

GÖTEBORGS UNIVERSITET
Statsvetenskapliga institutionen

Hur gör vi det jämställt?

En studie av jämställdhetsintegrering i svenska kommuner

Kandidatuppsats i statsvetenskap
VT 2010
Elin Engström
Handledare: Andrea Spehar
Antal ord: 9930

Abstract

Sedan 1994 har *gender mainstreaming*, i Sverige mer känt som *jämställdhetsintegrering* varit en central del av det svenska jämställdhetsarbetet. Strategin antogs då det efterfrågades resultat av jämställdhetspolitiken som sträckte sig bortom formella rättigheter och som genererade ett samhälle som var jämställt även i praktiken. Idag över femton år efter att strategin initierades är det dock oklart om den nått upp till förväntningarna, då det inom tidigare forskning saknas studier som länkar strategin till hur väl den når upp till målet om jämställdhet. Studiens syfte är därför att se till jämställdhetsintegrering i tio svenska kommuner och studera om det finns ett samband mellan hur strategin integreras och hur väl kommunen når upp till regeringens jämställdhetspolitiska mål. Uppsatsen argumenterar för att olika jämställda kommuner kan väntas uppvisa jämställdhetsintegrering med olika perspektiv. Sett till uppsatsens teoretiska antaganden krävs det ett feministiskt perspektiv för att kunna utmana traditionella könsroller och den rådande könsmaktsordningen. Studiens resultat nås genom tio informantintervjuer med ansvariga i kommunerna. Resultatet tyder på att det saknas ett samband mellan hur kommunerna verkar för jämställdhet och hur de når upp till de jämställdhetspolitiska målen. Då de jämställdhetspolitiska målen uppnås även utan jämställdhetsintegrering och utan ett feministiskt perspektiv.

Nyckelord: Jämställdhetsintegrering, svenska kommuner, feministiskt perspektiv, samtalsintervjuer.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. Inledning..... | 4 |
| 1.1 Disposition | 7 |
| 2. Tidigare forskning..... | 8 |
| 2.1 Enskilda arbetsprocesser..... | 9 |
| 2.2 Olika faktorerers inverkan på arbetsprocessen..... | 11 |
| 3. Teori | 13 |
| 3.1 Jämställdhet..... | 13 |
| 3.2 Feminism(er) och jämställdhet..... | 14 |
| 3.3 Feminism och strategi..... | 16 |
| 3.3.1 Assimilering | 16 |
| 3.3.2 Särkoppling | 17 |
| 3.3.3 Transformerings | 18 |
| 4. Preciserat syfte och frågeställningar..... | 22 |
| 5. Metod och material..... | 23 |
| 5.1 Urval | 23 |
| 5.2 Samtalsintervjuer..... | 24 |
| 5.2.1 Val av informanter..... | 25 |
| 5.2.2 Tillvägagångssätt | 25 |
| 5.2.3 Intervjuguide..... | 26 |
| 5.3 Skriftligt material..... | 27 |
| 5.4 Kriterier för slutsatsdragning | 28 |
| 5.5 Validitet och reliabilitet | 28 |
| 6 Resultat | 30 |
| 6.1 Kriterium 1- Jämställdhet, inte endast en kvinnofråga..... | 30 |
| 6.2 Kriterium 2 – Jämställdhetsperspektiv skall alltid förekomma och prioriteras | 31 |
| 6.3 Kriterium 3 – Kvalitativ närvaro | 33 |
| 6.4 Kriterium 4 – Ny institutions- och organisationskultur | 34 |
| 6.5 Kriterium 5 – Intersektionalitet..... | 34 |
| 6.6 Sammanfattning..... | 35 |
| 7. Slutdiskussion | 36 |
| Referenser | 39 |

| | |
|----------------------------|----|
| Appendix | 42 |
| Intervjuade personer | 42 |
| Jämställdhetsindex..... | 42 |

1. Inledning

Sverige är ett land som gjort sig känt för sina framsteg inom jämställdhetsarbetet, så är det även i fallet *gender mainstreaming* i vilket Sverige utmärkt sig som föregångsland. Gender mainstreaming är en politisk strategi som avser skapa jämställdhet genom att införa ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamhetsområden på samtliga samhällsnivåer, eller som Alison Woodward beskriver det: ”jämställdhetsfrågan tillåts nu lämna det marginaliserade policy ghattot.”¹ Sverige antog strategin redan 1994 i och med den jämställdhetspolitiska propositionen ”*Delad makt - delat ansvar*” och har därefter aktivt verkat för dess spridning till FN, EU och unionens medlemsländer. I Sverige har strategin gått under benämningen *jämställdhetsintegrering* och det kommer den följdaktningen även göra i denna studie.²

Att det land som redan rankats som världens mest jämställda valde att anta en ny strategi för jämställdhet kan framstå som anmärkningsvärt. Förklaringen står att finna i att det land som är det mest jämställda inte med nödvändighet är helt jämställt. Jämställdhet mellan kvinnor och män var i mitten av 90-talet en rättighet som erkänts i lag. Flertalet formella hinder hade undanröjts genom åtgärder som särbeskattning av makar och en välutbyggd och subventionerad barnomsorg. Men en segregerad arbetsmarknad med stora löneskillnader och kvinnors politiska underrepresentation vittnade om att reell jämställdhet ännu inte uppnåtts. Jämställdhetsintegrering sågs därför som ett svar på det tidigare jämställdhetsarbetets tillkortakommanden och ansågs vara en strategi som skulle leda till ett samhälle som var jämställt även i praktiken. Strategin kom därför att etableras som det huvudsakliga verktyget i strävan mot att nå regeringens jämställdhetspolitiska mål - att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.³

Idag kan vi konstatera att strategin har genomsyrat det svenska jämställdhetsarbetet i över ett decennium och att stödet för strategin är stort. Samtliga riksdagspartier ställer sig bakom strategin, vilket innebär att inställningen till den som huvudstrategi i jämställdhetsarbetet

¹ Woodward 2001:68

² Prop.1993/94:147

³ Regeringen

tycks vara ohotad.⁴ Däremot råder det viss oklarhet kring huruvida strategin nått upp till förväntningarna och målsättningen om reell jämställdhet?

Det övergripande syftet med uppsatsen är därför att studera hur jämställdhetsintegrering tillämpas i svenska kommuner och vidare se till om det finns en koppling mellan hur kommunerna gör det och huruvida de når upp till de jämställdhetspolitiska målen.

I forskningen kring jämställdhetsintegrering har det påtalats olika brister och angetts olika mått för hur en bedömning av strategin lämpligtvis bör göras, men gemensamt för forskarna är att de främst studerat strategin med fokus på hur arbetsprocessen fortskridit. De har då valt att se till faktorer som vilka resurser arbetet tilldelats och grad av motstånd som det har stött på.⁵ Det tycks därför inte främst varit strategin i sig som stått i fokus utan den verksamhet som antagit den. Detta har resulterat i en frånvaro av studier i vilka man ser till utfallet som ett mått på hur jämställdhetsintegreringen fungerat och med utfall åsyftas i vilken grad strategin nått upp till målet om jämställdhet. När de studerat effekter på jämställdhet har forskarna istället sett till faktorer bortom det faktiska jämställdhetsarbetet. Fokus har bland annat legat på strukturella förklaringar, såsom andelen kvinnor i valda organ, modernisering och feministisk medvetenhet bland manliga politiker.⁶ Uppsatsens utgångspunkt är därför att det saknas en studie som sammanlänkar dessa två områden. Det saknas ett tredje område i vilket jämställdhetsintegrering ses som en av de faktorer som påverkar jämställdheten och där strategin granskas utifrån hur väl den gör detta. Att forskningsområdet saknas är något högst anmärkningsvärt, då kopplingen mellan jämställdhetsintegrering och jämställdhet i politiska sammanhang framstår som given. Lever strategin verkligen upp till sitt goda rykte, kan vi på politisk väg påverka den reella jämställdheten eller är vi begränsade till att slå vakt om formella rättigheter?

Det här är ett aktuellt problem då jämställdheten i Sveriges kommuner skiljer sig åt trots att kommunernas mål och styrning i frågan är densamma.⁷ Det krävs därför en studie i vilken det diskuteras *varför* det skiljer sig åt och vad kommunernas verksamhet har för inverkan på jämställdheten. För om det faktiskt spelar någon roll vad kommunerna gör, borde olika

⁴ Prop. 1993/94:147, Ds 2001:64, Prop. 2005/06:155

⁵ Moser & Moser 2005, Pincus 1997

⁶ Phillips 1995, Inglehart & Norris 2003, Wängnerud & Sundell, manus

⁷ Wängnerud & Sundell, manus

jämställda kommuners jämställdhetsintegrering skilja sig åt. Forskarna Emanuela Lombardo och Petra Meier (2006) framhåller hur strategin tillämpas olika då vedertagna definitioner av jämställdhetsintegrering till stor del utgörs av tomma ord och vilken innebörd begreppen ges avgör huruvida man lyckas nå uppsatta mål om jämställdhet. Det finns alltså enligt dem ett samband mellan strategins innehåll och dess utfall. Detta skulle innebära att Sveriges kommuner arbetar för jämställdhet utifrån en strategi vars innebörd de i stor utsträckning själva får definiera och där utfallet beror på hur det görs, på vilket jämställdhetsperspektiv de väljer att integrera. Kommunerna står dock inte helt ensamma då de skall fylla strategin med ett innehåll, det finns vissa riktlinjer att tillgå. I regeringens skrivelse *Jämt och ständigt* skriver de bland annat hur jämställdhetsarbetet fortsättningsvis bör ges en mer feministisk inriktning, för att bryta könsmaktsordningen och uppnå jämställdhet.⁸ Förklaringen kring vad en sådan inriktning innebär begränsas dock till beskrivningen: ”vi måste vara medvetna om att det råder en könsmaktsordning, att kvinnor är underordnade och män är överordnade, och vilja förändra den.”⁹ Vilket innebär att kommunerna även i detta fall får stå för tolkningen.

Det går även att finna stöd för dessa tankar inom den feministiska teorin. Forskare, såsom Mieke Verloo och Judith Squires, menar att det inte räcker med att integrera ett jämställdhetsperspektiv som endast sträcker sig till att inkludera kvinnor i en politisk värld som redan präglas av en manlig snedvridning. Det krävs istället ett feministiskt perspektiv som utmanar traditionella könsroller och som utmanar den rådande könsmaktsordningen.¹⁰ Detta skulle betyda att jämställdhetsintegreringens möjlighet att nå de jämställdhetspolitiska målen beror på i vilken utsträckning man valt att anamma ett feministiskt perspektiv.

Den här undersökningen ämnar därmed besvara frågan om hur kommunerna arbetar med jämställdhetsintegrering och om hur de gör det spelar någon roll för hur strategin verkar?

För att svara på ovanstående fråga kommer studien ta avstamp i teorin rörande feminism och jämställdhetsarbete och utifrån den formulera ett antagande kring vilket perspektiv på jämställdhetsintegreringen som kan förväntas av jämställda respektive ojämställda kommuner och vidare se till teorins giltighet i svenska kommuner.

⁸ Skr. 2002/03:140:5

⁹ *ibid.*

¹⁰ Squires 2005, Verloo 2005, Lombardo & Meier 2006

1.1 Disposition

I nästkommande kapitel kommer ett urval av tidigare forskning på området jämställdhetsintegrering presenteras för att belysa studiens forskningsrelevans. Kapitel tre utgör uppsatsens teorikapitel, här beskrivs studiens teoretiska utgångspunkter. I den genomgången avhandlas olika synsätt och tillhörande strategier rörande jämställdhet som finns inom det feministiska fältet. Det utmynnar i en konkretisering av det perspektiv som kan antas utmärka kommuner med hög jämställdhet. I kapitel fyra preciseras studiens syfte och frågeställningar utifrån tidigare genomgång. Kapitel fem diskuterar studiens metodologiska avvägningar och det material som studien bygger på. Den empiriska undersökningens resultat presenteras i kapitel sex för att avslutningsvis diskuteras och knyts till studiens frågeställningar i kapitel sju.

2. Tidigare forskning

Då denna uppsats avser fylla en lucka inom tidigare forskning rörande jämställdhetsintegrering, är det av vikt att visa var tidigare forskning på området brister. Det urval av forskning som presenteras nedan har gjorts för att belysa utifrån vilka perspektiv tidigare studier valt att analysera jämställdhetsintegrering och var den här studien tar vid. Tidigare forskning kring jämställdhetsintegrering har främst fokuserat på länder inom den europeiska unionen och unionen självt, men det återfinns även fall då FN-organ och andra internationella institutioner såsom världsbanken utgör exemplen. Forskningen fokuserar främst på den period som sträcker sig från FN:s kvinnokonferens i Peking 1995, som ses som startskottet för jämställdhetsintegreringens spridning i världen, fram till idag.

Innan vi ser till själva forskningen är det av vikt att klargöra vad som det tidigare har forskats kring och vad jämställdhetsintegrering innebär. Definitionen nedan kommer från Europarådet och den är antagen av både EU och FN, samt används i stor utsträckning i Sverige. Definitionen är även vedertagen av de forskare vars forskning denna uppsats behandlar.

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.¹¹

Centralt i definitionen är antagandet att existerande politiska processer inte är könsneutrala och att de därför har en viktig roll i konstruerandet och upprätthållandet av ojämställdhet. Jämställdhetsintegrering syftar därför till att aktivt motverka dessa *könsbias* och istället producera policys som främjar jämställdhet.¹² Trots att definitionen av jämställdhetsintegrering i stor utsträckning är densamma belyser forskare hur strategin vid tillämpning kan skilja sig åt. Eftersom strategin inte mer ingående beskriver hur en verksamhet skall gå tillväga vid jämställdhetsintegrering, finns det med andra ord utrymme för tolkningar. Det leder till att vilket jämställdhetsperspektiv som integreras skiljer sig åt och kan begränsas till principen om lika möjlighet. Vilket innebär att kvinnor rent formellt garanteras lika möjligheter som männen inom det område som strategin tillämpas, utan att för

¹¹ Europarådet 1998:15

¹² Woodward 2001:66, Verloo 2001:3-4

den delen säkra att de därmed får lika makt och inflytande.¹³ Lombardo och Meier (2006) menar att vilken innebörd begreppen ges avgör huruvida man lyckas med arbetet. Det bör vidare diskuteras vilken betydelse variationen får och hur den inverkar på strategins kapacitet att nå upp till förväntningarna. Här gör Lombardo och Meier en ansats då de studerat hur EU tillämpat strategin inom olika policyområden och hur perspektivet varierat. Den här uppsatsen avser sträcka sig bortom diskussionen kring tomma ord och se till vilken betydelse detta får, genom att studera hur strategins innebörd påverkar dess kapacitet att uppnå jämställdhet.

Som nämndes inledningsvis så har tidigare forskning kring jämställdhetsintegrering främst fokuserat på arbetsprocessen. Forskarna har då bortsett från hur strategin definieras och istället analyserat hur strategin står sig i praktiken. De belyser vilka faktorer som avgör om arbetsprocessen blir en framgång eller ej. Framgång mäts dock inte i påverkad jämställdhet, utan hit räknas istället faktorer som vilket stöd strategin vinner och vilken grad av utveckling som projekten når. Normativa studier lyser även de med sin frånvaro, vilket innebär att det inte läggs något värde i vilket jämställdhetsperspektiv det är som integreras. Urvalet av forskning nedan är gjort för att synliggöra dessa tillkortakommanden.

För att göra ett omfattande forskningsfält mer överskådligt är det i denna genomgång uppdelat i två delar:

- (i) Forskning i vilken den enskilda arbetsprocessen står i fokus
- (ii) Forskning som fokuserar på olika faktorerers inverkan på arbetsprocessen

2.1 Enskilda arbetsprocesser

Jämställdhetsintegreringens utbredning har resulterat i flertalet fall att studera och Sverige är ett återkommande exempel. Diane Sainsbury och Christina Bergquist (2009) menar att Sverige är ett fördelaktigt fall att studera, då den långa traditionen av jämställdhetsarbete gynnar jämställdhetsintegrering. Det gör strategins fallgropar enklare att urskilja, då ett misslyckande i Sverige gör det osannolikt att strategin når större framgång i ett land där förhållandena är mindre gynnsamma. De skildrar hur enskilda politiker initierat och etablerat

¹³ Woodward 2001:67

strategin i Sverige och hur den institutionella organisationen omformats parallellt med denna process, bland annat genom upprättandet av ett jämställdhetsdepartement.¹⁴

Nederländerna utgör ett annat vanligt förekommande exempel då jämställdhetsintegrering har studerats. Mieke Verloo (2001) diskuterar hur strategin implementeras i Europa i allmänhet och studerar Nederländerna i synnerhet. I fokus står det holländska instrumentet för konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv, *Emanicipation Effect Report*, och Verloo undersöker hur projektet når upp till det strategin om jämställdhetsintegrering föreskriver. Hon kommer fram till konklusionen att projektets framgångar varit begränsade, då stor frivillighet omgärdat projektet och en formell omorganisering av policyprocessen saknades på flertalet områden.¹⁵

Fördelen med formen i dessa studier är att de i detalj redogör för processen, från den tid som föranledde strategin tills dess att den tagits i bruk av nationer, organisationer och myndigheter. Hur processen fortskridit, hur strategin har bedömts, är dock främst ett resultat av det enskilda fallet och därmed svårt att applicera på andra exempel. Forskningen har även svårt att tala om jämställdhetsintegrering i landet som helhet, då det är hur enskilda myndigheter och organ inom landet tillämpat strategin som främst stått i fokus. Vidare lyser jämförande studier med sin frånvaro, vilket leder till en avsaknad av jämförelsepunkter och svårigheter i att generalisera resultaten.

Att endast se till den enskilda arbetsprocessen bör därför inte ses som ett lämpligt tillvägagångssätt för att finna svar på hur strategin står sig i praktiken då landets kultur och institutionella ramverk får alltför stor betydelse. Att så är fallet blir påtagligt då Verloo (2001) beskriver hur den Nederländska kulturen premierar pragmatism vilket gör det svårt att driva igenom projekt som avser förändra alla policyområden, medan Sverige beskrivs som präglad av gradualism vilket i sin tur inverkar på jämställdhetsintegreringsprocessen.¹⁶ Detta är beskrivningar av intresse, men de åskådliggör hur tidigare forskning säger mer om det enskilda landet än om jämställdhetsintegrering.

¹⁴ Sainsbury & Bergquist 2009:216

¹⁵ Verloo 2001:22

¹⁶ Sainsbury & Bergqvist 2009:229, Verloo 2001:23

2.2 Olika faktorerers inverkan på arbetsprocessen

Inom det här forskningsfältet finns studier som inte främst ser till den enskilda arbetsprocessen med att jämställdhetsintegrera, utan som snarare sammanfattar vilka faktorer som tenderar att inverka på processen. Caroline och Annalise Moser (2005) har studerat den del av arbetsprocessen i vilken implementeringen äger rum. De menar att det är i denna fas som det går att skilja goda exempel från dåliga. De undviker dock att tala om ”misslyckad” jämställdhetsintegrering utan menar att det handlar om huruvida implementeringen varit en framgång eller ej. Det som skiljer framgångsrika fall från andra är huruvida arbetet stöter på hinder såsom resursbrist, marginalisering av frågan och motstånd.¹⁷ Det är svar som de kommit fram till genom att studera internationella institutioner och organisationer, såsom FN-organ, icke-statliga organisationer (NGO) och finansiella organisationer.¹⁸

Inom den svenska forskningen på området har Ingrid Pincus studerat jämställdhetsarbetet utifrån beteende och inställning hos de aktörer som omgärdar arbetet. Fokus har legat på de aktörer som främjar alternativt motverkar jämställdhetsarbetet och hon uppmärksammar hur framförallt männens förhållningssätt påverkar hur arbetet faller ut. Det har enligt Pincus mening inte främst varit arbetet i sig som brustit, utan aktörerna runt omkring det.¹⁹ Hennes studie tar sikte på de tre kommuner som deltog i det pilotprojekt som hon menar var statens svar på de svenska kommunernas passivitet i jämställdhetsfrågan. Hon beskriver hur frågan om jämställdhet i kommunerna till stor del möttes av ett passivt motstånd genom exempelvis tystnad och skenmanövrar och därmed tegs ihjäl.²⁰

Givetvis är ovanstående hinder och motstånd avgörande då beslutsprocesser skall (om)organiseras och då ett jämställdhetsperspektiv skall införlivas, men inte heller dessa studier säger oss någonting om hur den faktiska strategin verkar, de ger oss snarare en bild av den organisationskultur som omgärdar den. Att studera implementering är inte heller något som bör ses som oproblemiskt. Att skilja mellan den fas i arbetet där en policy utarbetas och den fas där den implementeras, riskerar att leda till en överdriven särhållning och ge en bild av att de kan studeras helt separat. Verkställare kan då svartmålas när det egentligen är policyn som brister och vice versa.²¹

¹⁷ Moser & Moser 2005

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Pincus 1997

²⁰ Pincus 1997:6

²¹ Michael Hill 2007:182

Den tidigare forskningen är i och med detta inte felaktig, men såsom flertalet forskare uppmärksammat så är den bristfällig.²² Femton år efter att strategin initierades kan vi inte uttala oss om den uppnått sitt syfte och om den är ett gångbart verktyg i arbetet mot regeringens jämställdhetspolitiska mål. Det är detta tillkortakommande den här uppsatsen avser uppmärksamma. Uppsatsen ämnar sammanlänka dessa skilda fält och undersöka om det finns något samband mellan hur strategin formuleras och hur den faktiskt verkar.

²² Moser & Moser 2005, Woodward 2001

3. Teori

Vilket jämställdhetsperspektiv svenska kommuner integrerar och vad det valet får för konsekvenser för jämställdheten, är centrala frågor i den här studien. Som frågeställningen antyder är dock jämställdhet ett begrepp vars innebörd varierar, både i definition och vid tillämpning. För att möjliggöra en förståelse av studien är det därför av vikt att klargöra hur jämställdhetsbegreppet ges mening och därmed redogöra för de alternativ kommunerna i sitt arbete kan tänkas stå inför. Att se till huruvida jämställdhetsintegreringen har ett feministiskt perspektiv kräver vidare en medvetenhet kring vad som avses med feminism och utifrån det förståelse av vad som utmärker den inriktning som denna analys görs utifrån. Inledningsvis presenteras därför en grundläggande definition av jämställdhet för att sedan gå vidare till en redogörelse av feministisk teori. Där redogörs för hur olika feministiska traditioner presenterar olika förståelser av jämställdhet. Slutligen redovisas de strategier gällande jämställdhetsarbetet i allmänhet och jämställdhetsintegrering i synnerhet som de olika inriktningarna utmynnar i.

3.1 Jämställdhet

Jämställdhet är ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan könen. En grundläggande definition av begreppet lyder:

”Jämställdhet innebär att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”²³

Definitionen är baserad på det mål som regeringen satt upp för sitt jämställdhetsarbete. I den jämställdhetspolitiska utredning som förekom det preciserade målet uttryckte författarna hur de försökt sätta upp ett mål för något som idag är okänt för oss, ett samhälle där vi inte styrs av vårt kön.²⁴ För att nå dit anger regeringen fyra delmål. Det första målet är att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och forma beslutsfattandet. Det andra är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete. Det tredje målet rör jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Slutligen skall kvinnor och män, flickor och pojkar, enligt det fjärde målet ha

²³ Regeringen

²⁴ SOU 2005/66:463f

samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.²⁵ Denna definition är dock inte given, innan målet antogs av regeringen i maj 2006 fokuserade man istället på kvinnor och mäns lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter, aspekter som man idag ser som *förutsättningar* och inte som kriterier för ett jämställt samhälle.²⁶ Jämställdhet är alltså ett begrepp vars innebörd är föränderlig, vilket får konsekvenser för det faktiska jämställdhetsarbetets omfattning och ambition.

3.2 Feminism(er) och jämställdhet

Vad som menas med jämställdhet och hur det uppnås kan bero på vilken feministisk ideologi vi har som utgångspunkt. Gemensamt för ideologierna är tanken om en systematisk underordning av kvinnor i förhållande till män och en strävan efter att förändra detta förhållande.²⁷ Den feministiska grundtanken är att kön bör ses som något politiskt, då kön legitimerar kvinnors underordning och mäns överordning. På så vis kopplar man samman begreppen kön och makt, då kvinnor som grupp har mindre makt och inflytande. Detta är ett förhållande som går under olika benämningar, såsom patriarkat, genusmaktsordning eller genussystem.²⁸ Det råder dock inom de ideologiska inriktningarna oenighet gällande vissa centrala frågor såsom; finns det ett kön i sig eller är det något konstruerat eller är det till och med så att själva tanken om kön är en social konstruktion; vad utgör könsmaktsordningens fundament och vad upprätthåller den och framför allt hur kan den förändras?

Liberalfeminismen är en av de mest framträdande ideologiska inriktningarna i och med den historiska kampen för kvinnors rätt till medborgarskap och rösträtt. Som namnet antyder tar denna ideologi avstamp i liberala åskådningar. Som skäl till ojämlikheten mellan könen anges kvinnors bristande tillgång till det offentliga rummet och till den politiska sfären. Anhängarna strävar efter att alla liberala principer som gäller män även skall inkludera kvinnor. Centrala principer är kvinnors rätt till utbildning och lika rätt ifråga om arbete. Liberalfeministerna menar att det främst uppnås genom lagar och sociala reformer inom dagens politiska system.²⁹ Kritiken mot inriktningen har dock varit omfattande och den riktas främst mot det generella individbegreppet som riskerar osynliggöra maktskillnader mellan könen, då alla skall vara

²⁵ Regeringen

²⁶ SOU 2005/66:463f

²⁷ SOU 2005/66:50

²⁸ Wendt Höjer & Åse 1999:7f

²⁹ SOU 2005/66:51, Nationalencyklopedin

lika. Under kritik står även det faktum att de i sin analys helt utelämnar hemmet och den privata sfären som därmed antas sakna ojämsställda maktförhållanden.³⁰

Jämfört med liberalfeminismen som fick sitt genombrott redan på 1800-talet, har *radikalfeminismen* en nyare inriktning. Radikalfeminismen uppstod under 1960-talet och saknar bakgrund i en redan existerande ideologi. Anhängare tar sikte på den patriarkala struktur som de menar är så djupt rotad i samhället att det inte räcker med politiska och sociala reformer för att förändra den, istället måste ordningen utmanas i grunden.³¹ Inom radikalfeminismen står sexualiteten i fokus. De ser inte sexualiteten som någon drivkraft utan istället som en social och politisk konstruktion som upprätthåller könsmaktsordningen och det är genom att definiera vad som är sex som män utövar sin makt. Dess kritiker har dock ifrågasatt huruvida det är sexuellt tvång som präglar könsrelationer.³²

Den *marxistiska feminismen* byter ut radikalfeminismens fokus på sexualiteten mot den segregerade arbetsfördelningen. De ser den som det instrument som upprätthåller kvinnor och mäns olika positioner i samhället. Kvinnor uppehåller sig i den privata sfären medan männen återfinns inom den offentliga. För att skapa jämställdhet måste arbetsfördelningen brytas, för då bryts även könsmaktsordningen. Den marxistiska inriktningen har mött motstånd då teorin menar att människan definieras utifrån sin plats i produktionen och då kvinnor till stor del återfinns inom det reproduktiva arbetet i hemmet står de till stor del helt utanför analysen. Likt liberalfeministerna bortser de därmed från den privata sfären och då de beskriver verkligheten är det männens verklighet som står i fokus.³³

Den *postmoderna feminismen* är influerad av postmodernism och poststrukturalism och fokuserar på meningsskapande och på den förståelse som det kulturella innebär. De menar att kön är ett exempel på en språklig konstruktion och därför saknar motsvarighet i verkligheten, det finns ingen "egentlig" kvinnoidentitet utan endast det som maktordningen skapat. Uppdelningen av kvinnor och män ses som en form utav maktutövning. Postmoderna feminister vill därför dekonstruera och ifrågasätta rådande identitetsformeringar för att skapa

³⁰ Wendt Höjer & Åse 1999:28

³¹ SOU 2005/66:51

³² Wendt Höjer & Åse 1999:22

³³ Ibid.

jämställdhet. Kritiker ifrågasätter dock om vi verkligen kan tänka bort vårt kön och om inriktningen därför helt saknar lösning.³⁴

3.3 Feminism och strategi

Då ovanstående inriktningar har stått under kritik har feminister försökt utveckla ett synsätt som inte utgår från mannen som norm och som inte heller förbiser maktrelationen mellan könen. Strävan efter ett gemensamt synsätt resulterade i två, ett som fokuserar på jämlikhetsbegreppet och ett annat som ser till skillnaderna mellan könen.³⁵

Jämlikhetsteoretikerna har en liberal grundsyn och menar att i ett jämlikt samhälle råder könsneutralitet. De menar att skillnader, vare sig det handlar om klass, kön eller etnicitet inte skall ha betydelse. Istället förespråkar de individbegreppet som de menar att förtryckta grupper kan använda sig av för att driva igenom sina krav.³⁶ *Skillnadsteoretikerna* menar istället att alla inte går att inkludera i ett generellt individbegrepp, utan vill istället att man skall kunna framföra sina politiska krav i kraft av sin skillnad. De anser att skillnader mellan människor skall erkännas, inte ignoreras.³⁷ De båda inriktningarna måste med nödvändighet inte ställas mot varandra, utan kan verka kompletterande. Något som Sverige visat exempel på då den svenska jämställdhetslagen formellt är könsneutral, medan socialpolitiken i större utsträckning tagit hänsyn till skillnader mellan könen.³⁸

Detta är en uppdelning som även kommit att prägla arbetet med jämställdhetsintegrering. Teoretikerna Judith Squires (2005) och Rounaq Jahan (1995) beskriver hur jämställdhetsintegreringsprocessen tagit sig olika uttryck utifrån dessa perspektiv och antingen verkat *assimilerande eller särkopplande* (eng. *integrationist* respektive *agenda-setting*).

3.3.1 Assimilering

Jämställdhetsintegrering som präglas av jämlikhetsteori beskrivs som assimilerad. Det innebär att jämställdhetsintegrering bedrivs på ett vis som passar det rådande systemet, vilket

³⁴ Wendt Höjer & Åse 1999:32–35, Squires 2005

³⁵ Wendt Höjer & Åse 1999:30

³⁶ Wendt Höjer & Åse 1999

³⁷ *ibid.*

³⁸ Mark 2007:16f, SOU 2005/66:57

begränsar möjligheterna att förändra relationen mellan könen och nå målet om jämställdhet.³⁹ Squires menar att synsättet resulterar i en strategi om *inkludering* som främst syftar till att inkludera kvinnor i den värld som de stängts ute från. Det ställs dock inga krav på att denna ”värld” skall förändras utan endast göra plats för kvinnor och för att kvinnorna som lyckats med detta inträde skall få delta på lika villkor tvingas de till assimilering.

3.3.2 Särkoppling

Då jämställdhetsintegreringen utmärks av skillnadsteoretiska inslag tar man fasta på könen olikheter och problematiserar män och den manliga kulturen vars hegemoni man avser bryta.⁴⁰ Strategin syftar då till att föra fram kvinnor som genom sin blotta närvaro i beslutprocessen påverkar den politiska dagordningen till att bättre spegla kvinnors intressen.⁴¹ Detta resulterar i en *omkastande* strategi, då anhängare strävar efter att omformulera politiken så att den tar hänsyn till båda könen och deras särigheter.⁴² Squires framhåller dock hur denna strategi innebär att man istället för att integrera ett jämställdhetsperspektiv låter det verka frångående övrig verksamhet. Detta innebär att kvinnor och jämställdhetsfrågan tillåts verka på männens arena men hålls åtskilt från övrig verksamhet.⁴³

Att verka assimilerande eller särkopplande har visat sig vara otillräckligt, då integreringen inte varit fullständig (figur 3.1). Vid assimilering hindras integreringen av att rådande system skall stå oförändrat och det är istället jämställdhetsintegreringen som tvingas till förändring. Då jämställdhetsintegreringen verkar särkopplat, integreras frågan endast i den mån som den inte hotar männens positionering.⁴⁴ Det saknas därför i de båda fallen kapacitet till att påverka de ojämna maktförhållandena, vilket resulterar i att ojämställdhet förblir ett faktum. De ses även som en återvändsgränd eftersom män i båda fallen blir den outtalade norm som kvinnor ska jämföras med.⁴⁵ Arbetet kan utifrån Eva Marks terminologi betecknas som *systembevarande*, då det inte påverkar den rådande ordningen utan stannar vid att förbli ett tillägg.⁴⁶

³⁹ Squires 2005:374

⁴⁰ Verloo 2005:346

⁴¹ Jahan 1995

⁴² Squires 2005:375

⁴³ Squires 2005

⁴⁴ ibid.

⁴⁵ SOU 2005/66:57

⁴⁶ Eva Mark 2007

Som en reaktion på kritiken går Squires (2005) ett steg längre och erbjuder oss en väg bortom jämlikhet/skillnads- dilemmat. Hon lyfter fram ett tredje perspektiv som hon menar innebär att jämställdhetsintegreringen verkar transformerande och därmed leder till en fullständig integreringsprocess (figur 3.1).

3.3.3 Transformerings

För att möjliggöra transformering menar Squires att vi måste komma tillrätta med de institutioner och organisationer som befäster ojämställdhet genom att överordna manliga normer och värden. Vi måste ifrågasätta denna verksamhet och förändra de normer och den kultur som upprätthåller denna ordning.⁴⁷ Squires beskriver det som en *förskjutande* strategi då den syftar till att, liksom den postmoderna feminismen, sträcka sig bortom kön. Strategin avser förskjuta patriarkala könshierarkier och dekonstruera den politiska diskurs som man menar skapar könsidentiteter. Inriktningen går alltså liksom den postmoderna feminismen länge än till att endast problematisera kvinnors exkludering och den manliga normen, utan ser även hur världen i stort är präglad av ”kön”.⁴⁸ Det kan liknas vid det som Mark (2007) beskriver som ett *systemförändrade* arbete, då den kräver en analys av rådande maktrelationer mellan könen och ett ifrågasättande av den ordning och de processer som upprätthåller dessa. Det är denna form utav arbete som avser ändra systemet och därmed verka transformerande.

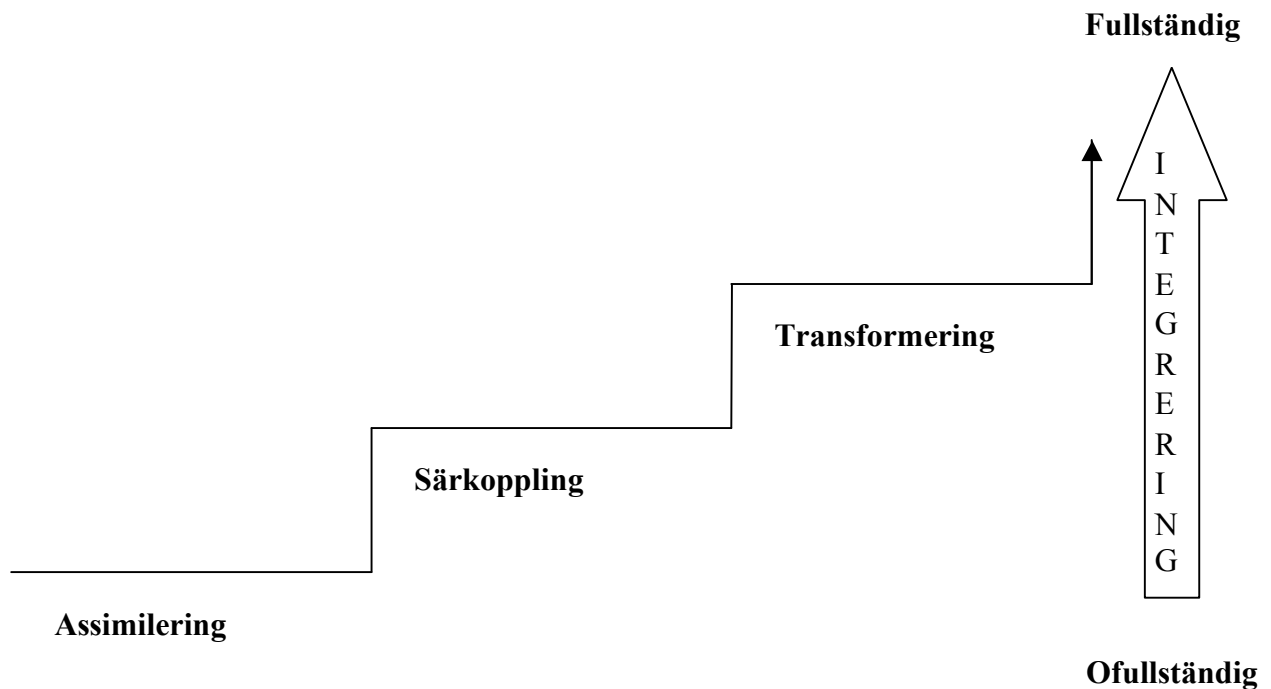
De teoretiska antaganden som presenterats innebär att jämställdhetsintegrering bör sträcka sig längre än till att endast assimilera och särkoppla utan även till att transformera, då man därmed undviker att falla i de traditionella fallgropar som jämlikhetsteorin och skillnadsteorin utgör. Att gå ett steg längre ger oss större möjligheter att uppnå målet om jämställdhet då vi utmanar rådande normer och föreställningar om kön. Integreringen fulländas då jämställdhet även drabbar normer och maktordningar.⁴⁹

⁴⁷ Squires 2005:370

⁴⁸ Verloo 2005:346

⁴⁹ Squires 2005

Figur 3.1 Tre steg för jämställdhetsintegrering.



Kritiken som riktas mot den transformerande inriktningen påminner om den som drabbar den postmoderna feminismen. Det råder oklarhet kring vad som skall göras då den inte är tillräckligt specifik. Vilket är ett resultat av att inriktningen främst är teoretisk och nästan helt saknar praktisk tillämpning.⁵⁰ Lombardo och Meiers (2006) forskning utgör ett svar på kritiken. De konkretiserar Squires teori då de redogör för vad de kallar för jämställdhetsintegrering med ett feministiskt perspektiv. Perspektivet utgör ett svar på hur en transformerande jämställdhetsintegrering kan preciseras och därmed ges verktyg för att kunna bedriva jämställdhetsintegrering som utmanar den rådande könsmaktsordningen.⁵¹ Beskrivningen av kriterierna nedan är gjord efter min bearbetning av Lombardo och Meiers original. Bearbetningen är gjord utifrån Lombardo och Meiers beskrivning av kriterierna samt deras tillämpning av dem i studien *Gender Mainstreaming in the EU. Incorporating a Feminist Reading?* Uppsatsen har vidare modifierat kriterierna för att möjliggöra en applicering på svenska kommuner.

⁵⁰ Squires 2005:375

⁵¹ Lombardo & Meier 2006, Squires 2005

Tabell 3.1 Kriterier för ett feministsikt perspektiv

| Kriterium | Beskrivning | Operationalisering | Transformerande |
|--|--|---|---|
| <i>Jämställdhet, inte endast en kvinnofråga</i> | Fokus är på kön och inte endast på kvinnor. Krav ställs på hur mäns agerande måste förändras för att möjliggöra jämställdhet | Männens roll för jämställdhet lyfts fram. Krav på förändring inkluderar även män | Det integreras ett jämställdhetsperspektiv som inte är anpassat till rådande ordning, utan ifrågasätter mäns ställning och den manliga normen. |
| <i>Jämställdhetsperspektiv, skall alltid förekomma och prioriteras</i> | Jämställdhetsperspektiv och överväganden om hur de politiska beslutens <i>olika</i> effekt på kvinnor och män begränsas, skall återfinnas inom alla policyområden. Jämställdhetsperspektivet skall prioriteras framför andra perspektiv. | Besluts olika inverkan på kvinnor och män skall belysas. Perspektivet skall återfinnas i alla policyområden och motiveras med jämställdhet (frånvaro av kvinnor skall exempelvis inte uppfattas som outnyttjade resurser) | För att ändra systemet krävs denna analys av rådande maktrelationer. Att perspektivet ständigt förekommer hindrar det från att verka särkopplat ordinarie verksamhet. |
| <i>Kvalitativ närvaro</i> | Lika representation av kvinnor och män skall främjas för att utmana den ojämna fördelningen av makt och hota mäns hierarki. | Fokus skall inte ligga på det kvantitativa, utan på det kvalitativa deltagandet. | Sträcker sig längre än till att blott öka antalet kvinnor. Verkar för närvaro som utmanar männens makthegemoni. Detta leder till ett ifrågasättande av den manliga norm som tilldelar värden och styr prioriteringar. |
| <i>Ny institutions- och organisationskultur</i> | Det krävs arbete för förändring av institutions- och organisationskulturen. Detta ställer krav på ökad kunskap om de mekanismer som skapar och reproducerar ojämställdhet och om hur man kommer tillrätta med problemet. | Ett teoretiskt perspektiv och utbildning förekommer. | Inte blott integrera ett perspektiv i rådande ordning, utan komma tillrätta med den organisation som befäster ojämställdhet. Jämställdhetsintegrering som förändrar rådande system kräver kunskap och verktyg. |
| <i>Intersektionalitet</i> ⁵² | Intersektionalitet öppnar upp för mångfald. Jämställdhetsarbetet skall inte endast se till kön utan även till klass och etnicitet då kvinnor och män inte utgör homogena grupper. | Kvinnor och män omnämns inte som homogena grupper. | Utmana rådande bilden av kvinnor och män. Likt den postmoderna feminismen sträcker sig perspektivet bortom kön. |

Efter denna genomgång bör det klargöras att de andra inriktningarna enligt Squires inte är helt utan verkan. Men då det centrala i denna studie är att finna former för jämställdhetsintegrering som genererar resultat bortom formella rättigheter inom det rådande systemet är det i analysen av vikt att se till Squires tillägg och Lombardo och Meiers konkretisering av detta. Utifrån

⁵² Empowerment, möjlighet att fatta strategiska livsavgörande beslut i en kontext som det tidigare inte var möjligt, utlämnas då uppfyllandet av övriga kriterier innebär just detta.

ovanstående teoretiska presentation framstår det som ett rimligt antagande att Lombardo och Meiers feministiska perspektiv och tillhörande kriterier har kapacitet till att komma tillrätta med de faktiska hinder som kvarstår. I kapitel fem kommer uppsatsen följaktligen undersöka om så är fallet. Det kommer redogöras för i vilken utsträckning svenska kommuner uppfyller Lombardo och Meiers kriterier. Vidare kommer undersökas om kriterierna har den kapacitet som de i teorin tillskrivs, genom att se till om de kommuner som uppfyller dem även i större utsträckning uppnått de jämställdhetspolitiska målen.

4. Preciserat syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att studera hur svenska kommuner jämställdhetsintegrerar och utforska om det finns något samband mellan förekomsten av ett feministiskt perspektiv och hur väl kommunen når upp till regeringens jämställdhetspolitiska mål. Vi vet att jämställdhetsintegrering i stor utsträckning är en vedertagen strategi, men denna studie ser närmre till hur strategin omsätts i kommunerna. Eftersom strategin lämnar utrymme för tolkningar är det av intresse att studera hur det ansvaret förvaltats.

Studien avser svara på följande frågor:

- *Har svenska kommuner ett feministiskt perspektiv på jämställdhetsintegreringen?*

- *Finns det ett samband mellan närvaron av ett sådant perspektiv och i vilken grad kommunerna når upp till regeringens jämställdhetspolitiska mål?*

Studien avser komplettera tidigare forskning genom att se till sambandet mellan hur kommunerna jämställdhetsintegrerar och graden av jämställdhet i kommunen, ett område som sedan tidigare står utforskat. Därmed har studien teoriutvecklande ambitioner. Uppsatsen är även teorikonsumerande då den undersöker huruvida Lombardo och Meiers teori kring ett feministiskt perspektiv är gångbar i svenska kommuner.

5. Metod och material

Samtalsintervjuer är att föredra då ett förhållandevis nytt område utforskas och oväntade svar skall möjliggöras.⁵³ Att fånga vilket perspektiv på jämställdhetsintegrering som kommunerna verkar utifrån görs därför lämpligtvis med denna metod, då jämställdhetsintegrering är en förhållandevis ny strategi och då kommunernas traditionella svar kring jämställdhet vill undvikas.

Undersökningen är främst *beskrivande* och den kommer därför i ett första steg klassificera kommunerna utifrån hur väl de uppfyller kriterierna för ett feministiskt perspektiv på jämställdhetsintegreringen. I ett andra steg kommer en mer *förklarande* hållning intas och då studera om närvaron alternativt frånvaron av ett feministiskt perspektiv kännetecknar jämställda respektive ojämsställda kommuner. Ett uppvisat samband mellan ett feministiskt perspektiv på kommunens jämställdhetsintegrering och hur väl kommunen når upp till regeringens jämställdhetspolitiska mål kan ses som en möjlig förklaring till varför jämställdheten i Sveriges kommuner skiljer sig åt. Men för att med säkerhet kunna säga att så är fallet krävs vidare studier.

5.1 Urval

Att studera hela populationen, i detta fall 290 kommuner, skulle utifrån den valda metoden leda till ett ohanterligt stort antal fall. Därför har ett strategiskt urval på tio kommuner gjorts utifrån den faktor som i denna studie är känd, jämställdheten i kommunerna. Hälften av de valda kommunerna placerar sig därför bland de högst rankade kommunerna, vilket i denna uppsats är synonymt med en hög grad av jämställdhet och den andra hälften placerar sig bland de lägst rankade kommunerna och uppvisar därmed en låg grad jämställdhet. Rankningen av kommunerna är hämtad från Lena Wängnerud och Anders Sundells jämställdhetsindex⁵⁴ som beskrivs mer ingående nedan. De jämställda kommunerna är: De jämställda kommunerna är: Karlstad (45), Vänersborg (49) Partille (85) Kungsbacka (96) Tjörn (107) och de ojämsställda är Lysekil (236), Åmål (270), Hallsberg (276), Lilla Edet (278), Laxå (284).⁵⁵ Urvalet tjänar uppsatsens tvådelade syfte då det dels möjliggör en beskrivning i vilken fallen klassificeras

⁵³ Esaiasson m fl. 2007:282–285

⁵⁴ se appendix

⁵⁵ Inom parantes anges kommunens rankning

olika, då olika jämställda kommuner med större sannolikhet kan väntas uppvisa jämställdhetsintegrering med olika perspektiv. Dels innebär urvalet att vi utifrån klassificeringen av kommunerna kan spåra ett eventuellt samband mellan ett feministiskt perspektiv och graden av jämställdhet.

Wängnerud och Sundells jämställdhetsindex använd i denna studie som mått på jämställdhet. I det listar de Sveriges kommuner utifrån hur väl de når upp till regeringens jämställdhetspolitiska mål⁵⁶. Att använda sig av detta index som mått på jämställdhet är inte en självklarhet. Indexet ser till faktorer som förvärvsarbete, utbildning och föräldraledighet, men tar inte hänsyn till faktorer som ansvarsfördelning i hemmet och förekomsten av våld i nära relationer.⁵⁷ Ett självklart alternativ saknas dock då tidigare forskning har använt sig av olika mått på jämställdhet. Exempelvis har de sett till huruvida kvinnor och män deltar på lika villkor i beslutsfattandet samt undersökt kvinnors möjlighet till *empowerment*.⁵⁸ Den främsta fördelen med Wängnerud och Sundells index är att det tydligt framgår vad de mäter, en annan är att valet av statistik utgår från regeringens fastlagda mål för jämställdhetspolitiken⁵⁹. Om det är inom dessa områden som regeringen avser skapa jämställdhet med sin förda politik, menar jag att de bör ses som ett relevant mått för att mäta resultatet av den politiken. En nackdel med de valda variablerna är att det inte är jämställdhetspolitiken ensam som påverkar dem och det kan därför diskuteras i vilken mån andra strukturella faktorer inverkar. För att minska denna inverkan på resultatet har urvalet av jämställda respektive ojämsställda kommunerna lika stor andel kommuner med i huvudsak socialdemokratiskt styre och borglig allians.⁶⁰ I det slutgiltiga valet av kommuner fick dock geografisk placering styra, för att möjliggöra besök i kommunerna och därigenom intervjuer på plats.

5.2 Samtalsintervjuer

Intervjuerna är av informantkaraktär då intervjupersonerna används som källor till information om hur verkligheten är beskaffad.⁶¹ Som ett alternativt tillvägagångssätt kan en

⁵⁶ Wängnerud & Sundell, manus

⁵⁷ För samtliga faktorer i indexet se appendix

⁵⁸ Moser & Moser 2005:18

⁵⁹ Fastslogs maj 2006

⁶⁰ Jämställda: *Karlstad*; S, V, Mp *Vänernborg*; S, C *Tjörn*; M, C, Fp, Mp, kommunalt alternativ (tolkas som borgligt styre trots blocköverskridande allians) *Partille*; M, C, Fp, Kd *Kungsbacka*; M, C, Fp, Kd. Ojämsställda: *Hallsberg*; S *Laxå*; S, V *Lysekil*; M, C, Fp, Kd *Lilla Edet*; M, C, Fp, Kd, Mp (tolkas som borgligt styre trots Mp: s deltagande) *Åmål*; C, Fp, Kd. Det är endast i Lysekil som ett maktskifte ägde rum vid föregående val.

⁶¹ Esaiasson m fl. 2007:257

frågeundersökning beaktas. En sådan hade möjliggjort ett större antal analysenheter, spridda över en större geografisk yta. Nackdelen med den metoden, som i denna undersökning väger tungt, är att färdigformulerade svarsalternativ skulle begränsa informanterna. Jag ser även en risk i att tjänstemännen då de inte får möjlighet att resonera fritt i ett samtal, till stor del väger sina svar och istället svarar det alternativ som ses som det mest korrekta. Samtalsintervjuer menar jag därför ökar sanningshalten i undersökningen.

5.2.1 Val av informanter

Intervjuerna är gjorda med den som är ansvarig för jämställdhetsarbetet inom kommunen och de utgör därmed källor som bör anses ha både kunskap och erfarenhet på området. Det rör sig om en person per kommun och de utgörs av fyra personalchefer, två personalkonsulenter, en jämställdhetshandläggare, en *Human-Resource* konsult, en handläggare och en jämställdhetsutvecklare, samtliga är kvinnor. Att intervjupersonerna är ansvariga för frågan kan innebära prestige som inverkar på svaren, men att intervju någon med mindre insikt i arbetet vore otänkbart då det medfört en risk för tomma och intetsägande svar.⁶² Vidare finns det en möjlighet att frågor skulle besvarats på annat vis om det var män som stod för svaren. Men då frågorna i huvudsak syftar till att klargöra vad kommunen gör och inte vad intervjupersonerna anser om det arbetet, bör den möjligheten ses som liten.

5.2.2 Tillvägagångssätt

Intervjuerna genomfördes mellan den 22 april och den 5 maj 2010. Samtliga intervjuer ägde rum på intervjupersonens arbetsplats, antingen på det egna kontoret eller i anslutande mötesrum. Innan intervjun fick intervjupersonen information om att intervjun syftade till att få uppgifter om kommunens jämställdhetsarbete. Jag upplyste dem om att jag arbetade utifrån fem kriterier och att ”nej” därför var ett fullgott svarsalternativ. Jag utlämnade dock information kring varför jag valt kommunen ifråga då jag ansåg att den informationen kunde påverka intervjupersonens inställning till intervjun och vidare svaren på frågorna. Vid intervjuerna användes en intervjuguide⁶³. Intervjuerna var av semistrukturerad karaktär, frågorna som ställdes var därför desamma, men ordningen och ordalydelsen tilläts variera. Intervjuerna varade i cirka 30 minuter vardera och genomfördes med bandspelare. Materialet

⁶² Esaiasson m fl. 2007:293

⁶³ se appendix

bearbetades utifrån sammanfattningstekniken *kategorisering*, i vilken man sätter plus och minus utifrån förekomsten av en viss kategori, i detta fall uppfyllandet av kriterierna.⁶⁴

5.2.3 Intervjuguide

Intervjuguiden utgår från Lombardo och Meiers bearbetade kriterier (tabell 3.1). Kriterium ett och fem undersöktes med en fråga vardera, kriterium tre och fyra med två frågor och kriterium två med tre frågor, på grund av kriteriernas olika omfattning. Inledningsvis ställdes frågor om intervjupersonen och kommunens övergripande arbete, såsom vilken strategi de arbetar utifrån och hur arbetet bedrivs i praktiken. Frågorna rörande kriterierna ställdes tillsammans med följdfrågor för att höja validiteten i undersökningen, informanten ombads bland annat att konkretisera sitt svar och ge exempel. Exemplet kunde röra vilken form utav jämställdhetsarbete som riktats mot män, för att i analysen kunna skilja på arbete som syftade till förändring alternativt upprätthållande av normer. Avslutningsvis ställdes frågor kring informantens egen uppfattning om kommunens arbete.

Inledande frågor

Kriterium 1

Har ni i ert jämställdhetsarbete någon del som specifikt riktas mot män?

Kriterier för slutsatsdragning: i jämställdhetsarbetet skall det finnas verksamhet som ställer krav på mäns agerande och på hur manligt beteende måste förändras för att kriteriet skall anses vara uppfyllt.

Kriterium 2

i) Arbetar ni för att ha ett jämställdhetsperspektiv inom alla policyområden?

Kriterier för slutsatsdragning: för att helt uppfylla kriteriet skall det förekomma, för att delvis uppfylla kriteriet skall perspektivet återfinnas inom en större del av kommunens verksamhetsområden. För att inte uppfylla kriteriet skall perspektivet saknas. Det räcker inte med att perspektivet *kan* förekomma, som mer av en händelse än på grund av medvetenhet.

ii) Använder ni er utav könskonsekvensanalyser, alltså ser till hur beslut har olika effekt på kvinnor respektive män?

Kriterier för slutsatsdragning: för att uppfylla kriteriet skall man systematiskt genomföra sådana analyser.

iii) Varför anser ni det vara viktigt med jämställdhetsarbete? Hur motiverar man arbetet i kommunen

⁶⁴ Esaiason m fl. 2007:305

Kriterier för slutsatsdragning: för att uppfylla kriteriet skall arbetet motiveras med jämställdhet, exempelvis större möjligheter för kvinnor att göra val oberoende av kön, jämställdhetsarbete får inte motiveras med bättre arbetsmiljö alt. vinster för kommunen

För att helt uppfylla kriterium två skall samtliga tre aspekter uppfyllas, annars uppfylls kriteriet delvis.

Kriterium 3

i) Arbetar kommunen med att komma tillrätta med snedfördelning av kvinnor/män bland anställda och i ledning?

Kriterier för slutsatsdragning: Kommunen skall arbeta med att komma tillrätta med snedfördelning av kvinnor och män, det räcker inte med att vara medveten om att en sådan förekommer.

ii) Om ja: Hur motiverar ni detta arbete, varför är det viktigt?

Kriterier för slutsatsdragning: För att uppfylla kriteriet skall arbetet motiveras med att man avser påverka den ojämna fördelningen av exempelvis makt, resurser, inflytande etc.

För att helt uppfylla kriterium tre skall båda aspekterna uppfyllas, annars uppfylls kriteriet delvis.

Kriterium 4

i) Använder ni er av feministisk teori i ert arbete och i era analyser?

Kriterier för slutsatsdragning: för att uppfylla kriteriet skall man i jämställdhetsarbetet lyfta ett teoretiskt perspektiv, såsom teori kring hur ojämställdhet skapas och upprätthålls.

ii) Har kommunen erbjudit någon utbildning i jämställdhetsarbete?

Kriterier för slutsatsdragning: för att uppfylla kriteriet skall personal deltagit på utbildning om jämställdhetsarbete.

För att helt uppfylla kriterium fyra skall båda aspekterna uppfyllas, annars uppfylls kriteriet delvis.

Kriterium 5

Har ni i kommunens jämställdhetsarbete andra strategier för exempelvis kvinnor med annan etnisk bakgrund eller sexuell läggning?

Kriterier för slutsatsdragning: förekommer det i jämställdhetsarbetet sådana strategier uppfylls kriteriet.

Avslutande frågor

5.3 Skriftligt material

Intervjuerna har kompletterats med studier av kommunernas jämställdhetspolitiska dokument. Detta för att kunna uppvisa en mer komplett bild av jämställdhetsarbetet. Det skriftliga och det muntliga materialet ställs dock inte mot varandra då det tillsynes saknas skäl till det och då studiens syfte är ett annat. Det skriftliga materialet består av de dokument som kommunen utgår ifrån i sitt jämställdhetsarbete. Det är främst material som kommunerna tagit fram i enlighet med den svenska jämställdhetslagens krav på att arbetsgivare med fler än tio

anställda skall upprätta en jämställdhetsplan. I de utvalda kommunerna går dokumenten dock under olika benämningar, jämställdhetsplan, jämställdhetspolicy och diskrimineringspolicy utgör exempel på detta. Det centrala i denna studie är dock inte hur namnen på dokumenten varierar, utan innehållet. Dokumenten som studerats är de som varit gällande från år 2006 och fram till dagens datum. Detta för att inaktuella dokument skall undvikas, samtidigt som periodens längd innebär att tillfälligheter under en kortare tidsperiod inte påverkar bedömningen. Då kommunerna i olika grad reviderat jämställdhetsplanerna, innebär det att materialet varit olika i omfattning. Åmåls kommun saknar helt jämställdhetsplan från perioden i fråga. Lilla Edets senast antagna plan är från 2002. Övriga kommuner hade planer från den aktuella perioden att tillgå.

5.4 Kriterier för slutsatsdragning

För att kunna dra slutsatsen att kommunen har ett feministiskt perspektiv på jämställdhetsintegrering måste de i sitt arbete med strategin helt uppfylla en majoritet av Lombardo och Meiers kriterium. Om färre kriterier uppfylls är det inte rimligt att likna jämställdhetsintegreringen med det som i Squires teori omnämns som transformerande arbete. För att kunna hävda att närvaron av perspektivet kan erbjuda en förklaring till det faktum att kommunerna i olika grad når upp till regeringens jämställdhetspolitiska mål, skall jämställda kommuner uppfylla fler kriterium än de ojämslällda kommunerna.

5.5 Validitet och reliabilitet

Frågan om validitet handlar om huruvida vi mäter det vi avser mäta och reliabilitet rör slumpmässiga och systematiska fel. I denna studie rör denna fråga valet av intervjupersoner, den yttre validiteten och valet av begrepp och intervjufrågor för att klassificera kommunens arbete utifrån valda kriterier, den inre validiteten. Valet av intervjupersoner har främst gjorts utav kommunerna själva. De har själva hänvisat till den person som ”ansvarar för jämställdhetsarbetet”. Det har dock i flertalet fall inneburit att intervjupersonen haft ansvaret för frågan som ett av många ansvarsområden. Principen har dock varit att intervjua den med mest kunskap, även om den kunskapen är begränsad. Att istället söka upp enskilda eldsjäljar ute i förvaltningarna ser inte jag som ett alternativ, då studien avser se till det övergripande arbetet och hur man arbetar systematiskt med frågan.

Begreppsvaliditeten eller operationaliseringarna gjorda i denna uppsats är baserade på tidigare studier i vilka valda kriterier använts. Frågarna har formulerats utifrån hur etablerade forskare

beskriver kriterierna och även utifrån hur de använt sig av dem i empirin, i detta avseende är studien kumulativ.⁶⁵ Att studien genomförts med intervjuer har även inneburit möjlighet till att förklara begreppen och ställa följdfrågor, vilket bör anses stärka validiteten.

Reliabiliteten påverkas av att studien främst baseras på intervjuer, svaren blir inte nödvändigtvis samma var gång frågorna ställs, utan kan vara ett resultat av tillfällig sinnestämning och missförstånd.⁶⁶ För att råda bot på detta och exempelvis istället använda sig av enkäter, skulle äventyra möjligheten till oförutspådda svar, svar som är av vikt för uppsatsen.

⁶⁵ Lombardo & Meier 2005

⁶⁶ Esaiasson m fl. 2007:70

6 Resultat

I det här kapitlet kommer resultatet av undersökningen presenteras. De fem kriterierna presenteras var för sig och under varje kriterium redogörs för i vilken utsträckning kommunerna når upp till dem. Resultatet sammanfattas i figur 6.1. Redogörelsen utmynnar i en sammanfattning kring huruvida ett feministiskt perspektiv kan anses vara uppnått, ett resultat som vidare diskuteras i påföljande slutdiskussion.

Tabell 6.1 Kommunernas uppfyllande av kriterierna

| (j)=jämslällda | Kriterium 1 | Kriterium 2 | Kriterium 3 | Kriterium 4 | Kriterium 5 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Karlstad | Ja | Delvis | Delvis | Ja | Delvis |
| Kungsbacka | Nej | Nej | Delvis | Delvis | Nej |
| Partille | Nej | Delvis | Nej | Nej | Nej |
| Vänersborg | Nej | Nej | Delvis | Delvis | Nej |
| Tjörn | Nej | Delvis | Delvis | Ja | Nej |
| (o)=ojämslällda | | | | | |
| Laxå | Nej | Nej | Delvis | Nej | Nej |
| Hallsberg | Nej | Delvis | Delvis | Delvis | Nej |
| Åmål | Nej | Nej | Delvis | Nej | Nej |
| Lysekil | Nej | Delvis | Delvis | Nej | Nej |
| Lilla Edet | Nej | Nej | Delvis | Nej | Nej |

Då syftet med denna studie är att illustrera hur svenska kommuner arbetar med jämställdhetsintegrering är det inledningsvis av vikt att upplysa om att endast två kommuner, Karlstad och Laxå, uppger att de använder sig av jämställdhetsintegrering som strategi. I Hallsberg pratar de inte om jämställdhetsintegrering, men menar ändå att det är något de hela tiden arbetat med, utan att ha använt sig av de orden. Detta är något som kommer diskuteras mer ingående avslutningsvis.

6.1 Kriterium 1- Jämställdhet, inte endast en kvinnofråga

I jämställdhetsplaner och policys talar kommunerna lika om kvinnor och män, vilket kan ses som en konsekvens av jämställdhetslagens riktlinjer som inte gör någon skillnad mellan

könen.⁶⁷ I det faktiska arbetet är det endast en kommun av samtliga tio som i sitt jämställdhetsarbete har verksamhet som specifikt riktas mot män. I Karlstad (j) har socialförvaltningen som en del av sitt jämställdhetsarbete arbetat med män som utövar våld. Arbetet går därför i linje med kriteriets krav på att mäns beteende måste förändras för att möjliggöra jämställdhet. I svaren från de övriga kommunerna uttrycks hur män tvärt emot kriteriet inte skall möta krav på förändring, de skall i egenskap av män istället premieras. Vilket motiveras med den låga andelen män som är verksamma inom kommunen. I Laxå (o) gavs följande svar på frågan om kommunen i jämställdhetsarbetet har någon del som specifikt riktas mot män: ”Nej, i den kommunala sektorn är vi glada om vi får in några män.” Vilket tillsammans med liknande svar från övriga informanter kan tolkas som att männens roll i jämställdhetsarbetet begränsas till att närvara. Jämställdhetsfrågan tycks därmed bli en rekryteringsfråga.

I Karlstad kommun uttryckte informanten hur det kan vara svårt att problematisera mäns roll i vissa frågor ”då män då blir en kategori, ett kön och inte en norm.” Det är ett uttalande som vittnar om att denna form utav jämställdhetsarbete, att öka andelen män, är enklare att bedriva då särbehandling av män begränsas till att enbart vara positiv och då den manliga normen tillåts stå ohotad. Eller som personalchefen i Hallsberg (o) beskriver det: ”Det handlar om att vi kvinnor måste ta för oss, kliva fram, vi kan inte jobba för att männen ska kliva tillbaka”.

6.2 Kriterium 2 – Jämställdhetsperspektiv skall alltid förekomma och prioriteras
Kriterium två har tre aspekter; närvaron av jämställdhetsperspektiv, hur perspektivet motiveras och könskonsekvensanalyser. Ingen kommun uppfyller samtliga aspekter och därmed inte heller det andra kriteriet. Fem kommuner uppfyller kriteriet delvis, men det saknas skillnad mellan jämställda och ojämsställda kommuner.

Ett jämställdhetsperspektiv inom alla områden är något som tre kommuner uttalat har. På Tjörn (j) ser kommunen till att så är fallet genom arbetet med dialoggrupper i vilka man tvärssektoriellt arbetar med kommunövergripande frågor, såsom jämställdhet. Medan Karlstad (j) har beslutat att samtliga styrdokument, de dokument som beskriver hur kommunen skall agera och förhålla sig i olika frågor, skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. I Hallsberg (o) är närvaron av ett jämställdhetsperspektiv inom samtliga områden inte något

⁶⁷ Jämställdhetslagen 1991:433

systematiserat och därför mindre påtagligt. De menar dock att det ändå förekommer; ”alla förvaltningar tycker det här är en naturlig del i det dagliga arbetet [...] men förvaltningarna får lägga upp det på sitt eget sätt.”

I de tre kommunerna Laxå (o), Lilla Edet (o) och Åmål (o), saknas jämställdhetsperspektivet på flera områden. I Lilla Edet har kommunen nedprioriterat frågan om jämställdhet:

Det krävs som jag ser det jätte stora insatser på det här området, för något som är så svårt att rubba [...] Vi kan jobba med det, men hur mycket vinner vi i förhållande till hur stora insatserna är? Vi kan medvetandegöra alla våra anställda, men hur mycket konkret får vi ut av det

I Åmåls kommun driver de inte riktigt jämställdhetsfrågan, varken på politisk nivå eller ute i förvaltningarna. I Laxå anges bristen på resurser som skäl till att perspektivet på flera håll saknas, detta trots att man säger sig arbeta med jämställdhetsintegrering.

Hur det ser ut i övriga kommuner är svårt för informanterna att uttala sig om då det är upp till varje enskild förvaltning i kommunen att formulera arbetet utifrån den övergripande jämställdhetsplanen. Det råder därför en osäkerhet om det faktiska läget, i Lysekils kommun (o) uttrycks: ”Jag tror att den [jämställdhetsfrågan] finns där men den måste lyftas mer, vi pratar inte normalt om det, man tar det för givet.” I Kungsbacka kommun (j) ges en annan förklaring till att perspektivet inte återfinns inom alla områden: ”när jag försöker lyfta in perspektivet i verksamheten möts jag ofta av kommentarer som handlar om att kvalitetsarbetet inte får bli en jämställdhetsfråga.” Jämställdhetsperspektivets utbredning skiljer sig alltså åt i kommunerna. Att kommunen säger sig jämställdhetsintegrera eller tillhör de jämställda kommunerna är sammanfattningsvis inte synonymt med ett väl integrerat jämställdhetsarbete.

För att uppfylla den andra aspekten av kriteriet skall jämställdhetsperspektivet motiveras med ökad jämställdhet framför andra eventuella positiva effekter arbetet kan medföra. Kommunerna Laxå (o), Kungsbacka (j), Åmål (o) och Lysekil (o), saknar motiv och därmed även svar på frågan, medan resterande kommuner lyfter hur ökad jämställdhet gör kommunen till en attraktivare plats att bo på och gör arbetet i kommunen effektivare då både kvinnor och mäns erfarenheter kommer till användning. De når därför inte heller upp till denna aspekt av

kriteriet. Att arbetet motiveras på detta vis kan kopplas till frågan om resurser. Ansvarig i Partille kommun (j) berättar:

Jämställdhet blir en resursfråga, det krävs ganska mycket för att förändra en organisation. Man kan inte få bidrag för arbetet i organisationen, utan snarare till utbildning etc. och då det mesta arbetet skall genomföras i organisationen är det inte bäst att göra detta i en lågkonjunktur. Ibland behövs en morot för att tänka om, det tror jag nog på ett sådant här område.

Om man då kan motivera jämställdhetsarbetet med att det leder till en mer attraktiv kommun och i förlängningen ökade resurser, är det i enighet med denna utsaga att föredra. Det tyder på att jämställdhet mellan könen inte ensamt utgör ett motiv för arbetet. Jämställdhet tycks därmed värderas lägre än ekonomiska vinster, vilket vittnar om frågans status ute i kommunerna.

6.3 Kriterium 3 – Kvalitativ närvaro

I samtliga kommuner utom Partille (j), där frågan inte haft tyngd, verkas det för att komma tillrätta med snedfördelningen mellan könen och de uppfyller därför denna aspekt av det tredje kriteriet. ”Det är det man pratar om när man pratar jämställdhet” i Kungsbacka (j), vilket bekräftas i intervjuerna med de andra kommunerna. Frågan konkretiseras då kommunerna vid rekrytering i enighet med jämställdhetslagen verkar för att anställa det underrepresenterade könet. Då kommunerna befinner sig i ett läge där kvinnorna utgör en övervägande majoritet av de anställda, så fokuserar arbetet främst på hur antalet anställda män skall öka.

Arbetet med att uppnå en jämnare fördelning av kvinnor och män motiveras i Laxå (o), Lysekil (o), Åmål (o) och Partille (j) inte alls. I de övriga kommunerna motiveras det med att lagen kräver det eller då det är något vi eller verksamheten mår bra av. I Hallsberg kommun (o) berättar personalchefen ”Fördelen är att det blir ett annat klimat på arbetet som gagnar verksamheten.” Det begränsas därför till ett kvantitativt jämställdhetsarbete då det främst inriktas på mätbara mål och inte på förändrade maktrelationer som kriteriet föreskriver. Vilket även är fallet i samtliga skriftliga dokument, där måltal anges. De jämställda och ojämsställda kommunerna skiljer sig alltså inte åt i avseendet att uppnå denna aspekt av kriteriet och inte heller i att uppfylla kriteriet.

6.4 Kriterium 4 – Ny institutions- och organisationskultur

Kriteriet består av två delar, dels förekomsten av teori och dels av utbildning. Tre kommuner, Tjörn (j), Karlstad (j) och Kungsbacka (j) använder teori i sitt arbete, ingen ojämslälld kommun uppfyller denna aspekt av kriteriet. Jämställdhetsutvecklaren i Karlstad kommun svarar följande på frågan om de använder teori i sitt arbete: ”Ja, annars är det meningslöst, det räcker inte med att prata om rosa och blått utan man måste även förstå de bakomliggande strukturerna.” I kommunens jämställdhetspolicy lyfter de även hur maktstrukturer måste synliggöras för att uppnå jämställdhet. Vilket är en terminologi som saknas hos övriga kommuner. I Partille kommun (j) förklaras frånvaron av teoretiska perspektiv med att: ”frågan har inte getts tillräckligt utrymme för att analysera och diskutera.”

Även graden av utbildning på området varierar mellan kommunerna. I de ojämslällda kommunerna Laxå (o), Lilla Edet (o), Lysekil (o), Åmål (o) samt i Partille (j) saknas utbildning. I övriga fem förekommer det utbildning och denna del av kriteriet uppfylls, men det är av intresse att uppmärksamma hur graden och innehållet varierar. I Kungsbacka (j) riktas den till cheferna som efter genomförd utbildning förväntas sprida kunskapen, medan man i Karlstad (j) erbjuder både en grundutbildning och en metodutbildning som ett 80-90 tal hittills har genomgått.

Resultatet innebär att de jämställda kommunerna, utom Partille, helt eller delvis uppfyller kriterium fyra, medan resultatet bland de ojämslällda kommunerna är de motsatta då endast Hallsberg uppfyller kriteriet delvis.

6.5 Kriterium 5 – Intersektionalitet

I det skriftliga materialet finns i flertalet fall mångfaldsplaner och diskrimineringspolicyer. De behandlar frågan om anställda med annan etnisk bakgrund eller sexuell läggning, men inte som en del av jämställdhetsarbetet. Kvinnor *med* annan etnisk bakgrund omnämns exempelvis inte.

Endast kommunerna Karlstad (j) och Kungsbacka (j) har i sitt jämställdhetsarbete tagit upp frågan om intersektionalitet. Detta är inte något de gör systematiskt, utan snarare ”delvis” och ”litegrann”. I Karlstads kommun förklaras hur de i arbetet ser till kvinnor med annan

etnisk bakgrund och jobbar med kunskap om hbt-frågor⁶⁸, ”men det är inte helt enkelt att fånga i praktiken.” Som skäl till att de inte lyfter detta perspektiv anger Partille kommun (j) att det inte ”dykt upp sådana frågor” och i Hallsbergs kommun (o) uttrycks en liknande tanke i och med orden:

Jag kan inte säga att jag upplevt att det varit några problem, det är inget sådant där slöjproblem som varit någon gång heller. Vi har väl varit förskonade. Vi har en likabehandlingsplan och etnisk mångfald och sådana saker.

Det tycks råda en föreställning om att det är ett perspektiv som man antar då ”problem uppstår”. Det är då inte främst ett jämställdhetsproblem utan beskrivs stället som en diskrimineringsfråga.

6.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis uppfyller de jämställda kommunerna kriterierna helt eller delvis i 13 fall mot de ojämsställdas nio. Men det går inte att urskilja något tydligt mönster i hur de jämställda respektive ojämsställda kommunerna genomgående arbetar med ett feministiskt perspektiv. Karlstad (j) är den kommun som i störst utsträckning verkar utifrån ett feministiskt perspektiv, följt av Tjörn (j) och Hallsberg (o). Minst kriterium når Laxå (o), Partille (j), Åmål (o) och Lilla Edet (o) upp till.

⁶⁸ Homo- bi- och transexuella

7. Slutdiskussion

I uppsatsen har det presenterats strategier kring hur vi bör verka för jämställdhet som till stor del skiljer sig åt. Jämställdhetsintegrering, den strategi som den svenska regeringen tillsammans med EU premierar, lyser med sin frånvaro i åtta av denna studies tio svenska kommuner. Så glappet är påtagligt, mellan forskare som ämnar utvärdera strategin och kommuner som knappt har kännedom om strategins innebörd. Frånvaron av en enhetlig strategi gör att kommunernas arbete för jämställdhet varierar stort. På frågan om vad som är kommunens viktigaste verktyg i jämställdhetsarbetet nämner de vitt skilda saker som: policydokument, ledarskap, utbildningsinsatser, rekrytering och kommunens arbetsplatser, för att bara nämna ett fåtal. Kommunerna i studien delar i större utsträckning frånvaron av ett feministiskt perspektiv. Karlstad kommun är den enda kommun som helt eller delvis uppfyller samtliga kriterier, vilket kan jämföras med den jämställda kommunen Partille som endast når upp till ett kriterium, delvis. Närvaron av ett feministiskt perspektiv utmärker därför inte jämställdhetsarbetet i jämställda kommuner.

I ett avseende framträder dock en skillnad mellan de jämställda och ojämsställda kommunerna, det rör förekomsten av teori och utbildning. Fyra av de jämställda kommunerna uppfyller helt eller delvis kriteriet, medan fyra av de ojämsställda kommunerna inte gör det. Detta mönster kan inte ensamt förklara graden av jämställdhet i kommunerna men jag ser ändå hur det kan vara av betydelse. För då budskapet om jämställdhetsintegrering inte når fram från högre instanser och tydliga riktlinjer till kommunerna därmed saknas, kan man föreställa sig hur den egna djupare kunskapen i frågan är av större betydelse. Okunskap menar jag är den enda tänkbara förklaringen till påståenden som att generationsskiftet till stor del kommer lösa problemen med ojämsställdhet. En framtida studie som presenterar en översikt av kommunernas kunskaper om jämställdhet är därför av intresse.

Då kriterierna i stor utsträckning inte uppfyllts är det inte helt oväntat att jämställdhetsarbetet studerat utifrån Squires mått inte kan påstås ha integrerats tillfredställande. Jämställdhetsarbetet i kommunerna framstår i flera avseenden endast som assimilerat in i den rådande ordningen. Ett exempel är arbetet med att utjämna antalet kvinnor och män som verkar i kommunen, ett annat är lönekartläggning. Arbetet är främst präglad av en strävan efter måltal framför förändrade maktrelationer och kan därför klassas som kvantitativt.

Kommunerna driver alltså inte jämställdhetsarbetet för att påverka den rådande ordningen mellan könen utan tycks snarare ha jämställdhetslagen som drivkraft. För likt lagen präglas arbetet av ett könsneutralt förhållningssätt och jämlikhetsteoretiska tankegångar om kvinnor och mäns lika rättigheter till lön och arbete. Detta tyder på att jämställdhetslagen framför strategin om jämställdhetsintegrering har hörsammats i de svenska kommunerna. Kommunerna i denna studie med mest utvecklat jämställdhetsarbete når inte längre än till det Squires omnämner som särkopplat jämställdhetsarbete. Ett jämställdhetsperspektiv förkommer i större utsträckning men begränsas till områden som inte hotar männens positionering. Något som blir tydligt då kommunerna uttrycker hur de med jämställdhetsarbetet når större trivsel och ökad effektivitet, framför utmanade maktrelationer och större möjligheter för kvinnor till påverkan. Vid intervjun i Karlstad kommun resonerades kring hur detta kan vara orsaken till att jämställdhetsperspektiv främst förekommer i skolans värld, en kvinnodominerad värld långt bortom makt och inflytande. Jag delar den tanken efter ett flertal intervjuer med kommunrepresentanter som lyfter skolan och dess genuspedagoger som enda exempel på område som de med säkerhet vet att det återfinns ett jämställdhetsperspektiv.

Det är svårt att efter samtal med kommunerna peka på någon direkt orsak till varför jämställdhetsarbetet haltar. Det tycks råda delade meningar, dels anges bristen på resurser som skäl till att jämställdhetsarbetet inte nått längre⁶⁹ och dels nämns frågans prioritet på de högre nivåerna i kommunen och behovet av en ledning som ”pekar med hela handen”⁷⁰. Det motstånd från män som Ingrid Pincus forskat om är inget som kommunerna i denna studie uppmärksammat.⁷¹ Det tycks därför vara frånvaron av stöd, både ekonomiskt och personligt, snarare än förekomsten av motstånd som hindrar jämställdhetsarbetet. Ytterligare forskning på området är därför att önska.

Studiens resultat tyder på att det saknas ett samband mellan hur kommunerna verkar för jämställdhet och hur de når upp till de jämställdhetspolitiska målen. Med facit i hand tycks det inte spela någon roll vad kommunerna gör, då de jämställdhetspolitiska målen uppnås även utan jämställdhetsintegrering och utan ett feministiskt perspektiv. Denna studies bidrag till forskningsfältet riktas därför främst mot antagandet om att så är fallet, till dem i tidigare forskning som beskriver strategin som revolutionerande och till de politiker och tjänstemän

⁶⁹ Uttrycks i intervjuer med Vänersborg, Laxå och Lysekil kommun

⁷⁰ Uttrycks i intervjuer med Partille, Åmål, Tjörn och Kungsbacka kommun

⁷¹ Pincus 1997

som ser jämställdhetsintegrering som det främsta verktyget för jämställdhet.⁷² . Detta är ett samband som bör undersökas vidare, för det blir märkligt att diskutera hur resurser och motstånd stjälpes en strategi, då den kanske ändå inte genererar framgång.

Det finns dock en möjlighet att den tidsperiod som studerats, de senaste fyra åren, inte varit tillräcklig för att det som kommunerna gör skall inverka på faktorer som inkomst och uttag av föräldraledighet. I framtida forskning bör därför en studie över längre tid göras, där det är möjligt att se om jämställdheten i kommunen varierar med formerna för jämställdhetsarbetet. Som ett annat metodologiskt problem ser jag svaren på intervjufrågorna. Informantens uppfattning av begreppen kan skilja sig från uppsatsens definition av desamma och därför inverka på resultatet. Vid intervjutillfällena upplevdes exempelvis informanter ha olika uppfattning kring hur omfattande ett jämställdhetsperspektiv skall vara, räcker det med ett ”jämställdhetstänk” eller skulle arbetet vara mer konkret? Problemet har till viss del kringgåts med hjälp utav följdfrågor, men jag ser hur det kan finnas underliggande uppfattningar som de inte kunnat rå på.

Det som med säkerhet kan sägas om strategin är att det krävs större tydlighet kring vad den innebär och hur den skall tillämpas. För såsom Lombardo och Meier inledningsvis uppmärksammade består strategin till stor del av tomma ord och då kommunerna gör efter eget huvud riskerar vi att fler kommuner likt Laxå anser sig jämställdhetsintegrera, men endast på ett fåtal områden. I kommande studier av jämställdhetsintegrering bör forskarna se bortom ogrundade utsagor om strategins kapacitet och istället fokusera på empirin som kan bringa klarhet i hur strategin skall tillämpas och vilket jämställdhetsperspektiv som skall integreras. Svaren står dock inte att finna i enskilda exempel utan det krävs fler jämförande studier. För som det framställts ovan skiljer sig strategin vid tillämpning åt och det krävs en större medvetenhet kring vad det får för konsekvenser. För oklarheten kring huruvida jämställdhetsintegrering är en strategi som levt upp till förväntningarna kvarstår.

⁷² Woodward 2001

Referenser

Böcker

Esaiasson, Peter, m.fl. (2007). *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Hill, Michael. (2007). *Policyprocessen*. Stockholm: Liber

Ingelhart, Ronald F. & Norris, Pippa. (2003). *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jahan, Rounad. (1995). *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. London: Zed Books

Mark, Eva. (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur

Phillips, Anne. (1995). *The Politics of Presence*. Oxford: Oxford University Press.

Wendt Höjer, Maria & Åse, Cecilia. (1999). *Politikens paradoxer. En introduktion till feministisk politisk teori*. Lund: Academica Adacta

Artiklar

Bergqvist, Christina & Sainsbury, Diane (2009). "The Promise and Pitfalls of Gender Mainstreaming. The Swedish Case". *International Feminist Journal of Politics*, 11(2) 216-234

Lombardo, Emanuela & Meier, Petra (2006). "Gender Mainstreaming in the EU. Incorporating a Feminist Reading?" *European Journal of Women's Studies* 13, 151.

Moser, Caroline & Moser, Annalise (2005) "Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions". *Gender & Development* 13(2), 11-22

Squires, Judith (2005). "Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation". *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12(3), 366-388

Verloo, Mieke (2001). "Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics off Implementation". *IWM Working Paper*

Verloo, Mieke (2005). "Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality" *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 12(3), 344-365

Woodward, Alison (2003). "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy". *Review of Policy Research* 20(1), 65–88

Wängnerud, Lena & Sundell, Anders "Feminist Awareness among Male Politicians: The Key to Increased Gender Equality." Göteborg: Statsvetenskapliga institutionen, manus

Övrigt material

Utredningar

Europarådet (1998). *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (1998:15). Strasbourg: 1998.

Jämställdhetspolitiska utredningen (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. (Statens Offentliga utredningar 2005:66) Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Pincus, Ingrid (1997). "Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete." *Styrsystem och jämställdhet - institutioner i förändring och könsmaktens framtid. Betänkande av kvinnomaktutredningen* (Statens offentliga utredningar 1997:114) Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Ändrad ordning - Strategisk utveckling för jämställdhet. (2001). (Ds departementsserien 2001:64) Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Riksdagstryck

Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar. (1994). (Regeringens proposition 1993/94:147). Stockholm: Socialdepartementet

Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken. (2006). (Regeringens proposition 2005/06:155). Stockholm: Näringslivsdepartementet

Lagar

Lag (1991:433) Jämställdhetslag (SFS). Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Skrivelser

Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden. (2003). (Regeringens skrivelse 2002/03:140). Stockholm: Näringsdepartementet

Webbsidor

Regeringen och regeringskansliet. *Regeringens jämställdhetspolitiska mål*
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2593/a/14257> (mars 2010)

Nationalencyklopedin. www.ne.se (april 2010)

Appendix

Intervjuade personer

Sara Alfredsson, Lysekil kommun (2010-04-29)
Annelie Bengtsson, Vänersborgs kommun (2010-04-26)
Maj-Britt Eriksson, Lilla Edet kommun (2010-05-05)
Ulrika Eriksson, Tjörn kommun (2010-05-05)
Solveig Gard, Karlstad kommun (2010-04-27)
Inger Hellqvist, Hallsberg kommun (2010-04-27)
Gunnel Hörlyk, Partille kommun (2010-04-22)
Madeleine Larsson, Laxå kommun (2010-04-27)
Jeanette Lämmel, Åmål kommun (2010-04-26)
Birgitta Rein, Kungsbacka kommun (2010-04-23)

Datumen inom parantes anger när intervjun ägde rum.

Jämställdhetsindex

Indexvariabler

- A Skillnad i andel kvinnor/män med eftergymnasial utbildning ålder 25-64.
- B Skillnad i andel kvinnor/män som är förvärvsarbetande, ålder 20-64.
- C Skillnad i andel kvinnor/män som är arbetslösa, ålder 20-64.
- D Skillnad kvinnor/män inkomst, ålder 20-64.
- E Skillnad i andel kvinnor/män bland den fattigaste andelen i Sverige, ålder 20-64.
- F Skillnad i andel kvinnor/män anställda i olika sektorer.
- G Skillnad i andel kvinnor/män vid föräldraledighet.
- H Skillnad i andel kvinnor/män i antal ohälsodagar per person och år, ålder 16-64.
- I Skillnad i andel kvinnor/män av unga vuxnas (25-34).
- J Skillnad i andel kvinnor/män i chefspositioner