersom de har makt, vilket kallas heterosocialitet. (Wahl et al. 2001 s. 81)

2 Bakgrund

2.1 Jämställdhetspolitik i Sverige

Jämställdhetspolitiken har främst inriktat sig på kvinnor i arbetslivet, och 1979 fick Sverige sin första jämställdhetslag som gällde just detta område. Till en början inriktades politiken på att kompetensutveckla kvinnor, men under 1990-talet började istället kvinnors ”speciella egenskaper” såsom exempelvis ”kvinnligt ledarskap” lyftas fram. (Pincus 1998)

Medvetenheten om rådande könsstruktur har allt sedan 1990-talet präglat regeringen, med stöd från bland annat Yvonne Hirdman². Pincus menar att diskussionen om könsstruktur till största del varit ett retoriskt inslag i jämställdhetspolitiken. Pincus framhåller att det radikala i jämställdhetspolitikens propositioner och utredningar skiljer sig både från den övriga statsapparaturen samt från kommuner och landsting. Eduards och Åström framhåller i en utredning 1993 att information till medborgarna angående jämställdhetspolitiken är viktig eftersom den ofta går emot gällande normer och praxis. (Eduards – Åström 1993 se Pincus 1998)

Ett flertal studier har visat på svårigheter när de jämställdhetspolitiska målen ska implementeras. Implementeringen sker inte på det sätt som förväntats och resultatet blir sällan det som politikerna hoppas på. Ett faktum som väl motiverar denna studie. (Angervall 2005 s. 43)

2.2 Jämställdhet ur ett skandinaviskt perspektiv

Skandinavien ses ofta som en region där jämställdhetsarbetet har kommit långt. Här finns en historia av kvinnokamp, jämställdhetssträvande samt lagar och förordningar som reglerar hur organisationer ska jobba med jämställdhet. Birte Siim menar att jämställdhetstanken i Skandinavien under det senaste decenniet har förskjutits från en slags marginaliseringsanalys till en mer aktiv syn på kvinnors medborgarskap. (Siim 1999 s. 91)

² Yvonne Hirdman är professor i historia och lanserade 1988 genusbegreppet i Sverige. (Linköping universitets hemsida, *Tema genus*.)

Att kvinnor fått möjlighet att etablera sig i politiken och på högt uppsatta positioner i Skandinaviska organisationer beror enligt Siim till stor del på den välutvecklade barnomsorgen och det välfärdssystem som de skandinaviska länderna utvecklat. Sverige har t.ex. en av världens högsta parlamentariska kvinnorepresentation och har även enligt världsmått en hög grad arbetande kvinnor. Detta gör att de jämställdhetsproblem som finns i Skandinavien ibland skiljer sig från de i andra delar av världen. Eftersom det finns en stor mängd förvärvsarbetande och politiskt aktiva kvinnor är det i dessa sammanhang viktigt att fokusera på jämställdheten. (Siim 1999 s. 92-95)

2.3 Jämställdhet och moderna organisationer

Könssegregering på samhällsnivå samt inom företag och organisationer ses oftast som problematisk och ett hinder för tillväxt menar Lena Abrahamsson. Idag finns det i många organisationers och företags projektbeskrivningar ett tydligt jämställdhetsmål även om projektet inte bara handlar om jämställdhet. Abrahamsson framhåller att det finns tydliga signaler på att det förekommer reella förändringar mot jämställdhet i arbetslivet. Hon har även upplevt en ökad medvetenhet om jämställda avancerade genusteorier och en konkret användning av dessa i industriföretag och offentliga organisationer. Samtidigt kan Abrahamsson tydligt se en vidmakthållen ojämställdhet, könssegregering, könshierarkier och fördomar. Hon ser t.o.m. tendenser till en ny typ av ojämställdhet med nya könsmärkningar. Därmed har dagens moderna organisationer inte visat sig vara någon garanti för att skapa jämställdhet. De nya organisationsmodellerna blir framförallt symboler för lärande, förnyelse och jämställdhet. Detta ger organisationen legitimitet både internt och externt men behöver för den skull inte leda till konkreta resultat. (Abrahamsson 2004)

Eftersom organisationskoncepten byts ut ofta så är det naturligt att organisationerna inte hinner eller kan implementera dem. Detta gäller också jämställdhetsförändringar. Trots detta framhåller Abrahamsson att det sker ärliga förändringsförsök. Problemet är dock att då de anställda ska implementera förändringarna i den reella verksamheten är de tvungna att anpassa besluten vilket leder till så kallade återställare, d.v.s. att organisationen efter en tid återgår till gamla mönster. Att det finns en spretighet gällande kön och jämställdhet hör ihop med denna diskrepans. (Abrahamsson 2004)

2.4 Den könssegregerade arbetsmarknaden

Lena Gonäs et al. menar att svenskt arbetsliv idag efterfrågar kvinnor och män för olika arbetsuppgifter och yrken. Således uppfattas vissa yrken som typiskt manliga som polis, och vissa som typiskt kvinnliga som lärare. Dessa uppfattningar är däremot inget statistiskt utan kan förändras under olika historiska tidpunkter. Ofta är det ekonomiska och tekniska faktorer som ligger bakom. Det som dock förefaller statistiskt är att manliga yrken värderas högre än kvinnliga samt det faktum att könen hålls isär. (Gonäs et al. 2001 s. 9) Lena Petterson menar i en forskningsöversikt över genus och arbete under 1990-talet att det idag finns stor kunskap om hur den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och vad som skapar denna segregation. Trots dessa kunskaper har det inte skett några stora förändringar, arbetslivet är fortfarande könsmärkt. (Petterson 2002 s. 5)

Studier visar att det finns en maskuliniseringstendens som både kvinnor och män reproducerar i den offentliga sektorn. Normen om de socialt skapade manliga egenskaperna som överordnade de kvinnliga reproduceras, vilket gör att kvinnor får anpassa sig till männens villkor. Detta trots den inriktning mot jämställdhet som det ofta talas om i just den offentliga sektorn. (Petterson 2002 s. 5).

En rapport från Christine Roman visar att det är kvinnor som jobbar i mansdominerade yrken som har mest negativa erfarenheter av hinder relaterade till kön. Detta tyder på att antalet kvinnor på en arbetsplats påverkar vilka förhållanden som råder på arbetsplatsen och hur synen på jämställdhet ser ut. (Petterson 2002 s. 9)

2.4.1 Skola

Eva Gannerud menar att skolan ofta uppfattas som en könsneutral institution vilket gör att genusfrågor inte problematiseras. Detta är ett problem då skolan är en institution som reproducerar och skapar föreställningar om kön både bland elever och personal. Några av de problem som syns är att pojkar ofta dominerar i klassrummen och att kurslitteraturen är skriven av mestadels män. (Gannerud 1999 s. 1-12) Det är dessutom relevant att notera att flickor som grupp har högre betyg än pojkar som grupp. (Skolverkets hemsida, *Utbildningsresultat*)

Trots denna problematik finns det många regleringar för jämställdhetsarbete i skolan och jämställdhet ska vara en grund i de demokratiska värden som de nationella målen för skolan bygger på. Det praktiska arbetet i skolan går ut på att utbilda genuspedagoger och arbetet för ökad jämställdhet behandlas bland annat i skollagen och läroplanerna. (Myndigheten för skolutvecklings hemsida, *Jämställdhet*)

Merparten av genusforskningen om skolan har fokuserat på elevernas situation. Gannerud understryker att det är viktigt att också fokusera på lärarna eftersom de både påverkar och påverkas av skolans institutionella rammar och

värderingar. Hon menar att det finns ett motstånd från lärarnas sida att se skolan som en producent av könsmaktordningen. (Gannerud 1999 s.1-14)

2.4.2 Polis

Enligt Polisens hemsida pågår ett intensivt arbete med jämställdhetsfrågor för att utveckla detta till en naturlig del av verksamheten. (Polisens hemsida, *Jämställdhet*) I en intervju med före detta länspolismästare Gunno Gunnmo menar han att polisen, med mindre än 20 procent kvinnliga poliser, är en ojämsställd arbetsplats. Han framhåller att arbetet har fortgått sedan 1990 men att det går långsamt och att frågan inte står på dagordningen. Vidare betonar han att kvinnliga poliser verkar i en manlig företagskultur och att rekryteringsmallen är en västerländsk man. (Orre 2004) Polisen var den första stora organisation som genomförde en undersökning om förekommande sexuella trakasserier, denna visade att 40 procent av kvinnorna upplevde att de blev utsatta för kränkande behandling på grund av att de var kvinnor (Wahl et al. 2001 s. 188, Heckscher 2002)

En studie om två närpolisorganisationer visar att trots det officiella försöket att tona ner den hierarkiska polisorganisationen består den inofficiellt inom polisen. Män besitter de högre posterna och kvinnor de lägre och därmed reproducerar poliskåren könsmaktsordningen. (Andersson 2003 s. 173)

3 Demokrati och feminism

3.1 Den klassiska demokratiskolan

Demokrati innebär folkstyre och att alla människor ska ha samma rättigheter och förutsättningar i samhället. Detta är en okomplicerad beskrivning av något som ofta ter sig ganska problematiskt. I en demokrati ska folket styra på lika villkor vilket innebär att deras makt ska vara oberoende av exempelvis samhällsposition, ekonomiska resurser och kön. Detta gäller således såväl kvinnor och män och motiverar alltså strävan efter jämställdhet i alla delar av samhället. (Lindensjö 1999 s.11)

Hur kan då demokratin rättfärdigas? Det finns ett antal teorier om detta och i denna uppsats är procedurargumentet det mest relevanta. Procedurargumentet menar att rättvisa är det väsentligaste i en demokrati. Därför är även rättvisa mellan könen en förutsättning för att ett land ska definieras som en demokrati. (Giljam och Hermansson s. 294) En välkänd teori kring demokratins rättvisa procedur är Robert Dahls så kallade mainstreamdemokrati där han utnämner sex institutioner som nödvändiga i demokratiska samhällen. De som bedömts som relevanta för uppsatsen är tillgång till information och inkluderande medborgarskap, då dessa ofta inte uppfylls i ett ojämnt samhälle. (Strömbäck 2000 s. 27-28) Berit Ås framhåller i sin teori om de fem härskarteknikerna att män ofta använder olika tekniker för att dominera över kvinnor. En av dessa är just undanhållande av information. Härskarteknikkopplingen gäller även kravet på ett inkluderande medborgarskap vilket kan kopplas till tekniker som osynliggörande och förlöjligande vilka båda bidrar till att kvinnor i mindre utsträckning tillåts delta i organisationens beslut. (Ås 1992)

3.2 Feministisk kritik

En grundläggande feministisk kritik gentemot de klassiska demokratiskolorna är att de utelämnar könsperspektivet i sina analyser. Detta leder till teorier om rättvisa och lika möjligheter där mannen står som norm vilket skapar ojämnt och därmed odemokratiska förhållanden. Carole Pateman och Anne Phillips är framstående namn inom feministisk demokratiteori och har strävat efter att synliggöra de könsmaktsstrukturer som finns i samhället. Feministisk demokratiteori strävar efter att luckra upp de gränsdragningar som finns mellan

offentlig och privat sfär där kvinnor traditionellt sätt förpassats till den privata sfären medan männen fått ta del av den offentliga. (Siim 1999 s. 81-83) Denna uppdelning kan ses som en anledning till den könssegregerade arbetsmarknaden.

Den västerländska demokratisynen bygger till stor del på ett liberalt synsätt där människans frihet värderas högt vilket osynliggör könsmaktsordningen. Genom att inte ta hänsyn till att denna maktordning finns analyseras inte det faktum att alla människor inte är fria att fatta sina egna beslut, vilket förankrar och förstärker mäns och kvinnors olika förutsättningar. Rönnblom hävdar att detta bland annat syns i västerländsk politik och jämställdhetsarbete då de ofta är uppbyggda kring ett individtänkande som inte tar hänsyn till kön. Självklart skulle det tankesättet vara eftersträvansvärt i ett helt jämlikt samhälle då det skulle ge kvinnor och män samma förutsättningar. Problemet är dock att det inte ser ut så i vårt samhälle utan istället är stora delar av våra liv präglade av vilket kön vi föds till. (Rönnblom 1998 s. 224)

Tanken om samhällskontraktet som byggsats till det politiska systemet är något som många teoretiker, exempelvis Rousseau, formulerat. Även feministiska teoretiker har resonerat kring kontrakt, men då som genuskontrakt. Både samhällskontrakt och genuskontrakt bygger på att vissa grupper av människor är bundna till specifika funktioner i samhället. Yvonne Hirdman menar att vi också idag, även om det förändrats, har ett samhälle byggt på genuskontrakt. (Hirdman 2001 s. 84-87) Det sker hela tiden gränsöverskridningar och förändringar av attityder vilka synliggör kontrakten. Exempel på gränsöverskridningar är kvinnors möjlighet att finnas med i den politiska toppen eller som chefer inom organisationer, något som för bara några tiotal år sedan ansetts omöjligt. (Rönnblom, 1998 s. 231-232)

3.3 Vad gör vår uppsats?

Vad kan då vår uppsats bidra till i denna demokratiska djungel? Då samhällets genuskontrakt och de patriarkala strukturerna återskapas i samhällets organisationer finns det även där demokratiska problem. Vi vill i vår uppsats synliggöra vilka attityder som finns till jämställdhetsarbete i offentliga organisationer, detta för att förbättra det jämställdhetsarbete som finns och slutligen nå en reell demokrati. De organisationer vi undersöker har enligt oss viktiga demokratiska uppgifter, vilka vi redogör för i inledningen. Dessa demokratiska uppgifter innebär att de själva måste vara organiserade efter demokratiska rättesnören, vilket innebär lika villkor och rättigheter för alla inom organisationen. Detta förutsätter ett fungerande jämställdhetsarbete.

4 Organisationsteori

4.1 Feministisk organisationsteori

Inom feministisk organisationsteori studeras kvinnors och mäns olika förutsättningar för att ta risker, handla och framhäva sig själva i organisationer. I och med att kön ses som socialt konstruerat är det föränderligt över tid. Inom organisationer skapas det därför ständigt föreställningar om kön. (Wahl et al. 2001 s. 54-56)

Att kvinnors erfarenheter och röster är underordnade i den byråkratiska diskursen kan förklaras med att kvinnor historiskt sett har varit exkluderade från det offentliga livet. Wahl et al. tar upp Kathy Ferguson som menar att det går att se paralleller med kvinnlig underordning i den byråkratiska diskursen och i patriarkatet. Det kan ses som en omöjlighet att kvinnor ska frigöras inom den byråkratiska diskursen eftersom underordningen av kvinnor är en del av den. Därför är det feministiska projektet viktigt eftersom det skapar alternativa sätt att organisera gentemot den byråkratiska organisationen. (Wahl et al. 2001 s. 74-75)

Den könsmaktsordning som finns på organisatorisk nivå återskapar könsmaktsordningen på samhällsnivå samtidigt som den organisatoriska könsmaktsordningen beror på den samhälleliga könsmaktsordningen. Könsmaktsordningen i organisationer påverkas också av andra processer som teknik, makt, ekonomiska resurser, sexualitet, klass och etnicitet. Eftersom organisationsstrukturer ofta tas som självklara, normala och könsneutrala ifrågasätts de vanligtvis inte. Ofta är det inte legitimt att prata om att könsmaktsstrukturer i organisationer är diskriminerande utan det ses ofta som ett individuellt problem. (Wahl et al. 2001 s. 93-204)

4.2 Reformprocesser

En reform kan ses som ett medvetet försök från politiska aktörer att förändra strukturella och/eller kulturella egenskaper i en organisation och förändringar är

det som de facto sker i reformprocessen. I detta avsnitt kommer det kulturella perspektivet angående reformprocesser att belysas.³

Enligt det kulturella perspektivet är förändringarna i reformprocessen kopplade till de kulturella dragen i organisationen. Här framhålls att de informella normerna och värderingarna är tämligen varaktiga över tid och kan påverka vilka organisationslösningar som anses vara passande. Kopplingen mellan reformens formella sidor och det som faktiskt sker är inte så stark eftersom reformer sker relativt sakta. (Christensen et al. 2005 s. 151 ff) Vi ska i vår uppsats inte studera utfallet av jämställdhetsprojekten, utan attityder gentemot dem. Finner vi dock till störst del positiva attityder kan detta föra jämställdhetsarbetet framåt på ett lättare sätt än om vi finner ett stort motstånd.

Cynthia Cockburn framhåller vikten av ett längre perspektiv vid genomförande av jämställdhetsreformer (Cockburn 1991 s. 13). Reformprocesser som uppfattas som stadiga, rimliga, lämpliga och acceptabla har lättare att få stöd för än kontroversiella och omstridda reformer framhåller Christensen et al. Som Wahl et al. menar nedan är jämställdhetsreformer ofta kontroversiella varför vi kan förvänta oss ett motstånd mot dessa. (Christensen et al. 2005 s. 219-220)

4.3 Jämställdhetsarbete

Wahl et al. menar att organisationsförändringar kan ses som antingen könsblinda, (förändringen tar ingen hänsyn till kön) eller könsexplicita (förändringen fokuserar på könsrelationer). Jämställdhetsarbete, som är en könsexplicit organisationsförändring, kan vara kopplat till ett feministiskt mål men det behöver inte vara det. I feministiska analyser har det visat sig att jämställdhetsarbete både kan återskapa, ifrågasätta och förändra en organisations könsmaktsordning. (Wahl et al. 2001 s. 210)

I början av ett jämställdhetsarbete är det viktigt att kartlägga hur det faktiskt står till inom organisationen när det gäller jämställdhetsfrågor. Attityder och åsikter kan synliggöras genom enkätundersökningar eller intervjuer medan löneskillnader och arbetsuppgifter kan utläsas av statistik. Sedan analyseras statistiken mot instanser som jämställdhetslagen, kollektivavtal och organisationens arbets- och anställningsvillkor. Därefter kan en handlingsplan för jämställdhetsarbete skapas. Roth menar att denna plan bör ha mätbara mål och uppdateras regelbundet, målen ska gälla både organisationen som helhet och på individplan. (Roth 2002 130-139)

³ Eftersom vi skriver om jämställdhetsarbete i offentliga organisationer som ursprungligen härstammar från politiska reformer om jämställdhet anser vi att detta avsnitt om reformer är relevant för vår uppsats.

4.3.1 Motstånd till jämställdhetsarbete

I jämställdhetsarbete kan både medverkare (förändringsförespråkare) och motståndare (förändringsmotståndare) igenkännas. Wahl et al. understryker att förändringsprocesser som ifrågasätter maktstrukturer, vilket jämställdhetsarbete kan komma att göra, kommer att möta motstånd. Wahl et al. tar upp dels institutionella hinder som finns i strukturer, procedurer och regler och dels kulturella hinder som tar sig uttryck i diskurser och i samspelet mellan människor. Motståndet kan hittas i alla de tre faser som jämställdhetsarbetet kan delas upp i; agendasättandet, beslutsfattandet och implementeringen. (Wahl et al. 2001 s. 181-190) Vår studie undersöker således diskurser och implementering av jämställdhetsreformer.

Motstånd skapas av det faktum att de som har makt, ofta män, måste ge ifrån sig denna för att andra ska få ta del av den. Samtidigt ökar konkurrensen då även kvinnor kan bli chefer. Amundsdotter & Gillberg menar dock att ingen förlorar på jämställdhet eftersom alla på något sätt vinner på att vi har ett rättvist system. (Amundsdotter – Gillberg 2001 s. 72-73).

En vanlig typ av motstånd är påståendet att organisationen ”inte har tid” att jobba med jämställdhet just nu. För att få jämställdhetsarbetet integrerat är det viktigt att ledningsgruppen involveras och tar ansvar. Jämställdhet betraktas ofta som ett område där det inte krävs förkunskaper, vilket gör att de som är ansvariga sällan har tillräckliga kunskaper. Roth menar att detta är problematiskt då kunskap krävs för att arbetet ska bli strategiskt och konkret och inte bara diskuteras. (Roth 2002 s. 147-151)

4.3.2 Kvinnors och mäns attityder

I Pincus studie om mäns motstånd till jämställdhetsarbete visar hon att det finns få män i grupperna öppna motståndare och aktiva förespråkare. De flesta män befinner sig mellan dessa motpoler och vi vet ganska lite om dem. ”I princip mannen” är ett etablerat uttryck som visar på glappet mellan retorik och praktik när det gäller jämställdhet. Det är denna diskrepans som vi är intresserade av att komma åt genom att ta reda på attityderna till just jämställdhetsarbetet. Pincus menar att det uppstår en ambivalens när mäns principiella värderingar ställs dels emot deras egna intressen av att stärka sina positioner i organisationen och dels att upprätthålla och stärka värdigheten som kön. Mansforskning har visat att mäns lojalitet mot andra män, homosocialitet, både kan få negativa och positiva konsekvenser för män. Detta kan bekräfta att båda könen skulle tjäna på jämställdhet. (Pincus 1997 s. 84-86) Pincus delar upp motståndet i passivt och aktivt motstånd och menar att många män väljer att inte delta i jämställdhetsarbetet. De strategier som används för att förhindra jämställdhetsarbetet är tystnad, passivitet och så kallade skenhandlingar. Pincus framhåller att kvinnor också kan vara en del av motståndet men att de flesta ledningspositioner idag innehas av män. (Pincus 1997 s. 9 ff) Vi menar att Pincus resultat går att applicera på kvinnor såväl som män, men att en viktig skillnad är

att kvinnor präglas av en heterosocialitet och inte en homosocialitet. Kvinnor är inte motståndare till jämställdhet för att stärka sina egna positioner utan för att upprätthålla ordningen och patriarkatet.

Det sätt som kvinnor handlar på i organisationer kan ses som strategier som de använder för att hantera och klara av mansdominerade strukturer. Dels kan de använda sig av en omvärldsstrategi där den rådande könsmaktsordningen synliggörs och kritiseras, denna strategi öppnar upp för förändring och dessa kvinnor är positivt inställda till jämställdhetsarbete. Dels kan kvinnor använda sig av en könsneutral strategi som medför ett förnekande av att kön spelar roll eller en positiv strategi som går ut på en könskomplementär syn. Dessa två innebär att könsmaktsordningen accepteras. (Wahl et al. 2001 s. 189-190) Vi menar att det går att koppla män till dessa strategier då män också kan ha en omvärldsstrategi, en könsneutral eller en könskomplementär syn.

En nackdel med att Sverige kommit relativt långt när det gäller jämställdhetsfrågorna är att organisationer kan använda det som argument för att inte behöva arbeta med dessa frågor. Argumentationen bygger på att brister och orättvisor ses som ovanliga och svåra att sätta fingret på eftersom det handlar om attityder. (Angervall 2005 s. 43)

5 Metod

Vi har genomfört en komparativ studie mellan en kvinnodominerad organisation och en mansdominerad organisation, vad det gäller attityder till det jämställdhetsarbete som förekommit i organisationen. Vi är alltså intresserade av informanternas subjektiva attityder till jämställdhetsarbetet. Vi är medvetna om att attityder kan vara svåra att komma åt då man ofta inte lever som man lär (Andersson 1994 s. 34) och det är därför som vi har undersökt just attityderna till jämställdhetsarbetet och inte bara attityderna till jämställdhet generellt. En observerande studie av jämställdhetsarbetet skulle kunna komplettera men eftersom denna uppsats är tidsbegränsad har vi avgränsat studien till en enkätundersökning.

5.1 Urval

Två av de tre offentliga organisationer som ingår i vår uppsats har vi tagit från en projektlista för jämställdhetsprojekt på ESF-rådets hemsida och vi finner dessa projekt principiellt lika varandra och därför jämförbara. ESF-rådet är en förvaltningsmyndighet för Europeiska socialfondens program *Växtkraft Mål 3* och *Gemenskapsinitiativet Equal*. (ESF-rådets hemsida, *Om ESF-rådet*) Den tredje organisationen valdes ut på rekommendation av en jämställdhetskonsult som själv hållit i jämställdhetsutbildningen där. Vi menar att även den är principiellt lik de andra två och därför också jämförbar.

Eftersom vi i vår studie är intresserade av att studera en mansdominerad och en kvinnodominerad arbetsplats valde vi skola och polis. För att få rätt mängd lärare i förhållande till poliser valde vi att skicka ut enkäter till en skola och två polisenheter. Detta då det var en större andel lärare på skolan som genomgått en jämställdhetsutbildning än poliser på vardera polisenhet. Den komparativa studien är trots detta uppdelad i polisernas svar gentemot lärarnas. Populationen i uppsatsen är således offentligt anställda i tre organisationer som varit delaktiga i jämställdhetsprojekt. Dessa organisationer ska inte representera hela gruppen av offentligt anställda som varit delaktiga i ett jämställdhetsprojekt. Vi menar dock att undersökningen kan ge en bild av hur attityderna ser ut i respektive organisation och jämförelsen dem emellan kan indikera åt vilket håll attityderna rör sig. (Eilertsson 2005 s. 18-19)

5.1.1 Urval bland polismyndigheter

Vi kontaktade först en polisenhet på projektlistan och fick ett positivt gensvar på att lämna ut enkäter till en ledningsgrupp som hade tagit del av en jämställdhetsutbildning. Enkäter skickades ut till dem vilket ledde till ett slutligt urval på nio personer, varav sju personer var män och två kvinnor.

För att utöka vår population tog vi kontakt med en polisenhet till, som också hade haft en jämställdhetsutbildning. Vi gick till väga på samma sätt som hos föregående polismyndighet och fick därmed skicka ut enkäter till tretton chefer som genomgått utbildningen varav tio var män och tre kvinnor.

5.1.2 Urval bland skolmyndigheter

Det fanns ett flertal skolförvaltningar på projektlistan och vi kontaktade alla som hade fler än 20 medverkande där både kvinnor och män var deltagare. Vi valde ut en skolförvaltning som arbetade mycket aktivt med dessa frågor. Genom projektledaren fick vi kontakt med en rektor på en grundskola som var positiv till vår undersökning. För att få ett urval med även män valde vi att undersöka lärare som arbetade i årskurserna 7-9, där det fanns fler män än på de lägre årskurserna. Dessa var 20 stycken varav sju var män och tretton kvinnor och därför ett lämpligt urval.

5.2 Öppna enkäter

Vi har valt att använda enkäter med ett öppet svarsalternativ och endast ett mindre antal bundna svarsalternativ eftersom vi tror att vi då kan få en mer nyanserad bild av de anställdas attityder till jämställdhetsarbetet.⁴ De bundna svarsalternativen gäller variablerna kön, ålder och hur stor del den anställde tagit av jämställdhetsarbetet. Dessa variabler valdes eftersom vi tror att de kan påverka svaren på enkäterna och såldes kommer studien återkoppla till dessa i analysen. Vi har valt att ha så få variabler som möjligt eftersom vi vill att det ska råda så hög anonymitet som möjligt.

Ett av flera skäl till att vi valde att genomföra en enkätundersökning istället för exempelvis intervjuer, är att vi tror att enkäter med öppna svarsalternativ ger större möjligheter till eftertanke för informanterna. Ett annat skäl är att vi genom att använda enkätfrågor inte heller riskerar att påverka våra informanter genom

⁴ Enkäten bifogas i bilaga 9.1

vår närvaro, vilket kan vara fallet vid intervjuer.⁵ Eftersom informanterna är anonyma på ett annat sätt än i en intervjusituation tror vi att chansen är större att vi får ta del av informanternas verkliga uppfattningar och att risken för att de lämnar ”politiskt korrekta” svar minskar. Andra skäl till enkätformen är rent tidsmässiga och praktiska då vi menar att det går att ha ett högre antal informanter i en enkätundersökning än vid intervjuer. Vi blir inte heller lika geografiskt begränsade eftersom enkäten går att skicka per post. (Eilertsson 2005 s. 11-13)

Till nackdelarna med enkätformen hör risken för bortfall. (Eilertsson 2005 s. 11-13) I skolan hade vi ett bortfall på 40 procent, i polisenheten på projektlistan 22 procent och i polisenheten rekommenderad av en jämställdhetskonsult 62 procent. Eftersom uppsatsen var tidsbegränsad hade vi begränsad möjlighet för påminnelser vilket annars brukar behövas och därför blev bortfallet relativt stort i vissa av organisationerna. Vi hade ett internt bortfall på 8 procent när det gäller kön, 0 procent när det gäller ålder, 4 procent när det gäller hur stor del de tagit av projektet och 13 procent på den öppna frågan. Dock har vi valt att analysera det faktum att informanten lämnar den öppna frågan blank.

En annan nackdel är att informanten inte har möjlighet att ställa frågor direkt till oss om det uppstår några oklarheter. Detta hoppas vi ha motverkat genom att vi menar att vi har varit tydliga i den information som medföljde enkäten. (Eilertsson 2005 s. 11-13)

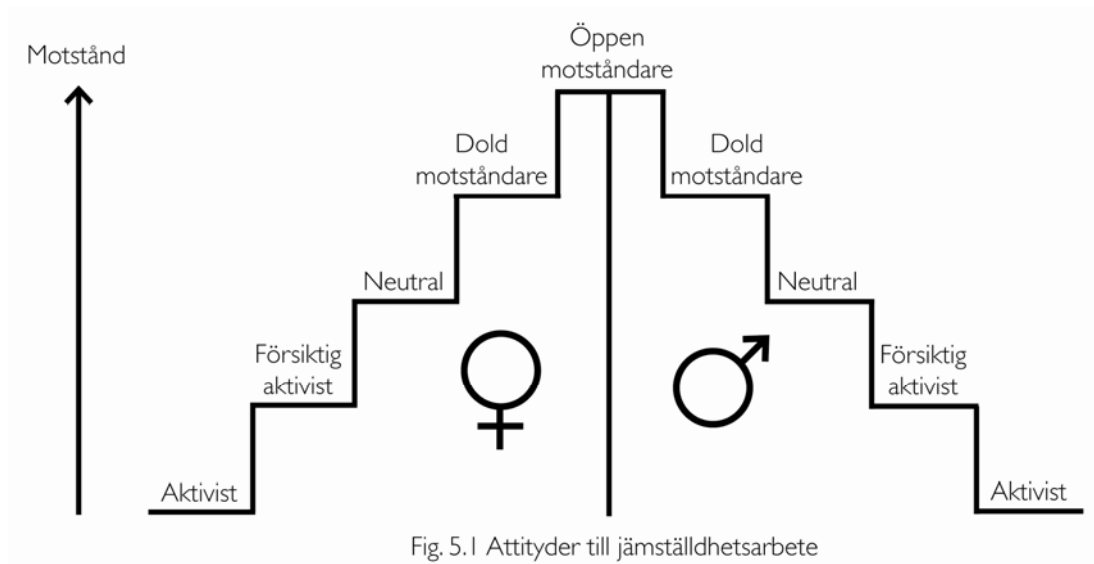
Vi har valt att distribuera enkäterna genom en blandning av grupp- och postenkät. Det är en gruppenkät på det sättet att den delas ut till personalen på en arbetsplats av en arbetsledare och samlas in av arbetsledaren. Vi har valt denna distribueringsform då svarsfrekvensen brukar vara relativt hög vid gruppenkäter. Eftersom informanternas anonymitet skulle säkerställas bifogades svaren i slutna kuvert. Samtliga svar från den aktuella arbetsenheten distribuerades genom post till oss av arbetsledaren. (Eilertsson 2005 s. 8-9, 26)

5.3 Analysverktyg

Vi har i vår uppsats skapat en analysmodell utifrån de attityder som kvinnor och män kan innta mot jämställdhetsarbete byggd på Jan-Erik Hagberg med fleras analys om förhållningssätt till jämställdhetsarbete. Trots att modellen utgår från Hagberg et al. har den sin teoretiska grund i ett antal andra feministiska teorier vilket gör att den är väl lämpad för just denna studie. Som tidigare påpekats utgår vi i detta arbete från att olika attityder till jämställdhetsarbete antingen kan främja arbetet och då leda till en förändring mot jämställdhet, eller hindra arbetet och därmed motverka förändringar till ökad jämställdhet och istället stigmatisera jämställdhetsarbetet. Som Pincus ser vi alltså motstånd som något som gör att det inte sker någon förändring mot ökad jämställdhet vilket innebär att även så kallat

⁵ Vilket brukar kallas intervjuareffekten.

passivt motstånd kan anses vara motstånd. Cockburn beskriver detta på ett talande sätt: ”Those of them not part of the solution are part of the problem”. (Cockburn 1991 s. 227)



För att konkretisera vår modell har vi utformat en trappa, se fig. 5.1 ovan, där varje trappsteg representerar olika attityder till förändring. Trappan är kluven i två delar där män finns på den vänstra delen och kvinnor på den högra. Detta har vi gjort för att dels kunna undersöka om vår hypotes stämmer, nämligen att kvinnor är mer positiva till jämställdhet än vad män är. Dels eftersom kvinnors och mäns situationer skiljer sig åt fundamentalt på grund av rådande könsmaktsordning. Vi har dock valt att ha samma indelningar oavsett kön på grund av att vi tror att mäns och kvinnors attityder också kan likna varandra; kvinnor kan också vara motståndare till ett jämställdhetsarbete. I de olika trappstegen har vi kompletterat den teoretiska analysen med exempel på uttalanden som vi kommer att leta efter i enkätsvaren. Dessa uttalanden är fiktiva men baserade på verkligheten. De kommer i stor grad från Anna Wahl och Charlotte Holgerssons arbetsbok kring jämställdhetsarbete *Det ordnar sig alltid* 2004. På varje trappsteg finns höga och låga nivåer, självklart är gränserna flytande och ibland kommer det att vara svårt att placera in attityder under trappstegen. Genom våra exempel kommer vi att veta ungefär vad vi ska leta efter i enkätsvaren.

5.3.1 Aktivister

Det första trappsteget i vår analystrappa symboliserar de så kallade aktivisternas attityder. Här finns en vilja till förändring och därför inget motstånd. Aktivisterna ser helheten i jämställdhetsarbetet och analyserar samhället utifrån vetskapen om att det existerar en könsmaktsordning och ifrågasätter därför sig själv och sin

omgivning. De ser kön som sociala konstruktioner och öppnar därför upp för en förändring av dessa. Aktivisterna tar alla chanser att förändra samhället mot högre grad av jämställdhet och kallas därför aktivister. Många menar att det inte finns män på denna position i trappan, detta är dock inget vi vill utesluta. (Hagberg et al. 1995 s.142-143)

Exempel på uttryck av aktivister kan vara att ”män har kvoterats in på arbetsplatser i generationer och att det därför inte är något konstigt att kvinnor nu gör det”. Att även tydligt ge uttryck för att den arbetsplats man jobbar på inte kan anses vara jämställd och att mer arbete med detta behövs tyder på aktivism. (Wahl – Holgersson 2004)

5.3.2 Försiktiga aktivister

Det andra trappsteget symboliserar attityder hos de så kallade försiktiga aktivisterna. Här kan det ske förändringar i vissa fall, och motståndet är näst intill obefintligt. De ser jämställdhet som en viktig fråga och har börjat tänka på maktaspekten och sociala konstruktioner. De försiktiga aktivisterna ser jämställdhet som en fråga om rättvisa, dock kan detta ibland yttra sig i en syn att rättvisa endast är något som kvinnor behöver engagera sig i eftersom det ju handlar om dem. Insikten om att både kvinnor och män ska förändras för att uppnå jämställdhet har de försiktiga aktivisterna svårare att komma fram till. Emellertid förespråkas inom denna attityd ofta att jämställdhetsarbete ska föras och att arbetslivets och familjens strukturer måste förändras. (Hagberg et al. 1995 s. 141-142)

Exempel på uttalanden av de försiktiga aktivisterna kan vara att ”företaget är ofta mer jämställt på pappret än i praktiken”, att ”det är ett resursproblem att så få kvinnor finns i toppen” och att ”det finns mycket kvar att göra”. (Wahl – Holgersson 2004) Att ta upp frågan om löneskillnader och att dessa måste rättas till är även det tecken på försiktig aktivism. Det krävs alltså ett visst ifrågasättande av organisationens arbete och försök till att driva igenom jämställdhetsfrågor för att vara en försiktig aktivist.

5.3.3 Neutrala

Det tredje trappsteget symboliserar de som förhåller sig neutrala till jämställdhetsåtgärder. Detta är en mycket vanlig kategori och resulterar ofta i passivitet. Jämställdhetsfrågan ses inte som särskilt viktig utan något som de som är intresserade får syssla med om de vill. Ofta finns en slags likgiltighet till jämställdhetsarbete och dess nödvändighet och ibland ifrågasätts även jämställdhetsprojekten. Okunnighet om frågorna nämns som en anledning till det svala engagemanget och denna anledning kan legitimera den neutrala likgiltighet. (Hagberg et al. 1995 s. 140-141) I den här kategorin menar man ofta att kön inte spelar någon roll, istället framhålls vikten av att se människor som individer. Därmed synliggörs makt- och kulturaspekten inte av den neutrala. Vi har delat

upp kategorin neutral i tre nivåer: positivt neutral, neutral och negativt neutral. Detta då vi vill synliggöra de skillnader som finns inom den relativt breda kategorin neutral. I kategorin positivt neutral återfinns den neutrala likgiltigheten samtidigt som det finns en positiv attityd till jämställdhetsarbete. I kategorin negativt neutral återfinns istället ett ifrågasättande av jämställdhetsarbetet. Dessa lutar åt försiktig aktivist respektive dold motståndare men vi menar att de inte riktigt platsar i dem kategorierna och har därför valt att dela upp kategorin neutral istället.

Exempel på de neutralas attityder kan vara att ”vi går på kompetens här, rätt man på rätt plats, därför är vi inte ojämsställda”, att ”jämställdhet är ingen fråga för mig, vi har jämn könsfördelning på jobbet och jag brukar diska hemma”, att ”jag tycker inte att vi ska fokusera på problem” eller att ”jag har aldrig känt mig diskriminerad, det är ju upp till en själv att ta för sig”. (Wahl – Holgersson 2004)

5.3.4 Dolda motståndare

Det fjärde trappsteget symboliserar de så kallade dolda motståndarnas attityder som innebär en medvetenhet om att öppet motstånd mot jämställdhetsarbete inte är accepterat och som därför inte tar aktivt strid mot aktivisterna. Dock är de bekymrade över fokuseringen på jämställdhet och retoriken om att kvinnor och män är lika. De som sysslar med jämställdhet anser de dolda motståndarna har gått alldeles för långt. De menar att intresset för jämställdhet är överdrivet och irrelevant. (Hagberg et al. 1995 s.140) De dolda motståndarna ifrågasätter att det finns en makt- och kulturaspekt när det gäller kön.

Exempel på uttalanden från de dolda motståndarna kan vara att ”jämställdhet tar tid, det går inte att sätta upp mål för sådant”, att ”jämställdhet och feminism har gått för långt”, att ”det är tufft för alla att ta sig upp i en organisation, det har inget med kön att göra, men man blir ju lite misstänksam om man ser en kvinna som chef”. De dolda motståndarna kan även uttrycka saker som ”varför ska vi leta problem hela tiden” eller att ”jämställdhet är en generationsfråga och inget vi behöver jobba med nu, vi är ju redan jämställda, det är man i vår generation”. (Wahl – Holgersson 2004)

5.3.5 Öppna motståndare

Det femte och sista trappsteget symboliserar öppna motståndare. Dom är ganska ovanliga och bygger ofta sin retorik på köns isärhållande och ”naturliga” ordning. Makt- och kulturaspekten är således frånvarande. Om de öppna motståndarna stöter på människor som verkar för jämställdhet visar de tydligt sitt motstånd, särskilt om jämställdhetsarbetaren har en feministisk utgångspunkt. Jämställdhetsarbete är något mycket provocerande för de öppna motståndarna som inte accepterar att bristande jämställdhet är ett problem. (Hagberg et al. 1995 s.139)

Exempel på de öppna motståndarnas attityder är att ”det finns naturliga skillnader mellan kvinnor och män därför har vi olika lön”.

6 Analys

Analysen innehåller en sammanfattning av resultatet i skolan och polisen. Därefter följer en komparativ analys av undersökningsgrupperna samt en analys av ålderns betydelse. I sammanfattningen av resultatet har vi i varje trappsteg tagit upp huvudpöängerna i informanternas svar som vi menar speglar deras attityder till jämställdhetsarbetet. Vi vill poängtera att de som svarat på enkäten kan vara mer positiva än de som inte har gjort det och att detta kan påverka resultatet. För att bevara anonymiteten har vi inte skrivit ålder i analysen och inte heller kopplat kön till ålder i tabellerna. I figurerna för skola och polis går det att utläsa fördelningen av attityder i respektive organisation. I attityden neutral, som är uppdelad i tre delar, markerar plustecken positivt neutral, minustecken negativt neutral och inget tecken neutral.

6.1 Skolan

I skolan har vi funnit mestadels positiva attityder och en viss feministisk medvetenhet vilket kan leda till en förändring mot jämställdhet. Detta motsäger till viss del Ganneruds studier som visar att genusfrågor sällan problematiseras i skolan. (se Gannerud 1999) Däremot bekräftar det Abrahamssons påstående om att det förekommer relativt avancerade genusteorier i offentlig förvaltning. (se Abrahamsson 2004)

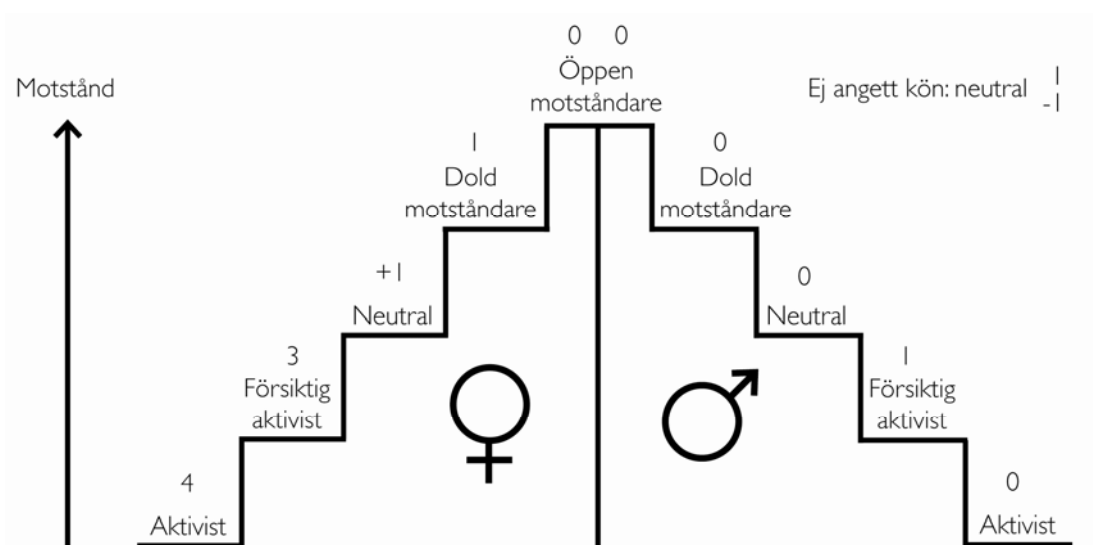


Fig. 6.1 Attityder till jämställdhetsarbete i skolan

Vi har bland de tolv informanterna definierat fyra aktivister, fyra försiktiga aktivister, tre neutrala och en dold motståndare. Detta går att utläsa i figur 6.1 ovan där attityderna redovisas trappsteg för trappsteg uppdelade i kön. De två informanterna som inte angav sitt kön placerades utanför trappan. Eftersom endast tre informanter klassades som neutrala visar skolan på en högre grad av aktivism och lägre grad av neutrala än vad tidigare studier visat på. (se Pincus 1997) Då två av informanterna inte angav kön och bara en av dem som angav kön var man kan vi inte dra några slutsatser av könets betydelse för attityderna till jämställdhet inom skolan.

6.1.1 Aktivister

Vi har definierat fyra av informanterna i skolan som aktivister, alla var kvinnor. Lärarna i denna kategori visar på en stor medvetenhet i jämställdhetsfrågor vilket framgår bland annat genom att de använder begrepp som genuskontrakt och könsroller. De visar även på en förståelse av kön som en social konstruktion. Lärarna verkar båda medvetna om de könsmaktsstrukturer som finns i samhället och framhåller att jämställdhet är ett projekt som är mycket viktigt och ständigt måste pågå. De är även kritiska till arbetsplatsens strukturer och menar att det finns mycket kvar att göra. Denna medvetenhet menar vi gör dessa lärare till aktivister. Vi anser att lärarna använder sig av en så kallad omvärldsstrategi vilken innebär synliggörande och kritiserande av könsmaktsordningen. (se Wahl 2001)

Exempelvis nämner en kvinna att det finns härskartekniker även i jämställdhetsprojekt och att jämställdhet är en kunskapsfråga som de inte är klara med ”på långa vägar”. Detta visar på en medvetenhet om behovet av kunskap vid jämställdhetsarbete. (se Roth 2002) En annan kvinna menar att det behövs mer arbete kring denna fråga för att den inte ska glömmas bort igen. Båda dessa kvinnor visar på en medvetenhet om jämställdhetsarbetets behov av en långsiktig planering. (se Cockburn 1991) En annan kvinna anser att hon efter utbildningen blivit medveten om sina egna och andras bristande jämställdhetstänkande, vilket visar att hon är medveten om att alla är en del av könsmaktsordningen. Hon tycker inte att arbetsplatsen har en bra jämställdhetssyn utan hävdar att alla styrs av vilka könsroller och förväntningar som finns på dem. En kvinna menar att utbildningen har gett henne fler expertkunskaper vilka hon kan luta sina åsikter mot och hon framhåller det positiva med att genusforskning. Hon visar här på vikten av kunskap hos de ansvariga för jämställdhetsarbetet (se Roth 2002). Samma informant menar också att det är allas ansvar med jämställdhet vilket tyder på en medvetenhet om att det är både kvinnor och män som måste förändras för att jämställdhet ska uppnås (se Amundsdotter - Gillberg 2001). En kvinna framhåller att jämställdhet är en fråga om demokrati och att det är viktigt att starta jämställdhetsarbete så tidigt som möjligt. Hon redogör även för hur flickor och pojkar beter sig olika i flick- och pojkgrupper och att det är viktigt att bryta dessa mönster. Hon visar därmed på en förståelse för hetero- och homosocialitet och

visar att hon ser de sociala konstruktioner som finns i samhället strukturer. (se Wahl m.fl 2001) Hon visar också att det inte kan finnas någon demokrati utan jämställdhet. (se Rönnblom 1998)

6.1.2 Försiktiga aktivister

Vi har definierat fyra av informanterna i skolan som försiktiga aktivister. En av dem är en man och de andra är kvinnor. Lärarna i den här kategorin visar på en viss medvetenhet och har alla börjat fundera på vilka problem det finns i samhället och varför det ser ut som det gör. Alla är också positiva till jämställdhetsarbetet och menar att frågan måste fortsätta underhållas. Lärarna i den här kategorin visar inte på en stark kritik av könsmaktsordningen eller att de verkligen har en sådan medvetenhet. Trots detta ser vi lärarna i denna kategori som potentiella aktivister därmed skulle de kunna bidra ännu mer till en förändring mot jämställdhet.

Exempelvis säger en man att han börjat reflektera över hur samhället ser ut och att han har insett hur mycket vi påverkas av den kultur vi lever i. Han visar här på en nyvunnen förståelse av de sociala konstruktioner som finns kring kön i vårt samhälle. En kvinna skriver att hon nu "ser" problemen som finns men att jämställdhetsarbetet gått lite trögt i början. Detta kan kopplas till kännedomen om att det tar tid att förändra normer och mönster vilket kräver tålamod. (se Christensen et al. 2005) En annan kvinna menar att hon nu plötsligt hör när människor säger ogenomtänkta saker angående jämställdhet vilket tyder på att hon nu ser de diskriminerande strukturerna som leder till ojämställdhet.

6.1.3 Neutrala

Vi har definierat tre av informanterna i skolan som neutrala, en av dem är kvinna och två av dem ville inte fylla i sitt kön i enkäten. I kategorin positivt neutral visar informanterna på en likgiltighet till jämställdhetsarbetet men har ändå en positiv attityd. Exempelvis säger en kvinna att arbetet kanske fått henne att agera annorlunda och att dessa frågor nog ständigt bör aktualiseras. Det som fått oss att inte placera henne i kategorin försiktig aktivist är de tveksamma ord hon använder när hon beskriver sin syn på jämställdhetsarbetet. Detta menar vi tyder på neutralitet.

I kategorin neutral menar informanterna att jämställdhetsarbete kanske kan behövas men att kön inte spelar någon roll. Exempelvis säger en lärare att han/hon ser alla som individer och att kön därför inte spelar någon roll. Detta kan kopplas till ett individtänkande som osynliggör maktstrukturerna i samhället och som därför kan motverka jämställdhetsarbete. (se Rönnblom 1998)

I kategorin negativt neutral ifrågasätter informanterna jämställdhetsprojekten eftersom alla människor är olika individer och inte bör placeras i fack som kvinnor och män. En lärare säger exempelvis att man bara ska se till individen och frågar sig "vem bestämmer egentligen när det är jämställt?". Detta är ett tydligt

avståndstagande från maktperspektivet och ett osynliggörande av de könsmaktsstrukturer som finns i samhället och motverkar därför jämställdhetsarbete. (se Rönnblom 1998)

6.1.4 Dolda motståndare

Vi har definierat en av informanterna i skolan som dold motståndare. Denna lärare, en kvinna, lämnade blankt på den öppna frågan i enkäten vilket vi menar visar på ett motstånd till jämställdhetsarbetet. Vi är medvetna om att hennes icke-svar kan ha andra anledningar men vi tror att hon hade svarat på den öppna frågan om hon varit positiv till arbetet. Hennes svar kan kopplas till den kvinnliga strategi som går ut på att förneka att kön spelar någon roll. (se Wahl et al. 2001) Det kan även kopplas till tystnad som också är en del av ett passivt motstånd (se Pincus 1997)

6.1.5 Öppna motståndare

Vi har inte definierat någon av informanterna som en öppen motståndare. Detta eftersom ingen direkt har skrivit att jämställdhetsarbetet är helt irrelevant eller inte bör fortsätta alls.

6.2 Polisen

I polisen har vi funnit en liten överbikt för de attityder som främjar jämställdhetsarbete eftersom det finns fler försiktiga aktivister än dolda motståndare och de neutrala är positivt neutrala. Vi har definierat fyra av informanterna som försiktiga aktivister, fem som neutrala och tre som dolda motståndare, se figur tre nedan. Poliserna har generellt sett en del positiva attityder till jämställdhetsarbetet och vi ser tendenser till en viss feministisk medvetenhet hos vissa av dem. Eftersom vi även här har ett dominerande kön, män, och bara en kvinna kan vi inte dra några slutsatser av könets betydelse inom polisen.

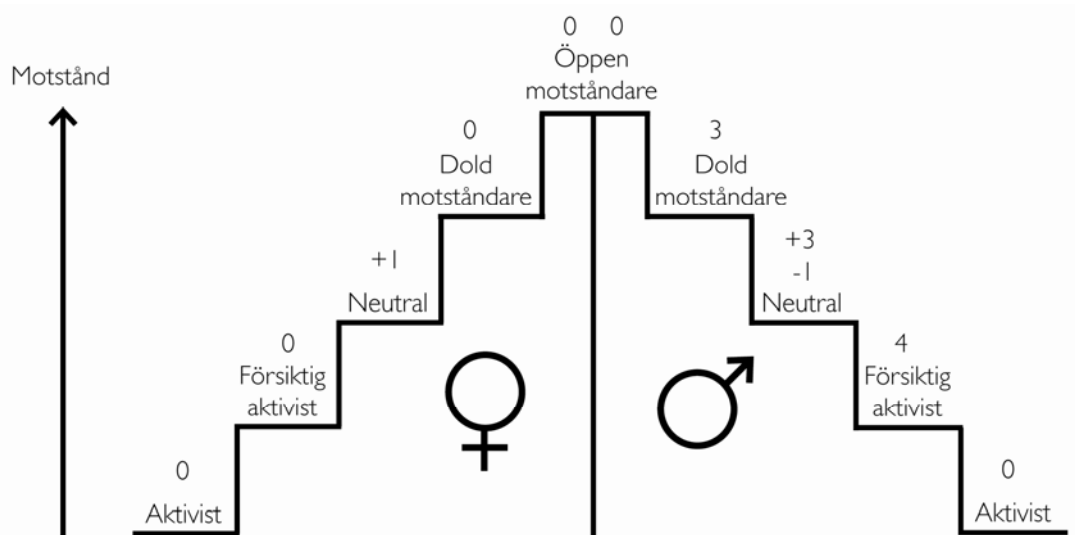


Fig. 6.2 Attityder till jämställdhetsarbete inom polisen

6.2.1 Aktivister

Ingen av informanterna inom polisen har definierats som aktivist. Detta på grund av att en feministisk medvetenhet med en helhetssyn vad det gäller makt- och kulturperspektivet saknas. Någon aktiv vilja att förändra syns inte heller i polisens svar.

6.2.2 Försiktiga aktivister

Vi har definierat fyra av informanterna inom polisen som försiktiga aktivister, alla män. Dessa poliser visar på en nyvunnen medvetenhet om tidigare omedvetna beteenden och hoppas alla på fortsatt jämställdhetsarbete. Detta visar att de delvis ser könsmaktsordningens strukturer i samhället vilket gör dem till försiktiga aktivister.

Exempelvis säger en man att det kom fram många bra dialoger under jämställdhetsarbetet och att ett sådant arbete måste pågå hela tiden. En annan man skriver att han tidigare trodde att han var jämställd men nu ser igenom det, han påpekar också att åldern har en stor betydelse i sådana här frågor. Således visar han på en färsk feministisk medvetenhet eftersom han även ifrågasätter sig själv. En tredje man säger att det är bra att det läggs tid på utbildningar som dessa och att det är kunskap och kompetens som behövs, men han tillägger även att det kan vara svårt att få tid till jämställdhetsarbetet. Han visar därmed på en medvetenhet att jämställdhetsarbetet kan gå framåt om det finns kunskap (se Roth 2002), men han visar också på en klassisk motståndsförm i agendasättandet nämligen att "vi har inte tid" (se. Roth 2002, Wahl 2001) Den fjärde försiktiga aktivisten ifrågasätter polisen som organisation då han menar att den är "trög" och att kulturen är "hård", och visar alltså på en omvärldsstrategi (se Wahl 2001).

6.2.3 Neutrala

Vi har definierat fem av informanterna inom polisen som neutrala, fyra män och en kvinna. Fyra var positivt neutrala och en var negativt neutral. De positivt neutrala poliserna visar en slags likgiltighet där de i korta ordalag uttrycker sig ganska positivt om arbetet. Vi menar att deras korta svar symboliserar en slags passivitet vilket gör att de kategoriseras som neutrala och inte aktivister. (se Pincus 1997)

Exempelvis skriver en man att arbetet var positivt men gav uttryck för olika sanningar. Därmed visar han på ett visst ifrågasättande av strukturer och en positiv attityd men samtidigt på en viss passivitet med tanke på hans korta svar. En annan man menar att han inte hade några förväntningar på arbetet innan men att han nu tycker att det behövs mer, han menar dock att det är märkligt att det faktiskt behövs. Han visar här på att han innan utbildningen inte verkade ha en medvetenhet om dessa frågor men att han nu har fått upp ögonen för problemen, vilket är ett första steg mot förändring. (se Roth 2002) Att han tycker det är märkligt att utbildning behövs kan vi tolka som att han antingen menar att det är en självklarhet med ett jämställt samhälle eller att han är feministiskt omedveten. En kvinna menar att de på arbetsplatsen kommit långt i jämställdhetsarbetet och att chefen tagit upp vissa frågor angående jämställdhet på arbetsplatsmöten. Eftersom tidigare undersökningar har visat på exempelvis sexuella trakasserier inom polisen kan detta tyda på dels en omedvetenhet, dels att de helt enkelt har kommit en bit på väg när det gäller jämställdhet. En man menar att jämställdhetsarbetet fungerar bra, att frågan är viktig men att den borde vara med på ett naturligt sätt och inte kopplas till problem. Vi menar att han är positivt neutral eftersom han anser att frågan är viktig och vill jobba med den ständigt och på ett naturligt sätt. Att frågan inte ska kopplas till problem tyder på en feministisk omedvetenhet eftersom feminism grundas på en medvetenhet om könsens ojämlikhet som ju då måste ses som ett problem.

En man som vi definierat som negativt neutral är osäker på om han tycker att jämställdhetsutbildningen var bra, men framhåller att det kanske kan vara bra med utbildning. Han visar därmed på en bristande kunskap och en tveksamhet och passivitet till jämställdhetsarbetet.

6.2.4 Dolda motståndare

Vi har definierat tre av informanterna inom polisen som dolda motståndare. Poliserna i denna kategori är alla män och visar på ett ointresse och passivitet i frågan och pekar på dess irrelevans.

Den feministiska omedvetenheten lyser igenom hos en polis då han framhåller att jämställdhetsfrågan inte är något stort problem och att många andra frågor är viktigare. Han menar även att det inte behövs mer jämställdhetsarbete vilket tydligt visar hans motstånd och denna polis gränsar till en öppen motståndare. I denna kategori finns det även två poliser som inte svarat på den öppna frågan. En av dem lämnade ett streck medan den andre lämnade helt blankt. Som tidigare påpekats kopplar vi detta till passivitet och därmed ett motstånd och det blir än mer tydligt då informanten lämnar ett streck. Vi kan dock inte utesluta att detta beror på att poliserna inte tror sig ha några relevanta tankar om ämnet. Dock menar vi ändå att det krävs ett aktivt arbete för att nå en förändring och att denne informant inte kunnat hamna på försiktig aktivist eller aktivist då denne lämnat ett blankt svar.

6.2.5 Öppna motståndare

Vi har inte definierat någon av informanterna som en öppen motståndare. Detta då ingen direkt skrivit att jämställdhetsarbetet är helt irrelevant eller inte bör fortsätta alls.

6.3 Komparativ analys

6.3.1 Skola vs. Polis

I vår analys kan vi se en del tendenser som skiljer poliserna och lärarna åt. Då vår empiriska grund är relativt begränsad kan vi inte dra några generella slutsatser från våra resultat. I enkätsvaren kan vi dock se att vår hypotes om att lärarna är mer positivt inställda till jämställdhetsarbete än poliserna stämmer.

n Skola=12, n Polis=12

Attityd	Skola	Polis
Aktivist	33 %	0 %
Försiktig aktivist	33 %	33 %
Neutral	25 %	42 %
Dold motståndare	8 %	25 %
Öppen motståndare	0 %	0 %

Fig. 6.3 Komparativ tabell av skola och polis

De tendenser vi kan se är att lärarna generellt sätt är mer verbala än poliserna då deras svar är relativt omfångsrika och uttrycker en hel del tankar och funderingar kring jämställdhetsarbetet. Polisernas svar är i motsats till detta kortfattade och ofta skrivna som stödord istället för hela meningar. Dessa korta svar kan tyda på en inbyggd passivitet i tankarna kring jämställdhetsarbete, något vi tagit upp tidigare. Kortheten i svaren har gjort det svårare att analysera polisernas svar och därmed är analysen av polisen inte lika empiriskt grundad som analysen av skolan.

Den skiftande längden på svaren anser vi dels kan bero på att skolan verkar ha arbetat mer med dessa frågor än poliserna vilket vi grundar på att de flesta poliser svarar att de tagit en liten del av jämställdhetsarbetet medan de flesta lärare svarar att de tagit stor eller mycket stor del av arbetet. Dels på att lärare som yrkeskår är verbala och utbildade i att uttrycka sig medan poliser som yrkeskår arbetar mer praktiskt än teoretiskt. Dels på att lärarna i högre grad än poliserna visar på en vilja till förändring och en entusiasm kring ämnet.

Vidare är en genomgående tendens att lärarna har en större medvetenhet och verkar se strukturerna i högre utsträckning än poliserna. Vi menar att poliserna i enkätsvaren problematiserar jämställdhetsfrågan betydligt mindre än lärarna.

Som går att utläsa av figur 6.3 ovan är ingen av poliserna aktivist medan 33 procent av lärarna är det. Det finns ett lika stort antal försiktiga aktivister i skolan som hos polisen, 33 procent, något som är positivt då dessa har potential att bli aktivister samt främjar förändring. Bland de neutrala återfinns nästan dubbelt så många poliser som lärare, 25 respektive 42 procent. Detta är negativt då neutralitet vanligtvis är detsamma som passivitet vilket inte främjar en förändring utan istället är en typ av motstånd. Dock är det viktigt att beakta att en övervägande del av de neutrala poliserna är positivt neutrala och ser därmed positivt på jämställdhetsarbetet. Andelen dolda motståndare hos polisen är 25 procent och endast 8 procent i skolan, och därmed finns en övervikt av motstånd hos polisen. Eftersom dolda motståndare motverkar en förändring till jämställdhet påverkar dessa jämställdhetsarbetet mycket negativt.

Då vi varken fått in svar från en tillräcklig mängd män inom skolan eller en tillräcklig mängd kvinnor inom polisen har vi svårt att avgöra huruvida kön spelar in i synen på jämställdhetsarbete. Vi kan därför inte svara på om det är det faktum att skolan är en kvinnodominerad arbetsplats som gör lärarna mer positiva till jämställdhet eller om det är så att kvinnor i allmänhet är mer positiva till jämställdhetsarbete än män. Detta skulle vara mycket intressant att undersöka i vidare forskning som ett komplement till denna studie. Då skulle männen i skolan och kvinnorna inom polisen utgöra exemplariska jämförelseobjekt.

6.3.2 Ålder

Då vi inte har tillräckligt med underlag för att göra en fullvärdig analys av åldersvariabelns betydelse kommer vi endast att resonera kring den. Den kan vara intressant att studera då jämställdhet ofta ses som en generationsfråga som löser sig av sig själv. (se Wahl et al. 2002) En av poliserna framhåller exempelvis att ålder har stor betydelse i medvetenheten kring jämställdhetsfrågor. Vi menar att jämställdhetsfrågan har aktualiserats i den yngre generationen och att det idag ställs mer krav på jämställda arbetsplatser än tidigare. Vi hävdar dock att man inte kan nå jämställdhet utan arbete. Ur tabellen nedan kan utläsas att det är något fler 50-65 åringar än 35-49 åringar som är dolda aktivister och något färre 50-65 åringar än 35-49 åringar som är aktivister.

Den tydligaste slutsatsen av åldersvariabeln är att en mycket liten del av informanterna är i den yngre generationen då 59 procent är 50-65 år, 46 procent är 35-49 och endast 4 procent är 20-34 år.

n=24

Attityd	20-34 år	35-49 år	50-65 år
Aktivist	0 %	13 %	4 %
Försiktig aktivist	0 %	17 %	17 %
Neutral	4 %	8 %	21 %
Dold motståndare	0 %	8 %	8 %
Öppen motståndare	0 %	0 %	0 %

Fig. 6.4 Sammanställning av åldersvariabler

7 Diskussion

De svar vi fått på våra enkäter visar på både svårigheter, möjligheter och motstånd till jämställdhetsarbete. Många svar hänvisar till att det behövs mer jämställdhetsarbete och att arbetet än så länge bara börjat. Många informanter skriver också om den nya medvetenhet som de fått av jämställdhetsarbetet. Tyvärr finns det även en del negativa svar som ifrågasätter relevansen i arbetet. Överlag ser vi dock en positiv anda där den nyvunna medvetenheten skapar ett ifrågasättande av samhällets strukturer bland informanterna.

Vi menar att det är viktigt att se till hur sammansättningen av de olika attityderna i organisationerna ser ut för att kunna undersöka hur attityderna kommer att påverka jämställdhetsarbetet. Detta då exempelvis en dold motståndare på en arbetsplats med många neutrala kan ha en stor betydelse eftersom hon/han påverkar de neutrala negativt och motverkar jämställdhetsarbetet. Finns det däremot en aktivist på arbetsplatsen kan hon/han påverka de neutrala positivt och därmed främja jämställdhetsarbetet. Attityderna påverkar också varandra då en aktivist exempelvis kan höja medvetenheten kring jämställdhet hos andra kring sig och därmed göra även dem till aktivister eller försiktiga aktivister.

Som vår komparativa analys visar har lärarna i den skola vi undersökt mer positiva attityder till jämställdhetsarbete än poliserna på de två polis enheterna. Detta kan sammankopplas med attitydernas påverkan av varandra då det hos polisen inte finns någon aktivist medan 25 procent är dolda motståndare, här kan påverkan alltså leda till en negativ utveckling. Dock finns det 33 procent försiktiga aktivister som förhoppningsvis kan påverka jämställdhetsarbetet positivt och därmed höja medvetenheten hos sina kollegor. Skolan har 33 procent aktivister och 33 procent försiktiga aktivister vilket lägger grunden för en positiv utveckling. I vår studie har vi inte definierat någon som öppen motståndare vilket är positivt för jämställdhetsarbetet. Dock kan det även stärka påståendet om att jämställdhet är något som inte anses politiskt korrekt att protestera öppet mot.

Som Pincus studie om mäns motstånd till jämställdhetsarbete visar finns det få män i grupperna öppna motståndare och aktiva förespråkare men en stor del bland de neutrala. Vår undersökning visar att det stämmer hos polisen där 42 procent är neutrala och där inga är aktivister eller öppna motståndare. I skolan har vi däremot funnit aktivister och därmed aktiva förespråkare vilket verifierar att kvinnor är mer positivt inställda till jämställdhetsarbete än män. (se Wahl 2001)

Skolans jämställdhetsprojekt verkar, enligt de svar vi fått från lärarna, ha påverkat dem till en större medvetenhet i jämställdhetsfrågor vilket ger slutsatsen att de har haft ett mycket lyckat projekt. Självklart kan det ifrågasättas om det inte även kan vara tvärtom, att medvetna lärare ger ett bra jämställdhetsprojekt.

Slutligen vill vi lyfta upp det positiva i detta resultat men även framhålla att det fortfarande finns mycket att arbeta med när det gäller jämställdhet. Svåra problem har inga lätta lösningar men vi ser det som positivt att svenska offentliga organisationer har börjat ta tag i problemen när det gäller jämställdhet. Vi menar att det kan vara av stor vikt att genomföra en kartläggning i en organisation av hur attityderna ser ut angående jämställdhet både innan, under och efter jämställdhetsprojekt för att kunna bygga upp arbetet kring dessa förutsättningar.

8 Referenser

8.1 Litteratur

- Ambjörnsson, Fanny, 2003. *I en klass för sig*. Stockholm: Ordfront förlag.
- Amundsdotter, Eva – Gillberg, Minna, 2001. *Den jämställda arbetsplatsen: en metodbok*. Stockholm: Bilda.
- Andersson, Bengt-Erik, 1994. *Som man frågar får man svar – en introduktion i intervju- och enkätteknik*. Andra upplagan. Stockholm : Rabén Prisma.
- Andersson, Susanne, 2003. *Ordande praktiker – En studie av status, homosocialitet och maskulinitet utifrån två närpolisorganisationer*. Stockholm: Intellecta Docusys AB.
- Angervall, Petra, 2005. *Jämställdhetsarbetets pedagogik – Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Göteborg: ACTA Universitatis Gothoburgensis.
- Carlsson Wetterberg, Christina – Jansdotter, Anna, 2004. *Genushistoria – En historisk exposé*. Lund: Studentlitteratur.
- Christensen, Tom – Laegreid, Per – Roness, Paul G. – Røvik, Kjell Arne, 2005. *Organisationsteori för offentlig sektor*. Malmö: Liber AB.
- Cockburn, Cynthia, 1991. *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. London: Macmillan Press Ltd.
- Eilertsson, Göran, 2005. *Enkäten i praktiken – En handbook i enkätmetodik*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Gannerud, Eva, 1999. *Genusperspektiv på lärargärning – om kvinnliga klasslärares liv och arbete*. Göteborg: ACTA Universitatis Gothoburgensis.
- Gilljam, Mikael - Jörgen Hermansson (red), 2004. *Demokratins mekansimer*. Malmö: Liber AB.
- Gonäs, Lena – Lingren, Gerd – Bildt, Carina (red.), 2001. *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagberg, Jan-Erik – Nyberg, Anita – Sundin, Elisabeth, 1995. *Att göra landet jämställt: en utvärdering av Kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Hirdman, Yvonne, 2001. *Genus – om det stabila föränderliga former*. Andra upplagan. Malmö: Liber AB.
- Roth, Ann-Katrine, 2002. *Nya Jämställdhetsboken - från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Strömbäck, Jesper, 2000. *Makt och medier*. Lund: Studentlitteratur.

- Wahl, Anna – Holgersson, Charlotte – Höök, Pia – Linghag, Sophie, 2001. *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, Anna – Holgersson, Charlotte, 2004. *Det ordnar sig alltid: arbetsbok kring frågor om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

8.2 Artiklar

- Abrahamsson, Lena 2004. "Kön görs även i moderna organisationer" s. 3-10 i *Sociologisk forskning* 2004:1.
- Eduards, Maud. "Att studera politik ur ett könsperspektiv" s. 207-221 i *Statsvetenskaplig tidskrift*, 1988:3.
- Heckscher, Sten, 2002. "Polisen och jämställdheten" i *Svensk polis* 2002:04.
- Lindensjö, Bo, 1999. "Demokrati" s. 11-34 i SOU 1999:77 *Demokrati och medborgarskap*. Forskarvolym II. Demokratiutredningen. Stockholm: Fakta Info Direkt.
- Orre, Johanna, 2004. "Polisen – ingen jämställd arbetsplats" i *Svensk polis* 2004:06.
- Petterson, Lena, 2002. "Genus och arbete: vad berättar forskningen från 1990-talet?" i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2002:1 s. 5-20.
- Rönblom, Malin, 1998. "Kvinnors organisering i Berg – att utmana den etablerade politiken?" s. 5-20 i Lorentzi, Ulrika (red.) *Delad kommunal makt*. Stockholm: Kommentus Förlag.
- Siim, Birte, "Feministiske perspektiver på demokrati og medborgarskab" s. 81-110 i SOU 1999:77 *Demokrati och medborgarskap*. Forskarvolym II. Demokratiutredningen. Stockholm: Fakta Info Direkt.

8.3 Elektroniska källor

- ESF-rådets hemsida, Projektlista för jämställdhetsarbete. Tillgänglig:
<http://projektbanken.esf.se/search.aspx?typeOfSearch=2> 2006-05-14.
- JämO:s hemsida, *Jämställdhetslagen*. Tillgänglig:
<http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/default.asp> 2006-05-14.
- KTH:s hemsida, *Jämställdhetsprojekt*. Tillgänglig:
<http://www.kth.se/internt/jamstallldhet/jamprojekt.html> 2006-05-14.
- Linköping universitets hemsida, *Tema genus*. Tillgänglig:
<http://www.tema.liu.se/tema-g/genus.htm> 2005-05-28.
- Myndigheten för skolutveckling, *Jämställdhet*. Tillgänglig:
http://www.skolutveckling.se/demokrati_jamstallldhet_inflytande/jamstallldhet/ 2006-05-14.

- Nationalencyklopedins hemsida, *Kvinnorörelser*. Tillgänglig: http://80-www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/search.jsp?t_word=kvinnor%26relse 2006-05-16.
- Polisens hemsida, *Jämställdhet*. Tillgänglig: <http://www.polisen.se/inter/nodeid=6068&pageversion=1.html> 2006-05-14.
- Regeringens hemsida, *Jämställdhetspolitisk proposition 2006*. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/6497> 2006-05-14.
- Skolverkets hemsida, *Utbildningsresultat*. Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/sb/d/1231/a/5247#paragraphAnchor0> 2006-05-16.
- WEF:s hemsida, *Gender Gap Study*. Tillgänglig: <http://www.weforum.org/site/homepublic.nsf/Content/Global+Competitiveness+Programme%27s+Empowerment%3A+Measuring+the+Global+Gender+Gap> 2005-05-17.

8.4 Övriga källor

- Pincus, Ingrid, 1997. *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Kvinnovetenskapligt forums skriftserie nr 5. Örebro: Högskolan i Örebro.
- Pincus, Ingrid, 1998. *Från kvinnofrågor till könsmaktstrukturer*. Kvinnovetenskapligt forums arbetsrapport nr 1. Örebro: Högskolan i Örebro.
- Ås, Berit, 1992. *De fem härskarteknikerna [Videoupptagning] : en teori om maktens språk*. Manus/regi/produktion: Brodén-Filipsson, Annette. Växjö: Växjö kommuns jämställdhetskommitté.

9 Bilagor

9.1 Enkäten

Lund den 5 maj 2006

Enkätundersökning om jämställdhet

Hej!

Vi heter Katarina Linnarsson och Lisa Malmberg och studerar Statsvetenskap vid Lunds Universitet. Just nu skriver vi en B-uppsats om jämställdhetsarbete i offentliga organisationer. Uppsatsen omfattar 10 poäng och ska vara klar den 22 maj 2006. Om vi är rätt informerade har Du tagit del av ett jämställdhetsprojekt på Din arbetsplats och vi är därför intresserade av Dina åsikter och Din syn på detta jämställdhetsarbete och hoppas att Du kan tänka Dig att medverka i vår enkätundersökning.

Enkäten består av en öppen fråga och du är helt anonym. Dina svar kommer således att förstöras när vi har analyserat dem. Resultaten från enkätundersökningen kommer att redovisas i vår uppsats som du självklart får ta del av när den är klar. Du kan antingen välja att besvara enkätfrågorna på bifogade papper eller skriva på dator och skriva ut Dina svar. Stavning och eventuella grammatiska fel har absolut ingen betydelse för undersökningen. Skriv precis som Du tycker och tänker. Det gör ingenting om Du gör utsvävningar kring frågan, det viktiga är att vi får ta del av Dina synpunkter. Använd gärna både fram- och baksidan av pappret och om det behövs flera sidor får Du gärna häfta ihop ytterligare sidor till dessa. Lägg svaret i det bifogade kuvertet och ge kuvertet till den ansvarige på Din arbetsplats så snart som möjligt, dock senast i slutet av arbetsdagen den 13:e maj 2006.

Om Du har några frågor är Du välkommen att kontakta oss via e-mail eller telefon. Sist men inte minst vill vi redan på förhand tacka för Din medverkan i denna enkätundersökning. Ditt bidrag är viktigt för oss och en förutsättning för att vi ska kunna genomföra vårt uppsatsarbete.

Kontaktuppgifter:

Katarina Linnarsson, k@tarina.se, 070-438 84 83, 046-15 09 13

Lisa Malmberg, malmberg.lisa@gmail.com, 073-648 31 08, 046-14 50 31

Enkät

Kön

Kvinna

Man

Ålder

20-34

35-49

50-65

Hur stor del har du haft i detta projekt?

Mycket liten

Liten

Ganska stor

Stor

Mycket stor

Öppen fråga

Skriv allt Du tänker på angående jämställdhetsprojektet och berätta om Dina funderingar, idéer, känslor och reflektioner. Exempel på frågeställningar Du kan ta upp är; Vilka förväntningar hade Du på projektet innan det startade och anser Du att dessa uppfyllts? Vilka åsikter har Du om jämställdhetsprojektet i allmänhet? Vilka känslor har projektet väckt? Har projektet ändrat Din syn på jämställdhet? Anser Du att det behövs mer jämställdhetsarbete på Din arbetsplats?