



BLEKING TEKNISKA HÖGSKOLA
SEKTIONEN FÖR MANAGEMENT

VT 2007

Visionen om den jämställda arbetsplatsen

- en studie av kommunanställdas erfarenheter och kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsarbete vid Barn- och ungdomsförvaltning i Karlskrona

C - UPPSATS I SOCIOLOGI

Författare: Madeleine Lundin & Anna Reiz

Handledare: Gunilla Albinsson

Arbetets art: C- uppsats 10p
Sociologi 41-60p

Titel: Visionen om den jämställda arbetsplatsen
- en studie av kommunanställdas erfarenheter och kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsarbete vid Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona

Författare: Madeleine Lundin & Anna Reiz

Handledare: Gunilla Albinsson

Abstract:

Sverige utnämndes senast år 2006 till världens mest jämställda land. Samtidigt visar forskning tvärt om att Sverige inte är ett jämställt land och att ojämställdhet finns på en rad områden i samhället. Denna studie syftar till att problematisera ämnet jämställdhet genom att belysa det formella och informella jämställdhetsarbete som bedrivs vid Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun. Med utgångspunkt i de anställdas upplevelser sökte vi svar på följande frågor: Vilka kunskaper och erfarenheter har de anställda om det formella och informella jämställdhetsarbetet vid förvaltningen?, samt Vilka möjligheter och hinder finns vid förvaltningen för att uppnå en jämställd arbetsplats? Studien inleds med en definition av jämställdhetsbegreppet och jämställdhetsarbete, och en förförståelse för ämnet skildras. Vidare redogörs för studiens bakgrund där jämställdhet på nationell nivå, och jämställdhetspolitik och jämställdhetslag beskrivs. Även JämO: s kontroll- och granskningsfunktion tas upp. På kommunalnivå utgör Karlskrona kommuns organisation, kommunens jämställdhetsprogram, samt Barn- och ungdomsförvaltningen och dess jämställdhetsplan en central utgångspunkt i studien. Tidigare forskning lyfts fram och berör bland annat olika delar ur den statliga utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” och Ingrid Pincus avhandling ”The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non – implementation in Three Swedish Municipalities”. Metoden som genomsyrar studien är av kvalitativ karaktär, där empirin inhämtades genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Urvalet var dels ett strategiskt val och bestod av åtta informanter, anställda inom Barn- och ungdomsförvaltningen. Av dessa var fyra män respektive fyra kvinnor, verksamma på ledningsnivå och underställd nivå vid förvaltningen. Även en intervju med en politiker aktiv i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté genomfördes för att få en bättre inblick i jämställdhetskommitténs arbete i kommunen. Resultatet illustrerar informanternas tankar och reflektioner om jämställdhet, och är utformat efter temana; jämställdhetsbegreppet, Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram, Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan, arbetsplatsen, löner, hinder, möjligheter samt jämställdhetsombudens verksamhet. I analysen framgår det bland annat att informanterna ser jämställdhet som åsidosatt, och inte integrerat i den ordinarie verksamheten.

Nyckelord: Jämställdhet, jämställdhetsarbete, Karlskrona kommun
Förord

Vi känner en stor tacksamhet till alla som gjort det möjligt för oss att genomföra denna studie. Först vill vi tacka alla informanterna för att de ville delta, utan er hade inte studien varit möjlig att genomföra. Vi vill även tacka de personer på Karlskrona kommun som stöttat oss och hjälpt oss under arbetes gång.Handledningsgruppen får även de ett stort tack för givande diskussioner. Slutligen vill vi tacka vår handledare som ställt upp i vått och torrt med råd och hjälp.

*Madeleine Lundin & Anna Reiz
Karlskrona 22/5 2007*

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	7
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	8
2. STUDIENS DISPOSITION	9
3. BEGREPPSDEFINITIONER OCH FÖRFÖRSTÅELSE.....	10
3.1 JÄMSTÄLLDHETSBEGREPPET.....	10
3.2 JÄMSTÄLLDHETSARBETE.....	10
3.3 FÖRFÖRSTÅELSE	10
3.3.1 INTERVJU 1	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3.3.2 INTERVJU 2	11
4. BAKGRUND	13
4.1 JÄMSTÄLLDHET.....	12
4.2 JÄMSTÄLLDHETSDISKURSEN I ARBETSLIVET	13
4.3 JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK OCH JÄMSTÄLLDHETSLAG	13
4.4 JÄMO	14
4.5 KARLSKRONA KOMMUNS ORGANISATION.....	15
4.5.1 KARLSKRONA KOMMUNS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM.....	16
4.6 BARN- OCH UNGDOMSFÖRVALTNINGEN.....	17
4.6.1 BARN- OCH UNGDOMSFÖRVALTNINGENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN	18
4.6.2 PROJEKT JÄMBAR	19
5. TIDIGARE FORSKNING	19
5.1 DEN KÖNSSEGREGERADE ARBETSMARKNADEN	19
5.2 MÄN MED MAKT MOTARBETAR JÄMSTÄLLDHET.....	20
5.3 KOMMUNER OCH JÄMSTÄLLDHETSARBETE	21
5.4 KOMMUNER MED KÄNSLA FÖR JÄMSTÄLLDHET	22
5.5 STÖD I JÄMSTÄLLDHETSARBETE.....	24
5.6 LEDNINGENS ROLL	24
5.7 SKOLAN, SAMHÄLLET OCH JÄMSTÄLLDHET.....	25
6. METODOLOGISKA FÖRUTSÄTTNINGAR	26
6.1 METODOLOGISKT PERSPEKTIV.....	26
7. DEN EMPIRISKA STUDIEN	27
7.1 UPPLÄGGNING	27
7.1.1 VAL AV INFORMANTER.....	27
7.1.2 PRESENTATION AV INFORMANTER	28
7.1.3 KVALITATIV INTERVJU.....	29
7.1.4 INTERVJUMALL.....	29
7.2 GENOMFÖRANDE.....	30
7.2.1 KONTAKTFASEN OCH INTERVJUMILJÖN	30
7.2.2 LJUDINSPELNING AV INTERVJU	30
7.2.3 INTERVJUN.....	30
7.3 BEARBETNING AV MATERIAL.....	31
7.4 PRESENTATION AV RESULTAT.....	32
7.5 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT VID ANALYS AV STUDIEN	32
7.6 METODDISKUSSION.....	32
7.6.1 TROVÄRDIGHET OCH TILLFÖRLITLIGHET.....	32
8. RESULTAT.....	34

8.1 JÄMSTÄLLDHETSBEGREPPET	34
8.2 KARLSKRONA KOMMUNS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM	36
8.3 BARN- OCH UNGDOMSFÖRVALTNINGENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN	36
8.4 ARBETSPLATSEN	37
8.5 LÖNER	40
8.6 HINDER	41
8.7 MÖJLIGHETER	43
8.8 JÄMSTÄLLDHETSOMBUDENS VERKSAMHET	44
9. ANALYS	45
9.1 KUNSKAPER OM JÄMSTÄLLDHETSBEGREPPET	45
9.2 EN JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS	46
9.2.1 KÖNSFÖRDELNINGENS BETYDELSE FÖR EN JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS.....	47
9.2.2 KÖNSSTEREOTYPA FÖRESTÄLLNINGAR OM MÄNS OCH KVINNORS SÄTT ATT ARBETA.....	47
9.3 ANSTÄLLDAS KUNSKAPER OCH UPPFATTNINGAR OM KARLSKRONA KOMMUNS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM	48
9.4 BARN- OCH UNGDOMSFÖRVALTNINGENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN	48
9.5 HINDER	49
9.5.1 JÄMSTÄLLDHET- INTE EN PUNKT PÅ DAGORDNINGEN	49
9.5.2 BRISTANDE RESURSER, INSTÄLLNING OCH ENGAGEMANG.....	49
9.5.3 BARNEN OCH UNGDOMARNA I FOKUS.....	51
9.6 MÖJLIGHETER	51
9.6.1 LEDNINGENS ROLL I JÄMSTÄLLDHETSARBETET	51
9.6.2 JÄMSTÄLLDHETSPROJEKT.....	52
9.6.3 DEN YNGRE GENERATIONENS ENGAGEMANG	52
9.6.4 JÄMSTÄLLDHET- STÄNDIGT PÅ AGENDAN	53
10. DISKUSSION OCH SAMMANFATTNING	53
10.1 NYA FRÅGESTÄLLNINGAR	55
REFERENSLISTA	56
BILAGA 1: INTERVJUMALL	58

1. Inledning

Denna studie syftar till att problematisera ämnet jämställdhet och berör mer konkret hur formellt och informellt jämställdhetsarbete kan ta sig uttryck inom organisationer. År

2006 utsågs Sverige till världens mest jämställda land¹ och vi har uppfattningen att en vanligt förekommande inställning är att Sverige ses som ett helt jämställt land. Detta kan å andra sidan ses utifrån perspektivet att de flesta andra länder runt om i världen har det betydligt sämre än Sverige, när det gäller jämställdhetsfrågor i samhället.² Samtidigt visar tidigare forskning tvärtom att Sverige inte är ett jämställt land. I själva verket finns ojämställdhet på en rad områden. En överblick av arbetsmarknaden visar att kvinnor tjänar mindre än män, innehar färre chefspositioner, utför mera obetalt arbete, återfinns i större utsträckning inom yrken som saknar karriärmöjligheter och att fler kvinnor än män arbetar deltid ofrivilligt³. Denna verklighet gör att vi ser jämställdhet som en ständigt aktuell samhällsfråga och som något som berör och gynnar oss alla, både kvinnor och män. Jämställdhet är därför en fråga som bör ligga i varje individs intresse och ansvar att vilja utveckla och upprätthålla. Eftersom vi i Sverige strävar efter ett demokratiskt samhälle, där jämställdhet har en central roll, ser vi som sociologistudenter det viktigt att belysa detta ämne. Jämställdhet påverkar även oss och våra relationer som individer i samhället och vi menar att vi har en viktig roll i att påverka utvecklingen och samhällets framtid.

För att tydliggöra skillnaderna mellan begreppen jämställdhet och jämlikhet, som ibland misstas för att ha samma innebörd, har vi i studien valt att använda följande definition av jämställdhet: ”Jämställdhet används för att tala om rättvisa mellan kvinnor och män, och innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i samhället.”⁴

Höök menar att genom att granska jämställdhetsdiskursen i organisationer synliggörs hur jämställdhet på samhällsnivå, som rättesnöre uttryckt via politik och lagstiftning, implementeras på organisationsnivå. Höök menar även att jämställdhet inte nödvändigtvis behöver ha samma innebörd inom ramen för arbetsmarknadens organisationer, som inom politik och lagstiftning. Vidare menar författaren att vilken eller vilka föreställningar om jämställdhet som dominerar inom ramen för en organisation är något som kan studeras. Inte minst på grund av att hur man talar om jämställdhet och vem som talar om jämställdhet, påverkar vilka förändringsåtgärder som blir möjliga, vilka åtgärder som i praktiken vidtas samt vilka resultat som kan uppnås.⁵ Detta resonemang är således en utgångspunkt för denna studie, då vi tänker oss att anställdas olika innebörder och mening av begreppet jämställdhet kan belysa en organisations jämställdhetsarbete på ett relevant sätt. Begreppet jämställdhetsarbete kommer i studien att definieras som ett förändringsarbete på arbetsplatsen, där vi tänker oss att detta handlar om att aktivt arbeta för jämställdhet; att vidta åtgärder som främjar jämställdheten i organisationen. Begreppet innefattar även att ändra handlande och synsätt inom organisationen.

I denna studie avser vi att studera det jämställdhetsarbete som bedrivs vid Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun. Hos oss som unga kvinnor och snart nyexaminerade finns ett intresse för jämställdhetsfrågor, och vi hade inför vårt val av ämne till vår studie diskuterat att beröra just området jämställdhet. När vi av Karlskrona kommun erbjöds uppdraget att studera genomslaget av jämställdhetsarbetet inom den kommunala verksamheten, såg vi möjligheten att tillämpa vår kunskap och vårt intresse på ett rele-

¹ Roth. (2007). *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*. s.32

² SOU (1998:6). *Ty makten är din...*

³ Ibid.

⁴ Jämställdhet gör världen rikare! (2006) s.7

⁵ Höök. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar*.s.55

vant område. Vi finner det viktigt att studera det jämställdhetsarbete som bedrivs inom kommunen, då detta inte endast berör de anställda inom organisationen utan även Karlskrona kommuns medborgare i allmänhet. Vi valde att avgränsa oss till Barn- och ungdomsförvaltningen då den, precis som Karlskrona kommun som organisation, till största del består av kvinnor vilket kan ge oss en möjlighet till en bredare insyn i hur det fungerar med jämställdhetsarbete i en verksamhet överrepresenterad av kvinnor.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie blir således att belysa hur Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun bedriver formellt och informellt jämställdhetsarbete. Med utgångspunkt i de anställdas upplevelser söker vi svar på följande frågor:

- Vilka kunskaper och erfarenheter har de anställda om det formella och informella jämställdhetsarbetet vid förvaltningen?
- Vilka möjligheter och hinder finns vid förvaltningen för att uppnå en jämställd arbetsplats?

2. Studiens disposition

Studiens tredje avsnitt inleds med en definition av begreppen jämställdhet och jämställdhetsarbete. Vidare redogörs för vår förståelse för jämställdhetsarbetet som bedrivs i Karlskrona kommun. Detta görs i form av en presentation av två intervjuer, varav den ena med Karlskronas kommunchef, och den andra med en kvinnlig politiker i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté.

Studiens fjärde avsnitt utgör bakgrunden till problemområdet, vilken syftar till att skapa en förståelse för jämställdhetsbegreppets utveckling, hur jämställdhet och jämställdhetsarbete behandlas på nationell nivå samt att ge en bild av studiens kontext. I detta avsnitt behandlas därför jämställdhetsbegreppet, jämställdhetsdiskursen i arbetslivet, jämställdhetspolitik och jämställdhetslag, och JämO:s kontroll- och granskningsfunktion. Vidare presenteras Karlskrona kommun som organisation, kommunens jämställdhetsprogram samt Barn- och ungdomsförvaltningen och dess jämställdhetsplan. Som del i Barn- och ungdomsförvaltningens verksamhet beskrivs projekt JämBar.

I det femte avsnittet redogörs för tidigare forskning om jämställdhet. Olika delar ur regeringens utredning "Makt att forma samhället och sitt eget liv" behandlas, med fokus riktat mot den könssegregerade arbetsmarknaden, kommuner och jämställdhetsarbete, stöd i jämställdhetsarbete samt skolan, samhället och jämställdhet. Avsnittet behandlar även Ingrid Pincus avhandling "The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non – implementation in Three Swedish Municipalities.", Gertrud Åströms artikel "Kommuner med känsla för jämställdhet" samt ledningens roll i jämställdhetsarbete hämtad ur boken "Genus i praktiken".

I avsnitt sex skildras den kvalitativa metodens grundantagande inom samhällsvetenskapen, där metodologiska perspektiv relateras till den empiriska studien.

I studiens sjunde avsnitt redogörs för studiens metod där fokus riktas mot studiens uppläggning, vilken innefattar val och presentation av informanterna, kvalitativ intervju och intervjumall. Vidare redogörs för studiens genomförande, hur det empiriska materialet bearbetats samt tillvägagångssätt för presentation av resultat och analys. I avsnittets avslutande del diskuteras studiens trovärdighet och tillförlitlighet samt etiska värderingar.

I det åttonde avsnittet presenteras resultatet utifrån olika teman.

I det nionde avsnittet analyseras det empiriska material vi presenterat i resultatet, med utgångspunkt i studiens bakgrundsmaterial och tidigare forskning.

I studiens avslutande del förs en sammanfattande diskussion där nya frågeställningar genereras.

3. Begreppsdefinitioner och förförståelse

3.1 Jämställdhetsbegreppet

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

Jämställdhetsbegreppet har både ett kvantitativt och kvalitativt perspektiv. Det kvantitativa perspektivet innebär att det ska vara en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället. Det kvalitativa perspektivet innebär att både kvinnors och

mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas på allvar och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.⁶

3.2 Jämställdhetsarbete

Jämställdhetsarbete definieras i studien som ett förändringsarbete på arbetsplatsen, där vi tänker oss att detta handlar om att aktivt arbeta för jämställdhet; att vidta åtgärder som främjar jämställdheten i organisationen. Begreppet innefattar även att ändra handlande och synsätt inom organisationen. Med formellt jämställdhetsarbete avser vi till exempel de policydokument, alltså de uppsatta mål och planer som finns inom kommunen och förvaltningen och som respektive förvaltning eller verksamhetsområde måste upprätta och följa varje år. Informellt jämställdhetsarbete syftar till hur personalen aktivt agerar på arbetsplatsen för att utveckla och aktualisera jämställdhetsarbetet.

3.3 Förförståelse

I detta avsnitt beskriver vi vår förförståelse för det jämställdhetsarbete som bedrivs i Karlskrona kommun. Detta görs i form av en presentation av en intervju med kommunchefen Ingrid Augustinsson Swennergren, som tidigare suttit med i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté. Denna intervju är hämtad ur en fältstudie vi genomförde under vårterminen 2007 i syfte att få en ökad förståelse för det jämställdhetsarbete som bedrivs i Karlskrona kommun. Vidare presenteras även intervju med Ingalill Siggelsten, ordförande i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté, som vi genomfört med avsikt att öka vår förståelse för jämställdhetskommitténs verksamhet.

3.3.1 Intervju med kommunchef Ingrid Augustinsson Swennergren

Ingrid beskriver att Karlskrona kommun har valt att ha en jämställdhetskommitté, en politisk kommitté. Hon poängterar att det inte är så vanligt att en kommun har det, men att politikerna har valt det därför att de vill profilera jämställdhetsfrågorna. Kommunen måste enligt lag ha en jämställdhetsplan, men Karlskrona kommun har ett jämställdhetsprogramprogram, vilket går betydligt längre än lagen kräver. Jämställdhetsprogrammet utgår ifrån fyra olika områden, vilka är: tillväxt, sysselsättning, jämställdhetsperspektivet i verksamhet och makten. Jämställdhetsarbetet beskrivs vara uppdelat så att vart och ett av inriktningsområdena leds av två förvaltningschefer, som kallas målområdesansvariga, och deras uppgift är att profilera respektive område i kommunen. Är man målområdesansvarig för till exempel sysselsättning så är det de frågorna som ska profileras. Jämställdhet är enligt Ingrid en fråga för hela verksamheten och måste därför också vara en fråga för ledningen, vilket är poängen med att inriktningsområdena leds av förvaltningschefer. Ledningens uppgift är att se till att jämställdhet genomsyrar hela organisationen. Hon uttrycker: "Om inte ledningen tar det på ansvar så kommer det aldrig att fungera."

Varje förvaltning ska sedan utarbeta sin jämställdhetsplan efter programmet. Ingrid arbetar som hjälp fram en mall som enkelt går att fylla i, samt en lathund till mallen som underlättar att inget glöms bort. Planerna samlas in varje år för att se om förvaltningarna gör vad de ska, och vad planerna innehåller. Hon säger: "Så får man ett pekfinger om man inte sköter sig, och rätta upp sig tills nästa år." Jämställdhetsarbetet redovisas i förvaltningarnas årsredovisningar för jämställdhetskommittén och för kommunstyrelsen.

⁶ Wahl m.fl. (2000) *Det ordnar sig*. s.166

Enligt Ingrid fungerar jämställdhetsarbetet rent struktur- och pappersmässigt och dess funktion beror till stor del på hur organisationerna fungerar och vilket utrymmer ledningen i verkligheten ger folk. Följande citat illustrerar hennes resonemang: ”Jag tror att om man inte belyser jämställdhetsarbetet och om man inte är särskilt besjälad av detta, försvinner det.” Flera av de chefer som ska bära arbetet och föra det vidare menar Ingrid har fullt upp, vilket gör att jämställdhetsarbetet försvinner i alla de andra dagliga frågorna.

Ingrid ser bra föreläsningar och informering som viktigt för jämställdhetsarbetet. Hon framhåller även att det är centralt att göra folk medvetna om att samhället och verksamheten inte är jämställd, då Ingrid upplever att många tror det. Det är först när en person ser skillnader, som det går att börja fråga ”varför”?, och det är då personen inser att den själv också bär på uppsättningar av fördomar och tankar. Hon betonar att jämställdhetsombuden har en viktig roll i hur de underställda ser på jämställdheten och dess funktion, då de arbetar på fältet. Jämställdhetsombuden, ska med stöd från cheferna, driva jämställdhetsfrågor, gå på utbildningar och föra diskussioner när det är dags för projekt. Varje förvaltning ska ha minst ett jämställdhetsombud. På Barn- och ungdomsförvaltningen finns över hundra och sammanlagt har Karlskrona kommun ungefär hundrafemtio jämställdhetsombud.

Ingrid har uppfattningen att det ibland ses som politiskt korrekt att ha kvinnliga chefer. Karlskrona kommun är med militär bakgrund och med varvet manspräglad, men hon har själv aldrig känt sig hindrad eller negativt bemött i sitt yrke. Hon betonar dock att det finns en skillnad mellan Karlskrona kommun som organisation, där 80 % av de anställda är kvinnor, och näringslivet.

3.3.2 Intervju med Ingalill Siggelsten - politiker i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté

Enligt Ingalill är det ett politiskt förtroendeuppdrag att vara med i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté. Politikerna var överens om att starta en jämställdhetskommitté i kommunen, och hon poängterar att detta var så viktigt att det bestämdes att kommunstyrelsens ordförande skulle sitta i styrelsen för att arbetet skulle komma igång. Alla i jämställdhetskommittén har samma uppgift, vilket innebär att de ansvarar för kommunstyrelsen och redogör för dem, och sedan fattar kommunstyrelsen beslut. Kommitténs uppgift är enligt Ingalill att se till att vi har jämställdhet i kommunen, och detta arbete inkluderar bland annat att se till att Karlskrona kommun följer lagar, såsom jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Kommitténs uppgifter är även att ge direktiv, följa upp och kontrollera att samtliga verksamheter följer lag, rekommendationer och fullmäktiges egna mål och ambitioner. Hon uttrycker att detta både gäller de som är anställda inom kommunen samt kommunens invånare. Till att börja med försöker kommittén titta på vad som behövs i kommunen, och arbetar vidare fram ett för kommunen övergripande jämställdhetsprogram. Med utgångspunkt i detta program ska varje förvaltning skapa en egen jämställdhetsplan som de utarbetar efter programmet. Jämställdhetskommittén följer upp och kontrollerar att samtliga verksamheter följer lagar och rekommendationer genom att förvaltningscheferna deltar vid jämställdhetskommitténs möten, där jämställdhetskommittén tittar på förvaltningarnas jämställdhetsplaner. Förvaltningscheferna redovisar då vad de har åstadkommit och hur det ser ut i verkligheten. När hon talar om huruvida lagar och mål efterlevs framhålls att det finns vissa brister och att vissa förvaltningar inte tar frågorna på allvar. Det är dock förvaltningens ansvar och hon ser inte att politikerna kan tala

om för dem hur de ska göra, utan endast kan delge förvaltningen om de anser att de inte uppfyllt mål och krav.

Vidare talar hon om att lönerna är av stor betydelse för att uppnå en jämställd arbetsplats. Att kunna avancera ser hon även som en central förutsättning för att uppnå en jämställd arbetsplats, och att ”det ska vara på unga kvinnors villkor också”. Det ska inte vara ett hinder att bli duktig och avancera på en arbetsplats, och hon menar att kvinnor inte ska behöva ”[...] jobba 60 timmar i veckan och ställa upp på chefens villkor precis när som helst”. Det är viktigt att chefen tar hänsyn till att anställda har barn och att ”man faktiskt ska gå och hämta på dagis och att man ska kunna vara barnledig”. Ingalill upplever att det finns en rad möjligheter i det jämställdhetsarbetet som bedrivs idag, och menar att ”tror man inte på det, så kan man ju inte gå framåt”. Hon upplever dock inte att jämställdhetsarbetet vid kommunen har bedrivits i rätt tempo, och ser problematiken i att det inte finns tillräckligt med tid för att kunna genomföra det arbete som eftersträvas.

Nej, det är tråkigt, men det beror på att vi har inte den tiden...jag jobbar och sen sitter jag med i kommunfullmäktige och kommunstyrelse, och Region Blekinge och Länsstyrelsen och är ordförande i partiet i stan. Och det gör ju jag på min fritid. Folk har en väldigt konstig uppfattning om politiker också, för man tror att alla politiker sitter på ett kontor och har en jätte fet lön och gör ingenting annat [...] Och sen lägger jag ner liksom jätte mycket jobb, och om folk bara visste det... Fritidspolitiker det är en sak, heltidsanställda politiker det har vi ju fyra, fem här i kommunen, med kommunalråden och oppositionsråden då. Alla andra är fritidspolitiker. Och vi jobbar häcken av oss. Så är det. Och då skulle man naturligtvis önska att man hade mer tid och det...men det har man ju inte.

Ingalill upplever dock att jämställdhetsarbetet utvecklas hela tiden och säger att ”[...] jämställdheten är ju lite som det här med demokrati. Visserligen går det framåt av sig själv, men man måste ändå kämpa för det, man måste vara uppmärksam och man måste ha kunskap.” Ett hinder för jämställdhetsarbetet anser hon vara att det upplevs som ”jobbigt”, och att det finns en skillnad i kvinnors och mäns sätt att bemöta varandra på arbetsplatsen. Kvinnor bör bli bättre på att stötta varandra, vilket hon upplever att män är bättre på att göra.

4. Bakgrund

Detta avsnitt behandlar jämställdhet på nationell nivå och inleds med en kort introduktion till jämställdhetsbegreppet och dess bakgrund, samt en beskrivning av jämställdhetsdiskursen i arbetslivet. För att få en samhällig inramning av ämnet tar vi därefter upp jämställdhetspolitik och jämställdhetslag, samt JämO:s kontroll- och granskningsfunktion. Vidare beskrivs Karlskrona kommuns organisation, Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram samt Barn- och ungdomsförvaltningen och deras jämställdhetsplan.

4.1 Jämställdhet

Wahl, Holgersson, Höök och Linghag beskriver att jämställdhet är ett politiskt begrepp som introducerades i slutet av 1960- talet för att skilja ut kön från jämlikhetsbegreppet.

Vidare beskriver författarna att sedan begreppets introduktion har användningen av ordet expanderat kraftigt och frågan har institutionaliserats, vilket de menar har resulterat i framväxten av ett jämställdhetsfält. Liksom demokrati kan jämställdhet enligt författarna ses som ett rättesnöre, ett mål, vilket har formulerats som att kvinnor och män ska ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på väsentliga områden i livet. På samhällsnivå uttrycks detta exempelvis i lagstiftning och politik, främst genom jämställdhetslagen och jämställdhetspolitiken. Jämställdhet är enligt Wahl med flera sålunda inte endast ett organisationsfenomen, utan kan snarare förstås som ett samhällsfenomen som får konsekvenser på organisationsnivå.⁷

4.2 Jämställdhetsdiskursen i arbetslivet

Wahl med flera menar att genom att granska jämställdhetsdiskursen kan vi se hur jämställdhet på samhällsnivå tar sig uttryck på organisationsnivå.⁸ Jämställdhet behöver nödvändigtvis inte ha samma innebörd inom arbetsmarknadens organisationer, som inom ramen för politiken och lagstiftning. Organisationer kan ses som arenor på vilka olika aktörer förhandlar om vilken definition av jämställdhet som ska gälla. Det kan därför förekomma olika uppfattningar om jämställdhet i en och samma organisation. Att vissa uppfattningar får större genomslag än andra kan tolkas utifrån ett maktperspektiv. Vilken eller vilka föreställningar som dominerar inom ramen för en organisation, kan som tidigare nämnts, ha att göra med hur man talar om jämställdhet, och vem som talar om jämställdhet.⁹

4.3 Jämställdhetspolitik och jämställdhetslag

Blomqvist menar att utmärkande för svensk jämställdhetspolitik är att den länge varit inriktad på kvinnor som arbetskraft¹⁰. Wahl med flera hävdar att under 1900-talets första hälft handlade jämställdhet om kvinnors rätt till utbildningar och till yrken från vilka de var utestängda, samt undanröjandet av de särskilda kvinnolönerna. Från och med 1960-talet, när gifta kvinnor med barn gick ut i förvärvslivet, menar de att frågan om hur hemarbete och vård av barn skulle kombineras med lönearbetet hamnade i centrum. Frågan löstes med hjälp av utbyggnaden av föräldraförsäkringen och barnomsorgen. Enligt Wahl med flera kan jämställdhetspolitikens fokus förstås mot bakgrund av att det under 1900-talet funnits ett behov av arbetskraft i samhället.¹¹

I utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” beskrivs att förståelsen inom jämställdhetspolitiken av vad den bristande jämställdheten beror på, förändrats i takt med genusforskningens framsteg. Från senare delen av 1980-talet talas det inom jämställdhetspolitiken allt mindre om felaktiga eller förlegade attityder och allt mer om maktstrukturer som själva grundproblemet. I samband med att de flesta formella hinder för jämställdhet undanröjdes, riktades fokus mot de informella hindren. En tydlig milstolpe är betänkandet ”Varannan Damernas” där det framgår att kvinnors underordnade ställning i samhället ofta anses vara en attitydfråga. Det handlar om attityder, men som

⁷ Wahl m.fl., (2000) *Det ordnar sig*. s.166ff

⁸ Ibid. s.171

⁹ Wahl m.fl., (2000) *Det ordnar sig*. s.171

¹⁰ Ibid.

¹¹ Wahl m.fl., (2000) *Det ordnar sig*. s.168

grund för dessa attityder finns maktstrukturer som måste lyftas fram i ljuset av kvinnors underordnade position om samhället ska kunna förändras.

Åström menar att den svenska jämställdhetspolitiken har haft tre kännetecken och menar att dessa är utbyggnad, sidoordning och allmängiltighet. Ett särskilt ”jämställdhetsrum” har snickrats till det politiska huset, ett separat rum där kvinnor fick fortsätta att hantera så kallade kvinnofrågor genom att bedriva ”jämställdhet” vilket innebar att anordna konferenser, skriva rapporter, ha kommittéer och gå på kurser. Sidoordningen innebar att om en fråga betecknats som en jämställdhetsfråga ansågs den bara höra hemma i jämställdhetsrummet. Därmed behandlades dessa frågor någon annanstans än där de ”riktiga” besluten fattades. Konflikten mellan könen blev hanterbar genom att den blev en fråga bara för det ena könet, nämligen kvinnorna. Allmängiltigheten innebar i sin tur att vare sig ansvar, konkreta och mätbara mål eller tidsplaner fastställdes. Detta var ett effektivt sätt att se till att inget blev gjort och att inga resultat kunde uppnås. På detta sätt kom jämställdhetsfrågorna att expandera utan att en omfördelning mellan kvinnor och män kom till stånd.¹²

Jämställdhetslagen kom till 1980 och har skärpts och kompletterats vid ett flertal tillfällen sedan dess. I lagen¹³ beskrivs jämställdhetsmål och riktlinjer som gäller för arbetslivet. För att se till att denna lag efterlevs ska det finnas en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd, vilka utses av regeringen¹⁴. Jämställdhetslagen kan sägas ha två dimensioner, en mer defensiv och en mer proaktiv. Den defensiva handlar om att eliminera diskriminering på grund av kön. Den senare handlar om att aktivt arbeta för jämställdhet och att vidta åtgärder som främjar jämställdheten i organisationen.¹⁵

I jämställdhetslagen¹⁶ beskrivs dessutom att arbetsgivaren varje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs vidtas för arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Planen ska även innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra¹⁷. En redovisning av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande årsplan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare¹⁸.

4.4 JämO

JämO är den statliga myndighet som övervakar att kvinnor och män har lika rättigheter oavsett kön. JämO ser över rättigheterna i arbetslivet, i högskolan, inom skolväsendet samt vissa andra områden. JämO:s huvudsakliga uppgift är att övervaka att fem lagar följs, samt att genom information öka kunskaperna om dessa. En av dessa lagar är jämställdhetslagen vilken gäller villkoren i arbetslivet. Enligt denna lag är arbetsgivare skyldiga att aktivt främja jämställda villkor och förebygga könsdiskriminering.¹⁹ För att se till

¹² SOU (2005:66) *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

¹³ Jämställdhetslagen (1991:433)

¹⁴ Ibid. § 30

¹⁵ Höök., (2001) *Stridspiloter i vida kjolar*.s.54

¹⁶ Jämställdhetslagen (1991:433) § 13

¹⁷ Jämställdhetslagen (1991:433) § 11

¹⁸ Lag (2000:773)

¹⁹ JämO> <http://www.jamombud.se> [2007-04-18]

att jämställdhetslagen efterlevs har JämO ett tillsynsansvar över att alla arbetsplatser där det finns fler än tio anställda har en jämställdhetsplan och att denna revideras varje år. Granskningen av jämställdhetsplaner sker antingen på initiativ utifrån eller att myndigheten själv beslutar att granska planer hos arbetsgivare inom en bransch eller sektor.²⁰

För att arbetsgivare, högskolor och skolor ska kunna följa lagarnas krav om aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete, utarbetar JämO metoder och ger råd och utbildning till dem.²¹

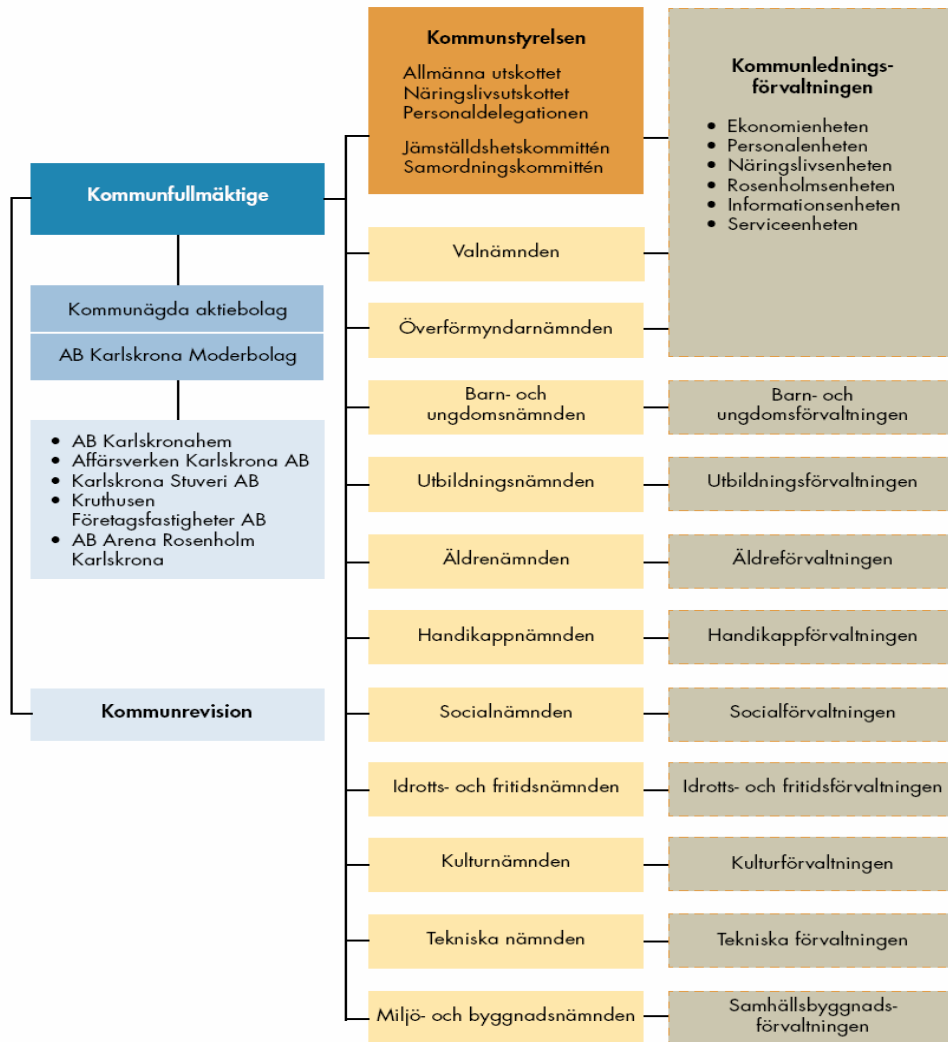
4.5 Karlskrona kommuns organisation

Figur 1 beskriver Karlskrona kommuns organisations uppbyggnad. Karlskrona kommun är Blekinges största arbetsgivare med totalt 5600 anställda, varav 4400 är kvinnor respektive 1200 är män. Kommunfullmäktige är riksdagens motsvarighet i kommunen. Kommunfullmäktige utser kommunens regering som kallas kommunstyrelse. Eftersom kommunstyrelsen inte kan sätta sig in i alla frågor, finns det nämnder för olika specialområden. Till varje nämnd hör i regel också en förvaltningsorganisation.

Figur 1- Karlskrona kommuns organisation

²⁰ SOU (2005:66) *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

²¹ JämO> <http://www.jamombud.se> [2007-04-18]



I Karlskrona kommun finns dessutom en jämställdhetskommitté. I kommittén ingår sju beslutande politiker, men även fyra fackliga representanter. Jämställdhetskommitténs uppgifter är att se till att Karlskrona kommun i sin helhet uppfyller jämställdhetslagen och följer JämO:s rekommendationer. Jämställdhetskommittén arbetar fram förslag till mål och ambitioner för Karlskrona kommuns verksamhet och har därför uppgiften att styra, följa upp och kontrollera att samtliga verksamheter följer lag, rekommendationer och fullmäktiges egna mål och ambitioner.²²

4.5.1 Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram

I Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram från 2007 beskrivs att Karlskrona kommun är ett mansdominerat samhälle vad avser makt och inflytande i näringsliv samt offentlig förvaltning. Vidare betonas att ett målmedvetet arbete krävs för att ändra dessa strukturer.

²² Jämställdhetsprogram, Karlskrona kommun (2007)

Målet med jämställdhetsarbetet är att Karlskrona i framtiden skall bli en verkligt jämställd kommun. En kommun där kvinnor och män, pojkar och flickor, som enskilda och självständiga individer, skall ha samma möjligheter till ett gott liv, att de har samma värde och att de möts med respekt. Dessa grundläggande värderingar, att verklig jämställdhet bygger på respekt för allas lika värde, skall genomsyra och prägla Karlskrona kommun nu och i framtiden. Det gäller såväl i mötet med medborgarna som i rollen som arbetsgivare.²³

Karlskrona kommun har valt att inrikta sitt jämställdhetsarbete på de fyra områdena tillväxt, sysselsättning, jämställdhetsperspektivet i verksamheten och makten. Varje år ska kommunfullmäktige fastställa ett jämställdhetsprogram som är gemensamt för kommunkoncernen. Varje förvaltning och bolag ska en gång per år göra sin egen jämställdhetsplan vilken ska utgå från det gemensamma jämställdhetsprogrammet, och en redovisning av det genomförda jämställdhetsarbetet ska ingå som en del i årsredovisningen för respektive förvaltning och bolag. Förvaltningschefen eller verkställande direktör är ansvarig för verkställigheten av programmet inom sitt respektive verksamhetsområde, och varje förvaltning eller bolag ska ha minst ett jämställdhetsombud som utses av förvaltningschefen eller verkställande direktören. Om förvaltningen eller bolaget har fler verksamhetsinriktningar eller mer än 200 anställda ska det finnas flera jämställdhetsombud. Minst ett av jämställdhetsombuden ska även ingå i förvaltningens ledningsgrupp och jämställdhet måste finnas med på ledningsgruppens dagordning. Jämställdhetsombuden har uppgiften att tillsammans med medarbetare driva jämställdhetsplan, jämställdhetsprogram och andra jämställdhetsfrågor inom sina förvaltningar eller bolag framåt.

För att verkställa programmet ska det för varje målområde finnas två målområdesansvariga som speciellt engagerar sig för jämställdheten utifrån de fyra fastlagda områdena tillväxt, sysselsättning, jämställdhetsperspektivet i verksamheten och makten.²⁴

4.6 Barn- och ungdomsförvaltningen

Barn- och ungdomsförvaltningen ansvarar för kommunens förskolor, grundskolor och fritidsverksamhet. Vid Barn- och ungdomsförvaltningen fanns vid den empiriska studiens genomförande 2101 anställda. Inom verksamheten är könsfördelningen bland de anställda mycket ojämn. Av antalet anställda är 1761 kvinnor och 340 män. Det totala antalet rektorer och rektorsassistenter är 44 stycken, och av dessa är 27 kvinnor respektive 17 män. Förvaltningschefsposten innehas av en man och för förvaltningens fem funktioner finns tre kvinnliga, respektive två manliga chefer.²⁵ Barn- och ungdomsnämnden, BUN, är kommunens beslutande organ i barn- och ungdomsfrågor, och av Barn- och ungdomsnämndens totalt 28 ledamöter och ersättare, är hälften kvinnor och hälften män.²⁶ Ordförandeposten innehas av en man, och som första respektive andra vice ordförande finns två män.²⁷

Lönebildningen vid förvaltningen varierade vid tidpunkten för studiens genomförande för kvinnor mellan 15000 kronor per månad till 37700 kronor. Medellönen för kvinnor vid

²³ Jämställdhetsprogram, Karlskrona kommun (2007) s.1

²⁴ Ibid.

²⁵ Jämställdhetsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen. (2007-03-13)

²⁶ Karlskrona kommun > <http://www.karlskrona.se> [2007-05-24]

²⁷ Jämställdhetsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen. (2007-03-13)

förvaltningen låg på 21101 kronor per månad. För män varierade lönen mellan lägsta 15070 kronor per månad och högsta 49100 kronor. Medellönen för män var 23132 kronor per månad.

4.6.1 Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan

Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan utgår från de fyra målen tillväxt, sysselsättning, jämställdhet i verksamheten samt makten. Under målet sysselsättning betonas att könsfördelningen bland de anställda är mycket ojämn. Inom förskolan och de tidiga åren i grundskolan finns idag endast 16 % män, och man har därför som mål att främja en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Som åtgärd rekommenderas bland annat att rekrytering till lediga tjänster ska ske på ett sådant sätt att förvaltningen som arbetsgivare anstränger sig för att kunna tillsätta dem med underrepresenterat kön. Ett ytterligare mål för sysselsättningen i förvaltningen är att kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete, och att arbetsvärderingen kommer att vara en av de faktorer som påverkar kommunens framtida lönesättning. Som åtgärd föreslås att Barn- och ungdomsförvaltningen, utöver kommungemensamma initiativ, ska arbeta med att utjämna osakliga löneskillnader.

Under målet jämställdhet i verksamheten framhålls att jämställdhetsfrågorna är särskilt angelägna för Barn- och ungdomsnämndens ansvarsområde, då arbetet med barn och ungdomar lägger grunden för kommande generationers attityder och värderingar. I planen framhävs dessutom att flickor, pojkar, kvinnor och män ska ges lika möjlighet till personlig utveckling, och att Barn- och ungdomsförvaltningen ska arbeta för att uppnå huvudmålet att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och utvecklingsmöjligheter i fråga om arbete och anställningsvillkor. Det betonas även att jämställdhetsombuden tillsammans med respektive chef ska stimulera till aktivt arbete med jämställdhetsfrågor och att förvaltningen ansvarar för att genom till exempel nätverk ge goda möjligheter till erfarenhetsutbyte och ökad kunskap om jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsombudens uppgift ska primärt riktas gentemot personalen. Sekundärt påverkas arbetet med barnen genom personalens ökade medvetenhet och kunskap. Målet är att personalen ska känna till och arbeta efter jämställdhetsplanen och de direktiv om jämställdhetsarbete som skolplanen omfattar. Som åtgärd ska det därför anordnas och samordnas kompetensutveckling inom områdena jämställdhet och inflytande inom förvaltningen. Vidare är målet att Barn- och ungdomsförvaltningen vill medverka till att skapa förskolor, fritidshem, familjedaghem och skolor som genomsyras av principen att flickor och pojkar har samma förutsättningar att utveckla förmågor och intressen utan begränsning. Målet är således att alla inom förvaltningen ska ha kunskaper som ger ett jämställdhetsperspektiv i arbetet., och få samtliga elever intresserade och medvetna om allas lika värde och rättigheter. Det betonas även att elever ska stimuleras till val som bryter mot traditionella könsmonster.

Vidare ska förvaltningen sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män i chefsbefattningar, vilket behandlas under målet makten. Åtgärder sker genom ledarrekrytering, ledarutbildning samt stöd till nya chefer.²⁸

²⁸ Jämställdhetsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen. (2007-03-13)

4.6.2 Projekt JämBar

Projekt JämBar startade våren 2005 och hade stöd från Europeiska Socialfonden (ESF). Projektet bedrevs primärt av Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun i samarbete med övriga kommuner i Blekinge samt Länsstyrelsen och Region Blekinge. Målet var att de som arbetade inom Barn- och ungdomsförvaltningens verksamhet genom projektet skulle tillägna sig ökad kunskap och medvetenhet i syfte att motverka traditionella könsmönster och könsroller. Mot bakgrund av detta skulle därför utvalda pedagoger genom utbildning få insikt i sina egna värderingar och hur dessa medvetet och omedvetet påverkar arbetet med barnen. Pedagogerna skulle även praktiskt kunna omsätta den kunskap och insikt de fick i vardagsarbetet. Projektet utformades som en pilotutbildning och riktade sig till 28 pedagoger i förskoleverksamhet, skola och barnomsorg. Dessa pedagoger fick bland annat gå på föreläsningar, nätverksträffar, studiebesök, samt läsa aktuell litteratur för ämnet. Betoning i utbildningen låg på reflektion och erfarenhetsutbyte mellan deltagarna, samt inom och mellan de arbetslag dessa ingick i. Erfarenhetsutbyte skulle även ske med övriga kommuner i Blekinge. Varje pedagog hade sedan ett ansvar att inspirera sitt arbetslag och ta initiativ till att arbeta med frågor som rör jämställdhet.²⁹ En uppföljning och utvärdering av projektet har genomförts och en slutsats är att projektet har bidragit till ökad kunskap och insikt i förskolor, skolor och fritidshem, även om variationer finns mellan och inom enheterna.³⁰

5. Tidigare forskning

I följande avsnitt redogörs för tidigare forskning om jämställdhet. Olika delar ur regeringens utredning "Makt att forma samhället och sitt eget liv" lyfts fram, där fokus riktas mot den könssegregerade arbetsmarknaden, kommuner och jämställdhetsarbete, stöd i jämställdhetsarbete samt skolan, samhället och jämställdhet. Avsnittet behandlar även Ingrid Pincus avhandling "The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non – implementation in Three Swedish Municipalities.", Gertrud Åströms artikel "Kommuner med känsla för jämställdhet" samt ledningens roll i jämställdhetsarbete hämtad ur boken "Genus i praktiken".

5.1 Den könssegregerade arbetsmarknaden

I statens offentliga utredning, "Makt att forma samhället och sitt eget liv", betonas att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Den könssegregerade arbetsmarknaden delas upp i horisontell- respektive vertikal könssegregering. Horisontell könssegregering innebär att kvinnor och män har olika yrken och arbetsgivare, arbetar inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Sett till sektor är det framför allt männens inplacering på arbetsmarknaden som ger det segregerade mönstret, genom att över 80 % av männen arbetar i privat sektor och endast 20 % i offentlig sektor. Kvinnorna är däremot jämnt fördelade över sektorerna. Den offentliga sektorn anses vara kvinnodominerad och sett till yrke är endast tre av de trettio största yrkena att beteckna som könsintegrerade. Män är överrepresenterade i metall- och maskinteknisk industri, bygg- och anlägg-

²⁹ Projektansökan, JämBar. (2004-09-28)

³⁰ Jämställdhetsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen. (2007-03-13)

ningsteknisk industri och inom transportsektorn, medan kvinnor är överrepresenterade inom handel, omsorg, hälsovård och skola. Den vertikala könssegregeringen innebär att kvinnor och män inte finns på samma hierarkiska nivåer, och att kvinnor inte innehar chefspositioner i samma utsträckning som män. I utredningen hänvisas till studier som bland annat har visat att det ställs högre krav på kvinnor vid avancemang eller befordran än det gör på män. Det har också visats att svenska kvinnor är överrepresenterade bland dem som är överutbildade för sitt arbete, det vill säga har mer utbildning än vad som motsvarar arbetets kvalifikationskrav. Detta gäller särskilt i gruppen överutbildade i lågkvalificerade arbeten.

Förutom horisontell och vertikal könssegregering framträder ytterligare en dimension på arbetsmarknaden; nämligen den interna könssegregeringen. Den interna könssegregeringen innebär att kvinnor och män med samma yrke, och ibland samma arbetsgivare, utför olika arbetsuppgifter eller specialinriktningar, vilket innebär att även ett till synes könsintegrerat yrke kan vara starkt könssegrerat i praktiken.

Vidare beskrivs att då arbetsmarknaden är könssegrerad blir löneskillnader mellan kvinnor och män en mycket mer komplicerad fråga. Ett i studier återkommande mönster är att det är svårt att med precision urskilja de tydligaste orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. I utredningen behandlas även sakliga och osakliga löneskillnader, där sakliga löneskillnader grundas på kriterier som det finns en allmän acceptans eller överenskommelse om att de kan ligga till grund för lönesättning. Osakliga löneskillnader är sådana som enligt diskrimineringslagstiftningen inte får påverka lönesättningen, till exempel kön. Mot begreppet saklig och osaklig löneskillnad kan invändas att det ger intryck av att handla om objektiva och värderingsfria kriterier som är oförändrade över tid, men det hävdas i utredningen att så är inte fallet. Istället poängteras att alla faktorer som ligger till grund för lönesättning ingår i ett värderingssystem, där vissa kriterier tillmätts ett värde och andra inte. Det innebär att kriterier som anses vara sakliga, är det utifrån att vi har valt att definiera dem som sakliga. Och sakliga kriterier kan skifta över tid.³¹

5.2 Män med makt motarbetar jämställdhet

Regeringens jämställdhetspolitik möter ofta olika hinder när den ska genomföras på lokal nivå. Ett viktigt hinder är att flertalet män i maktpositioner motarbetar förändringar som ska leda till ökad jämställdhet. Detta framkommer i Ingrid Pincus avhandling: "The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non – implementation in Three Swedish Municipalities."

Pincus har studerat män i ledande positioner på politisk och tjänstemannanivå i tre svenska kommuner under en 15-20 års period. I Pincus studie om jämställdhetsarbete i svenska kommuner, gav manliga ledare prov på både passiva och aktiva motståndsformer. Passiva motståndsformer var vanligast, och tystnad den i särklass vanligaste. Ledningens tystnad innebar att frågan om att upprätta en jämställdhetsplan aldrig aktualiserades trots skyldigheter enligt lag och avtal, att beslut som fattades om att genomföra olika typer av jämställdhetsåtgärder "glömdes bort" och jämställdhetsarbete marginaliserades och "glömdes". En annan passiv motståndsform var skenhandlingar, till exempel upprättandet av en jämställdhetsplan för att slippa böter och inte för att uppnå jämställdhet. Vi-

³¹ SOU (2005:66) *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

dare var de aktiva motståndskrafterna motargument och urholkning. De användes först när beslut skulle omsättas i faktisk handling. Exempel på motargument var att jämställdhetsproblem uppfattas som oåtkomliga i de sammanhang där de befinner sig, vilket innebär att problemen placeras någon annanstans, och att jämställdhet är oförenligt med andra viktigare åtaganden. Denna urholkning innebär att jämställdhetsåtgärder tömdes på insatser och inslag som skulle kunna påverka arbete och rutiner i organisationen, samt att jämställdhetsarbetarens professionella och personliga auktoritet undergrävdes. Motståndet förekom i olika stadier av genomförandeprocessen. Det förekom i samband med "agenda sättande", där jämställdhetsfrågan hölls utanför den politiska eller administrativa dagordningen. Vidare förekom det i samband med beslutsfattandet genom att beslut om att genomföra olika jämställdhetsåtgärder hindrades och i samband med implementeringen där pågående jämställdhetsarbete hindrades från att leda till ett praktiskt förändringsarbete i organisationen.³²

5.3 Kommuner och jämställdhetsarbete

I utredningen "Makt att forma samhället och sitt eget liv" beskrivs att det förutom statens möjligheter att styra, också bör fokuseras på statens möjligheter att stödja de utvecklingsinitiativ som finns på lokal nivå. Kommunernas och landstingens intresseorganisation, Sveriges kommuner och landsting, har sedan mitten av 1990-talet bedrivit utbildning och olika former av utvecklingsarbete riktat till kommuner och landsting när det gäller att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den kommunala verksamheten. I en satsning som gjordes av dåvarande Kommunförbundet under senare delen av 1990-talet, det så kallade JämKom - projektet, gick regeringen initialt in med medel för att stödja utvecklingsarbetet.

Vidare framhålls att kommunerna har betydelse för jämställdhetspolitiken i flera avseenden och utifrån flera roller. För det första är kommuner politiska organisationer och utgör en del i samhällsorganisationen, det vill säga den struktur som ska förverkliga de beslut som tas av regering och riksdag. Kommunerna är viktiga i den lokala demokratin och de utgör en nivå där makt fördelas och beslut fattas som har stor betydelse för människors levnadsvillkor. Kommunerna är sålunda viktiga när det gäller jämställdhetspolitikens mål att kvinnor och män ska ha samma makt och inflytande. Liksom på riksnivå har partierna på kommunal nivå en central roll i strävan mot en jämn representation av kvinnor och män, men kommunerna har också ett ansvar när det gäller andra aspekter av jämställdhet i den lokala demokratin. Genom främst politikområdet demokrati politik hantlar staten frågor som rör den lokala demokratin. Inom demokrati politiken uttrycks kvinnors brist på reell makt och inflytande som ett fundamentalt demokratiproblem. Regeringens metod att styra jämställdhetsaspekten i det lokala demokratiet har främst varit att uppmuntra "goda exempel" för att skapa arenor för erfarenhetsutbyte mellan till exempel förtroendevalda och att initiera forskning. I statistiken om de förtroendevalda i kommuner och landsting som normalt publiceras efter de nationella valen, beskrivs och analyseras könsfördelningen bland de förtroendevalda i kommunerna.

För det andra är kommunerna stora arbetsgivare. Mot bakgrund av att 45 % av kvinnorna på arbetsmarknaden är anställda i kommuner och landsting och att kvinnor utgör 80 % av alla anställda i kommunsektorn, har kommunerna stor betydelse när det gäller

³² Wahl m.fl., (2000) *Det ordnar sig*.s.189ff

kvinnors anställnings- och arbetsvillkor på arbetsmarknaden. Som arbetsgivare har kommunerna en skyldighet att följa jämställdhetslagen, men de kan även beröras av andra statliga insatser som riktar sig till arbetsgivarna och där jämställdhetsaspekter lyfts fram. Det kan till exempel röra sig om statliga insatser för att minska sjukfrånvaron eller om att fler ska kunna gå från deltid- till heltidsarbete.

För det tredje är kommunerna utförare av verksamhet och service till medborgarna. De verksamhetsområden som kommunerna enligt lag är skyldiga att bedriva är socialtjänst, i vilken även ingår vård och omsorg av äldre och personer med funktionshinder samt försörjningsstöd, förskola och grundskola. Vidare ansvarar kommunerna för plan- och byggfrågor, miljö- och hälsoskydd, renhållning och avfallshantering, vatten och avloppshantering samt räddningstjänst. Kommuner bedriver också verksamheter som de enligt lag inte är ålagda att driva. Antalet frågor som hanteras av den offentliga förvaltningen, liksom komplexiteten i frågorna, har ökat. Samhällsorganisationen är sektoriserad, specialiserad och uppdelad på olika huvudmän och olika myndigheter. Det leder till att många aktörer är inblandade i att lösa problem eller hantera politiska frågor, vilket gör det nödvändigt med samverkan.³³

5.4 Kommuner med känsla för jämställdhet

I artikeln "Kommuner med känsla för jämställdhet" beskriver Gertrud Åström att det svenska jämställdhetsarbetet är inne i en fas där några viktiga ingredienser enligt henne kan sägas vara en strävan efter att bredda arenorna för jämställdhet, att öka antalet aktörer och att manifesteras jämställdhet som ett kunskapsområde. Enligt Åström ska jämställdhet inte ses som en avskild fråga, utan problematiseras som en aspekt vilken ska beaktas och ges innehåll i konkreta frågor i normala verksamheter. Detta kallas internationellt för gender mainstreaming, men hon anser att vi i Sverige ska tala om jämtegrering.

Åströms refererar till sina egna erfarenheter från ett projekt som heter Jämkom, vars syfte var att jämtegrera kommunala verksamheter. Mer precist var projektets uppdrag att försöka ta fram en metod för detta. I artikeln presenterar hon 3R – metoden, vilken hon utvecklade och prövade i nio kommunala nämnder tillsammans med sina kollegor. Vidare ställer hon frågan "Vad kan vi utifrån Jämkom säga om förutsättningarna och möjligheterna för ett systematiskt arbete för jämställdhet i kommunala verksamheter? "

Åström anser att jämställdhet är normativ. Det är liksom demokrati inget naturligt utan något vi har beslutat oss för att ha. Hon menar att det är ett rättesnöre som vi har formulerat så att vårt samhälle ska ge lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter till kvinnor och män på väsentliga områden i livet. Enligt henne omfattar dock jämställdhetsmålet mycket mer än det som regleras i jämställdhetslagen och är inte begränsat till det arbetsmarknads- och personalpolitiska området. Hon menar att det i vidare mening berör vår vardag, och att det i Sverige ligger ett ansvar för många av vardagens viktiga frågor, som till exempel barnomsorg, äldreomsorg, skola etcetera, på kommunal nivå. Därför är jämställdhetsarbetet i kommuner avgörande för förverkligandet av det övergripande normativet. Det har på grund av detta också varit viktigt att arbeta med metodutveckling för jämtegrering av kommunala verksamheter.

Inriktningen mot jämtegrering i Sverige beskriver hon som ett svar på de erfarenheter och förväntningar som byggts upp av jämställdhetsfrågor och som ett uttryck för den

³³ SOU (2005:66) *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

styrka som finns i de ordningar som skapats. Detta synliggörs både i de jämställdhetsstrukturer som vuxit fram på snart varje arbetsplats och i varje organisation, samt i helt vanliga människors uppfattning om hur det bör vara. Åström menar att det har funnits jämställdhetspolitik och jämställdhetsarbete under en längre tid, som varit inriktat på jämtegrering, även innan begreppet myntades. Exempel ges på de två statliga utredningarna "Kvinnorepresentation i statliga styrelser" och "Maktutredningen" vilka tillsattes i mitten av åttiotalet. Maktutredningen ledde till att de diskussioner som tidigare förts mest mellan könsteoretiskt inriktade forskare då blev en del i den normala diskussionen om demokrati och makt. Ordningen mellan könen förstods som en maktordning och fick ett eget begrepp, genussystemet. Åström hävdar bland annat att det bland antropologer finns uppfattningen att åtskillnad och arbetsfördelning inte automatiskt hänger samman med hierarkisering. Detta har varit en inspirationskälla till 3R – metoden för henne. Vidare menar hon att om dessa inte har en automatisk koppling, kan man anta att det inte heller finns en automatisk koppling mellan "samförande" av könen och icke hierarkisering. Med detta som bakgrund menar Åström att jämn representation mellan kvinnor och män i beslutande organ inte är en garanti för jämställdhet, utan snarare en förutsättning men aldrig ett hinder. Jämkom påbörjades under våren 1996 genom att Åström formulerade tankarna kring 3R och fortsatte med en utprovning av metoden i nio kommunala nämnder. Nämnderna var ansvariga för projektet på lokal nivå och detta var ett medvetet val då kommunala verksamheter styrs av politiska beslut. Det är en tämligen allmän uppfattning bland dem som arbetar med jämtegrering att ansvar ska läggas där beslutsrätt finns. Åström hävdar att jämtegrering på en arbetsplats där ingen uttalad vilja finns från ledningen, är svår att genomföra när det handlar om den ordinarie verksamheten. Hon poängterar även att genomförandet av det lokala arbetet har skett helt och hållet med ordinarie personal, och att igångsättandet av jämtegrering på ett verksamhetsområde kräver stora insatser.

En förutsättning för att kunna arbeta med jämtegrering är att klargöra vad som utgör den normala verksamheten, "mainstream", vilken jämställdhet ska konkretiseras i. Vidare uttrycker hon att problematiseringen av jämställdhet som en aspekt i en konkret fråga innebär att systematiska könsanalyser ska utföras, vilket 3R är ett verktyg för.

Enligt Åström bygger 3R-metoden på erfarenheter från svenskt jämställdhetsarbete, men har även inspirerats av metoder för förändring, till exempel T 50, och av genus- och aktionsforskning. 3R står för Representation, som är kvantitativt inriktad och handlar om att systematiskt kartlägga hur kvinnor och män finns representerade inom nämndens hela verksamhetsområde. Resurser är också kvantitativt inriktad, och exempel på resurser som 3R- prövningen undersökt är pengar, tid och plats. Realia är kvalitativt inriktad och handlar om normer och värderingar som kommer i uttryck i den struktur som producerar kommunal verksamhet, det vill säga nämnd, förvaltning, arbetsplatser, och framförallt i de produkter som en kommunal verksamhet producerar. Tanken bakom detta är att en systematisk genomgång och kartläggning av hur kvinnor och män finns representerade på olika platser och positioner inom nämndens verksamhetsområde, samt hur resurser fördelas och nyttjas, skulle leda till en diskussion om varför de produkter som en kommun producerar var på ett visst sätt. "Hur fungerar den kommunala verksamheten? Vems behov tillgodoses?, Vem får vad på vilka villkor? Åström menar att en utgångspunkt för metoden var att strukturer, de producerande ordningarna, har betydelse för det som produceras. Vidare anser hon att det i denna koppling mellan struktur och produkt finns en

potential att utveckla förhållande mellan jämtegrering och det ”vanliga” jämställdhetsarbetet då jämställdhetslagen är en av de reglerande ordningarna i den befintliga strukturen. Hon beskriver även att en annan potentiell utveckling ligger i förverkligandet av jämställdhet som ett kunskapsområde och med detta ett sammanhängande behov av tydliga ansvarsfördelningar.

Prövningen som genomförts i nämnderna visade att metoden fungerade ungefär som det var tänkt. Metoden kan ses som en början på en jämtegrering av kommunala verksamheter, men att denna övergripande ansats måste kombineras med olika typer av checklistor, instruktioner, lathundar etcetera för att möjliggöra för olika yrkeskategorier att bli aktörer för jämställdhet inom sitt område.³⁴

5.5 Stöd i jämställdhetsarbete

I utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” framgår även att det bland dem som arbetar med jämställdhetsfrågor ofta framförs en stor längtan efter ett effektivare genomförande, bättre samordning och tillgång till en kunskapsorienterad part i arbetet. Personerna vill ha stöd för utveckling av metoder och råd för hur ett jämställdhetsarbete kan bedrivas. De senaste dryga tio åren har efterfrågan på råd och stöd ökat i takt med att strategin om jämställdhetsintegrering³⁵ har vuxit fram. Det har tydligt framkommit att det inte är tillräckligt med viljeyttringar från exempelvis regeringshåll och besjälade individer för att möta den breda efterfrågan av kvalitativa svar som kommer från olika delar av samhället. Retorik har en plats i alla förändringar, men det som krävs idag är konkretion i mål och handling, man vill se resultat.

5.6 Ledningens roll

Wahl med flera beskriver att en organisations ledning är central i jämställdhetsarbetet då det enligt jämställdhetslagen är den som har det formella ansvaret för jämställdheten och jämställdhetsarbetet i organisationen. Ledningen har dessutom den formella makten att genomdriva förändringar. Detta kan kopplas till jämställdhetsarbetets trovärdighet och legitimitet genom att ledningens stöd får en symbolisk betydelse.³⁶

Pincus skiljer i sin avhandling på aktivt och passivt stöd. Hon menar att aktivt stöd föreligger när en person i ledningsposition, offentligt visar ett positivt intresse, främjar arbetet i den egna organisationen, samt bidrar till att stärka jämställdhetsarbetarens position. Passivt stöd menar hon förekommer när personen i fråga främjar arbetet och stöder jämställdhetsarbetaren men inte visar ett positivt intresse offentligt. Vidare hävdar Pincus att om ledningen stöder arbetet blir det inte lika lätt att ”glömma” jämställdhetsfrågan. Är ledningen däremot passiv så signalerar detta till andra i organisationen, till exempel chefer på lägre nivåer och övrig personal, att jämställdhet inte är viktigt. Detta menar hon försvårar förändringsarbetet och leder till problematiska arbetsvillkor för organisationens jämställdhetsarbetare.³⁷

³⁴ Baude m.fl., (1998) *Genus i praktiken: på hans eller hennes villkor*.s.109ff

³⁵ Kallas även ”mainstreaming” eller ”jämtegrering” och innebär att jämställdhet inte ska ses som en avskild fråga, utan problematiseras som en aspekt vilken ska beaktas och ges innehåll i konkreta frågor i normala verksamheter. (Se 6.3 *Kommuner med känsla för jämställdhet*)

³⁶ Wahl m.fl., (2000) *Det ordnar sig*.s.177

³⁷ *Ibid*.s.177

5.7 Skolan, samhället och jämställdhet

I utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” beskrivs att under de senaste decennierna har kvinnors andel i lärarkåren ökat starkt. Andelen kvinnor som arbetar på de lägre årskurserna är runt 97 %. På mellan- och högstadium har den manliga dominansen under de senare årtionden ersatts av en kvinnlig. Antalet kvinnor på skolledarbefattningar i grund- och gymnasieskolan har under 1990-talet ökat dramatiskt. Inom detta yrkesområde, som traditionellt dominerats av män, utgör i dag kvinnor en majoritet. Endast sex % av rektorerna var kvinnor år 1970. Under femårsperioden 1991–1995 ökade andelen kvinnor bland rektorerna mycket snabbt – från 16 till 50 %, vilket delvis förklaras av att förskolorna fördes in i statistiken som skolor. År 2003 utgjorde kvinnor 64 % av skolledarna inom grundskolan. Andelen män i förskolan är däremot mycket låg. År 1998 uppgick antalet till enbart 1,9 %, att jämföra med toppnoteringen på 4,6 % 1983. Under senare år har andelen stabiliserats runt 2,3 % och en försiktig ökning av antalet män har noterats.

Skolan har, på gott och ont, stor inverkan på barnens könsocialisering. De vuxnas förväntningar och bemötande av barnen formar dem till pojkar och flickor. Samtidigt kan skolan erbjuda barnen möjligheter att utvecklas till självständiga individer och frigöra sig från de begränsningar som könsstereotyper utgör. Men frågan är om utbildningssystemet verkligen fungerar som ett effektivt verktyg för att bryta samhällets genusmönster, eller om det i stället bidrar till att återskapa och stärka de rådande genusmönster som finns i samhället. Skolan kan aldrig, och ska aldrig, isolera sig från det omgivande samhället. De värderingar och strukturer som råder i samhället hittar vägen in i klassrummet. Erfarenheter från förskolan, till exempel projekten vid förskolorna i Gävle³⁸ illustrerar väl hur föreställningar om hur flickor och pojkar, kvinnor och män, smyger sig in trots välformulerade mål i läroplanen och trots ambitioner, genuskunskap och professionalism hos personalen. Den ”dolda läroplanen” tenderar att ta över. Samhället ålägger skolan att lösa många uppgifter. Inte så sällan kan det finnas en övertro på skolans möjligheter att förändra samhället. Jämställdhet är en sådan uppgift som ålagts skolan, vilket tydligt framgår i flera utbildningspolitiska styrdokument. Men effekterna ute i klassrummen förefaller inte stå i proportion till de övergripande ambitionerna. Det är dessvärre inte ovanligt för jämställdhetspolitiken att välformulerade mål inte förmår tränga ner inom olika politikområden och ta gestalt i människors vardag. Att det saknas kunskap hos skolledare och lärare förefaller vara en mycket viktig orsak. Pedagogerna behöver stöd, utbildning, verktyg och resurser för att fullgöra sin uppgift. Regeringens insatser för att utbilda genuspedagoger i syfte att höja kvaliteten i jämställdhetsarbetet är mot denna bakgrund vällovlig men förefaller otillräcklig, alltför kortsiktig och halvhjärtad. Jämställdhetsarbetet i skolan kan inte bli framgångsrikt om det inte på allvar integreras och omfattar hela utbildningspolitiken och skolans kärnverksamhet.³⁹

³⁸ Personal filmade sig själva för att se huruvida de bemötte killar och tjejer olika.

³⁹ SOU (2005:66) *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

6. Metodologiska förutsättningar

I följande avsnitt redogörs för den kvalitativa metodens grundantagande inom samhällsvetenskapen, där den hermeneutiska ansatsen samt en kort beskrivning av den induktiva forskningsprocessen beskrivs.

6.1 Metodologiskt perspektiv

Det övergripande syftet i denna studie är att belysa hur Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun bedriver formellt och informellt jämställdhetsarbete. Med utgångspunkt i de anställdas upplevelser har vi sökt svar på följande frågor: Vilka kunskaper och erfarenheter har de anställda om det formella och informella jämställdhetsarbetet vid förvaltningen?, samt: Vilka möjligheter och hinder finns vid förvaltningen för att uppnå en jämställd arbetsplats?

Denna studie bygger i stora drag på ett tolkningsperspektiv, och enligt Bryman speglar detta synsätt vad som är speciellt för människor. Inom tolkningsperspektivet räknas hermeneutiken, vilken är en kunskapsteoretisk inriktning som enligt författaren rör teori och metod i samband med tolkning av människors handlingar. Synsättet inbegriper även en empatisk förståelse av människors handlingar och beteende.⁴⁰ Då studiens syfte och frågeställningar i huvudsak handlar om att skapa en förståelse för de anställdas kunskaper och erfarenheter om jämställdhetsarbete, finner vi det hermeneutiska angreppssättet relevant för denna studie. Avsikten med studien är sålunda att bidra till förståelse genom tolkning, snarare än till förklaring genom kausalitetsmodeller.

Studien genomsyras i största mån av ett induktivt synsätt vad gäller relationen mellan teori och empiri. Bryman menar att gemensamt för kvalitativ forskning att den i huvudsak betonar ett induktivt synsätt på relationen mellan teori och empiri, och induktion innebär att det dras allmänna, generella slutsatser utifrån empiriska fakta.⁴¹ Vi menar dock att denna studie även har vissa inslag av ett deduktivt angreppssätt, då vi under forskningsprocessen, i vissa avseenden har kombinerat dessa två sätt att arbeta.

Utifrån studiens syfte och frågeställningar styrdes valet av metod. I vårt fall lämpade sig en kvalitativ ansats, vilken Bryman⁴² menar har ett förstående och tolkande synsätt. Enligt Sjöberg⁴³ söker kvalitativa metoder den mening som exempelvis en aktör tillskriver sitt handlande, och menar därför att man måste skapa en närhet till det som studeras.⁴⁴ Under vår tid på fältet eftersträvades, som Sjöberg uttrycker, en närhet till informanterna. För oss var detta nödvändigt för att kunna erhålla en djupare förståelse för deras kunskaper och erfarenheter om jämställdhet och det jämställdhetsarbete som bedrivs vid förvaltningen.

Ely med flera beskriver kvalitativ metod som inriktad på att de som undersöks ska tala för sig själva för att deras perspektiv genom deras ord och handlingar ska framgå. Författarna menar att kvalitativ forskning är en samspelsprocess där de undersökta personerna undervisar forskaren om sina liv.⁴⁵ Med utgångspunkt i detta resonemang är vår

⁴⁰ Bryman. (2004) *Samhällsvetenskapliga metoder*.s.25f

⁴¹ Ibid.s.21ff

⁴² Ibid.

⁴³ Sjöberg (1999) *Mer än kalla fakta*.s.138

⁴⁴ Ibid.s.16

⁴⁵ Ely m.fl. (1993) *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken cirklar inom cirklar*.s.10

ambition med denna studie att fånga våra informanternas vardags verklighet, och liksom Bryman⁴⁶ förespråkar har vi till största del lagt vikt på ord under insamling och analysen av data. Utan denna närhet till våra informanter är vi medvetna om att det dock hade varit betydligt mycket svårare att förstå det vi avser att studera.

7. Den empiriska studien

I detta avsnitt riktas fokus mot studiens uppläggning, vilket innefattar val av informanter, presentation av informanter, kvalitativ intervju och intervjumallen. Vidare redogörs för studiens genomförande, hur det empiriska materialet bearbetats samt tillvägagångssätt för presentation av resultat och analys. I avsnittets avslutande del diskuteras även studiens trovärdighet och tillförlitlighet.

7.1 Uppläggning

7.1.1 Val av informanter

Holme och Solvang menar att generalisering och representativitet inte är några centrala syften i kvalitativa metoder, men att urvalet av undersökningsspersoner ändå är en avgörande del av undersökningen.⁴⁷ Studiens informanter har valts ut i syfte att öka informationsvärdet och skapa en grund för djupare och mer fullständiga uppfattningar om det jämställdhetsarbete som bedrivs vid Barn- och ungdomsförvaltningen. Holme och Solvang beskriver att ett sätt för att uppnå detta är genom att få så stort informationsinnehåll som möjligt genom att försäkra sig om största möjliga variationsbredd i urvalet⁴⁸, vilket även varit en strävan i studiens urvalsprocess. Mot bakgrund av studiens syfte och frågeställningar genomfördes informantintervjuer med åtta personer, vilka vid undersökningstillfället var anställda vid Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun. Utöver dessa åtta intervjuer genomfördes dessutom en intervju, med en informant aktiv i Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté. Avsikten med detta var att få en bättre insyn och förståelse i hur Karlskrona kommuns jämställdhetskommitté bedriver sitt arbete.

Urvalet av informanter gjordes genom vad May⁴⁹ kallar strategiska urval, vilket utmynnade i att valet gjordes utifrån redan kända egenskaper hos informanterna. Urvalet utgjordes av både män och kvinnor på ledningsnivå, respektive underställd nivå vid förvaltningen. Valet av informanter varierade på underställd nivå, då vi med avsikt sökte sprida våra intervjuer för att undvika flera snarlika svar som kan representera ”normal synen”. Vi lade även vikt vid en så jämn fördelning av män och kvinnor som möjligt.

På ledningsnivå styrdes valet av informanter utifrån att vi valde de personer vi ansåg som lämpliga och insatta i det som studerades, och en jämn könsfördelning eftersträvades. Av dessa personer på ledningsnivå var två kvinnor och två män. Vår ambition med studien var att finna så många olika uppfattningar som möjligt, och precis som Holme och Solvang förespråkar⁵⁰, menar vi att olikheter hos informanterna gör att de upplever situationer på olika sätt, vilket vi tror kommer att kunna ge oss en bredare bild av pro-

⁴⁶ Bryman (2004) *Samhällsvetenskapliga metoder*.s.247

⁴⁷ Holme och Solvang (1991) *Forskningsmetodik*.s.114

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ May (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*.s.121

⁵⁰ Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.29

blemområdet. Vi är dock medvetna om, precis som Holme och Solvang⁵¹ uttrycker, att risken med att välja insatta informanter är att de kan förbättra verkligheten och ge övertygande men förvrängda beskrivningar. Vi har trots detta valt att se det som att fördelarna med insatta informanter överväger de nackdelar som finns, där vi till exempel föreställer oss att en riklig kunskap hos informanten inom ämnet kan resultera i att vi får tillgång till central information som vi annars inte hade fått del av.

Valet av informanter på underställd nivå styrdes i sin tur medvetet genom att informanternas arbetsplatser varierade mellan olika skolor, och dessa representerades av både för- mellan- och högstadieskolor, samt att vi även här strävade efter en jämn könsfördelning. Sammanlagt var detta fyra personer, två kvinnor respektive två män, vilka tillsammans med övriga informanter utgjorde det totala antalet intervjupersoner för den empiriska studien. Två av informanterna valdes dessutom med utgångspunkt i att de hade uppgiften som jämställdhetsombud. I likhet med vad Larsson förespråkar startade vi urvalet, och baserade sedan vårt fortsatta urval utifrån tidigare nämnda förutsättningar, men tog samtidigt tillvara på vad som kom fram vid de första intervjuerna. Larsson menar att en sådan strategi bygger på att man kan göra bättre och bättre urval ju mer man vet om en företeelse.⁵² Utifrån detta resonemang menar vi att det under de första intervjuerna till viss del utvecklades både tankar och funderingar kring vad som kunde göras annorlunda, samt vad det var vi verkligen ville få ut av våra intervjuer. Vid valet av antalet informanter tog vi hänsyn till en rad aspekter. Liksom Larsson⁵³ bland annat förespråkar tog vi hänsyn till djupet i analysen, det tidigare nämnda syftet att ge så många olika uppfattningar som möjligt kring problemområdet samt studiens tidsbegränsning.

7.1.2 Presentation av informanter

Nedan sker en presentation av informanterna, deras yrkesbefattningar samt åldersintervaller. Vi har av etiska skäl valt att använda oss av följande fyra benämningar av informanternas befattningar. Dessa är: Chef, administratör, lärare samt fritidspedagog. Vidare har etiska ställningstaganden även utmynnat i att namnen på informanterna fingerats och att informanternas åldrar presenteras i intervaller.

Informant	Befattning	Ålder
-----------	------------	-------

⁵¹ Holme och Solvang (1991) *Forskningsmetodik*.s.114

⁵² Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.30

⁵³ Ibid.

Ulrika	Chef	45-55
Lena	Administratör	45-55
Berit	Lärare	45-55
Sara	Fritidspedagog	25-35
Anders	Chef	45-55
Göran	Chef	45-55
Åke	Lärare	45-55
Stefan	Lärare	55-65

7.1.3 Kvalitativ intervju

Vi har i studien valt att arbeta med en kvalitativ metod, där intervjuer utgör basen för det empiriska materialet. Vi ansåg att kvalitativa intervjuer med semistruktur skulle ge oss det mest informativa materialet, då dessa innehåller specificerade frågor samtidigt som vi i rollen som intervjuare har en stor frihet i att fördjupa svaren.

Larsson⁵⁴ menar att syftet med intervjuer främst är att få reda på hur någon föreställer sig sin omvärld, vilket vi anser vara det vi eftersträvar för att få den förståelse för informanternas tankar och upplevelser kring jämställdhet och jämställdhetsarbete som vi söker. Kvale⁵⁵ beskriver att samtalet är en grundläggande form för mänskligt samspel och att vi genom samtal lär känna andra människor, får veta något om deras erfarenheter, känslor och förhoppningar och om den värld de lever i. Han menar att forskningsintervjun bygger på ett vardagligt samtal, vilket även vi strävade efter att uppnå med våra intervjuer. Grunden för våra intervjuer bygger på, som Larsson⁵⁶ beskriver, att vi antar att människor tolkar det som sägs, vilket även är det synsätt som genomsyrar denna studie, det vill säga att kunskap är att tolka omvärlden. Vi har under intervjuernas gång lagt vikt vid informanternas erfarenheter och kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsarbetet i kommunen, och vårt arbete syftar sedan mer konkret till att få svar på följande frågor: Vilka kunskaper och erfarenheter har de anställda om det formella och informella jämställdhetsarbetet vid förvaltningen? Vilka möjligheter och hinder finns vid förvaltningen för att uppnå en jämställd arbetsplats?

7.1.4 Intervjumall

Vid studiens inledande fas konstruerades en intervjumall som till en början kunde uppfattas som relativt löst konstruerad, men som dock hade en underliggande struktur som bestod i ett antal avgränsade teman. Intervjumallens teman⁵⁷ formulerades i avseende att få informanterna att diskutera och utveckla sina tankar kring dessa under intervjuens lopp. Vid konstruktionen av intervjumallen ägnades mycket tid och energi åt att formulera teman och de rätta frågeställningarna, för att på bästa sätt skapa och ringa in en djupare förståelse för ämnet. En medvetenhet riktades även mot att formulera öppna frågor och att inleda dessa med ”hur frågor”, med utgångspunkt i Beckers resonemang. Becker menar att ”hur frågor” ger ett mer informationsrikt svar och att ställa ”varför frågor” istället tenderar till att framkalla en defensiv respons hos informanterna.⁵⁸ Vi utgick därmed från

⁵⁴ Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.30

⁵⁵ Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*.s.13

⁵⁶ Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.27

⁵⁷ Se bilaga 1

⁵⁸ Becker, *Tricks of the trade*.s.58

Beckers tankar om intervjuteknik och vikten av att tänka på att ha ett öppet sinne i sådana typer av situationer. Svaren på våra frågor visade sig ge mycket och uttömmande information från våra informanter, vilket även var det avsiktliga skälet med dessa frågor. Vidare reviderades intervjumallen under pågående arbete med intervjuerna, då några informanter inte svarade på det som vi avsett med vissa frågor. Precis som Larsson⁵⁹ menar, svarade istället informanterna på sin egen tolkning av frågan, vilket gjorde att vi valde att formulera om frågan för att öka sannolikheten att få fram det svar som vi avsett.

7.2 Genomförande

7.2.1 Kontaktfasen och intervjumiljön

Det kvalitativt inriktade intervjuarbetet inleddes med att vi kontaktade informanterna för att bestämma tid och plats för intervju. Informanterna blev inledningsvis informerade om vår undersökning och var beredda att släppa in oss i deras daliga arbetsmiljö. De fick själva bestämma var och när intervjuerna skulle äga rum, och samtliga valde att träffa oss på sina arbetsplatser.

7.2.2 Ljudinspelning av intervju

För att underlätta insamlingen av data vid intervjuerna dokumenterades intervjuerna genom ljudinspelning, vilket Kvale⁶⁰ menar är det enklaste och smidigaste sättet att registrera intervjuer på. Denna metod visade sig till stor del vara en fördel, då inspelningarna underlättade så att vi, istället för att fokusera på att anteckna, kunde koncentrera oss på det som sades och på intervjufrågorna. Enligt Kvale⁶¹ blir det även möjligt för forskaren att uppmärksamma tonfall, pauser och röstläge som är till stor hjälp vid omlyssning av intervjun. Detta upplevde vi som positivt, och vi såg det som en möjlighet att återuppleva intervjun om igen. Nackdelen med denna metod är det som Kvale⁶² menar, att en ljudinspelning inte kan återge den faktiska situationen och deltagarens ansikts- och kroppsuttryck. Vi anser dock att vi i vårt fall, då vi tack vare inspelningen kunde koncentrera oss på just informanten, tagit till oss de olika informanternas personligheter och sinnesstämningar och att dessa återupplevdes vid omlyssning av intervjun.

7.2.3 Intervjun

Intervjuerna inleddes med en ytterligare presentation av vårt syfte, samt att vi lät informanterna läsa igenom intervjumallen. Detta skedde med avsikt att skapa en avslappnad intervjusituation. Vi frågade även om tillåtelse till att spela in intervjun på ljudband och informerade om att vår intention med inspelningen endast var att underlätta vårt eget arbete vid sammanställning av intervjun. När vi fått tillåtelse till detta satte vi igång själva inspelningen och startade den formella intervjun. Precis som Ryan rekommenderar⁶³ inledde vi den formella starten av intervjun med kontextuella frågor, där vi bland annat tog upp ålder, yrkeserfarenheter och så vidare. Dessa inledande frågor var de enda som skulle vara identiska över alla intervjuer, då intervjumallen under tiden på fältet reviderades ett antal gånger. Därefter följde vi våra teman och de frågor som vi utarbetat. Under inter-

⁵⁹ Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.27

⁶⁰ Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*.s.147ff

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶³ Ryan, *Kvalitativ intervjun: från vetenskapsteori till fältstudier*.s.48

vjuns lopp uppmuntrade vi informanterna till att tala fritt, samtidigt som vi försökte ge dem känslan av att ingenting de sa var rätt eller fel. På detta sätt liknade våra intervjuer ett vardagligt samtal, där det i de flesta intervjusituationerna kändes naturligt att komma med följdfrågor.

När intervjuerna väl var genomförda tackade vi informanterna för deras deltagande och hörde efter om de var intresserade av att ta del av undersökningen när den blev klar. Vi frågade även av om det gick bra att återkomma om det eventuellt skulle dyka upp några nya frågor eller funderingar kring intervjuerna.

Intervjuernas omfattning varierade allt från 40 minuter till som högst närmare en timme. Vi hade från första början avsett att genomföra ett tiotal intervjuer, men fick på grund av de krävande intervjusituationerna och transkriberingar, istället begränsa oss till nio intervjuer totalt. Uppskattningsvis rörde det sig i vårt fall om veckovis avsatta timmar till att enbart transkribera och sammanställa intervjuerna. Holme och Krohn - Solvang menar att det utifrån hur krävande intervjusituationerna är finns begränsningar när det gäller hur många undersökningsspersoner forskaren kan ha med.⁶⁴ Vid samtliga intervjutillfällen valde vi båda att närvara, för att vi tillsammans skulle kunna diskutera och reflektera över våra olika upplevelser av intervjun, vilket även underlättar analysen av det empiriska materialet.

7.3 Bearbetning av material

Bearbetningsprocessen av det empiriska materialet inleddes med transkribering av intervjuerna. Detta utfördes genom att ljudfilerna från intervjuerna lades in på dator för att sedan lyssnas av i kombination med att ord för ord skrevs ned till en text. Samtliga intervjuer skrevs efter detta ut för en bättre överskådlighet och materialet och lästes därefter igenom. Det fullständiga intervjumaterialet bestod av utskrivna intervjuer från nio informanter. Då presentationen av resultatet planerade att utformas efter de teman vi utgått från i intervjumallen ansåg vi att det effektivaste sättet att bearbeta materialet på var genom att klippa ut de olika temana ur de utskrivna intervjuerna. Vi placerade dem efter detta temavis intill varandra. Larsson⁶⁵ menar att denna metod underlättar översikten betydligt, och att detta bör göras om det är möjligt. Därefter färgkodades även de utklippta intervjuerna, vilket gjordes för att lättare veta vem som var vem av informanterna. Vidare valdes citat och svar ut, som vi ansåg relevanta utifrån vårt problemområde och jämföringsperspektiv, som skulle representera vårt resultat. Liksom Larsson⁶⁶ förespråkar kräver arbetet med att gestalta variationen i uppfattningar läsning och reflektion. Larsson⁶⁷ menar även att det gäller att inte nöja sig med resultaten man först kommer fram till, utan att låta kritisk granska de kategorier eller teman man formulerat, för att kanske upptäcka nya dimensioner i svaren som kräver helt nya formuleringar och helt nya kategorier att fångas in i. I likhet med vad Larsson⁶⁸ menar, lät vi vår förståelse för materialet fördjupas allt mer genom att låta reflektioner och material konfronteras med varandra.

⁶⁴ Holme, Krohn-Solvang (1991) *Den kvalitativa forskningsintervjun*.s.115

⁶⁵ Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.37

⁶⁶ Ibid.s.31

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

7.4 Presentation av resultat

I arbetet med att i de transkriberade intervjuerna urskilja vad som skulle presenteras i resultatet, gjordes noggranna avvägningar för att intervjuerna skulle återges så autentiskt som möjligt. Med utgångspunkt i detta presenterades stora delar av empirin med direkta citat för att visa informanternas egna uttryckssätt. Strukturen i resultatet bygger på de teman som vi utgått ifrån i intervjumallen.

7.5 Tillvägagångssätt vid analys av studien

Larsson⁶⁹ menar att kärnan i analysen, det fungerade verktyget, är jämförelsen mellan olika svar. Utifrån Larssons resonemang gick vi igenom de olika temana var för sig, i syfte att uppmärksamma skillnader och likheter i samtliga informanternas svar. En viktig utgångspunkt vid analysen av materialet var att förstå de anställdas kunskaper och erfarenheter utifrån deras synsätt. Glaser och Strauss⁷⁰ menar att kärnan i en kvalitativ analys även innefattar ett sökande efter så stora skillnader som möjligt, för att finna det som är gemensamt för stora områden, samt att finna viktiga skillnader, det vill säga finna de olika kategorierna. I andra fasen ska man söka jämföra med så lika personer och situationer som möjligt. På detta sätt kan man bland annat se viktiga nyanser som annars inte urskiljs. På liknande sätt gick vi tillväga vid analysen av vårt material, då vi bland annat tog nytta av färgpennor för att tydligare och effektivare kunna sortera resultatet. Ett annat verktyg som användes var konstruktion av "mind-maps" i syfte att få en mer lättöverskådlig bild av hur informanterna hade svarat. Då vi sökte skillnader i hur informanterna hade formulerat sig, började uppfattningarna i dessa så småningom ta gestalt. Larsson⁷¹ menar att jämförelserna i de olika svaren framskrider arbetet så att en grov förförståelse nyanseras och mer subtila skillnader framstår, vilket även vi upplevde i bearbetningsprocessen av det empiriska materialet. Genom att jämföra skillnader och likheter i vårt material, gick utvecklingen således från en diffus helhet till en uppdelad, men mer tydlig helhetsbild av svaren. Analysen kom senare att utmynna i ett antal nya övergripande teman, vilka benämndes: kunskaper om jämställdhetsbegreppet, en jämställd arbetsplats, anställdas kunskaper och uppfattningar om Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram, Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan, samt hinder och möjligheter.

7.6 Metoddiskussion

7.6.1 Trovärdighet och tillförlitlighet

Larsson menar att föreställningar om kvalitet i vetenskapliga arbeten är fundamentala och att forskaren utan sådana föreställningar inte kan göra ett gott arbete. Han urskiljer tre kvalitetskriterier vid bedömningen av kvalitativa studier, vilka är framställningen som helhet, innebördsrikedom och validitet. Framställningen som helhet innefattar bland annat en perspektivmedvetenhet. Perspektivmedvetenhet innebär enligt Larsson att explicitgöra den förförståelse man som forskare har för att göra utgångspunkten för tolkningen tydlig.⁷² Vi anser att vi i denna studie tagit till oss detta resonemang. Studiens inledning visar på den kunskap och förförståelse vi innehar för jämställdhet i Sverige. Vi har även

⁶⁹ Larsson (1986) *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*.s.31

⁷⁰ Ibid.s.32

⁷¹ Ibid.

⁷² Starrin & Svensson (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*.s.164f

beskrivit den förförståelse för kommunens jämställdhetsarbete vi erhöll då studien påbörjades, genom att redogöra för den fältstudie vi tidigare genomfört under vårterminen 2007⁷³. Vi menar att erfarenheterna vi erhållit genom fältstudien utmynnade i meningsfulla kunskaper och ett genuint intresse för problemområdet inför författandet av denna studie. Detta upplever vi som positivt då erfarenheterna gav oss möjligheten till att påbörja studiens process i ett tidigt skede.

Framställningen som helhet innefattar även intern logik och Larsson menar att detta syftar till att harmoni bör råda mellan forskningsfrågan, antaganden om forskning och det studerade fenomenets natur, datainsamling samt analystekniken.⁷⁴ Vår avsikt har varit att denna studie skall uppfylla den harmoni, att studien, som Larsson⁷⁵ menar, ska vara en väl sammanfogad konstruktion; ett slutet system.

De etiska aspekter, som även innefattas i framställningen som helhet, har noggrant övervägts i denna studie. Enligt humanistiska – samhällsvetenskapliga forskningsrådets föreskrifter ses skydd av individen som den självklara utgångspunkten för forskningsetiska överväganden. Individskyddskravet beskrivs utifrån att samhällets medlemmar har ett berättigat krav på skydd mot otillbörlig insyn, till exempel i sina livsförhållanden, och att individer inte får utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning. Samtidigt ska intresset att få ny kunskap vägas mot kravet på skydd av individen som deltagit i studien. Det grundläggande individskyddskravet kan enligt humanistiska - samhällsvetenskapliga forskningsrådets föreskrifter konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav på forskningen. Dessa krav benämns informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. I denna studie har samtliga krav vägts in. Informationskravet och samtyckeskravet följdes i denna studie genom att samtliga informanter upplystes om syftet med studien och samtyckte till sitt deltagande innan intervjuerna genomfördes. Vad gäller konfidentialitetskravet har vi varit grundliga med att ge informanterna största möjliga konfidentialitet och förvarat avslöjande information otillgänglig för obehöriga. Vi har även följt nyttjandekravet, då informanternas uppgifter endast använts i forskningssyfte.⁷⁶ Han beskriver det pragmatiska kriteriet för en studies validitet och menar att en del i detta är att förbättra kommunikationen genom att bidra med tolkningar, världsbilder som kan skapa plattformar för förståelse mellan människor. Utifrån studiens syfte ligger en stor del av validiteten i denna studie i vilken utsträckning resultatet kan ge en ökad förståelse av det jämställdhetsarbete som bedrivs på Barn- och ungdomsförvaltningen. Vi menar att detta krav uppfylls då vår uppfattning är att flera förståelsegrundande aspekter tydliggjorts genom denna studie. Larsson diskuterar en konflikt som kan uppstå mellan validitet och etik.⁷⁷ Vi har upplevt att validitetens förutsättningar har kolliderat med konfidentialitetskravet. Diskussioner huruvida informanternas befattningar, åldrar, och arbetsplatser skulle kunna avslöja deras identiteter, i förhållande till relevansen av att dessa bör framgå för att analysen skall kunna genomföras på ett meningsfullt sätt, har varit central i denna studie. Med utgångspunkt i detta resonemang har vi strävat efter en lösning som resulterar i att det ena inte utesluter det andra.

⁷³ Se del

⁷⁴ Starrin & Svensson, (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*.s.168ff

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Vetenskapsrådet ><http://www.vr.se> [2007-05-18]

⁷⁷ Starrin & Svensson (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori* .s.171ff

För att erhålla en innebördsrikedom i studien har vi lagt vikt vid dess struktur. Detta utmynnar i en strävan efter att resultatet i studien ska ha en, som Larsson⁷⁸ uttrycker det, så enkel och klar struktur som möjligt. Vidare har vi teoretisk anknytning och tidigare forskning som resultatet relateras till, i syfte till att möjliggöra skapandet av nya betydelser av materialet.

8. Resultat

8.1 Jämställdhetsbegreppet

Uttryckt på varierande sätt har de flesta informanterna den gemensamma uppfattningen att jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha ”samma möjligheter och skyldigheter”. De talar även om att kvinnor och män är ”lika mycket värda”, och att jämställdhet handlar om ”lika lön för lika arbete”. En annan informant beskriver jämställdhet som att kvinnor och män ska ges ”lika möjligheter att utveckla sina intressen och förmågor”. Nedan följer några citat som illustrerar hur informanterna kunde svara:

Det tycker jag är att killar och tjejer ska ha samma möjligheter och skyldigheter, ja till allting. Ja alltså de ska ha lika värde både tjejer och killar, och vad dom gör och allt ska ha lika värde (Sara)

Jämställdhet är jämlikhet mellan man och kvinna. Det handlar om för mig mest om att pojkar och flickor och män och kvinnor ska ges samma möjligheter utifrån sina förutsättningar, och att man inte ska facka in folk och i första hand tänka att de är man eller kvinna. Jämställdhet för mig är ju då jämlikhet mellan män och kvinnor, och det yttersta som vi kan se är ju lönen och lika lön för lika arbete. Om vi kommit dit, så har vi kommit en liten bit. (Lena)

För mig betyder det att alla ska ha samma möjligheter tycker jag, både till utbildning och det här med lika lön tycker jag är viktigt. Och att man blir sedd för den man är. Det tycker jag är viktigt. (Ulrika)

Området lika lön för lika arbete tas upp av flera informanter som en central del i jämställdhetsbegreppet. Vidare uppfattar två av informanterna jämställdhet och jämlikhet som synonyma begrepp. Stefan anser att jämställdhet innebär att ”människor är lika värda”, men att begreppet inte bara handlar om kön, ”utan det kan handla om nationalitet och härkomst och så vidare”. Åke beskriver på liknande sätt jämställdhet:

Ja, jämställdhet, det är för mig att det inte är någon skillnad mellan att vara man på min arbetsplats utan att vi behandlas lika. Jämställdhet innefattar ju också andra saker i till exempel oavsett vilken religion man har och vilken sexuell läggning man har, man ska vara på samma bas, man ska vara jämställd. Man ska inte bli särbehandlad. Det är i stora drag vad jämställdhet är för mig. (Åke)

När det gäller frågan hur en jämställd arbetsplats ska se ut, fick vi många varierande svar. Gemensamt för de flesta var dock diskussionen om könsfördelningen. Flera av informan-

⁷⁸ Ibid.

terna uttryckte att en jämställd arbetsplats inte nödvändigtvis behöver ha en jämn könsfördelning, men framhäver dock att det är viktigt att ha en könsblandad arbetsplats. Ulrika hade liknande tankegångar och poängterade vikten av att båda könen är representerade. Hon menar att det är viktigt på en arbetsplats att se saker och ting utifrån både kvinnor och mäns perspektiv. Åke menar att majoriteten av kvinnor på hans arbetsplats påverkar och påpekar även han att det måste finnas en jämvikt. Följande citat beskriver hur några av informanterna svarade:

De ska respektera mig som man och jag respektera dom som kvinnor. Det kan ju vara lite svårt ibland kanske eftersom övervikten av kvinnor är så markant. Tonvikten ligger då på kvinnornas sätt att se på saker och hur de tänker. (Åke)

Jag tror att en jämställd arbetsplats genomsyras av bra värderingar. Jag tror inte alltid det måste vara lika många män som kvinnor, men jag tror att det är viktigt att det är en blandad arbetsplats, för att jag tror att det är viktigt på en arbetsplats att se utifrån männens håll och från kvinnors håll. [...] Eftersom vi jobbar med människor och både pojkar och flickor i verksamheten, så tror jag att det är en fördel att det finns män och kvinnor, det tror jag alltid är bra. (Ulrika)

Något som även diskuterades här var att kvinnor och män ska ha samma möjligheter. Sara poängterade vikten med detta, men upplever att män i regel har lättare än kvinnor att avancera i sin yrkeskarriär.

[...] alltså det är svårt att säga ibland om det är för att man är tjej eller kille, men de ska ju ha samma möjligheter till att bli befordrade och att få utvecklas, och till utbildning och komma vidare sådär. [...] Men ofta upplever jag att det är att killar får gärna den där rollen att de ska gå vidare och sådär, och tjejer får kanske inte lika mycket. (Sara)

Vidare framhäver hon betydelsen av att ”chefen ser tjejer och killar lika mycket”, och att det är viktigt att han/hon lyssnar lika mycket på båda könen. Sara menar att ”det ska vara att man får ta lika mycket plats och man får göra samma saker, och det ska vara värt lika mycket”.

När det gäller en jämställd arbetsplats nämner informanterna även att det är viktigt att det finns en öppenhet att diskutera och resonera med varandra, och att man inte ska kunna utöva makt på grund av könsstrukturerna. Den kommunikation och den maktutövning som finns ska bygga på vilket yrke man har, och inte handla om vilket kön man har. Citatet nedan belyser detta resonemang:

Utifrån det jag sa precis innan, så är arbetsuppgifter inte tilldelade någon för att man är kvinna eller man, utan för att man har sökt och fått på sina meriter. Om man säger arbetsplatsen som sådan, så tycker jag att så som vi håller det här, så är det väl att vi har ganska högt i tak och kan resonera när någon säger någonting, så att det finns utrymme att prata om det. (Lena)

Den ser väl ut på det sättet att man inte, på något sätt, kan utöva makt på grund av, ska vi kalla de här som det nu kallas fint idag...könsstrukturerna. Utan att den kommunikation och den maktutövning som finns att den bygger på vilken profession man har och inte vilket

kön man har. Överhuvudtaget den behandling man får bygger på den individ man är, och den profession man har, och har ingenting med kön att göra. (Göran)

Anders framhäver sin åsikt på ett annat sätt:

Riktigt jämställd är man kanske inte förrän de som arbetar där tycker att de är det. Där man både har funderat över vad jämställdhet är, och där man också kan uppleva att det är så. Man kan uppleva att den är jämställd, men det kan bero på att man aldrig har funderat på det, och att det känns lite mer konflikt i att säga så. (Anders)

8.2 Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram

De flesta av informanterna kände till Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram mer eller mindre. Ju ”högre” position man hade, desto bättre kände man till programmet. Berit uttryckte till exempel att hon kände till det med anledning av att hon var en av pedagogerna i projekt JämBar. Åke känner till programmet i stora drag men kan inte svara på vad han tycker om det, då det var längesen han läste det. Två av informanterna kände inte till programmet överhuvudtaget. Göran menar att han upplever att ambitionerna är ärliga, men menar precis som Berit att det är svårt att leva upp till innehållet i programmet:

Det lider ju, det här arbetet liksom mycket annat, av den svenska sjukan att ju finare man skriver ju mer tror man att man åstadkommer, vilket – dom sambanden finns inte. Så att ibland så önskar man att det var lite mer verkstad och lite mindre prat. (Göran)

Lena anser att programmet är omfattande och tycker generellt att det finns så många planer som de ska förverkliga och göra egna planer av. Hon upplever, som hon uttrycker det, att det är en ”plåga i sig”, och hävdar att det egentligen skulle räcka med att vi har lagar som styr. Samtidigt förmodar hon att eftersom de inte efterlevs, är man tvungen att lyfta det och göra egna planer. Ulrika anser även hon att programmet är omfattande, och att man inte ska behöva ha ”så många meningar” utan att det handlar om allas lika möjligheter och att man värderar kvinnor och män utifrån samma grund.

8.3 Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan

De flesta informanterna kände mer eller mindre till förvaltningens jämställdhetsplan och dess innehåll. Endast en av informanterna svarade att han inte kände till innehållet, även om han ansåg att han borde göra det. Han var dock medveten om att det fanns en.

Vad gäller informanternas uppfattningar av hur det formella jämställdhetsarbetet bedrivs vid Barn- och ungdomsförvaltningen, menar flera av dem att projekt JämBar är ett exempel på hur man kan jobba med jämställdhet på ett bra sätt och göra människor medvetna i frågan. Två av informanterna poängterar att det gäller att hålla jämställdhetsarbetet levande. Ulrika menar att allt de gör ska genomsyras av ett jämställdhetstänkande, och Lena framhåller att arbetet med jämställdhetsplanen är något som ständigt måste pågå. Hon menar att det är detsamma med demokrati, ”man måste hela tiden jobba för att det ska vara ett riktigt jobb”.

Har man fått på sig genusglasen så tar man inte av dem igen, jag menar det är som att jag skulle ta av mig de här (syftar till sina egna glasögon) och nöja mig med att vara halvblind. Sen kräver det ju att man ständigt påminns och ständigt diskuterar jämställdhet och att man tar upp det med jämna mellanrum och att man får lite input så att man kan... inte att nu har vi jobbat med jämställdhet ett år, nu kan vi ta något annat. (Lena)

Vidare talar informanterna även om att de tror att man har kommit en bra bit på vägen i jämställdhetsfrågan, jämfört med många andra arbetsgivare. Informanterna upplever att det kommer mer och mer uppifrån att de ska jobba med jämställdhet, vilket upplevs som positivt, och av vissa som nödvändigt. Göran anser att det finns bra ambitioner och duktiga människor som tar tag i frågan. Han upplever att man i många år har kommit tillbaka med samma målsättningar och att det har stått relativt still, men menar att de själva har försökt att lyfta jämställdhetsfrågorna mer. Sara upplever jämställdhetsarbetet som långt och att det inte kommer så långt, och menar dessutom att det i allmänhet finns ett stort ointresse för det. Åke upplever inte att han märker av förvaltningens arbete så mycket förutom när det gäller planerna. Anders menar att han uppfattar att det största jobbet med jämställdhet inte läggs ner på arbetsmiljöerna eller på arbetsplatserna så att de anställda ska känna sig jämställda, utan att väldigt stor del av jämställdhetsarbetet vid förvaltningen handlar om att barnen i förskola och skola ska få en sådan start. Han anser att det skulle kunna bero på att jämställdheten är relativt bra på arbetsplatserna eller också att de flesta arbetsplatserna är enkönade.

När informanterna diskuterar innehållet i planen, menar flera av dem att om man jobbar med det, eller om målen efterlevs, är inte säkert. Berit formulerar sig på följande sätt: ”jag tror att det är jätte svårt att leva upp till det i skolorna för det ges inte den tiden som behövs för det”. Göran menar att man måste titta på mål för mål för att på bästa möjliga sätt kunna svara på hur jämställdhetsplanen efterlevs. När det gäller målet med lika löner för lika arbete, vilket Göran betonar är en angelägen fråga, uppfyller man målen väl på hans arbetsplats. Gäller det däremot målet om en jämn könsfördelning, menar han att det är katastrof inom många verksamheter i förvaltningen.

8.4 Arbetsplatsen

Tre av informanterna talar om att man arbetar med jämställdhet genom att ha med det i olika mål, planer och program i verksamheten. Ulrika menar att hon uppmuntrar att jämställdhet ska vara med i all planering. Något som också nämns av informanterna är att det bedrivs någon form av projekt någon gång per år. Två av informanterna beskriver jämställdhetsombuden som ett slags ”verktyg” i jämställdhetsarbetet. Göran menar dock att jämställdhetsombuden inte har så mycket tid till att arbeta med jämställdhetsfrågorna. Vidare menar Göran att: ”...de är ju liksom upptagna av sitt eget arbete och sina egna elever på dagtid, så att det är inte så att det kan göra några fantastiska insatser”.

Lena konstaterar att man på hennes arbetsplats inte arbetar med jämställdhet aktivt. Ulrika berättar att man någon gång varje år försöker ha en gemensam konferens där man utvärderar målen man arbetar med och resonerar kring arbetet. Sara menar att det märks att ”bossarna” har beordrat att det ska satsas mer på jämställdhet. Hon förklarar detta med att ”därför blir våra chefer mer benägna och uppmuntrar det här ganska mycket, fast

inte tillräckligt mycket tycker jag då. Men det märks ju ändå att det uppmuntras och så där.”

Hälften av informanterna anser att jämställdhetsarbetet når ner från ledningsnivå till underställd nivå. Ett exempel på ett framgångsrikt arbete, som än en gång tas upp och diskuteras av flera informanter, är projekt JämBar. Ulrika menar att jämställdhet är en del av rektorerna och lärarnas uppdrag, och därmed en del av deras värdegrundsarbete och tror inte att det är någon som inte tar till sig det. Anders anser att arbetet når ner till underställd nivå, och uttrycker sig på följande vis: ”Inte minst arbetet med barnen, och det spårar ju av sig på personalen.”

Resterande informanter har varierande åsikter om hur väl jämställdhetsarbetet implementeras på underställd nivå. Göran menar att det som skrivs i dokumenten om medvetenhet aldrig kan ”tryckas ner så att det får fullt genomslag”. Han menar att: ”Ju längre ner man kommer i hierarkin, ju färre är det som egentligen orkar ta till sig den typen av dokument, för man tycker liksom på något sätt att man gör så gott man kan.” Stefan anser att jämställdhetsarbetet måste växa underifrån. Han säger: ”Det enda är att jag är alltid rädd för grejer som kommer uppifrån, folk upplever att det trycks på. Jag tror att allting måste växa underifrån istället. Därför kan jag vara tveksam.”

De flesta informanter menar att de är en övervägande del kvinnor på deras arbetsplatser. De beskriver att ju lägre ner i årskurserna man kommer, desto färre män finns det anställda. På de högre nivåerna, som till exempel rektor - och chefsnivå, jämnar det ut sig mer.

När vi frågade vad den sneda könsfördelningen kan bero på, svarade de flesta informanterna att de trodde att det bland annat kan bero på att det är ett lågavlönat yrke och att män generellt vill ha högre i lön, samt att det inte är någon status i läraryrket på lägre stadier. Många nämnde även att det är ett traditionellt ”kvinnoyrke” och att kvinnor ofta kopplas ihop med omsorgsarbete.

Ingen av informanterna ser några tydliga skillnader i hur män och kvinnor arbetar på sina arbetsplatser. Både Åke och Ulrika ser istället att skillnader i sättet att arbeta beror på individen och inte könet. De menar att alla i princip har samma arbetsuppgifter. Gemensamt för tre informanter är uppfattningen om att de kan se tendenser till att kvinnor är mer omhändertagande än män och engagerar sig mer i eleverna socialt.

Jag kan se att de flesta kvinnorna, men jag kan inte säga alla, att kvinnor tar nog det här med att ta hand om och bryr sig lite extra mer än vad män gör.
(Berit)

Göran framför sin åsikt på följande sätt: ”...däremot kan man väl säga att det kan finnas tendenser att det är fler kvinnor som är pliktstyrda än män som är pliktstyrda om man säger så”. Sara har dessutom uppfattningen att männen på hennes arbetsplats oftare blir tillfrågade då någon behöver hjälp med tekniska prylar och arbetsuppgifter som anses vara mer ”lämpliga” för män än för kvinnor. Hon anser inte att det är självklart att alla tjejer ska göra, som hon uttrycker det, ”tjejsakerna” på jobbet, som till exempel organisera, diska, komma ihåg födelsedagar och liknande, samtidigt som killar ska snickra så fort det är en hylla som ska upp.

Samtliga informanter menar att jämställdhet inte finns med som en punkt på dagordningen, vilket flera är kritiska till och att det sällan förekommer diskussioner som handlar om jämställdhet. Anders uttrycker följande: ”Nej, det kan man inte säga att det har

gjort regelmässigt, utan det har nog mer varit när det har varit påkallat på något sätt. Ibland dyker det ju upp”. Berit upplever inte att jämställdhet diskuteras så mycket: ”...inte utan att vi är ålagda att göra det”. Anders tror att man diskuterar jämställdhet ett par gånger om året, men tror inte att diskussionen är med på varje möte. De flesta informanterna menar att det är vanligast att man diskuterar jämställdhet i samband med projekt som berör detta ämne, eller om det inträffar vissa möten som är avsatta för att behandla det. Flera av informanterna nämner arbetsplaner, personalprogram och liknande som inspiration till att diskutera och arbeta med jämställdhet. Åke tror att jämställdhet tas upp mer om det upplevs som ett problem, och att det då är skolledningens uppgift att fokusera på det, ta upp det och jobba med det. Stefan hävdar att jämställdhet bland personalen inte diskuteras, men däremot hur de ska jobba med jämställdhet bland eleverna.

Vi bad informanterna att beskriva en situation på sin arbetsplats som de ansåg handlade om jämställdhet. Nedan följer några exempel på citat som illustrerar hur de kunde svara:

Det jag har diskuterat nu i personalrummet är att jag kan gå ganska högt i taket i att för vissa män är så himla svåra att diskutera med för de anser att är en man borta från sitt arbete så tappar han så mycket så att han inte kan ta igen, men en kvinna ska vara hemma och sköta sitt. Och då kan jag bli galen. Det är lite svårt att diskutera med vissa och ta upp det så att det blir en viktig fråga. (Berit)

Med de vuxna kan man lätt ta det här med hur folk ber om olika saker och vem man förväntar sig kunna olika saker. (Sara)

Jag plockar ur diskmaskinen ibland i köket. Kan det vara jämställdhetsfrågor? Ja det tycker nog kvinnorna, de tycker nog det. Varför kan inte du plocka upp det?, varför ska jag göra det igen? Det finns vissa grejer som, ja nu är jag kontroversiell när jag säger det men, som ligger för kvinnor mera och vissa grejer som ligger för män mer. Så kan man ju tycka att alla de där grejerna ska man radera ut då, men jag menar om dom gör någon grej som klassas som kvinnligt så kanske jag gör någon grej då som klassas som manligt. Jag menar vi är ju ungefär lika ändå. Jag tycker inte man behöver hårdra det där. (Åke)

Bland personalen emellan kan det ju ibland vara det här med manligt och kvinnligt, att vem gör vad. Att man faktiskt har samma förväntningar att män ska göra rent praktiska saker som att till exempel torka av och duka av, och lite mer de här vardagsförväntningarna på varandra. (Ulrika)

De flesta informanterna anser att det finns mer eller mindre tydliga skillnader i äldres respektive yngres syn på jämställdhet, och att jämställdhet kanske är naturligare för yngre. Berit anser att yngre har en bättre syn på jämställdhet och uttrycker: ”Jag tycker det är bättre med de yngre när de kommer.” Av informanterna framkommer att äldre är mer uppdelade i sitt tänkande. Informanterna menar att det dock inte går att generalisera, men upplever en tendens till att äldre, särskilt män, har mer traditionella värderingar. Göran menar att han tror att ”man ser detta överallt”. Två av informanterna menar att en av orsakerna till dessa skillnader är uppväxten i en annan tid där man byggt upp andra värderingar jämfört med idag, vilket även gör att det är svårt att ändra på. Samtidigt menar Göran att många äldre kvinnor har anammat det moderna tänkandet. Åke menar att äldre och yngre

troligen tycker att det är lika viktigt med jämställdhet, men upplever att de yngre är mer fokuserade och har ett större engagemang för frågan än de äldre. Ulrika och Lena upplever generellt sett att det inte finns några skillnader, utan menar att skilda synsätt i frågan beror på att det är olika individer med olika värderingar, oberoende av kön och ålder.

Man skulle kunna tänka sig att sådana här gamla stofiler som är pensionsmässiga skulle vara fast i det här, men så är det inte. Man möter ju unga kvinnor som tycker att det är tramsigt, och unga män som tycker att det är tramsigt. Vi är så jämställda så att det nästan är löjligt. (Lena)

Med hänsyn till att intervjumallen under vår tid på fältet reviderades, tillfrågades endast tre av informanterna om de ansåg att deras arbetsplats var jämställd. Två av dem upplevde att deras arbetsplats är jämställd. Åke formulerar sig på följande sätt: ”Ja, det tycker jag. Faktiskt. Vi har, jag menar löner, vad jag vet så är de lika och allt sånt här. Ingen kommer till tals mer än någon annan eller något sådant, så det tror jag”. Göran menar att hans arbetsplats inte är jämställd, men betonar att även om det säkert finns problem bland personalen, är de förhållandevis små när det gäller maktstrukturer, löner och hur man behandlas och liknande. Det stora bekymret menar han ligger i de attityder och förhållningssätt som finns bland eleverna. Även frågan om informanterna upplever att kvinnor och män får tillgång till samma resurser på sin arbetsplats uppkom under tiden vi vistades på fältet. Hälften av informanterna tillfrågades och samtliga upplever att kvinnor och män får tillgångar till samma resurser inom deras förvaltning. Sara uttryckte dock att hon som fritidpedagog upplever att andra mansdominerade förvaltningar ibland blir tilldelade mer resurser, som till exempel arbetskläder för ”utomhusarbete”, vilket hon saknar på sin arbetsplats.

8.5 Löner

Tre av informanterna anser att löneskillnaden mellan kvinnor och män är marginell och att den skillnad som finns har sina förklaringar i att vissa anställda tar på sig extrauppgifter av olika slag. Åke menar att löneskillnader mellan kvinnor och män knappt existerar på hans arbetsplats, och att dessa i så fall är obetydliga. Där Åke arbetar har man individuell lönesättning och skillnaden i lön menar han kan röra sig om 500-600 kr under ett år. Han anser att detta inte har att göra med att man är man eller kvinna, utan att en person istället har tagit på sig någon form av extrauppgift eller uppdrag. I likhet med Åke menar Lena att det inte finns några egentliga löneskillnader längre mellan kvinnor och män. Hon uttrycker följande: ”De skillnader som finns har andra förklaringar och det är till exempel att de har en utvecklingsledarfunktion eller att det har hand om schema eller någonting annat extra de har fått”. Hon menar dock att det kan finnas en skillnad i lön om man har jobbat på arbetsplatsen länge, men hävdar att detta har vänt i och med tillgång och efterfrågan. Hon menar att är man efterfrågad och behövd, kan man få mer i lön. Anders menar att män har ett par hundralappar mer i lön, men att det finns en anledning till denna skillnad. Han menar att ”män och kvinnor har lika lön för lika arbete”, men att ”det finns en övervikt att män åtar sig extra uppdrag av olika slag”.

Vi har undersökt det. Det var inte vi som gjorde det, det var kommunledningsförvaltningen som gjorde det. Och då kom man fram till två saker. Det ena var att män hade ett par hundralappar mer i lön, och när man analyserade detta och tog bort textavgifter och sådär, så hade man samma lön. (Anders)

Göran menar att lönebildningen är en viktig del i jämställdhetsfrågan, och att ”kommunen har visat att man menar en del allvar med”. Han menar att han inte kan se något tydligt mönster i att män generellt sett tjänar mer än kvinnor vid hans förvaltning:

Tittar man på vår förvaltning kan man egentligen inte se något mönster liksom att män tjänar generellt sett mer än kvinnor utan de är lite grann från kategori till kategori efter hur det ser ut. Män är ju rätt underrepresenterade i de flesta yrkesgrupper så att du kan inte se att de i... att man bara för att man är man liksom alltid... det finns säkert exempel på det också, men det finns inget sådant tydligt mönster. Så att lönefrågorna tycker jag väl ändå att vi som offentliga arbetsgivare är rätt så långt framme. (Göran)

Två av informanterna svarade att det inte kunde ta ställning till hur lönebildningen ser ut. Ulrika menar att hon inte kan se några löneskillnader mellan kvinnor och män.

8.6 Hinder

Stefan menar att ett hinder för jämställdhetsarbetet skulle kunna vara att det finns individer som inte bryr sig om sådana frågor. Lena tror att det är mest rädslor men även osäkerhet som många gånger är ett hinder för dagens jämställdhetsarbete. Bortsett från det tror hon inte att det finns några direkta hinder: ”Egentligen tror jag inte att det finns några hinder, utan det är bara att gneta på. Men det händer inte av sig själv. Det tror jag inte, utan vi måste liksom vara på och tjejerna måste våga och killarna måste våga”. Ulrika menar att hon inte ser några hinder för det jämställdhetsarbete som bedrivs.

Nej, det gör jag inte. Idag...jämställdhetsarbetet är ju inget liksom hotfullt. Det är ju inget som jag känner att varken personal eller föräldrar eller barn skulle tycka vara någonting jobbigt. Tvärtom. (Ulrika)

Däremot ser Ulrika den egna personen som det största hindret, och att det är en individs egna upplevelser och egna ”trångsynthet” som många gånger kan vara problemet. Göran menar att ett hinder är att ”orka se sina egna värderingar”:

Man nästan behöver ägna sig åt självskåderi för att förstå vad man själv gör för någonting. För så är det faktiskt i de här frågorna, alltså attitydpåverkan så ser man vad man själv gör. Och det andra hindret är ju det här yttre trycket, samhällstrycket, det är inte lätt att kämpa emot. (Göran)

I citatet framkommer även att Göran beskriver samhällstrycket som ett hinder. Det finns enligt honom ett ”[...] oerhört tryck vad skolan ska åstadkomma.” och menar att jämställdhetsarbetet därför ”drunknar” i mängden av allting annat.

[...] är det för mycket droger i samhället, då är det skolan som inte har kommit ihåg att ta upp det på rätt sätt, är det våld så är det skolan som inte förmår att ta tag i de frågorna, är det för många trafikolyckor så är trafikundervisningen i skolan för dålig [...] Samtidigt får vi oerhört mycket kritik för att vi ägnar oss för mycket åt fel saker och inte ägnar oss åt ren ämnesundervisning då för att vi har för dåliga resultat där. (Göran)

Anders menar att samhället vi lever i är ett stort hinder, och hur barn och vuxna lever och hur dessa fostras. ”Samhället inspirerar till mycket större skillnader mellan könen än vad

arbetsplatsen gör.” Åke ser inga direkta hinder för jämställdhetsarbetet, förutom, som han uttrycker det: ”att vi skulle vara lite tröga då”. Sara menar att det största hindret är att det inte finns tillräcklig med tid för att jobba med jämställdhet. Hon anser att ”man måste satsa mer på utbildning och avsätta tid så att alla kan diskutera och prata och arbeta med det här”. Berit påpekar även hon att ett hinder för arbetet är att det inte finns den tid som behövs, och att det i viss mån saknas intresse från övrig personal. Hon anser att det är viktigt att gå ihop i en grupp som tillsammans jobbar med jämställdhet, ”för ensam är man kaputt”. Hon betonar även att det är viktigt att ha en drivande rektor i denna fråga, vilket hon anser att de inte har på hennes arbetsplats. Berit menar att hon har sagt till honom ”att han måste också veta vad han vill”.

Majoriteten av informanterna svarar att de anser att man har arbetat för långsamt med jämställdhetsarbetet på ett eller annat sätt. En av informanterna menar dock att hon tror att de ”små stegen” de har tagit i samband med projekt JämBar, ”har befästs väldigt väl”. Vidare menar hon att hon tror att det hade gått fortare framåt om de hade tvingat sina 27 deltagare i projektet att videofilma sig själva. Lena menar att ”någonstans är det ju processer och förändring utav saker och ting som måste få ta tid. Sen ibland behövs det en spark i ändan, och jag tror att det här var en rejäl spark i ändan, att nu måste det hända någonting.” Anders menar att man kanske har jobbat lite för länge med ”slagord och rätt och fel”, och menar att de möjligen skulle ha jobbat lite mer process tidigare. Åke uppfattar det som viktigt, och för att tempot ska drivas upp måste det finnas ett större engagemang bland samtliga i personalen.

Javisst, vi skulle kunna gått fortare fram. Ja. Men för att tempot ska drivas upp måste det vara ett större engagemang då bland samtliga. Och det upplever jag att det är det ju inte. Och det är som jag sa tidigare, det beror nog på att de flesta känner nog att det är inte så stor skillnad mellan vad den ena eller andra gör, eller vad den ena eller andra får i utbyte av det här arbetet. Hade det varit större sådana skillnader, då hade nog det här jämställdhetsarbetet varit mer angeläget för oss. Jag upplever inte att det är några skillnader så.
(Åke)

Berit instämmer i att man inte har arbetat i rätt tempo med dessa frågor: ”Jag önskar att det hade getts tid till det.” Ulrika menar, liksom Berit, att arbetet har gått för sakta: ”Vi har nog jobbat för sakta egentligen. Jag tror att vi skulle ha mer provocerande... Lite som vi är på väg. Till exempel filma. Vi kan göra mer”. Göran reflekterar över hinder för jämställdhetsarbetet:

[...] jag kan ju inte säga att vi har gjort för mycket. Det kan jag inte påstå. Å andra sidan kan jag väl säga att jag tycker att vi har lärt oss att ta de här frågorna på allvar. Och vi har ju som jag säger varje år försökt att göra någon form av tematiskt inslag, någon form av temadagar eller något sådant med den här utgångspunkten, så att man kan inte heller påstå att vi har struntat i att ta frågorna på allvar. (Göran)

Även Stefan har uppfattningen att man har arbetat för långsamt med jämställdhetsarbetet: ”Ja, rätt tempo...nej, jag vet faktiskt inte. Det borde naturligtvis göras jämt egentligen.”

8.7 Möjligheter

Ulrika ser bara möjligheter i det jämställdhetsarbete som bedrivs och uppfattar att jämställdhet finns med i allt de planerar. Det enda hon kan ser är att man själv är hindret i så fall, för ”möjligheterna de har vi ju”. Göran menar att en möjlighet för jämställdhetsarbetet eventuellt skulle vara en bättre könsfördelning på arbetsplatsen. Bland eleverna hoppas han att man åstadkommer någonting genom attitydpåverkande vilket man försöker arbeta med. Lenas ståndpunkt är att det finns alla möjligheter för att män och kvinnor ska ha lika mycket makt. Hon uttalar sig följande:

Jag tycker liksom att få balans i det här att män och kvinnor är olika fysiskt och biologiskt, men att vi tillsammans gör någonting bra och att vi kan tillföra olika saker och möjligheter. Jag tror att vi alla har att vinna på att vi liksom tillåts vara den vi är, oberoende om vi är man eller kvinna. (Lena)

I likhet med Lena ser Berit att det finns alla möjligheter till att utveckla jämställdhetsarbetet, och att ”få folk engagerade både inom skolan, inom Karlskrona kommun och i Sverige”. Hon anser även att det kanske hade funnits möjligheter att ha utbyte med andra länder. Stefan ser möjligheter i att han själv upplever och ser sig som jämställd. Han menar att det kan få honom att ”påverka ungdomar till ett mer jämställt förhållande”. Sara ser möjligheter i att utvecklingen kring jämställdhet går framåt:

Man kommer ju en bit hela tiden och det händer ju saker hela tiden. Man kommer på egna grejer och man bestämmer ju hela tiden att nu sa vi göra så-här och till hösten har vi pratat om att vi kanske ska observera varandra och filma varandra och sådär. Vi kommer ju sakta men säkert lite framåt. (Sara)

För Åke är det viktigt att hålla jämställdhetsfrågan levande och att den yngre generationen, som han uttrycker det: ”[...] liksom blåser lite granna i lampan efter oss andra, det tror jag är viktigt”. Åke poängterar att om jämställdhetsfrågan var den enda fråga personalen skulle engagera sig i, hade de haft möjlighet att lägga ner betydligt mer jobb och arbete i denna fråga.

Det är ju så mycket olika planer som ska göras och det är så mycket utvecklingsarbete som vi sitter på de här konferenserna och jobbar med. Då känns den här frågan inte som nummer ett riktigt för oss. (Åke)

Anders menar att en stor möjlighet är att individen får forma sin roll själv och hitta sin roll utan allt för mycket styrning av förutfattade meningar och roller som andra väljer. Det handlar om att hitta sig själv, och att försöka nå dit. Han anser även att könet inte ska vara det som förutbestämmer, och som förutbestämmer vilken person jag ska bli. Stefans uppfattning är att det bästa vore om jämställdhetsfrågor får ”växa från den breda basen” istället för uppifrån. Berit betonar att mer tid och engagemang är väsentligt för att kunna utveckla och förbättra jämställdhetsarbetet i framtiden, medan Sara lyfter fram att det behövs satsas mer i jämställdhetsfrågan, både när det gäller tid och pengar. Ulrika menar att det är viktigt att aldrig ge upp i den dagliga diskussionen om hur barn tilltalar varandra, och anser att detta bygger på grundläggande respekt för varandra. Ulrika uttrycker följande: ”Det här är ett evighetsjobb varje dag, men det är ingen som kan säga att man inte vill göra det eller ta tag i frågorna, för det är inte okay, och det tror jag inte att någon sä-

ger heller.” Lena påpekar att det ständigt är viktigt att ha jämställdhetsfrågan på agendan, och anser att man bör jobba med dessa frågor på ett sätt där man till exempel har övningar i arbetet. Hon menar även att det är viktigt att ha kvar nätverken i kommunen och att man jobbar med dem. Vidare anser hon att en viktig fråga är att diskutera pojkars och flickors betyg och varför de ser ut som de gör. Hon betonar dessutom att jämställdhet är en ledningsfråga, och att det är viktigt att ledningen påverkar rektorerna, så att rektorerna kan påverka lärarna: ”Jag tror precis som jag sa om demokrati, att man kommer aldrig att kunna säga att nu är vi färdiga”.

För att kunna utveckla jämställdhetsarbetet hoppas Göran att det kommer igång en allvarlig diskussion kring ämnet: ”[...] för det upplever jag inte att vi ha orkat med, och det tror jag att väldigt få andra har gjort också”. Han menar att en viktig del i arbetet är att få pojkar motiverade till att ta skolan på allvar, ”annars kommer få allvarliga konsekvenser för hela det manliga könet i framtiden”. Enligt Göran är det angeläget att lyfta dessa frågor för att kunna åstadkomma en förändring, liksom det är viktigt att försöka bekämpa ”förtryckande attityder” hos pojkar och flickor.

De flesta informanterna svarar att intresset och engagemanget för jämställdhetsfrågor på eller utanför arbetsplatsen varierar. Nedan följer några exempel på citat som illustrerar hur informanterna svarade:

Det finns ju de som jobbar, ni jobbar ju med det, och tar fram det. Det finns ju på alla plan, men de är inte så många så därför kan det vara lite svårt. (Berit)

Det varierar lite, men på många håll finns det. (Anders)

Det är en sådan där fråga som att antingen är folk intresserade eller så blir de arga om man tar upp en sådan fråga. Antingen så är det öppet om man kan prata om det och tycka saker och ting, men sen så tycker jag ibland att det kan vara ett sådant ämne som inte folk vill prata om, för att det är så jobbigt. (Lena)

Ja, alltså det är klart att det finns någon sorts engagemang. Det finns väl ingen som tycker att de här frågorna är oviktiga [...] Men sen är det ju också så på något sätt att det finns ett sånt oerhört tryck vad skolan ska åstadkomma så att detta drunknar ju på något sätt i mängden av allting annat [...] Så att man sitter liksom där man inte riktigt klarar av att fokusera på en fråga (Göran)

Alla är ju intresserade och alla vill ju jobba för att det ska vara jämställt och pojkars och flickors lika rätt och möjligheter. Sen ibland tror jag att man behöver jobba med sig själv och behöver bli lite sedd som pedagog. Jag hör ingen som inte tycker att det är intressant. Absolut inte. (Ulrika)

8.8 Jämställdhetsombudens verksamhet

En övervägande del av informanterna svarade att de kände till jämställdhetsombudens verksamhet. Göran menar att jämställdhetsombudens verksamhet inte riktigt är ”tydligt utmejslad”.

De har inte haft möjlighet att åstadkomma några fantastiska saker. Man ska göra det som en grej utöver allt annat man ska göra vilket är tufft. Varken jag eller det här projektet har riktigt tydligt lyckats fokusera på vad man ska

jobba med på längre tid [...] En sak är givetvis då som sagt att man ha kunnat göra det som en grej utöver allt annat man ska göra. Och det är ju rätt tufft ibland att åstadkomma något på det sättet [...] Men vi kan liksom inte säga att jämställdhetsombuden har någon sådär riktigt knivskarp uppgift som man jobbar med under längre tid, och inte riktigt vettiga förutsättningar för att göra det heller så det är inte bara deras fel på något sätt. (Göran)

Sara och Berit är båda jämställdhetsombud och menar att anledningen till att de valde att ta på sig denna uppgift var att det fanns ett gemensamt intresse för jämställdhetsfrågor. Berit menar att hon i grund och botten hade en ”sån inställning”. Saras och Berits uppgift som jämställdhetsombud har handlat om att ta fram aktuell litteratur och vid vissa tillfällen har de ordnat jämställdhetskvällar och jämställdhetsmöte för andra pedagoger. Sara menar att hon inte bara anser att det är ombudens uppgift att driva frågan, utan menar samtidigt att det även är rektorns ansvar att driva det för att arbetet ska fungera. Gemensamt för både Sara och Berit är att de svarade att de upplever att det avsetts för lite tid och resurser till deras verksamhet. Som svar på hur man skulle kunna utveckla och förbättra ombudens verksamhet säger Sara bland annat att hon hade velat att det skulle finnas tid och möjlighet för dem att träffas mer regelbundet på arbetsplatsen. Berit anser att det är viktigt att ta tag i pojknarnas situation i skolan, annars tror hon männen kan känna sig ”väldigt underlägsna”, vilket i förlängningen kan resultera i andra problem. Berit upplever att hon blir olika bemött i sin roll som ombud, och menar att det beror på ”vem man diskuterar med”. Vissa tycker att det är mycket viktigt, medan andra tycker att hennes jobb är onödigt.

9. Analys

I analysen utgår vi ifrån det empiriska material vi presenterat i resultatet, vilket vi format till en rad framträdande kategorier. Med utgångspunkt i dessa kategorier analyserar vi resultatet med förankring i bakgrundsmaterial och tidigare forskning.

9.1 Kunskaper om jämställdhetsbegreppet

Vi menar att informanternas kunskaper om jämställdhetsbegreppet är en viktig utgångspunkt i jämställdhetsarbetet på deras arbetsplats. I likhet med vad Höök förespråkar, anser vi att hur en individ talar och tillskriver begreppet mening, kan ha betydelse för vilka förändringsåtgärder som blir möjliga, vilka åtgärder som i praktiken vidtas samt vilka resultat som kan uppnås. Jämställdhetsarbete kan bland annat ses som ett förändringsarbete på en arbetsplats, vilket handlar om att aktivt arbeta för jämställdhet. Mot bakgrund av detta resonemang blir informanternas syn och kunskaper om begreppet således en central del i detta arbete. Av resultatet framkom att informanterna har olika uppfattningar om jämställdhetsbegreppet. En del ser begreppet jämställdhet som synonymt med ”lika lön för lika arbete” och samma ”skyldigheter” och ”möjligheter”. Andra inkluderar etnicitet, sexualitet och alla människors ”lika värde” i begreppet. En övervägande del av informanterna hade dock en uppfattning av jämställdhetsbegreppet som i stora drag överensstämmer med den allmänt vedertagna definitionen. En tolkning av detta skulle kunna vara att detta är en möjlig signal till att en process påbörjats i arbetet med jämställdhet. Vi upplever även att några av informanterna talar om jämställdhet och jämställdhetsarbete med en medvetenhet och kunnighet, men uppvisar samtidigt andra signaler eller liknande som tyder på att det ”fina” pratet endast är ord utan mening. Ett exempel på detta är att en av in-

formanterna vid intervjutillfället använde korrekta formuleringar när personen talade om jämställdhetsarbetet på sin arbetsplats, vilka dock uppfattades som motsägelsefulla i förhållande till informantens övriga beskrivningar under intervjun. Vi fick även erfara hur en av informanterna talade i välformulerade ord och meningar om jämställdhet samtidigt som personen agerade på ett nonchalant och osympatiskt sätt. Detta beteende visade sig till exempel genom informantens kroppsspråk, då personen vid inledningen av intervjun lutade sig tillbaka och placerade händerna bakom huvudet. Vid inledningen av intervjun markerade även informanten sitt ställningstagande, som vi upplevde det, på ett kort och otrevligt sätt. En tolkning av informantens beteende är att det skulle kunna vara ett tecken på ointresse för jämställdhetsfrågor. Beteendet skulle även kunna tolkas som ett sätt för informanten att visa sin makt, till exempel av anledningen att informanten kan ha känt sig osäker i intervjusituationen.

Hos två av informanterna fanns en omedvetenhet om jämställdhetsbegreppets innebörd. Jämställdhetsbegreppet tillkom i syfte att skilja ut kön från jämlikhetsbegreppet. De två informanterna valde förutom kön, även att innefatta etnicitet i jämställdhetsbegreppet. Vi menar att etnicitet är en viktig del i jämlikhetsbegreppet, men att just jämställdhetsbegreppet bör beskrivas som jämlikhet mellan könen. Detta relaterar vi till vikten av kunskap, då vi anser att en första del i processen till ett jämställt samhälle är att medvetengöra individer om begreppets innebörd. Jämställdhet beskrivs dock av de flesta informanterna som något positivt, och som en självklar och naturlig fråga.

9.2 En jämställd arbetsplats

Att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att avancera i sin yrkeskarriär nämns utav en del informanter som en förutsättning för en jämställd arbetsplats. En av informanterna upplever dock att män oftare än kvinnor får denna möjlighet. I utredningen "Makt att forma samhället och sitt eget liv" framhävs att studier bland annat har visat att det ställs högre krav på kvinnor i avancemang eller befordran än det gör på män. Studier har dessutom visat att svenska kvinnor är överrepresenterade bland dem som är överutbildade för sitt arbete och detta gäller särskilt i gruppen överutbildade i lågkvalificerade arbeten. Att studier tyder på dessa sammanhang skulle kunna tolkas som ett tecken på att kvinnor faktiskt har svårare att avancera än vad män har i organisationen.

Att ha högt i tak och att öppet kunna diskutera olika frågor är ytterligare en förutsättning för en jämställd arbetsplats enligt vissa informanter. Vi menar att detta är en central synpunkt då vi tänker oss att öppenhet kan leda till en insikt om vilka problem som finns vid arbetsplatsen, vilket i sin tur kan leda till att alla, både män och kvinnor blir medvetna om arbetsplatsens strukturer.

Vidare beskrivs lika lön för lika arbete av flera informanter som en förutsättning för en jämställd arbetsplats. Under målet sysselsättning i förvaltningens jämställdhetsplan beskrivs att kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete och att de utöver kommungemensamma initiativ ska arbeta för att utjämna osakliga löneskillnader. Utifrån informanternas beskrivningar tolkar vi att de upplever att det inte finns något tydligt mönster för några osakliga löneskillnader. De löneskillnader som påträffas uppfattas av informanterna som sakliga. I utredningen "Makt att forma samhället och sitt eget liv" poängteras att löneskillnader är en komplicerad fråga och hänvisar till att studier generellt visar att det är svårt att med precision urskilja de tydligaste orsakerna till löneskillnader mellan kvinnor och män. Vidare beskrivs att sakliga löneskillnader grundas på kriterier som det finns en

allmän acceptans eller överenskommelse om att de kan ligga till grund för lönesättning. De osakliga löneskillnaderna är löneskillnader baserade på vad som enligt diskrimineringslagstiftningen inte får påverka lönesättningen, till exempel kön. Saklig och osaklig löneskillnad ger intryck av att handla om objektiva och värderingsfria kriterier som är oförändrade över tid, men i utredningen poängteras att detta inte stämmer. Istället ingår alla de faktorer som ligger till grund för lönesättning i ett värderingssystem, där vissa kriterier tillmäts ett värde och andra inte. Utifrån detta resonemang kan en tolkning vara att huruvida en lön är saklig, inte är en självklar och tydlig fråga och att det beror på vem som definierar värdet i arbetet. Detta menar vi kan tala för att kriterierna för osakliga och sakliga löneskillnader bör studeras och tas fram utifrån olika individer med olika förutsättningar och livssituationers perspektiv.

9.2.1 Könsfördelningens betydelse för en jämställd arbetsplats

Jämställdhetsbegreppet har ett kvalitativt och ett kvantitativt perspektiv. Det kvantitativa perspektivet innebär att det ska vara en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället. Åström talar om att en jämn könsfördelning inte behöver vara en garanti för jämställdhet, men att det kanske är en förutsättning och aldrig negativt. Könsfördelningen vid förvaltningen blev en central punkt när informanterna berörde hur en jämställd arbetsplats bör se ut. Flera av dem menade att en jämn könsfördelning inte är nödvändig, men framhöll ändå att det bör vara en blandad arbetsplats där både kvinnor och män finns representerade. Arbetsmarknaden framställs i utredningen som könssegregerad, där horisontell- och vertikal könssegregering beskrivs. Den horisontella könssegregeringen innebär att kvinnor och män återfinns i olika yrken med olika arbetsgivare inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden, och den offentliga sektorn beskrivs vara kvinnodominerad.

Detta återfinns vid Barn- och ungdomsförvaltningen vilken är en kvinnodominerad arbetsplats. Den ojämna könsfördelningen betonas dels i förvaltningens jämställdhetsplan och dels av informanterna, där vi tolkar informanternas fokus på arbetsplatsens som relaterad till den ojämna könsfördelningen. Av informanterna framgår även att överrepresentationen av kvinnlig personal blir påtagligare desto längre ner i årskurserna man tittar. I förskolorna finner man väldigt få män som arbetar. Den vertikala könssegregeringen som beskrivs i utredningen innebär att kvinnor och män inte återfinns på samma hierarkiska nivåer. Vidare visas att andelen män inom förskolan har legat på ungefär 2,3 % de senaste åren, att kvinnors andel i lärarkåren har ökat de senaste decennierna, samt att andelen kvinnor som arbetar på de lägre årskurserna ligger runt 97 %. Möjliga orsaker till den ojämna könsfördelningen som beskrivs av informanterna är att det är ett lågavlönat arbete, och en av informanterna har uppfattningen att män vill tjäna mer pengar och därför inte väljer ett yrke som lärare på lägre stadier. Det hävdas även att det inte finns någon hög status i läraryrket och att detta påverkar män till att inte välja detta yrke. Vidare förmodar flera informanter att det ses som ett traditionellt kvinnoyrke och att kvinnor kopplas ihop med omsorg. En tolkning av detta kan vara att en uppfattning som existerar i samhället är att män vill ha pengar och status, och inte förknippar sig själva med omsorg. Vår uppfattning är att dessa föreställningar existerar på flera områden i samhället, och att de troligen kan försvåra för de män som inte ser sig själva utifrån dessa värderingar.

9.2.2 Könsstereotypa föreställningar om kvinnors och mäns sätt att arbeta

De informanter som påpekade vissa skillnader i kvinnors och mäns sätt att arbeta menade att det inte är några tydliga mönster, men att vissa tendenser ibland kan urskiljas. Det uttrycks bland annat att kvinnor ibland kan vara mer omhändertagande och engagerade i sina elever socialt och att kvinnor är mer pliktstyrda än män. Det gavs även uttryck för ett missnöje i att kvinnor förväntas göra uppgifter som ses som typiska ”kvinnosaker” och tvärtom. Av resultatet framkom även andra könsstereotypa föreställningar om vad som är typiska manliga respektive kvinnliga arbetssysslor. Detta relaterar vi till att personalen och skolan har stor inverkan på barnens könssocialisering, där det är de vuxnas förväntningar och bemötande av barnen som formar dem till pojkar och flickor. Utifrån dessa föreställningar informanterna beskriver tolkar vi att det finns en intern könsssegregering på arbetsplatsen, där kvinnor och män med samma yrke i viss utsträckning utför olika arbetsuppgifter. Detta ser vi som problematiskt för jämställdhetsarbetet då man i vissa avseenden håller isär könen på arbetsplatsen. Dessa föreställningar och ageranden påverkar således barnen och ungdomarna då personalen via sekundär socialisation överför dessa könsstereotypa föreställningar till dem.

9.3 Anställdas kunskaper och uppfattningar om Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram

I likhet med vad som beskrivs i ”Makt att forma samhället och sitt eget liv”, är vår uppfattning att kommuner har en central roll i samhällets arbete för jämställdhet. Karlskrona kommun har, som lagen kräver, ett jämställdhetsprogram där mål och tillvägagångssätt för jämställdhetsarbete beskrivs. Programmet omfattar både Karlskrona kommun som organisation och arbetsgivare, men även Karlskrona kommun som samhälle i stort. Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram är utgångsläget för det jämställdhetsarbete som bedrivs inom kommunen, och utgör därmed basen för förvaltningens egen jämställdhetsplan. Informanternas uppfattning och medvetenhet av dess innehåll blir därför relevant för att få en förståelse för hur de förhåller sig till det jämställdhetsarbete som bedrivs. Det kan även tänkas ge indikationer på hur väl man har anammat det budskap som förmedlas genom detta program. De flesta informanterna kände mer eller mindre till programmet, men intrycket vi fick var att få av dem var tydligt införstådda med dess innehåll. En tolkning var att ju högre upp i hierarkin informanterna befann sig, desto mer ingående kände dessa till programmet och dess innehåll.

Utifrån informanternas beskrivningar, tolkar vi att det finns en diskrepans mellan ord och handling, och i informantens sätt att uttrycka sig finns en slags medvetenhet om att mycket av det som skrivs i programmet, bara är ord utan egentlig mening när det inte efterlevs. Ett flertal av informanterna menar att det existerar många planer som skall förverkligas och göras egna planer av, och det finns en viss utmattning i att arbeta med dem, då många informanter poängterar en tidsbrist. Av informantens sätt att beskriva innehållet i program och planer, kan styrdokumentet tolkas som en slags urholkning av jämställdhet. Med detta menar vi att många av informanterna upplever att mycket av innehållet i programmet lätt kan bli abstrakta fraser och tunna ord. I utredningen framhålls att det inte är ovanligt för jämställdhetspolitiken att välformulerade mål inte förmår tränga ner inom olika politikområden och ta gestalt i människors vardag. Vidare förklarar man att en viktig orsak till detta förefaller vara att det saknas kunskap hos skolledare och lärare, och det

poängteras att pedagogerna behöver stöd, utbildning, verktyg och resurser för att fullgöra sin uppgift.

9.4 Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan

Jämställdhetslagen föreskriver att arbetsgivaren varje år skall upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska bland annat innehålla en översikt vad gäller de åtgärder som behövs göras för arbetsförhållandena på arbetsplatsen, samt en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Planen ska även innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra, samt en redovisning av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års plan. Mot bakgrund av detta blir därför Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan ett viktigt styrdokument i det centrala jämställdhetsarbetet vid förvaltningen, vilket förvaltningschefen är ansvarig för verkställandet av. När vi ställde frågan till informanterna om de kände till sin arbetsplats jämställdhetsplan och dess innehåll, svarade alla utom en att det kände till planen. För att ett aktivt jämställdhetsarbete ska kunna bedrivas, ser vi det dock som en förutsättning att alla anställda inom förvaltningen känner till sin förvaltnings jämställdhetsplan och dess innehåll. Följaktligen ser vi detta som en nödvändighet för de anställdas möjligheter till att tillägna sig kunskaper som ger ett jämställdhetsperspektiv, vilket därmed skulle kunna leda till en ökad kunskap och medvetenhet att motverka traditionella könsroller och könsroller på arbetsplatsen.

9.5 Hinder

9.5.1 Jämställdhet – inte en punkt på dagordningen

Av resultatet framkommer att jämställdhet inte är en punkt på dagordningen vid arbetsplatsmötena på informanternas arbetsplatser. Jämställdhet framställs istället som något som ”dyker upp” ibland eller något som diskuteras ”någon gång” per år. När informanterna talar om jämställdhet är det ofta i samband med olika projekt som förekommer vid förvaltningen. Flera av informanterna betonar tidsbrist och andra att jämställdhetsfrågor inte ses som en prioriteringsfråga. Några av informanterna menar att dessa frågor försvinner i mängden bland alla andra dagliga frågor. Detta kan tolkas som att jämställdhetsfrågor är åsidosatta och inte är en naturlig del i den dagliga verksamheten. I och med att flera av informanterna ser jämställdhetsarbetet som en separat del, som något extra man tar på sig, tolkar vi det som att jämställdhet medvetet väljs bort på arbetsplatsen. Informanternas sätt att beskriva att jämställdhetsfrågor inte ses som prioriterade skulle kunna tyda på en slags urholkning, vilket överensstämmer med Ingrid Pincus studie där jämställdhet är oförenligt med andra viktigare åtaganden. Att jämställdhet dessutom hålls utanför den administrativa dagordningen skulle kunna ses som ett motstånd i jämställdhetsarbetet på informanternas arbetsplatser.

9.5.2 Bristande resurser, inställning och engagemang

I Barn- och ungdomsförvaltningens jämställdhetsplan beskrivs att jämställdhetsombudens uppgift tillsammans med respektive chef ska stimulera till aktivt arbete med jämställdhetsfrågor, samt att förvaltningen ansvarar för att till exempel genom nätverk ge goda möjligheter till erfarenhetsutbyte och ökad kunskap om jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsombudens uppgift ska primärt riktas gentemot personalen, och sekundärt påverkas arbetet med

barnen genom personalens ökade medvetenhet och kunskap. De två jämställdhetsombuden upplever båda att det inte finns tillräckligt med tid, pengar och engagemang för sin verksamhet. De betonar även att det är rektorns ansvar att ta jämställdhetsfrågan på allvar, och att det därmed är viktigt att ha rektorns stöd i frågan. För att jämställdhetsombuden ska få legitimitet för sin verksamhet spelar chefernas och rektorernas kunskaper och inställning till arbetet en avgörande roll för vilket genomslag arbetet får på de olika arbetsplatserna. Även Åström poängterar att utan ledningens uttalade vilja i arbetet är det nästan omöjligt med jämtegrering i verksamheten.

De flesta av informanterna svarade att de kände till jämställdhetsombudens verksamhet. Endast en av informanterna kände inte till deras uppgifter. Vår tolkning är dock att informanternas kunskaper framstod som relativt begränsade. En av informanterna menar att jämställdhetsombudens verksamhet inte riktigt är ”tydligt utmejslad” och att de inte har fått tillräckligt med utrymme för sin verksamhet. Av jämställdhetsombuden framgår det att de därför inte har kunnat genomföra några stora insatser i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. En tolkning av detta kan vara att ledningen eller rektorn inte stöder jämställdhetsarbetet och jämställdhetsombuden i den omfattning som eftersträvas på arbetsplatsen. Ett av jämställdhetsombuden upplever att rektorn på hennes arbetsplats inte är tillräckligt drivande vad gäller jämställdhetsarbetet, vilket hon beskriver som problematiskt. Detta kan relateras till ledningens betydelse i jämställdhetsfrågan. Wahl menar att är ledningen passiv, signalerar detta till andra chefer i organisationen, till exempel chefer på lägre nivåer och övrig personal, att jämställdhet inte är viktigt.

Tidsbrist framstår som ett av informanternas huvudargument för att de inte åstadkommer det de egentligen vill med jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Både i avseendet att uppfylla målen i de planer som kommer från ledningen samt att kunna göra ett bra informellt arbete. En av informanterna menar att om jämställdhetsfrågorna var de enda frågorna personalen skulle engagera sig i, hade de haft möjlighet att lägga ner betydligt mer jobb och utveckla arbetet i denna fråga. Detta kan, på samma sätt som att jämställdhet inte är en punkt på dagordningen, tolkas som att jämställdhetsfrågan inte ses som en del i det vardagliga arbetet, utan som något extra de anställda måste ta på sig utöver sina ordinarie arbetsuppgifter. Åström menar att det svenska jämställdhetsarbetet är inne i en fas där en strävan efter att bredda arenorna för jämställdhet, att öka antalet aktörer och att manifestera jämställdhet som ett kunskapsområde ses som viktigt. Enligt Åström framhålls att jämställdhet inte ska ses som en avskild fråga, utan problematiseras som en aspekt som ska beaktas och ges innehåll i konkreta frågor i normala verksamheter. Önskan om att få mer resurser till att satsa på jämställdhetsarbetet är något som uttrycks av de flesta informanterna. Ett av jämställdhetsombuden anser att ”man måste satsa mer på utbildning och avsätta tid så att alla kan diskutera och prata och arbeta med det här”. En annan viktig punkt som berörs när hinder för jämställdhetsarbete diskuteras är vikten av individens engagemang och inställning till jämställdhetsfrågor. Av flera informanter upplevs engagemang som angeläget. Detta ges även uttryck för i utredningen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv”. Det poängteras att det ofta förekommer en längtan efter bland annat effektivare genomförande och bättre samordning av jämställdhetsarbete och att stöd för utveckling av metoder och råd hur arbetet kan bedrivas efterfrågas. Vår uppfattning är att flera informanter upplever det aktiva jämställdhetsarbetet i form av olika projekt och temadagar som positivt när det bedrivs på deras arbetsplatser. Vi tolkar det som att informanterna känner att detta arbete är mer utvecklande och resultatintat, i

förhållande till de styrdokument som visar på de mål som ska uppnås i förvaltningen. Projekt JämBar är ett exempel på ett sådant projekt, och projektet har fungerat som ett viktig led i utvecklingen av jämställdhetsarbetet vid förvaltningen.

9.5.3 Barnen och ungdomarna i fokus

Samtliga informanter faller gärna in på barnen och ungdomarna vid deras arbetsplats när de ska tala om jämställdheten bland personalen. Således är det barnen och ungdomarna som stått i fokus för det informella jämställdhetsarbetet som bedrivs vid informanternas arbetsplatser. Detta kan tolkas utifrån att de ser dem som det viktiga att fokusera på, att det är där de ser ojämställdhet. Det kan även tolkas som ett sätt att skjuta bort, eller marginalisera de problem som faktiskt finns bland den egna personalen. En av informanterna menar att även om det säkert finns ojämställdhet inom personalen, ligger det stora problemet hos barnen och ungdomarna. Det är hos barnen och ungdomarna personalen måste anstränga sig och lägga ner mycket jobb och arbete för att kunna förändra attityder och ojämställdhet. Den tid och energi som personalen lägger ner på jämställdhetsarbete riktas först och främst mot barnen, vilket skulle kunna leda till att jämställdheten bland den egna personalen ”glöms bort” eller försvinner i detta arbete.

Dessa resonemang kan både tolkas utifrån positiva och negativa aspekter. I ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” tydliggörs att skolan antas ha en stor inverkan på barnens könsocialisering, vilket vi menar gör jämställdhetsarbetet med barnen och ungdomarna vid informanternas arbetsplatser centralt. Å andra sidan ifrågasätts i utredningen om utbildningssystemet verkligen fungerar som ett effektivt verktyg för att bryta samhällets genusmönster och det diskuteras huruvida utbildningssystemet i stället bidrar till att återskapa och stärka de rådande genusmönster som finns i samhället. Utifrån dessa resonemang menar vi att jämställdhetsarbetet personalen emellan bildar en än mer central punkt i jämställdhetsarbetet då personalens förväntningar och värderingar integreras i arbetet med barnen och ungdomarna.

9.6 Möjligheter

9.6.1 Ledningens roll i jämställdhetsarbetet

Utifrån informanternas syn förstår vi det som att ledningen har en central roll i jämställdhetsarbete. För att de anställda som arbetar med jämställdhet ska få legitimitet för sitt arbete är det viktigt att cheferna och rektorerna är positiva till aktiv jämställdhet. Vad som framgår är att jämställdhetsarbetet får störst genomslagskraft på de arbetsplatser där chef och rektorer är drivande och visar att de menar allvar med frågorna. Detta kan även relateras till vad Wahl förespråkar om att en organisations ledning är central i jämställdhetsarbetet, då det enligt jämställdhetslagen är de som har det formella ansvaret för jämställdheten och jämställdhetsarbetet i organisationen. Wahl menar dessutom att ledningen har den formella makten att genomdriva en förändring. Vad som har gått att urskilja är att olika chefer verkar prioritera jämställdhetsfrågorna olika mycket. På de arbetsplatser där ledningen tar jämställdhetsfrågan på allvar ökar även jämställdhetsarbetets trovärdighet och legitimitet genom att ledningens stöd får en symbolisk betydelse. Av resultatet framkommer att jämställdhetsfrågan är åsidosatt och endast är en fråga som ”dyker upp” ibland. Vidare kan detta tolkas som att jämställdhetsfrågan lätt ”glöms bort” av informanterna. Mot bakgrund av detta ser vi därför ledningens roll som en väsentlig möjlighet till att utveckla jämställdhetsarbetet på informanternas arbetsplatser.

9.6.2 Jämställdhetsprojekt

Informanterna menar att en möjlighet i jämställdhetsarbetet är att utveckla sig själv och förmå att se sina egna värderingar, då den ”dolda läroplanen” i vissa sammanhang tenderar att ta över. Flera av informanterna upplever projekt JämBar som ett lyckat aktivt jämställdhetsarbete, där deltagarna i projektet själva genom utbildning fick en större insikt i sina egna värderingar, och även att dessa medvetet och omedvetet påverkar arbetet med barnen och ungdomarna på informanternas arbetsplatser. Vidare var syftet med projektet att deltagarna praktiskt skulle kunna omsätta de kunskaper och insikter de fick i vardagsarbetet. Betoningen i utbildningen låg på reflektion och erfarenhetsutbyte mellan deltagarna, samt inom och mellan de arbetslag dessa ingick i. Deltagarna hade ett ansvar att inspirera sitt arbetslag och ta initiativ till att arbeta med frågor som rör jämställdhet. Vi tolkar det som att flera av informanterna upplever de skrivna målen och ambitionerna som ska uppnås i planer och program inte är utvecklande eller effektiva. En av informanterna vill att jämställdhetsarbetet ska växa underifrån och på det sättet stimulera till ett mer aktivt arbete mellan personalen. Vi förstår det som att informanterna vill jobba mer aktivt och se resultat.

9.6.3 Den yngre generationens engagemang

Enligt Wahl är ett sätt att argumentera för att jämställdhet inte är ett problem utifrån föreställningen om jämställdhet som en generationsfråga, att jämställdheten är något som den så kallade nya eller nästa generation kommer att ordna. Några informanter menade att de upplever ”tendenser” till att äldre män har mer traditionella värderingar och att yngre har en mer nyanserad syn på jämställdhet. Det framkommer även av en av informanterna att yngre har ett större engagemang i jämställdhetsfrågorna och att det ses som viktigt att den yngre generationen ”blåser lite granna i lampan” efter de andra.

Detta kan tolkas i relation till Wahls resonemang, som att den yngre generationen är de som kommer att lösa jämställdhetsproblemen. Av några informanter framgår även att individers uppväxt och uppfostran kan vara orsak till de värderingar som existerar, och att det därför är svårt att ändra på de äldres tankesätt. Även detta kan tolkas som ett sätt att ”lägga över” ansvaret på yngre generationer. Å andra sidan kan den yngre generationen ses som en möjlighet i jämställdhetsarbetet. Åström menar att inriktningen mot jämtegring i Sverige kan förstås som ett svar på de erfarenheter och förväntningar som byggts upp av jämställdhetsfrågor och som ett uttryck för den styrka som finns i de ordningar som skapats. Detta menar hon synliggörs både i de jämställdhetsstrukturer som vuxit fram på snart varje arbetsplats och i varje organisation, samt i helt vanliga människors uppfattning om hur det bör vara. Vår tolkning är att det i viss mån finns ett större intresse för jämställdhetsfrågor hos den yngre generationen idag, vilket skulle kunna bero på att det på flera håll i samhället finns en större medvetenhet för dessa frågor. Att det utvecklas nya metoder och projekt för att jämtegrera arbetsplatser, där det i viss mån finns ett större intresse hos den yngre generationen, bidrar till att de yngre generationerna ses som centrala möjligheter i jämställdhetsarbete på arbetsplatserna. Detta blir således något vi tänker oss kan föra jämställdhetsarbetet framåt på arbetsplatserna.

9.6.4 Jämställdhet - ständigt på agendan

Några av informanterna betonar att en möjlighet i att utveckla arbetet med jämställdhet är att alltid diskutera ämnet, och att ”ständigt ha det på agendan”. Vi tolkar det som att en övervägande del av informanterna är positivt inställda till jämställdhet och att det finns en uttalad önskan om att effektivisera jämställdhetsarbetet på deras arbetsplatser. Detta kan tolkas som positivt då vi menar att ett engagemang i jämställdhetsfrågorna har en viktig roll i att driva arbetet framåt. Några av informanterna menar att det är som demokrati, vilket Åström menar inte är något naturligt, utan något vi har beslutat oss för att ha. Följaktligen är en beständig aktualisering av jämställdhetsfrågorna grundläggande för att uppnå en jämställd arbetsplats, där jämtegrering kräver stora insatser.

10. Diskussion och sammanfattning

Syftet med denna studie är att belysa hur Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun bedriver formellt och informellt jämställdhetsarbete. Med utgångspunkt i de anställdas upplevelser sökte vi svar på följande frågor: Vilka kunskaper och erfarenheter har de anställda om det formella och informella jämställdhetsarbetet vid förvaltningen? samt Vilka möjligheter och hinder finns vid förvaltningen för att uppnå en jämställd arbetsplats?

Genom studien har vi uppfattat att en medvetenhet kring jämställdhet är något som utvecklas, men att processen går långsamt. Vi har visat på Karlskrona kommuns centrala roll i att styra samhället mot jämställdhet. Gertrud Åström uttrycker att jämställdhetsmålet omfattar mycket mer än det som regleras i jämställdhetslagen och menar att det inte är begränsat till arbetsmarknads- och personalpolitiska området. Jämställdhetsarbetet berör enligt Åström vår vardag och hon framhåller att det i Sverige ligger ett ansvar för många av vardagens viktiga frågor, vilket berör till exempel skola och barnomsorg på kommunal nivå. Således menar hon att jämställdhetsarbete i kommuner är avgörande för att förverkliga det övergripande målet med jämställdhet.

Barn- och ungdomsförvaltningen i Karlskrona kommun är en kvinnodominerad arbetsplats. Huruvida en jämn könsfördelning på arbetsplatser är central i utvecklingen mot en jämställd arbetsplats diskuteras av Åström, som menar att det inte är en garanti, men dock en förutsättning och inte ett hinder. Detta skulle kunna ses utifrån resonemanget att när en arbetsplats är överrepresenterad av ett av könen, för detta med sig negativa konsekvenser för både det underrepresenterade och det överrepresenterade könet. En jämn könsfördelning bör gynna både män och kvinnor. Vi menar även att könsfördelningen på en arbetsplats har en viss betydelse för att jämställdhetsarbetet ska fungera effektivt, då det är viktigt att se frågorna utifrån både männens och kvinnornas perspektiv. Att förvaltningen är kvinnodominerad kan leda till att männen ibland hamnar i skym undan och att jämställdhetsfrågorna tenderar att marginaliseras. Detta kan även tyda på att jämställdhet ses som en kvinnofråga, vilket i så fall innebär att jämställdhetsbegreppet förlorar sin betydelse. Förståeligt är att diskussionen om jämställdhet tidigare har fokuserat på kvinnor, då männen länge har setts som normen och haft flera fördelar i samhället, till exempel makten och majoriteten av de mer välbetalda jobben. I motsats till detta har kvinnorna haft mindre makt och är överrepresenterade i de lågavlönade yrkena. För att jämställdhet

ska kunna uppnås på en arbetsplats, bör dock jämställdhetsfrågorna ligga i både kvinnornas och männens intresse att vilja eftersträva.

Vidare skulle man kunna dra paralleller till att dessa är lågavlönade på grund av att de är kvinnodominerade. Sakliga och osakliga skillnader redogörs för i studien, och majoriteten av informanterna uttrycker att det inte förekommer några osakliga löneskillnader på deras arbetsplatser. I regeringens utredning "Makt att forma samhället och sitt eget liv" diskuteras dock att definitioner av vad som är sakliga eller osakliga löneskillnader bygger på värderingsgrunder och det är därför föränderligt vad som ses som sakliga respektive osakliga skillnader i lön. Vår uppfattning är att det i relation till att männen setts som normen kan tänkas att de är männen som byggt upp värderingarna kring vad som idag betraktas som sakliga och osakliga löneskillnader.

Eftersom jämställdhet handlar om kvinnor och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla plan i samhället blir männens åsikter en central del i jämställdhetsarbetet vid förvaltningen. Vid förvaltningen blir männen färre ju längre ner i skolstadierna man kommer, vilket även överensstämmer med bilden av hur det generellt ser ut på skolorna runt om i Sverige idag. Vi har i studien fått uppfattningen att en möjlig orsak till att förvaltningen är kvinnodominerad kan vara att läraryrket på de lägre nivåerna inte är förenligt med vad som förväntas av män i samhället. Vi tänker oss att det är dessa normer i samhället som tenderar att befästa i mansrollen, och därav blir även dessa viktiga att lyfta fram och söka förändra om en jämn könsfördelning inom kvinnodominerade yrken ska kunna uppnås.

Vår uppfattning är att jämställdhetsarbetet på de arbetsplatser vi studerat fokuseras på barnen och ungdomarna i verksamheten. Informanterna ger uttryck för jämställdhet i relation till barnen och ungdomarna istället för att reflektera över jämställdhet och jämställdhetsarbete inom den egna personalen. Detta är å ena sidan enligt oss betryggande, då en medvetenhet om vikten av jämställdhet i deras arbetsuppgifter kan leda till goda utvecklingsmöjligheter för kommande generationer. Å andra sidan ges intrycket att den egna arbetsplatsen, relationerna arbetskamraterna emellan, till viss del läggs åt sidan. Som vi behandlat bör det primära jämställdhetsarbetet riktas gentemot personalen, och sekundärt ska personalens ökade medvetenhet inverka på barnen och ungdomarna. Vi menar att fokus på barnen och ungdomarna är centralt, men personalens medvetenhet om jämställdhet är dock det grundläggande, då vi föreställer oss att en avsaknad av jämställdhet eller medvetenhet hos personalen rimligtvis avspeglas i deras dagliga arbete med dessa.

För att uppnå en jämställd arbetsplats är ett första steg i jämställdhetsarbetet att bli medveten om vilka attityder, normer och värderingar man har som styr en som individ i samhället. Denna medvetenhet hos personalen tror vi sekundärt skulle kunna påverka arbetet med barnen. Jämtegrering innebär även att invanda tankesätt och arbetsmetoder ifrågasätts. Vår uppfattning är att den största svårigheten ligger i hur jämställdhetsarbetet ska påbörjas på arbetsplatsen, och att personalen bör eftersträva kunskap om frågorna och reflektera över varför jämställdhet ses som viktig. Är det till exempel för att utveckla och förändra organisationen eller för att upphäva orättvisor på arbetsplatsen? För att kunna uppnå en jämställdarbetsplats ser vi det som centralt att förändra de maktförhållanden i strukturer och attityder, och det är därför viktigt att ifrågasätta de genusstrukturer som finns på arbetsplatsen. Att alla tar jämställdhetsfrågorna på allvar och är delaktiga i pro-

cessen blir således en förutsättning för att arbetet ska kunna utvecklas. Jämställdhet är som demokrati en förutsättning för en hållbar utveckling.

En förutsättning för att uppnå en jämställd arbetsplats är att det avsätts mer resurser till jämställdhetsarbetet, både i form av pengar och i form av tid. Vi föreställer oss att arbetet bör vara mer aktivt, till exempel i likhet med JämBar projektet och frågorna måste aktualiseras och hållas mer levande för att arbetet ska kunna gå framåt. Vi ser det även som viktigt att lärare och pedagoger får stöd, utbildning och utrymme för att driva dessa frågor. Ledningens makt och inflytande är således viktig för att genomdriva förändringar i arbetet. Där cheferna är drivande framstår det som att arbetet ses som naturligt och får större genomslagskraft.

Med utgångspunkt i informanternas kunskaper och erfarenheter, skulle projekt av liknande karaktär kunna införlivas i deras dagliga arbete. Genom att till exempel arbeta mer aktivt med jämställdhetsarbetet, och ha kontinuerliga föreläsningar, nätverksträffar och erfarenhetsutbyte med andra pedagoger, skulle kunna bidra till en djupare medvetenhet och förståelse för jämställdhetsfrågor. Jämställdhet skulle därmed kunna integreras till att bli en del av vardagen för de anställda, och därmed ge en ökad medvetenhet för barn och ungdomar i skolan. Med detta menar vi att förutsättning för jämställdhetsarbete är att det bedrivs aktivt och att man ständigt aktualiserar ämnet. Som vi tidigare nämnt har skolan sålunda en stor inverkan på barnens könsocialisering. Vi föreställer oss att skolan genom en ökad kunskap även skulle kunna ge barnen större chanser att utvecklas till självständiga individer, där kön inte ska förutbestämma vem man är som individ.

Flera informanter beskriver projekt JämBar som ett lyckat och lärorikt jämställdhetsarbete, där jämställdhetsombuden genom diverse övningar och erfarenhetsutbyten ökat medvetenheten för jämställdhetsfrågor bland personalen. För att alla inom förvaltningen ska få kunskaper som ger ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet, skulle ett liknande projekt och aktivt arbete kunna vara en lösning på att jämställdhetsfrågan inte åsidosätts, utan istället integreras i verksamheten. Som en del i denna process ser vi jämställdhetsombudens funktion som ett viktigt ”verktyg” i detta arbete. Tillsammans med rektorer och stöd från ledning, blir jämställdhetsombudens uppgift att driva frågan och göra personal medvetna om varför bristande jämställdhet är ett problem, vilket i sin tur kan leda till att påverka hela ledet i hierarkin.

Slutligen vill vi framhålla att det av oss upplevs som positivt att en process i medvetenhet och kunskap kring jämställdhet är påbörjad. Som vi tidigare uttryckt går processen långsamt, och ytterligare ansträngningar från flera olika håll är nödvändiga för att processen ska fortskrida att utvecklas och leda till att Barn- och ungdomsförvaltningens verksamhet ska kunna genomsyras av ett jämställdhetstänkande. Ledningens ansvar för jämställdhetsfrågorna har poängterats i denna studie, samt mer konkreta direktiv till hur man integrerar jämställdhet i verksamheten. Det visas att alla individer, i alla åldrar, kvinna eller man, inom verksamheten har ett ansvar till att medvetengöra sig själva och inspirera sina arbetskamrater och arbetslag. Vi ser jämställdhetsarbetet på Barn- och ungdomsförvaltningen som en möjlighet till en framtida jämställd arbetsplats.

10.1 Nya frågeställningar

Vi har genom denna studie inspirerats och utvecklats som sociologistudenter och individer. Med nyvunna erfarenheter av jämställdhetsarbete inom en organisation har nya frågor väckts. Vi upplever att vi erhållit betydelsefull information under studiens gång, vilka

vi skulle vilja utveckla och fördjupa vår förståelse för. Våra funderingar i hur har utmynnat i en önskan att tillsammans med kunniga inom området för jämställdhetsarbete genomföra ett jämställdhetsprojekt specifikt riktat mot Barn- och ungdomsförvaltningen som kvinnodominerad arbetsplats. Vi skulle där vilja rikta fokus gentemot personalen för att öka deras medvetenhet kring jämställdhet. Jämställdhetsprojektet skulle vara av den karaktär som informanterna efterfrågat och skulle sträva efter att göra jämställdhetsarbetet till en del av det vardagliga arbetet. Vidare skulle det i samband med projektet kunna genomföras en metodtriangulering genom observationer och intervjuer, för att ytterligare kunna fördjupa och ge mening till de kunskaper vi vunnit genom denna studie. Vi menar att en del av fokus på jämställdhet bör läggas vid kvinnodominerade arbetsplatser för att på ett vis "vända på myntet". Vidare skulle vi finna det relevant att djupare undersöka de faktorer som ligger till grund för avsaknaden av män inom de kvinnodominerade yrkena. Det skulle kunna genomföras till exempel genom att unga mäns inställningar till lärare- och förskoleyrken studeras och frågor om varför man söker sig dit eller inte söker sig dit skulle kunna ställas.

Referenslista

Litteratur

Baude, A., Hansson, P., Olsen, D., Persson, I-M., Robertsson, H. (1998). *Genus i praktiken: på hans eller hennes villkor?* författarna och Jämställdhetsarbetarens förening.

Becker, H. (1998). *Tricks Of The Trade: How to think about a research while you're doing it.* Chicago: University of Chicago Press.

Bryman, A. (2004). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Malmö: Liber.

Ely, M., Friedman, T., Gardner, D. & McCormack Steinmetz, A. (1993). *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken: cirklar inom cirklar.* Lund: Studentlitteratur.

Holme, I-M., Krohn-Solvang, B. (1991). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder.* Lund: Studentlitteratur.

Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar.* Stockholm: Elanders Gotab.

Johansson, V. (2001). *Där könsmakten ändras.* Umeå: Boréa.

- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- May, Tim. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Roth, A-K. (2007). *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*. Stockholm: Nordstedts Juridik.
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervjun: från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber ekonomi
- Sjöberg, K. (1999). *Mer än kalla fakta: kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Starrin, B. & Svensson, P-G. (red.) (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. (2000). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Dokument

- Jämställdhetsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen (2007-03-13)
- Jämställdhetsprogram, Karlskrona kommun, (2007)
- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Jämställdhet gör världen rikare! (2006). Edita
- Projektansökan, JämBar (2004-09-28)
- SOU (2005:66). *Makt att forma samhället och sitt eget liv*. Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- SOU (1998:6). *Ty makten är din...* Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Elektroniska källor

- Jämställdhetsombudsmannen < Tillgänglig: <http://www.jamombud.se> [2007-04-18]

Karlskrona kommun < Tillgänglig: <http://www.karlskrona.se> [2007-04-19]

Skolverket <Tillgänglig: <http://www.skolverket.se> [2007-04-25]

Forskning.se <Tillgänglig: <http://safari.vr.se> [2007-05-12]

Vetenskapsrådet <Tillgänglig: <http://www.vr.se> [2007-05-18]

Intervjumall

Bilaga 1

Kontextuella frågor

- (Kön)
- Hur gammal är du?
- Vad jobbar du med?
- Hur länge har du arbetat här?

Jämställdhetsbegreppet

- Hur definierar du begreppet jämställdhet? Vad betyder det för dig?
- Hur tycker du att en jämställd arbetsplats ser ut?

Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram

- Känner du till Karlskrona kommuns jämställdhetsprogram och dess innehåll?
- Vad tycker du om det? Är innehållet i jämställdhetsprogrammet tillräckligt omfattande?

Jämställdhetsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen

- Känner du till innehållet i din förvaltnings jämställdhetsplan?
- Hur uppfattar du det formella jämställdhetsarbetet på din förvaltning?
- Hur tycker du att arbetet efterlevs?

Arbetsplatsen

- Vad görs för att utveckla jämställdhetsarbetet på din arbetsplats?
- Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats? Varför tror du det ser ut som det gör?
- Hur arbetar män och kvinnor på din arbetsplats? Kan du se några skillnader i män och kvinnors arbetsuppgifter?
- Beskriv hur ett arbetsplatsmöte ser ut? Diskuteras jämställdhet på dagordningen?
- Kan du beskriva en situation på din arbetsplats som du tycker handlar om jämställdhet.
- Har du någon uppfattning av hur jämställdhetsarbetet ser ut på arbetsledande respektive underställd nivå inom din förvaltning?(när ”arbetet” ner till underställd nivå?)
- Hur ser det ut inom gruppen äldre respektive yngre?
- Upplever du att du får samma tillgång till resurser som männen/kvinnorna på arbetsplatsen?
- Upplever du att din egen arbetsplats är jämställd?

Löner

- Hur är din uppfattning av hur lönebildningen ser ut? Hur ser det ut mellan kvinnor och män? (Är det lika lön för lika arbete?)

Hinder

- Ser du några hinder för det jämställdhetsarbete som bedrivs?
- Upplever du att ni har arbetat i rätt tempo?

Möjligheter

- Ser du några möjligheter i det jämställdhetsarbete som bedrivs?
- Hur går arbetet att utveckla och förbättra i framtiden?
- Har du någon uppfattning om det redan finns ett engagemang på eller utanför arbetsplatsen?

Jämställdhetsombudens verksamhet

- Vad vet du om jämställdhetsombudens verksamhet?

Om intervjupersonen är jämställdhetsombud:

- Hur kommer det sig att du är jämställdhetsombud?
- Vad har du utöver dina ordinarie arbetsuppgifter för uppgifter som jämställdhetsombud?
- Hur genomför du ditt arbete?
- Upplever du att det ges tillräckligt med tid och resurser för att utveckla jämställdhetsarbetet?
- Hur upplever du att ditt arbete påverkar jämställdhetsarbetet?
- Hur tycker du att du blir bemött i din roll?
- Hur skulle man kunna förbättra och utveckla jämställdhetsombudens arbete?

