



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR FILOSOFI,  
LINGVISTIK OCH VETENSKAPSTEORI

# DEN FLERTYDIGA MÅNGFALDEN

Föreläsningar om mångfald och jämställdhet i  
Uddevalla kommuns socialtjänst.

**Viktoria Andreasson**

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Kommunikatörsprogrammet med inriktning offentlig förvaltning och myndigheter
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Vt 2015
Handledare:	Cajsa Ottesjö
Examinator:	Sally Boyd

## Abstract

Denna uppsats har som syfte att undersöka förutsättningarna för Uddevalla kommuns aktiva arbete med mångfald och jämställdhet i socialtjänsten. Med utgångspunkt i diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare skriftligen utföra en jämställdhetsplan samt arbeta aktivt med åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter för medarbetare oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Uppsatsen har genom en diskursanalytisk metod synliggjort hur arbetet för jämlikhet kan försvåras av omedvetna föreställningar och förväntningar på individer. Begreppet mångfald är särskilt problematiskt när det används för att beskriva individers olika egenskaper utifrån grupptillhörighet och ofta förknippas med nyttoaspekter. Genom att synliggöra strukturer och normativa föreställningar går det att åstadkomma en förändring.

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Kommunikatörsprogrammet med inriktning offentlig förvaltning och myndigheter
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Vt 2015
Handledare:	Cajsa Ottjesjö
Examinator:	Sally Boyd
Nyckelord:	Mångfald, jämställdhet, jämlikhet, likabehandling, norm, diskurs, diskriminering

---

Syfte: Att undersöka vilka förutsättningar och motsättningar som finns i Uddevalla kommuns socialtjänst som kan tänkas påverka arbetet för jämlikhet utifrån mångfalds- och jämställdhetsplanen.

Teori: Diskursteori och kritisk diskursanalys

Metod: Diskursanalys och samtalsintervjuer

Resultat: Normativa föreställningar påverkar utfallet av arbetet med planen.

# Tack!

Jag vill framföra ett stort tack till de medarbetare i socialtjänsten i Uddevalla kommun som ställde upp på att bli intervjuade. Utan ert engagemang och er villighet att berätta om era erfarenheter skulle denna uppsats inte blivit till, så stort tack till er!

Tack till min syster Kristin för att du har engagerat dig och gett mig råd och stöd i sluttampen!

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.2 Syfte och avgränsning .....	2
1.3 Frågeställningar .....	2
1.6 Disposition .....	3
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
2.1 Socialtjänst i Sverige.....	4
2.2.1 Socialtjänsten Uddevalla.....	5
2.2 Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder mot diskriminering.....	6
<b>3 Teori och begreppsdiskussion</b> .....	<b>8</b>
3.1 Diskursanalys.....	8
3.1.1 Identitet inom diskursanalysen .....	9
3.2 Diskursteori enligt Laclau och Mouffe .....	9
3.2.1 Element, moment, flytande signifikanter och artikulation .....	9
3.3 Fairclough och kritisk diskursanalys .....	11
3.3.1 Diskursordningar .....	11
3.4 Foucaults maktperspektiv .....	12
3.5 Butler och performativitet .....	13
3.6 Teoretiskt ramverk .....	14
<b>4 Tidigare forskning</b> .....	<b>16</b>
4.1 Utmaningar för jämlikhet i arbetslivet.....	16
4.2 Att använda policydokument mot diskriminering.....	17
4.3 Dilemman för mångfald i omsorgen .....	18
4.4 Språk och diskriminering.....	19
4.5 Ordlista.....	20
<b>5 Metod</b> .....	<b>21</b>
5.1 Insamlandet av material.....	21
5.1.1 Textmaterial .....	21
5.1.2 Samtalsintervjuer .....	22
5.2 Etiska dilemman.....	23
<b>6 Empiri och analys</b> .....	<b>25</b>

6.1 Uddevalla kommuns mångfalds- och jämställdhetsplan .....	25
6.1.1 Planens utförande.....	26
6.1.2 Område mångfald .....	26
6.1.3 Område jämställdhet .....	27
6.2 Intervjuer .....	29
6.2.1 Planens förankring i verksamheterna .....	29
6.2.2 Medarbetarna om planen .....	30
6.2.3 Medarbetarna om mångfald .....	32
6.2.4 Medarbetarna om jämställdhet .....	35
6.3 Analytisk diskussion .....	37
6.3.1 Den nyttiga mångfalden .....	37
6.3.2 Den flertydiga mångfalden .....	39
6.3.3 Kompetensbaserad(?) rekrytering.....	40
6.3.4 Den svenska jämställdheten .....	42
6.3.5 Kön spelar ingen roll, eller?.....	42
6.4 Sammanfattning .....	44
<b>7 Avslutande reflektioner .....</b>	<b>45</b>
7.1 Förslag till förändringar- att tänka på vid utformandet av en jämställdhets- och mångfaldsplan. ....	45
<b>8 Referenser .....</b>	<b>47</b>

## **Bilaga 1**

## **Bilaga 2**

## **Bilaga 3**

## **Bilaga 4**

## **Bilaga 5**

# 1 Inledning

Socialtjänst bedrivs av samtliga Sveriges kommuner för att ge stöd åt medborgare i behov av omsorg, stöd och service. En sektor som sätter tusentals människor i arbete varje dag och som i sin tur möter tusentals individer i behov av omsorg, stöd och service. Ett av *”Sveriges viktigaste jobb”* som Sveriges kommuner och landsting (2015) själva kallar det.

Det råder ett stort behov av personal i sektorn, ett behov som förväntas öka de närmaste åren. Det talas om att effektivisera, att ta vara på resurserna i termer som *”Utrikes födda är en resurs”* och *”Förändra normer om vem som passar var utifrån kön”* används för att motivera modeller som *”breddad rekrytering”* och *”kompetensbaserad rekrytering”* (Sveriges kommuner och landsting, 2014). Socialtjänsten är idag segregerad, både vad gäller kön och etnicitet. Huruvida arbetssökande med variationer av funktion, ålder eller utifrån någon av de andra skyddsvärda diskrimineringsgrunderna, har möjligheter som anställda inom socialtjänsten är oklart.

I Sverige ska enligt lagen alla arbetsgivare, med fler än 25 anställda, upprätta en jämställdhetsplan där de ska redogöra för sitt strategiska arbete för jämställdhet mellan könen. De ska också vidta aktiva åtgärder för anställdas lika rättigheter oavsett etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Det blir allt vanligare att offentliga myndigheter och organisationer antar en plan eller policy för mångfald. Det betyder att man kompletterar den lagkrävda jämställdhetsplanen med en plan som lyfter fler diskrimineringsgrunder än kön. Målet är att främja jämlikhet: alla individers lika rättigheter och möjligheter.

Denna uppsats har med en diskursanalytisk ansats undersökt förutsättningar och motsättningar för att lyckas bedriva ett jämlikhetsarbete med hjälp av policydokument i Uddevalla kommuns socialtjänst. Kommunen har en samlad mångfalds- och jämställdhetsplan som innefattar åtgärder för jämställdhet och mångfald. Planen är kommunövergripande och ska fungera som stöd för att främja jämlikhet i samtliga av kommunens verksamheter. Med avstamp i kommunens mångfalds- och jämställdhetsplan och sex intervjuer med yrkesverksamma chefer och arbetstagare inom kommunens socialtjänst, ämnar denna uppsats att med diskursanalys undersöka några av de förutsättningar och motsättningar som råder för jämlikhet i verksamheterna. Den diskursanalytiska ansatsen kommer att förklaras och beskrivas i senare kapitel.

I det avslutande kapitlet kommer förslag till förändring att presenteras. Dessa tips eller råd baseras på resultatet av denna undersökning och riktar sig till de som arbetar med att utforma mångfalds-, jämställdhets- eller likabehandlingsplaner (eller liknande).

## 1.2 Syfte och avgränsning

Denna uppsats har som syfte att undersöka hur ett jämlikhetsarbete bedrivs utifrån en mångfalds- och jämställdhetsplan. I uppsatsen undersöks med en diskursanalytisk metod en kommunal verksamhet, nämligen socialtjänsten i Uddevalla. Genom att granska Uddevalla kommuns mångfalds- och jämställdhetsplan tillsammans med ett antal intervjuer med arbetstagare på olika nivåer inom socialtjänsten, ämnar uppsatsen lyfta förutsättningar och motsättningar för att bedriva ett jämlikhetsarbete i form av en plan. Gemensamma drag och särdrag lyfts ur de genomförda intervjuerna och ur planen med fokus på begreppen mångfald och jämställdhet.

Det är viktigt att poängtera undersökningen inte ämnar kontrollera eller bedöma hur väl planen används och efterföljs i verksamheterna. Det ligger inte heller i uppsatsen syfte att kontrollera hur väl planen följer lagstiftningen. Fokus ligger på att söka efter gemensamma föreställningar som uttrycks i planen och under intervjuerna och identifiera strukturer som kan verka hindrande för jämlikhet inom organisationen.

## 1.3 Frågeställningar

Vilka förutsättningar och motsättningar finns det för att, med hjälp av planen, arbeta för att öka jämlikheten bland medarbetarna i Uddevalla kommuns socialtjänst?

Hur definieras mångfald i det samlade materialet?

- Hur uttrycks mångfald i textmaterialet?
- Hur definierar och talar respondenterna om mångfald?

Hur definieras jämställdhet i det samlade materialet?

- Hur uttrycks jämställdhet i textmaterialet?
- Hur definierar och talar respondenterna om jämställdhet?

## 1.6 Disposition

I kapitel 2, *Bakgrund*, presenteras relevanta lagar och regler, en kort beskrivning av verksamheten samt en presentation av diskrimineringslagen och diskrimineringsombudsmannen (DO). I kapitel 3, *Teori och begreppsdiskussion*, redovisas teori som används i det teoretiska ramverket. Kapitel 4 behandlas *Tidigare forskning*. I kapitel 5, beskrivs *Metod* för tillvägagångssätt vid insamlande av material, text och intervjuer samt etiska dilemman. I kapitel 6, *Empiri och analys*, redovisas det insamlade materialet genom att vissa sekvenser ur intervjuerna återberättas och genom utdrag ur texterna samt, kapitlet avslutas med en analys av det samlade materialet. I kapitel 7, *Avslutande reflektioner*, är det sista kapitlet här finns också ett avsnitt om förslag till förändring. I kapitel 8 behandlas *Referenser*. Relevanta *bilagor* finns i slutet av uppsatsen, numrerade och sidnumrerade.



## 2 Bakgrund

Att arbeta med att utforma strategier och planer i form av jämställdhetsplan, likabehandlingsplan eller mångfaldpolicy kan vara en tänkbar uppgift för en kommunikatör. Textinnehållet är A och O för att budskapet ska nå de som berörs. Dock är det viktigt att poängtera att det inte hör till kommunikatörens uppgift att arbeta fram visioner, det ska ledningen göra. Kommunikatören kan bidra till att förklara och skapa intresse i verksamheten för visionerna (Palm, 2006:24). Kommunikatörens uppgift kan vara att, tillsammans med medarbetares erfarenheter av arbetet i verksamheterna, arbeta fram en verksamhetsförankrad plan för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter. Kommunikatören kan också bistå vid förankring av planen, där förankring syftar till att redan innan motivera åtgärder och förändringar som kan medföra att vissa målgrupper på något sätt får stå tillbaka (Palm 2006:18).

Det är relevant för kommunikatören att vara medveten om, att och hur, normer uttrycks och reproduceras i språket. En medvetenhet skapar förutsättningar att använda ett mer inkluderande språk som inte upprätthåller underordning eller exkluderar några grupper i samhället.

I detta avsnitt följer information som läsaren kan tänkas behöva för vidare läsning av uppsatsen. Först följer en beskrivning av vad socialtjänst är tillsammans med relevanta lagar. Vidare kommer Uddevalla kommuns socialtjänst beskrivas i korta drag för att ge läsaren kunskap om verksamhetens uppdrag och områden. Sedan följer en presentation av diskrimineringslagen där de delar som är relevanta för uppsatsen syfte kommer att beskrivas. Tillsammans med diskrimineringslagen beskrivs den handlingsplan, med riktlinjer och stöd, som diskrimineringsombudsmannen tillhandahåller arbetsgivare.

### 2.1 Socialtjänst i Sverige

Alla Sveriges kommuner är ålagda att bedriva socialtjänst. Socialtjänsten i varje kommun ska ansvara för stöd, service och hjälp ges till kommunens invånare i behov. De områden socialtjänsten omfattar är individ- och familjeomsorg, äldreomsorg och stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Genom socialtjänstens insatser ska alla individer få möjlighet att leva ett självständigt liv (Regeringen, 2015).

Lagar som reglerar verksamheter som bedriver socialtjänst:

- **Socialtjänstlagen** ((SoL) SFS:2001:453), är den övergripande lag med bestämmelser om socialtjänst. SoL berör bland annat alla individers rätt till: *ekonomisk och social trygghet, jämlika levnadsvillkor, aktivt deltagande i samhällslivet* (SFS: 2001:453 kap: 1. 1§).
- **Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade** ((LSS), SFS: 1993:387), är den lag som bestämmer om insatser för personer som p.g.a av sin nedsatta funktion är i behov av stöd och service för att klara vardagen.
- **Lagen om valfrihetssystem** ((LOV), SFS: 2008:962), ska möjliggöra för individen att själv välja välfärdsleverantör. Varje kommun bestämmer själv om de vill öppna upp för privata aktörer, genom att godkänna och teckna kontrakt, för att utföra vissa välfärdstjänster som ingår i socialtjänst och hälsovård.

### 2.2.1 Socialtjänsten Uddevalla

I Uddevalla ansvarar socialnämnden för socialtjänsten, som i sin tur lyder under kommunfullmäktige. Socialnämnden beslutar om hur budgeten ska fördelas i den egna verksamheten. Det är på nämndens uppdrag som socialtjänsten utför kommunens tjänster till medborgarna (Uddevalla kommun, 2015). I socialtjänsten Uddevalla arbetar ca 2000 människor. De anställda har dagligen kontakt med tusentals individer ute i olika verksamheter (Uddevalla, 2014).

#### 2.2.1.1 Ansvarsområden

Det är biståndsavdelningen som beslutar om vilka insatser i form av stöd, service och omsorg en person har rätt till. Uddevalla kommun tillämpar LOV vilket innebär att deras verksamheter är konkurrensutsatta.

I Uddevalla kommun är socialtjänstens tjänster uppdelade under flera avdelningar med olika ansvarsområden:

- **Administrativ avdelning**, fungerar som servicefunktion åt nämnd, har hand om IT, personal och utbildning, ekonomi, avgiftshandläggning och sekretariat.
- **Avdelning för särskilda boenden**, ansvarar för kommunens vård och omsorgsboenden, de kan variera från äldreboenden till egna lägenheter med stöd eller tillsyn.
- **Sociala avdelningen**, bedriver verksamheter som tillhandahåller stöd till människor i behov. Avdelningen ansvarar för olika HVB-hem är ”hem för vård eller boende, är

behandlingshem som tar emot enskilda för vård eller behandling i förening med boende.” (Statens institutionsstyrelse, (SiS). 2015).

Avdelningen är uppdelad i olika sektioner.

- Sektionen för beroende och missbruk.
  - Sektionen för ensamkommande flyktingbarn.
  - Sektionen för familjehem, familjerätt, kriscentrum och socialjour.
  - Sektionen för försörjningsstöd.
  - Sektionen för socialpsykiatri.
  - Sektionen för stöd och behandling.
  - Sektionen för utredning barn och unga.
- **Avdelning för stöd och service till personer med funktionsnedsättning:** avdelningens ansvarsområde rör insatser för de med stora och varaktiga funktionshinder enligt LSS-lagen, men inte i form av personlig assistans.
  - **Avdelning för assistans och rehabilitering:** ansvarar för att tillhandahålla personlig assistans enligt LSS-lagen och rehabilitering vid sjukdomsfall eller liknande för de som blivit begränsade i det vardagliga livet.
  - **Avdelning för förebyggande socialt arbete:** arbetar med förebyggande socialt arbete. Bland annat för att ungdomar och barn ska få växa upp i trygga förhållanden. De bedriver verksamheter som öppna förskolan, familjeförskolan, drogförebyggande och beslutar om alkoholtillstånd etc.
  - **Hemvårdsavdelning:** ansvarar för hemsjukvård till personer som bor i sina egna hem. Avdelningen ansvarar för verksamheter som tillhandahåller service som hemtjänst, nattpatrull, mat och varudistribution mfl.  
(Uddevalla 2015)

## 2.2 Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder mot diskriminering

I Sverige är det enligt diskrimineringslagen (SFS: 2008:567) förbjudet att diskriminera utifrån: kön, köns överskridande identitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen reglerar förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera (2008:567 kap. 1. 2-4 §§).

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare, med fler än 25 anställda, skriftligen upprätta en jämställdhetsplan. Den ska uppdateras minst vart tredje år. Planen ska innehålla en översikt över den handlingsplan och åtgärder arbetsgivaren har för jämställda löner, den ska innehålla en översikt av åtgärder för arbetsförhållanden samt åtgärder vid rekrytering (Diskrimineringslagen 2008:567: kap.3 13§). Svensk lag kräver också att alla arbetsgivare aktivt verkar för allas lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning (DO 2009:9).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har översyn över diskrimineringslagen. DO tillhandahåller handlingsplaner och ger råd och tips för att öka jämlikheten i Sverige.

”Aktiva åtgärder i arbetslivet- handledning” (2009) är ett material för arbetsgivare att tillgå som handledning vid utförande av planer och aktiva åtgärder mot diskriminering. I materialet finns en genomgång om vad lagen kräver av arbetsgivare men också rekommendationer från DO. Dels rekommenderas arbetsgivare att vidta åtgärder för att främja allas rättigheter utifrån alla diskrimineringsgrunde.

Med ”aktiva åtgärder” menas att arbetsgivaren ska bedriva ett aktivt arbete med att motverka strukturer inom verksamheten som kan vara diskriminerande (DO, 2009:11). För att göra detta rekommenderar DO att arbetsgivare gör en plan för lika rättigheter och möjligheter, som innefattas av samtliga diskrimineringsgrunder, och inte bara den lagkrävda jämställdhetsplanen som berör kön (DO, 2009). Vilka åtgärder arbetsgivaren ska ta och hur planen ska se ut finns det inga krav på, däremot bör dessa punkter ingå i planen: *”Verksamhetens visioner, verksamhetens policy, verksamhetens definitioner, utvärdering av föregående års åtgärder, resultat av kartläggning och nulägesanalys, målen för arbetet, konkreta åtgärder, budget, tidsramar, organisation och ansvarsfördelning, uppföljning”* (DO, 2009:38).

## 3 Teori och begreppsdiskussion

Jag har i min analys utgått från en integrerad diskursanalytisk metod vilket betyder att jag använt mig av delar från olika ansatser inom diskursteorin. I detta kapitel kommer jag att, i korta drag, redogöra för de teorier som utgör delar av mitt analytiska ramverk. Teorierna återges inte i sin helhet utan endast generellt och i specifikt utvalda delar. Jag kommer sist i kapitlet att väva samman de delar som jag använt mig av till det som jag kallar för mitt teoretiska ramverk.

I en diskursanalys skiljer man inte på teori och metod, utan de är sammanvävda med varandra och svåra att skilja åt (Winther Jörgensen & Philips 2000). I detta kapitel behandlas därför först teori och begrepp, och sedan följer en diskussion där jag redogör för mitt förhållningssätt. Jag har dock gjort skillnad på ”metod” och ”teori” på så vis att metodkapitlet syftar till en förklaring i hur jag samlat in de data jag använt som underlag för min analys och teorikapitlet syftar till en förklaring och beskrivning av de teorier och begrepp jag använt mig av för att utföra min analys. Vidare i det här kapitlet kommer jag att behandla de teorier som utgör grunden i mitt analytiska ramverk och ge en kort förklaring till de begrepp jag senare kommer att använda mig av.

### 3.1 Diskursanalys

Diskursanalys utgår ifrån ett socialkonstruktionistiskt perspektiv som innebär att man ser den sociala och kulturella världen som konstruerad. De finns flera olika strömningar och teoribildningar inom metoden och de skiljer sig främst åt i hur diskurser förklaras och vad man anser att en diskurs innefattar. Ett gemensamt drag för de olika teoribildningarna är uppfattningen att en diskurs alltid innefattar språk och språkliga aktiviteter. Det är genom språket vi skapar och upprätthåller representationer av ”verkligheten” (Winther Jörgensen & Philips 2000). Genom språk eller språkliga aktiviteter skapas mening åt ting som annars saknar mening. Språket återger inte en redan existerande verklighet utan tolkar den så att vi uppfattar den som verklig och naturgiven (Bergström & Boréus 2005:305, 326-327). Syftet med en diskursanalys är därför inte att söka den ”absoluta sanningen” eller att försöka beskriva verkligheten ”bakom” diskursen. Istället undersöker man hur diskursiva föreställningar om verkligheten som uttrycks i sociala praktiker och som ger konsekvenser i det vardagliga livet. Diskursen skapar en verklighet som vi förhåller oss till (Winther Jörgensen & Philips 2000:28).

### **3.1.1 Identitet inom diskursanalysen**

Inom diskursanalysen ersätts begrepp som ”identitet” och ”aktör” med ”subjekt”. Hur subjekt får sin identitet bestäms av subjektpositioner som syftar till de särskilda normer och regler som avgör hur man förhåller sig i sociala sammanhang. I en diskurs finns det olika subjektpositioner som en individ (subjekt) kan ha. Det går att ha flera subjektpositioner samtidigt eller olika beroende på kontext (Bergström & Boréus 2005:310). Till exempel kan du samtidigt vara mamma, lärare, syster och så vidare. Utestängningsmekanismer avgör vilka subjektpositioner som är möjliga. Utestängningsmekanismer kommer att förklaras ytterligare under avsnittet Foucaults maktperspektiv.

## **3.2 Diskursteori enligt Laclau och Mouffe**

Enligt Ernesto Laclau och Chantal Mouffes diskursteori är den sociala världen som vi uppfattar som verkligheten diskursivt skapad. Fokus inom diskursteorin ligger på språkets betydelse inom diskursen (Winther Jörgensen & Philips 2000:13). En diskurs består av både språkliga och ickespråkliga handlingar, tal och skrift är delar av diskursiva helheter (Bergström & Boréus 2005:315). Hur vi uppför oss, hur vi talar, vad vi säger och inte säger bygger på att vi uppfattar verkligheten som om den är naturgiven. Den fysiska världen tolkas genom diskursen som ger fysiska ting dess mening (Winther Jörgensen & Philips 2000:42).

Språket ordnas efter samma logik, som skapar den sociala världen. Vi använder språket som om alla tecken skulle ha en särskild betydelse i särskilda sammanhang. Men tecknens betydelse är diskursivt producerade. Det råder ständig kamp om vissa teckens betydelse och Laclau och Mouffe menar att diskursanalys ska användas för att kartlägga dessa processer (Winther Jörgensen & Philips 2000:32). Laclau och Mouffe menar att en diskurs alltid skapas i förhållande till ”det diskursiva fältet”. I det diskursiva fältet finns alla de teckentolkningar som uteslutits från diskursen eller är eller har varit betydande i andra eller tidigare diskurser (Winther Jörgensen & Philips 2000:13, 34). Enligt Laclau och Mouffe är det på grund av språkets instabilitet som diskursen är ständigt föränderlig. Språkbruket i en diskurs påverkas ständigt av det diskursiva fältet.

### **3.2.1 Element, moment, flytande signifikanter och artikulation**

Inom varje diskurs finns särskilda tecken (ord) med privilegierad status som diskursen formar sig runt (nodalpunkter). Winther Jörgensen & Philips (2000:35) förklarar att dessa tecken är ganska ”tomma” i sig för det är först när de används i diskursen som de får en särskild

betydelse. Kring dessa tecken ordnas andra tecken för att de ska bli begripliga (Winther Jörgensen & Philips 2000:33-35). Winther Jörgensen och Philips (2000) beskriver dessa särskilda tecken som knutarna i fisknätet, de utgör ett nav i ett sammanhang varifrån andra tecken tolkas (noder). För att skapa en enfaldighet i diskursen strävas det därför att reducera alternativa tolkningar av tecken till det diskursiva fältet. Teckens betydelse riskerar genom ständig kontakt med det diskursiva fältet att glida och på så sätt hotas av betydelseskiftning.

Tecken som är flertydiga, till exempel när ett begrepp kan betyda olika saker beroende på vem och hur man använder det, kallas *element*. För att upprätthålla en viss diskurs vill man bestämma betydelsen av elementen genom att reducera och begränsa (tillsluta) deras betydelse och då kallas de istället för *moment* (Winther Jörgensen & Philips 2000 34-35). När element fixeras till moment så utesluts för en tid andra tolkningsmöjligheter och på så sätt avgränsar och utmärkes en entydig diskurs (Bergström & Boréus 2005:317). Men ett element förblir bara moment i en viss tid, så småningom kommer diskursen att påverkas och förändras av det diskursiva fältets ständiga påverkan (Winther Jörgensen & Philips 2000:34-35). Element får en viss betydelse genom att de *artikuleras*, (används ihop) med andra element. Samma element kan artikuleras med en rad olika element och betyda helt olika saker. Det är artikulationen ger elementen dess identitet. Artikulationen syftar till den konkreta handling av språkbrukande som antingen omformar eller upprätthåller diskursen (Winther Jörgensen 2000:35). Vissa element är mer benägna för olika tolkningsmöjligheter än andra. Dessa kallas *flytande signifikanter*. Flytande signifikanter är särskilt flertydiga tecken, vars betydelse det råder särskild hård kamp om från olika diskurser (Bergström & Boréus 2005:316).

För att förtydliga vad som menas beskrivs det här i ett exempel. Mångfald är ett element som för sig inte får en särskild betydelse, men när det artikuleras, används, tillsammans med ett annat element till exempel ”biologisk mångfald”, ”etnisk mångfald” får det en specifik innebörd. Mångfald är ett begrepp vars innebörd det kämpas om i olika diskurser. Utifrån en marknadsekonomisk diskurs används begreppet mångfald med termer som utveckling och ekonomisk vinning eller tillväxt och i en rättvisediskurs står mångfald för representation av olikheter för jämlikhet. På så sätt fungerar mångfald som flytande mellan olika diskurser. Flytande signifikanter kännetecknas av konflikt där diskurser kämpar om begreppets betydelse.

### 3.3 Fairclough och kritisk diskursanalys

Den kritiska diskursanalysen skiljer sig från diskursteorin framförallt genom att mena att diskurser både konstituerar den sociala världen och konstrueras av den sociala praktiken. Det betyder att det diskursiva endast är en av flera aspekter som skapar den sociala världen (Winther Jörgensen & Philips 2000:13). Man menar inom den kritiska diskursanalysen att det finns andra sociala dimensioner som påverkar människors handlanden, uttalanden och ageranden, som inte är diskursiva men som diskursen har ett dialektiskt förhållande till (Winther Jörgensen & Philips 2000:67-68).

Den kritiska diskursanalysen förknippas allra främst med Norman Fairclough. Hans syn på diskurser är i motsats till Laclau och Mouffe, att de består uteslutande av lingvistiska element (Winther Jörgensen & Philips 2000:72). Enligt Fairclough är diskurser tredimensionella och består av: text, diskursiv praktik (hur text konsumeras, distribueras och produceras) och social praktik i en vidare mening. Med en vidare syn på sociala praktiker menar Fairclough att det finns två dimensioner av sociala praktiker. Den ena, den bredare sociala praktiken, existerar utanför det diskursiva och kan inte studeras eller analyseras med diskursanalys (Bergström & Boréus 2005:308 och 322).

Faircloughs intresse för förändring är en viktig aspekt som skiljer de olika ansatserna åt. I och med diskursens dynamiska förhållande till de yttre strukturer som inte är diskursiva är diskursen bara delvis konstituerande av det sociala. Mouffe och Laclau menar till skillnad från Fairclough att alla sociala och samhällsliga ting är diskursivt skapade, en syn som tenderar att begränsa förändringsmöjligheterna och reproducera en bakomliggande diskursiv struktur. Fairclough menar att förändring är möjlig genom diskursens kontakt med det som ligger utanför diskursen. Benämningar som inte redan finns eller funnits i diskursen kan skapa helt nya sociala strukturer (Winther Jörgensen & Philips 70-72, 94-95)

#### 3.3.1 Diskursordningar

Ett centralt begrepp för Fairclough kritiska diskursanalys är *diskursordning*. Diskursordning avser diskurser som samtidigt täcker en viss terräng men från sina olika diskursiva håll. (Winther Jörgensen & Philips 73-74, 134). Flera diskursordningar kan delvis täcka samma domän där de både samexisterar och konkurrerar med varandra. Olika diskursordningar kan i samma kontext göra anspråk på att tolka samma begrepp där de antingen samverkar eller



motsätter varandra. Genom att relatera diskursordningarna till varandra kan man säga något om hur de är konstruerade (Bergström & Boréus 2005:324-325). Socialtjänsten kan till exempel utgöra en sådan domän där flera diskursordningar påverkar helhetsdiskursen, varje verksamhet har sin egen diskursordning och personalen en egen medan cheferna en annan o.s.v.

Diskursordningen är alltid föränderlig, även om den sätter regler för vad som kan sägas och inte, så kan diskursordningen utmanas eller omformas genom att någon använder språkbruk typiska för andra diskursordningar (Winther Jörgensen 2000:76).

### 3.4 Foucaults maktperspektiv

Michel Foucault är ytterligare ett känt namn inom diskursanalysen som skiljer sig från de tidigare två ansatserna. Dock kommer jag inte vidare gå in på hans diskursanalytiska ansats utan stanna vid att beskriva hur han använder begreppet makt.

Foucaults syn på makt baseras på hur makt skapas och omskapas inom diskurser. Hans intresse är att förklara hur makt utövas och vilka verkningar och effekter den har (Nilsson, 2008:85). Makt enligt Foucault är inget som någon har och utövar över någon annan utan som skapas i processer. Enligt Foucault är makten beroende av kunskap och vice versa (Foucault 1986). Foucault menar att makten är produktiv, den producerar både ”sanningar” och subjekt (Nilsson, 2008:80-81, 90). Subjekt är både resultat av makten och dess verktyg för existens. Med det menas att makten skapar möjliga subjekt, men det är också genom subjekten som makten verkar (Foucault 1986:230).

Makt och kunskap står enligt Foucault nära varandra. Kunskap skapar normer och regler för vad som får sägas och hur något kan sägas. De normer och regler inom diskurser som ”bestämmer” vilka beteenden och ageranden som är tänkbara, vad som anses vara rätt eller fel och vilka uttalanden som får göras eller inte, benämns som *utestängningsmekanismer* (Bergström & Boréus 2005:312). I vissa fall regleras dessa i institutionella lagar och förordningar, i andra fall verkar de genom att vissa beteenden anses vara sjuka eller i sammanhanget som otänkbara handlingar (Bergström & Boréus 2005:312-313).

Foucault menar att makten är disciplinär, genom att vi själva, oftast omedvetet, anpassar oss och tillrättavisar andra, att passa in efter de bestämda normer och regler som gäller inom diskursen (Foucault 1986).

### 3.5 Butler och performativitet

Judith Butler gav ut boken "Gendertrouble" (sv.övers. "Genustrubbel" 2007) för att utmana föreställningen om att det skulle finnas naturliga kön som bestämmer om man är "man" eller "kvinna". Genusidentitet är liksom andra identiteter något som är kulturellt och socialt skapat. Det finns inget naturligt kön som bestämmer huruvida vi är manliga eller kvinnliga.

Genusidentitet är på så sätt inte statiska eller givna utan skapas genom upprepade handlingar. Dessa handlingar är så kallade *performativa*. Performativa handlingar syftar till att beskriva de kroppsliga uttryck, handlingar, gester och/eller begär som gör anspråk på en stabil kärna eller identitet men som är diskursivt skapade. Performativa handlingar sker alltid på den kroppsliga ytan. Enligt Butler skapas bland annat den genuspräglade kroppen genom performativa handlingar vilket betyder att det inte finns något naturgivet genus utan det är de performativa handlingarna ger sken av att det skulle vara så (Butler 2007:214). Genom performativa handlingar upphålls och skapas identiteter genom tillskrivna handlingar som begär och kroppsliga uttryck. Kroppsliga uttryck kan till exempel vara hur man, genom att ta på sig vissa kläder, hur man talar och hur man beter sig efter andras förväntningar ger uttryck för en särskild genusidentitet. Till exempel att man som kvinna uttrycker sin kvinnlighet genom att bära kjol, sminka sig, visa känslor och sådant som enligt normen anses vara "typiskt" kvinnligt.

Subjektens identitet bestäms av rådande maktstrukturer och diskursiva normer som bestämmer vilka som får och kan representeras. Det begränsar möjligheten att tänka bortom de strukturer som skapar normativa föreställningar i den diskurs vi befinner oss i och som begränsar möjliga identiteter (subjektpositioner) (Butler 2007:50-51). Eftersom tänkbara identiteter skapas genom processer inom rådande diskurs och maktstrukturer kan förutsättningarna för motstånd endast förekomma inom samma maktstruktur. Butler kritiserar feminismen för att ha lagt beslag på subjektet "kvinna" som ett stabilt subjekt för den kamp mot patriarkatet de för. Hon menar att man då skapar en homogen kvinnokategori som exkluderar andra tänkbara kategorier från att ingå i den (Butler 2007:53). Enligt Butler konstrueras genus i olika kontexter och inte enhetligt och att individens genus skär genom andra diskursivt konstruerade identitetskategorier som etnicitet, klass, sexuell identitet etc. (Butler 2007:52).

Enligt Butler är det möjligt att förändra genus genom handlingar som bryter mot de rådande normativa föreställningarna. Eftersom ingen identitet är naturgiven utan skapad i en betäckningsprocess är "jaget" fläckad av kultur och diskurs kan omskapas (Butler, 2007:224-

225). Ofta skapas dessa i binär relation till en annan: kvinna/man, svensk/icke svensk, vi/dom. Agensen ligger i upprepningen, eller i möjligheten till *subversiv upprepning*, att upprepa ”fel” och annorlunda (Butler 2007:227, 229). Som exempel är könet de som betecknar det ”naturliga”, ”verkliga” och ”faktiska” medan genus är den kulturella inristningen som är möjlig genom upprepade handlingar och uttryck (Butler 2007:228). Genom att då upprepa ”fel” handlingar som stör illusionen om ett ”verkligt kön” går föreställningen att rubba.

### 3.6 Teoretiskt ramverk

Min diskursanalytiska bas bygger främst på de delar av Laclau och Mouffes diskursteori som jag presenterat men innehåller inslag från andra diskursanalytiska ansatser och begrepp. Tillsammans utgör de mitt teoretiska ramverk som jag använder för min analys. Jag vill påpeka att det är jag som valt ut och satt ihop de delar som bildar mitt ramverk och att jag på vissa punkter skiljer mig från de teorier som jag influeras av. Jag kommer här nedan förtydliga vilka delar jag influeras av och där det är nödvändigt, förklara hur.

De olika perspektiven skiljer sig från varandra ur flera aspekter. Framförallt i hur de ser på diskurs och vad som diskursen uppfattas innehålla. Jag förstår diskurs i likhet med Laclau och Mouffe att alla sociala praktiker är diskursiva. Även om den fysiska världen existerar utan diskursen är det först när den diskursivt tolkas som den får mening.

Det finns flera diskurser som samtidigt gör anspråk på att tolka verkligheten. För att skilja dessa åt använder jag mig av Faircloughs begrepp diskursordning. Med diskursordningar skiljer jag mellan olika diskurser som samtidigt konkurrerar med varandra inom samma domän. Jag menar att en diskursordning är en del av en större diskurs men som samtidigt, med en eller flera andra diskurser, konkurrerar om meningsskapande inom en viss domän.

För att synliggöra olika diskursordningar och göra dem möjliga att avgränsa från varandra har jag använt mig av verktyg från Laclau och Mouffe. Jag använder *element*, *moment* och *flytande signifikanter* för att undersöka och sedan analysera hur vissa tecken i språket får betydelse i den givna diskursordningen. Språket både formar och omformar diskursen men är också format av den. Laclau och Mouffe menar att diskursens instabilitet beror på ”det diskursiva fältet” som innefattar allt det som diskursen reducerat. Genom att synliggöra diskursordningar går det också att se hur olika aktörer kan tänkas ha tillgång till dem, får alla röra sig fritt mellan dem eller stänger vissa av ordningarna ute särskilda aktörer?

En kritik som framförts mot Laclau och Mouffes diskursteori är att om diskursen omskapar sig själv utan en yttre påverkan som inte är diskursiv, begränsas möjligheten till förändring. Jag menar i likhet med Fairclough att förändring kan ske genom att med diskursanalys synliggöra maktstrukturer, men jag tror inte att det beror på en struktur utanför diskursen. Istället menar jag att subjekten själva innehar agens att förändra maktstrukturer som är förtryckande. För att förklara hur denna förändring är möjlig använder jag mig av Butlers begrepp performativitet för att förstå hur identiteter skapas genom upprepad iscensättning. Denna iscensättning kan göras annorlunda och på så sätt rubba de diskursiva föreställningarna om identitetskategorier och radera dem. Går det till exempel att anta attribut som inte, enligt diskursen, är tänkbar för den subjektposition som är tilldelad? Ett normkritiskt perspektiv kan genom synliggörandet av normativa föreställningar skapa möjligheter att förändra dem genom att göra annorlunda.

Vidare utvecklar jag ett maktperspektiv som utgår från Foucault för att förstå hur omedveten normativa föreställningar som stänger vissa individer ute är. Den diskursiva makten verkar genom utestängningsmekanismer som avgör hur man får tala, vad vi får och inte får tala om, vilka beteenden som får finnas och inte etc. Dessa mekanismer uttrycks både genom normer och i lagstadgade förbud. Makten verkar genom att vi själva disciplinerar oss och andra genom att rätta oss efter dessa normer och regler utan att ifrågasätta dem.

## 4 Tidigare forskning

Kritiska studier som belyser orättvisor i samhället förekommer i flera discipliner inom forskningsvärlden, främst inom socialt arbete, humaniora och samhällsvetenskap. I det här kapitlet kommer jag att lyfta en del av den forskning som inspirerat mig i utformandet av denna uppsats.

### 4.1 Utmaningar för jämlikhet i arbetslivet

Paulina de los Reyes, docent i ekonomisk historia med inriktning mot postkolonialism, vid Uppsala universitet, har givit ut ett flertal publikationer där hon berör orättvisa i arbetslivet. I ”Arbetslivets (o)synliga murar” (2006) utgiven av Statens offentliga utredning (SOU), har hon tillsammans med andra, identifierat strukturell och institutionell diskriminering på grund av etnisk härkomst, och religiös åskådning i arbetslivet. De los Reyes menar att mångfaldsdiskursen i arbetslivet upprätthåller förtryckande maktstrukturer eftersom mångfalden syftar till variationer av individers egenskaper och inte på att motverka ojämlikhet: ”ett grundläggande problem är att mångfaldsdiskursen förutsätter olikhet– etniskt, könsmässigt, kulturellt, m.m. – men ignorerar dess tillblivelse och symboliska betydelse för hierarkiska relationer i arbetsorganisatoriska sammanhang” (de los Reyes 2006:12).

I kapitlet ”Den svenska jämställdheten etniska gränser : om patriarkala enklaver och kulturella frizoner” (2002) inleder hon med att påtala att jämställdhet har blivit en del av den svenska självbilden. Den svenska jämställdheten är exkluderande för kvinnor med annan etnisk bakgrund än svenskfödda kvinnor. De los Reyes menar att jämställdhetsdiskursen tenderar att fokusera på att invandrade kvinnor lider av patriarkalt förtryck från sina hemländer och på så sätt skymms de rasistiska och patriarkala strukturerna som verkar förtryckande inom Sverige. De los Reyes menar att jämställdhetsstrategier bör undersökas och utvecklas tillsammans med erfarenheter av rasism tillsammans med kön och klass (2002:184-185).

I den tidigare nämnda rapporten ”Arbetslivets (o)synliga murar” (2006) problematiserar Lena Martinsson, professor i genusvetenskap och docent i etnologi, användandet av värdegrundsstrategier. En strategi används för att åstadkomma någon slags förändring och används ofta som motstånd men Martinsson nämner styrdokument, lagstiftning som läroplaner som exempel på institutionella strategier (2006:148). Martinsson menar att strategidokumentet upprepar rådande diskurser och maktstrukturer:

Strategier kan därför inte skiljas från strukturell diskriminering, utan måste ses som del av denna. Makten kan inte heller förstås som något som kommer ovanifrån, från exempelvis staten eller näringslivet för att sedan – genom strategier – motsägas av olika rörelser. Lika gärna kan man se statens och näringslivets agerande som upprepande av och reaktioner på normer och normomvandlingar. (Martinsson 2006:148).

Martinsson, i likhet med de los Reyes, lyfter fram att mångfald ofta används som nyttoaspekt med stark ekonomisk drivkraft. Martinsson menar att synen på mångfald som strategi där människors olikheter vad de gäller kön, etnicitet, ålder etc. kompletterar varandra, bidrar och återskapar förväntningar på positioner som ”kvinna”, ”invandrare” o.s.v. Förväntningar om hur personen förväntas vara och vilka egenskaper hen förväntas att ha ses då som konstanta och genuina (Martinsson 2006:151-152).

## 4.2 Att använda policydokument mot diskriminering

Policydokument som berör mångfald, jämställdhet och/eller likabehandling har berörts i flera studentuppsatser de senaste åren. Flera av dem intresserar sig för hur de implementeras och realiseras i verksamheterna. I uppsatsen ”Att omsätta mångfald i praktik- en fallstudie på Sociala Omsorgsförvaltningen i Borås Stad” (2014) undersöker Isaksson och Selin hur den sociala omsorgsförvaltningen i Borås stad arbetar med mångfald. Fokus ligger på att undersöka hur förvaltningen implementerar den mångfaldsplan som finns. Som underlag för sin undersökning har Isaksson och Selin genomfört sex stycken intervjuer. Deltagarna är personer med chefsbefattning inom förvaltningen som berättar om hur de bedriver ett aktivt mångfaldsarbete kopplat till den mångfaldsplan som finns. Isaksson och Selin (2014) kommer genom sin undersökning fram till att det krävs organisatoriska förutsättningar och individuellt engagemang för att utföra ett aktivt mångfaldsarbete. Hög arbetsbelastning och tidsbrist samt verksamheternas brukarfokus gör att arbetet med planen inte får någon hög prioritet. Isaksson & Selin (2014) menar att mångfaldsarbetet skulle fungera bättre om det inte drevs av ett så starkt nyttoperspektiv. Nyttoperspektivet syftar till ”diveristy management” där mångfald ses som en nyttoaspekt som ska generera vinst (Isaksson & Selin 2014).

Likheter återfinns i det resultat Pernilla Olsson presenterar i sin uppsats ”Ord och ingen handling? en studie i Försäkringskassans interna likabehandlingsarbete” (2012). Olsson undersöker försäkringskassans (FK) interna likabehandlingsarbete genom att granska den

likabehandlingsplan som finns och genom intervjuer med anställda inom organisationen. Olsson har valt respondenter med olika arbetsuppgifter i verksamheten och kommer fram till att det är en skillnad i hur man uppfattar det likabehandlingsarbete som bedrivs. På HR-avdelningen, som ansvarar för FK:s likabehandlingsplan och för personalfrågor, pratar man entusiastiskt om de satsningar som gjorts. Medan handläggarna som arbetar med FK:s uppdrag, inte uppfattat att de satsningar som gjorts för likabehandling i verksamheten. Hög arbetsbelastning och underbemanning är återkommande i respondenternas svar på varför de tror att det aktiva likabehandlingsarbetet uteblir. Olsson (2012) lyfter att det externa likabehandlingsarbetet prioriteras framför det interna. Olsson (2012) menar att likabehandling behöver integreras i det vardagliga arbetet och bli en naturlig del av verksamhetens åtaganden för att riskera att bli bortglömt.

### 4.3 Dilemman för mångfald i omsorgen

Katarina Andersson, Fil.dr. i socialt arbete vid Umeå universitet, bedriver forskning om äldreomsorg med fokus på mångfald och jämställdhetsaspekter i en föränderlig välfärdsdiskurs. I artikeln "Diversity – a challenge to the Scandinavian care regime?" (2008) skriver hon tillsammans Stina Johansson, professor i socialt arbete vid Umeå Universitet, om utmaningar för mångfald och jämställdhet i den svenska äldrevården. I Sverige utgör kvinnor majoriteten av de som arbetar med social omsorg men på senare år har män blivit mer förekommande. Samtidigt blir Sverige mer multikulturellt och naturligt söker fler invandrare anställning i den sociala omsorgen (Johansson & Andersson, 2008). Enligt Johansson och Andersson (2008) innebär fler män och invandrare inom den sociala omsorgen nya dilemman ifråga om brukarens valfrihet. Det är framförallt när brukaren ställer krav på vem hen vill få vård ifrån. Johansson och Andersson lyfte som exempel att äldre kvinnor ibland vägrar hjälp av män vid intim hygien, vilket leder till att arbetet för jämställdhet inom verksamheten försvåras. Ett annat problem är när individer med annan etnisk härkomst, än svensk, anställs för att de talar ett visst språk vilket gör att de ofta får rollen som tolk och blir därför inte en i gänget med de andra socialarbetarna (Johansson & Andersson, 2008). Vidare menar de att det blir problematiskt när både "Jämställdhetslagen" (SFS 1991:433) och "Lagen om förbud mot diskriminering" (SFS 2003:307) inte reglerar den privata sfären eftersom det är just där vården ofta ges: i hemmen. Det skapas därför en intressekonflikt mellan vems rättigheter som är viktigast, medarbetarens eller brukarens. Johansson och Andersson (2008) kommer fram till att brukaren/kundens önskan oftast går före medarbetarens rättigheter. Brukaren kan neka hjälp från vissa individer

på grunder som kön eller etnisk bakgrund. Johansson och Andersson (2008) ser utifrån sin studie att det sker i högre grad när vården utförs i hemmet än på sjukhus. Johansson och Andersson konstaterar att även om kön, i den offentliga sfären och i enlighet med lag ska betraktas som en oviktig aspekt, pekar de erfarenheter som vårdgivare har på att kön spelar roll i kontakten med brukarna (Johansson & Andersson 2008).

I en senare publikation ”Valfrihet och mångfald: ett dilemma för hemtjänsten” (2010), lyfter Andersson problematiska aspekter för mångfald i och med införande av kundvalssystem ett valfrihetssystem som innebär ökad konkurrens för verksamheter som bedriver hemtjänst. Andersson menar att ett kundvalssystem försvårar ett aktivt mångfaldsarbete genom brukarens rätt till att välja vårdgivare.

#### 4.4 Språk och diskriminering

Genom språket kommer uttryck för normativa föreställningar i bruk. Det kan handla om att vissa personer eller gruppen inte omtalas, att de omtalas med negativ klang eller på olika sätt utpekande. Det kan användas för att tillskriva grupper eller individer identitet och generalisera dessa efter föreställda egenskaper etc. Vi är inte alltid medvetna om hur vi omtalar andra eller själva blir omtalade på ett nedsättande vis och vilka konsekvenser det får i det sociala livet. Språket kan också vara ett mer direkt och medvetet verktyg för diskriminering (Hornscheidt & Landqvist 2014:9).

Den tidigare presenterade forskningen berör problematiska aspekter för jämlikhet både i arbetslivet och samhället i stort. Det konstateras att det finns flera problematiska aspekter som skapar utmaningar för jämlikhet. Mattias Nordman problematiserar i sin uppsats ”Majoritetssamhället och romer som grupp. En kritisk granskning av Diskrimineringsombudsmannens språkbruk” (2014), Diskrimineringsombudsmannens (DO) språkbruk i text och har som syfte med uppsatsen att finna nya sätt att tala och skriva om diskriminering. Nordman menar att DO:s ordval och sätt att skriva om ”romer som grupp” kontra ”majoritetssamhället” snarare befäster den diskriminering och det utanförskap av romer som man syftar till att bekämpa. Att tala om människor som en grupp som frasen ”romer som grupp” förutsätter en normativ bild av en homogen samling människor. Nordman ger istället förslag på alternativa fraser för att vidga synen på det ”normala” och inkludera snarare än kategorisera och på så sätt exkludera.



## 4.5 Ordlista

I detta avsnitt följer en kort ordlista på ord som förekommer i uppsatsen. Det är min egen tolkning av begreppen, men grundar sig delvis i den tidigare presenterade teori och i tidigare forskning. Det är så begreppen ska förstås uppsatsen.

**Diskurs:** En diskurs är den sociala ”verklighet” som innefattas av bestämda normer för sociala praktiker. Hur vi talar, agerar, handlar, gör och inte gör, om hur vi förhåller oss till varandra etc. Diskursen bidrar till hur vi kan tänkas uppfatta och förhålla oss till den sociala världen.

**Kön:** De biologiska könen.

**Genus:** De socialt skapade könen.

**Jämlikhet:** Jämlikhet, alla individers lika rättigheter och värde.

**Jämställdhet:** Lika rättigheter och värde för män och kvinnor.

**Patriarkat:** Den maktstruktur som underordnar kvinnor och överordnar män.

**Mångfald:** Används i samhällsdebatten för att beskriva en variation av individers egenskaper.

**Normer:** Socialt och kulturellt skapade ”regler” som bestämmer hur man får vara och inte vara, hur man förhåller sig till ting o.s.v.

**Normkritik:** Att synliggöra och avtäckta normer för att kunna ställa sig kritisk till dem.

**Diskriminering:** Att på ett negativt sätt urskilja en person eller grupp som leder till konkreta och missgynnande behandling av dessa personer eller grupper i form av t.ex. bemötande.

## 5 Metod

### 5.1 Insamlandet av material

I det här kapitlet kommer jag att beskriva hur jag har samlat in mitt material. Det samlade materialet är sedan undersökt och analyserat med den diskursanalytiska ram jag presenterat i tidigare kapitel. Genom diskursanalys undersöks och analyseras hur utvalda begrepp beskrivs och omtalas i texten och intervjuerna. Metoden används för att söka efter likheter och motsättningar i det samlade materialet. Materialet består av:

#### Textmaterial

- Uddevalla kommuns mångfalds och jämställdhetsplan, för medarbetare i Uddevalla kommun 2013-2015 (Bilaga 1).
- Bilaga statistik till mångfalds- och jämställdhetsplan 2013-2015 (Bilaga 2).

#### Intervjumaterial:

- Intervju 1, enhetschef, avdelning för assistans och rehabilitering.
- Intervju 2, sektionschef, sociala avdelningen, verksamhet ensamkommande flyktingbarn.
- Intervju 3, enhetschef, hemvårdsavdelningen.
- Intervju 4, boendestödjare, ensakommande flyktingbarn.
- Intervju 5, behandlingsassistent, HBV-hem.
- Intervju 6, behandlingsassistent, HBV-hem.

Vidare i detta kapitel följer en beskrivning av tillvägagångssätt för att samla materialet.

#### 5.1.1 Textmaterial

För att få tag i textmaterialet sökte jag först efter det på kommunens hemsida. Där fick jag inga träffar och bad då om hjälp att få söka efter det på intranätet. Inte heller det gav resultat. Det var först med hjälp av medborgarkontoret jag kunde få det skickat till mig i PDF-format. Det granskade textmaterialet, planen och relevant bilaga, återfinns som Bilaga 1 och Bilaga 2 till uppsatsen.

### 5.1.2 Samtalsintervjuer

För att få insyn i hur Socialtjänsten i Uddevalla kommun arbetar med mångfald och jämställdhet i verksamheterna gjorde jag sex stycken samtalsintervjuer. Att göra samtalsintervjuer är lämpligt när man vill studera personers uppfattning och upplevelse om ett särskilt fenomen (Larsson 2010:55).

De intervjuade arbetar på olika befattningar i olika verksamheter. Tre av personerna har en chefsbefattning: enhetschefer och en sektionschef samt tre av dem är arbetstagare: behandlingsassistenter och boendestödjare. För att få tag i respondenter med chefsbefattning i socialtjänsten kontaktade jag högsta chefen för förvaltningen via e-post. Jag bad honom att vidarebefordra min förfrågan till alla chefer inom socialtjänsten. Jag valde sedan ut de som svarade först.

För att hitta arbetstagare att intervjua ute i de verksamheter socialtjänsten bedriver, sökte jag bland bekantas bekanta. Jag hörde av mig till personer jag kände och som jobbade i socialtjänsten, som sedan frågade personer i sin närhet om de kunde tänka sig att vara med. De jag intervjuade är alltså bekantas bekanta. Att de är personer som är bekantas bekanta kan vara både till en fördel och nackdel. Det kan vara lättare att få en god kontakt vid intervjutillfället, respondenten kan p.g.a. gemensamma band få lättare att slappna av och vara öppen. En nackdel kan vara att det finns en ökad risk för antaganden, att man p.g.a. det man vet om personen läser in mer ”mellan raderna”, något som jag haft med mig och reflekterat över i hela processen. En fördel för denna uppsats syfte var också vikten av en annan ingång än att gå via den intervjuade chefen, som annars skulle vara ett alternativ. Jag var rädd att om chefen valde respondenter åt mig, eller hade vetskap om vilka jag intervjuade, skulle det kunna påverka svaren. Jag ville undvika att skapa en konflikt för de medverkade då de kunde vara en risk om chefen och medarbetaren sa helt olika saker. Alla intervjuer är bandade i samtycke med samtliga respondenter.

Som stöd under intervjuerna har en intervjuguide använts. Intervjuguiden var uppdelad i ett antal teman varefter frågor på respektive tema följde. En guide kan fungera som ett manus och frågorna är endast förslag på frågor som kan ställas (Kvale & Brinkmann 2014:173). Två olika guider har använts vid de utförda intervjuerna. Det för att passa intervjupersonerna beroende på om de var arbetstagare eller chefer. Dessa finns som bilaga 3 och bilaga 4 till uppsatsen.

Att analysera intervjuer med diskursanalys gör det viktigt att poängtera att syftet inte är att återge en bild av verkligheten som objektiv utan hur deltagare i diskursen aktivt deltar i diskursiv produktion (Kvale & Brinkmann 2014:277).

### **5.1.2.1 Transkribering**

Jag har transkriberat alla mina intervjuer. Med transkribering menas att jag skrivit om tal till text genom att lyssna på en inspelning av intervjun. Intervjuerna är utskrivna i sin helhet för att jag ska kunna analysera dem efter mitt syfte. Om syftet med att göra intervjuer är att hitta mönster och motsägelser i det som sägs kräver det att man skriver ut dem för att kunna överblicka (Kvale & Brinkmann 2014:220). Att jag valt att skriva ut intervjun i sin helhet och ordagrant var för att öka reliabiliteten och inte tolka det som sades. Genom att inte skriva om det som sades till mer sammanhängande skrift, utan istället så ordagrant som möjligt återge de inspelade materialet minskar risken för egna tolkningar. En utskrift är dock till viss del alltid tolkande då redan vart man väljer att sätta punkt, kommatecken, radbyte etc. är en tolkning (Kvale & Brinkmann 2014, s.226).

## **5.2 Etiska dilemman**

Syftet med att göra en diskursanalys är inte att undersöka om något är rätt eller fel utan att söka efter mönster i text och utsagor som får konsekvenser för den sociala världen vi lever i. Då man ofta undersöker ett fenomen i den sociala och kulturella värld man är en del av kan det vara svårt att se bortom sina egna föreställningar (Winther Jörgensen & Philips 2000:28). Det kan skapa problem med undersökningens reliabilitet om forskaren inte noggrant förklarar vilket det granskade materialet är och hur det är analyserat. För att stärka validiteten följs det syfte som uppsatsen har och utgår från de frågeställningar som presenteras. Att presentera det material som ligger till grund för den analys och slutsats som senare presenteras, gör det möjligt för andra att undersöka samma material vilket på så sätt ökar reliabiliteten. Genom att presentera textmaterialet och göra det tillgängligt i bilagor samt sammanfatta intervjuerna med ett flertal citat ger andra möjlighet att granska det samlade materialet med den metod och tidigare forskning som presenteras.

Något som kan uppfattas som ett etiskt dilemma som kräver ett ställningstagande är intervjudeltagarnas anonymitet. De som deltar i undersökningen är lovade anonymitet så långt det går. Det betyder att deras namn, ålder, kön och exakta arbetsplats inte omnämns. Genom att

göra deltagarna medvetna om studiens konfidentialitet så långt det går, att de får vara anonyma och att uppgifter som kan leda till dem inte avslöjas, ökar chanserna att få ta del av deras inre tankar (Larsson 2010:75).

Deltagarnas arbetstitel och arbetsområde har varit relevant att skriva ut då det har varit nödvändigt för uppsatsens syfte, dels för att jämförelser har gjorts mellan de olika verksamheterna i den senare analysen. Detta har meddelats samtliga deltagare i samband med intervjuerna.

## 6 Empiri och analys

I det här kapitlet kommer jag att redogöra för det insamlade materialet. Först inleder jag med ett avsnitt om kommunens plan där jag lyfter delar som är relevanta för uppsatsens syfte och frågeställningar. Efter det behandlar jag relevanta delar ur mina intervjuer tillsammans med ett flertal citat. I den första delen av detta avsnitt är en sammanfattning av materialet. Det kommer att analyseras först i avsnittet ”analytisk diskussion”. Analysen är utförd med hjälp av det tidigare presenterade ramverket. Uppsatsen ämnar uppmärksamma förutsättningar och motsättningar för jämlikhet inom organisationen socialtjänsten i Uddevalla. Syftet är alltså inte att ta reda på hur väl verksamheterna uppfyller de mål som presenteras i planen utan undersöka vilka förutsättningar och motsättningar för mångfald och jämställdhet som finns inom organisationen.

### 6.1 Uddevalla kommuns mångfalds- och jämställdhetsplan

I Uddevalla kommun har man en samlad plan för att främja ett aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete som kallas ”*Mångfalds- och jämställdhetsplan*” och är gällande för 2013-2015 (Vid kontakt med kommunens personalavdelning meddelar de att den under året (2015) kommer att revideras men exakt när det ska ske är oklart). Planen ska vara ett stöd för förvaltningarna i arbetet med mångfald och jämställdhet. Den är också till för att visa på det ansvar förvaltningarna har för ett aktivt arbete med mångfald och jämställdhet. Det är varje chefs uppdrag att bedriva ett aktivt arbete i sin verksamhet men det yttersta ansvaret med översyn har förvaltningscheferna. Förvaltningscheferna ska bland annat se till att arbetet genomförs med genomslag i verksamheterna, att planens åtgärder genomförs och att arbetet integreras i verksamheterna. Personalavdelningen ska tillhandahålla utbildning och information samt ansvara för kommunens policydokument. Kommunstyrelsen och nämnden har sammanställt de mål som beskrivs i planen. Arbetstagaren ges också ett visst ansvar i planens ansvarsfördelning, dels genom att de ska ”signalera vid behov” och de ska ansvara för sitt eget agerande och förhållningssätt till allas lika värde. Planens syfte är att mångfald och jämställdhet ska göra att verksamheten utvecklas bättre samt förbättra kommunikationen för och servicen till medborgarna.

I planen formuleras det tydligt att ingen särbehandling, diskriminering eller trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna är tillåten. Det övergripande syftet ska nås genom att verksamheterna arbetar med ett antal mål. Exempel på hur målen är formulerade:

Mål 3: ”Rekryteringen skall genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt, ingen diskriminering får förekomma.” och Mål 11: ”Uddevalla kommun strävar efter en jämnare könsfördelning i personalgrupper.” (Uddevalla kommuns mångfalds-och jämställdhetsplan, 2013-2015:6)

### **6.1.1 Planens utförande**

Planen är uppdelad i två delar, en del behandlar mål gällande mångfald och den andra delen mål gällande jämställdhet. Under varje mål finns rubrikerna: kartläggning (som syftar till den statistik som återfinns i en bilaga till planen (bilaga 2), ansvar och åtgärd. Ansvarsfördelningen under målen är otydlig, den yttersta ansvarsfördelningen presenteras först i slutet av planen. I planen står det att en kartläggning ska göras men vad den innebär eller hur den ska göras är vagt formulerad. Det räknas upp flera tänkbara forum som arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal som lämpliga för en kartläggning men inte hur den ska utföras. Åtgärderna är vagt formulerade och ibland sammankopplade till ansvar. Det är oklart vilka åtgärder som verksamhetscheferna förväntas utföra, ibland är det en kartläggning, ibland är det att samtala med medarbetare, men om vad och hur framgår inte. Otydliga och vaga åtgärder är återkommande genom hela planen även om delen för jämställdhet är något mer konkret än delen för mångfald. Framförallt är åtgärderna i detta avsnitt mer konkreta och grundas ofta i statistik.

I bilaga 2 som kompletterar planen presenteras en kartläggning från föregående plan (2010-2012) där man sammanställt statistik med siffror om trivsel, diskriminering, löner etc. I statistiken framgår att fler anställda, även om de är marginellt, känner sig utsatta för kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av sina medarbetare.

### **6.1.2 Område mångfald**

Planens första del är ”område mångfald” där sex stycken mål är formulerade. Delen präglas av otydliga formuleringar om mål och åtgärder och de delar som vilar på statistik berör endast etnicitet.

I planen beskriver man mångfald såhär:

Kommunen skall vara en arbetsgivare som präglas av respekt för och tillit till den anställda. Kommunen skall ge lika möjligheter till personer oberoende av kön, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder och ålder: vid

rekrytering, vid arbetsplatsens utformning, till kompetensutveckling, till inflytande, ansvar och befogenhet, vid löneutveckling. (Mångfalds och jämställdhetsplan 2013-2015:4).

I ett vidare begrepp kan även definitionen av mångfald innefattas av perspektiven bakgrund, social tillhörighet, familjeförhållanden, utbildning osv. (Mångfalds och jämställdhetsplan 2013-2015:4).

I planen beskrivs mångfald som individers varierande egenskaper och skiftande bakgrund. I avsnittet beskrivs mångfald som något positivt, som individers olika kvalitéer, under mål 3 som syftar på en rekrytering fri från diskriminering, under rubriken kartläggning skriver man såhär:

Ang etnisk tillhörighet (den enda diskrimineringsgrund förutom kön som idag går att mäta): Personalavdelningen gör vart 4:de år en kartläggning, med hjälp av SCB, över hur många medarbetare och medborgare i Uddevalla kommun som har utomnordisk bakgrund.

Kommunens organisation/medarbetare ska spegla samhället när det gäller mångfald. En spegling av stor vikt är att antalet medarbetare med utomnordisk bakgrund är ungefär samma antal i procent som samhället/medborgarna som har utomnordisk bakgrund i Uddevalla kommun. (Mångfalds- och jämställdhetsplan 2013-2015:6)

Och under åtgärder formulerar man sig såhär:

Annonserns utformning. Uddevalla kommuns formulering vid annonsering är: Vi arbetar aktivt med mångfald för att tillvarata de kvaliteter som sökande med olika bakgrund har (Mångfalds och jämställdhetsplan 2013-2015:6).

Kompetensbaserad rekrytering förslås som åtgärd och att samtliga platsannonser ska innehålla formuleringen: ”Vi arbetar aktivt med mångfald för att tillvarata de kvaliteter som sökande med olika bakgrund har.” Det är varje chefs ansvar att se till att dessa åtgärder följs. Etnicitet är den enda diskrimineringsgrund förutom kön som berörs i något av planens mål. Termer som jämlikhet eller likabehandling används inte.

### **6.1.3 Område jämställdhet**

I den del av planen som behandlar jämställdhet uttrycks en tydligare medvetenhet om faktiska skillnader mellan anställda män och kvinnor i kommunen. Tydligare mål är formulerade som:



Mål 10: I Uddevalla kommun ska båda könen kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap, och Mål 12: På chefsposter eftersträvar Uddevalla kommun en jämn könsfördelning (mångfalds- och jämställdhetsplan 2013-2015).

Den skillnaden redovisas i bilagan (se bilaga 2) till planen i statistik och siffor. Till exempel har medellönen för kvinnor under åren höjts men så även medellönen för män. Skillnaden består därför och kvinnor tjänar ca 2000 kr mindre i månaden än män. Enligt den mätning som presenteras från 2011 har kommunen 4020 anställda och 78,8 % av dem är kvinnor. Av alla heltidsanställda är 64,9 % kvinnor medan 83,6 % män. Kommunen har totalt 191 chefer på olika nivåer, A-, B- och C -nivå. Och 123 av dem är kvinnor. På högsta nivå A, är fördelningen mellan könen jämn, på B-nivån är 25 av cheferna män och 15 kvinnor och på lägsta nivå, C, är 104 kvinnor och 39 män av cheferna. Trots att kvinnor är överrepresenterade bland kommunens anställda återfinns de främst på de lägsta befattningarna, med lägst lön och med flest tillsvidare- och deltidsanställningar. Statistiken som presenteras i bilagan till planen visar på en marginellt marginell förbättring av siffrorna.

I socialtjänsten är majoriteten av de som arbetar kvinnor. Här återfinns flest tillsvidareanställda. I socialtjänsten finns 70 chefer, av dessa är 60 kvinnor och 10 män. På B-nivå: 2 män och inga kvinnor, på C-nivå: 3 män och 38 kvinnor. De andra 27 återfinns på en L-nivå den exakta fördelningen presenteras inte (bilaga 2). Den redovisade statistiken visar på det faktiska läget i kommunen som målen i planen förväntas förbättra.

I socialtjänsten finns ingen kvinna på en högre position enligt de data som presenteras i bilagan (bilaga 2), detta trots den höga kvinnodominansen. I mina intervjuer omnämns kvinnodominansen inom yrket. Det återspeglas också i könsfördelningen bland mina respondenter, fyra kvinnor och två män. De intervjuade cheferna är kvinnor på en C-nivå, en av kvinnorna är sektionschef.

I planen står det att kommunen aktivt ska arbeta för en mer jämn könsfördelning bland deras anställda, men hur man ska göra detta framkommer inte. Enligt mål 11 i planen ska kommunen sträva efter en jämnare fördelning av båda könen i arbetsgrupperna. Som åtgärd presenterar man kommunens kompetensbaserade rekryteringsmodell som innebär att den sökande med bäst kompetens för uppdraget ska anställas. Det finns riktlinjer för hur den kompetensbaserade rekryteringen ska gå till och vilka kriterier som ska uppfyllas och så vidare bland annat vid annonsens utformning (Uddevalla 2015). Kompetensbaserad rekrytering nämns också som

strategi under mål 3 i delen som berör mångfald. I målet rörande rekrytering hänvisar man till diskrimineringslagen som säger att arbetsgivaren ska anstränga sig för att anställa individer av det underrepresenterade könet om arbetsgruppen starkt domineras av det ena eller andra könet.

## 6.2 Intervjuer

Nedan kommer utvalda delar av intervjuerna att presenteras tillsammans med utvalda citat. Intervjuerna benämns som intervju 1, intervju 2, o.s.v. För att skydda deltagarnas identitet kommer jag endast generellt beskriva verksamheten de arbetar i där det är nödvändigt, som deras uppdrag (enhetschef, boendestödare etc.) och inom vilket område de arbetar.

### 6.2.1 Planens förankring i verksamheterna

I samtliga av de intervjuer jag har genomfört, med medarbetare i de olika verksamheterna, uppger alla att man inte direkt använder planen ”så som den är” i verksamheten. Cheferna berättar om att arbetet som planen syftar till ändå genomsyrar verksamheten, att det alltid finns där i bakhuvudet, även om man inte aktivt utgår från den. En av respondenterna berättar att de på ledningsnivå behandlar frågorna konstant i det arbete man utför, och det är främst i rekryteringen som arbetet blir tydligast.

-[...] Använder du planen i din verksamhet? På något sätt?

-Äh ja kan väl egentligen säga både ja och nej, vi pratar ju oerhört mycket om dom här frågorna, särskilt i rekryteringen, många samarbetsparter i detta åck de e eh nämen de e ju en svår fråga de e klart vi har en plan å vi har ett mål som vi ska uppfylla eh å de vi har me oss de hela tiden. Tydligast i rekryteringen tycker ja. Än kanske i mina andra å arbetsområden. (Ur intervju 3, enhetschef, hemvårdsavdelningen)

En annan av cheferna berättar också att planen är med och genomsyrar allt de gör, men att den kanske inte aktivt används.

-Ja å jag fick nästan läsa igenom den nu innan du kom haha eeh mm... för de är väl ingen vi jobbat med jätte mycket me sen finns den ju liksom me o genomsyrar våran värdegrund också så att eeh eeh de här me fokus på kompetens är ju väldigt viktigt när man aah bland annat när man rekryterar men även sen när man ska lönesätta o så så e de ju också viktigt att man tänker på... aa resultatet snarare än vem man är asså vicken bakgrund man har o vilket kön man

har å så, så att de e ju jätteviktigt. (Ur intervju 1, enhetschef, Avdelning för assistans och rehabilitering).

Det framkommer också i samtliga intervjuerna med cheferna att de tycker att en gemensam grund och plan för kommunen är bra men att verksamheten bestämmer hur arbetet ser ut.

-[...] asså en kommun måste uttrycka att de här är va vi absolut måste ha å de här e vår ambition, dit ska vi, de måste finnas. Sen jobbar man ju med med den både planen, rutinen, direktiven och visionen på olika sätt utifrån uppdraget man har.. asså här här använder vi den ju inte nått nämnvärt utifrån vi har arbetet i vardan.. varenda da.. [...]. (Ur intervju 2, sektionschef, sociala avdelningen, ensamkommande flyktingbarn.)

Ingen av cheferna säger att de aktivt arbetar med planen men är noga med att poängtera att det arbete de utför genomsyras av de värden som planen behandlar. Uppdragen styr hur mycket man arbetar utifrån de olika mål och visioner som man har men att en grund att stå på och luta sig mot är viktig.

### **6.2.2 Medarbetarna om planen**

De arbetstagare jag intervjuat har inte hört talas om planen tidigare. De känner inte till om verksamheten arbetar med mångfald eller jämställdhet utifrån några direktiv.

-Ingenting vi pratar om så nej ingenting vi... mångfald jämställdhet.. jag får tänka vad de kan innebära för när ja tänker de borde va ett aa ett dokument att man hanterar på nått sätt i APT ellr nått sånt där att man frågor som tas upp på de sättet konkret så att man få..... sätter sin verksamhet och va vi håller på me i förhållande till nåra planer de gör vi inte så. (Ur intervju 6, behandlingsassistent, HVB-hem)

Ingen av respondenterna har under den tid de arbetat på sin arbetsplats varit med om att ledningen tagit initiativ och talat om mångfald, jämställdhet eller likabehandling. Istället berättar arbetstagarna att det kan finnas andra arbetstagare (kollegor) som är engagerade i frågor som rör jämställdhet eller likabehandling och då diskuterar man det i gruppen på raster eller så.

-[...] vi e väldigt medvetna om könsroller de e en aktiv diskussion ofta. Å de e många här som e engagerade i hela detta liksom så de blir en levande

diskussion hela tiden så jag tror inte att vi har dom inarbetade könsroller  
[...] (Ur intervju 5, behandlingsassistent, HVB-hem)

Det framkommer också under intervjuerna att de upplever att det kan vara svårt att berätta om problem för sin chef. Det kan bero på att det är chefen som har agerat på ett sätt som upplevts kränkande, missgynnande eller orättvist, oro för att lyfta ”bagateller” eller att hen inte vet sina rättigheter eller skyldigheter som arbetstagare.

-[...] för att de ska komma upp så måste de nog komma från att kanske chefen tar upp de själv för att man ska våga kunna säga en sån sak.. för de e ju alltid lite jobbit åå om man kritiserar en person å då kanske speciellt chefen för de blir ju lite på ett personligt plan om en en chef inte så pass professionell å göra samma för alla, sen blir de ju alltid olika nånstans världen e orättvis men när de e väldigt markant så eeh.. (Ur intervju 4, boendestödjure, ensamkommande flyktingbarn).

Flera av dem återkommer till att en gemensam grund skulle vara användbar för att veta ”hur man ska bete sig” som anställd i Uddevalla kommun. Då skulle man kunna gå tillbaka till det om det skulle bli problem någon gång. De menar att en plan inte ska vara ett papper som bara sitter i en pärm, utan som uttrycks i en levande diskussion i arbetsgruppen, på arbetsplatsträffar (APT) till exempel.

-om man aktivt arbetar efter den planen å liksom tydliggör den å arbetar me den effektiv eller liksom tar upp den att de här är så de ser ut å då tror ja den skulle va ett hjälpmedel.

-ja...

-om den bara sitter i en pärm då tror ja inte den gör nån nytta.. men vi har haft svårigheter i arbetsgruppen kontra ledningen å lite grand arbetsgruppen de har vart konflikter å små sprickor som letat sig igenom å de hade vart jättebra å ha en grund å säga att såhär ska en anställd i Uddevalla kommun bli behandlad å behandla andra å så vidare å så ha den som utgångspunkt de tror ja hade vart jättebra. (Ur intervju 4, boendestödjure, ensamkommande flyktingbarn)

I de verksamheter som de intervjuade arbetstagarna arbetar i används inte planen aktivt. Samtliga ansåg att en plan eller gemensam grund skulle vara bra att ha om den var förankrad i verksamheten. De återkommer under flera av intervjuerna att en plan skulle fungera om den diskuterades aktivt.

### 6.2.3 Medarbetarna om mångfald

I de undersökta verksamheterna används mångfald som ett begrepp för att förklara människors olikheter framförallt vad det gäller kön och etnicitet. Samtliga av de intervjuade, både chefer och arbetstagare, använder sig av begreppet när de talar om personers etnicitet även om, när de förklarar begreppet, har en något vidare syn på mångfald.

- Ja... Jo men mångfald för är väl att eh att man också tittar på samhället som i stort man i princip kan att, att en arbetsplats på nått sätt ska va en genomskärning av liksom samhället i stort om man om man ser till etnisk bakgrund å när man tittar på aa kön å eh asså kön öeh överskridande kön å eh nu kan man juu eller ja nu de blir ju mer öppet i samhället också att man kan få va den man e oavsett eh vilken läggning man har eller eh aa i övrigt hur man definierar sig själv [...] (Ur intervju 1, enhetschef, Avdelning för assistans och rehabilitering).

Två av cheferna berättar att vad personen har för bakgrund eller kön inte spelar någon roll vid rekrytering av nya medarbetare. Rekryteringen är kompetensbaserad och då är inte personens kön, bakgrund, eller etnicitet intressant menar de, inte så länge de uppfyller kraven.

Språket lyfts som en viktig aspekt, att de måste tala bra svenska, men att de på senare tid blivit vanligare att man söker tvåspråkighet. Det har blivit vanligare att brukare talar ett annat språk än svenska och då kan tvåspråkighet hos vårdgivare vara en bra resurs berättar de två cheferna som en av dem jobbar med LSS-uppdrag och den andra dels med äldreomsorg. Det finns en mångfald hos brukarna som bör återspeglas i personalgruppen talas det om.

- å för mig e ju de ingen skillnad, eh om om de ee.. va man har för bakgrund eller så utan vi e ju här nu av en gemensam sak å de e ju att vi ska utföra de här på bästa möjliga sätt.. eh å ja tror kanske att min målinriktning i de gör att ja liksom inte, att ja inte behöver tänka så mycke på de, förstår du? För mig blir inte de nått fokus (Intervju 3, enhetschef, hemvårdsavdelningen)

Den tredje chefen talar inte om tvåspråkighet som resurs även om ingen av de boende har svenska som modersmål. Hon lyfter istället att de i arbetsgruppen bestämt att de ska vara hälften män och hälften kvinnor, i övrigt är gruppen ganska homogent ”svensk” förutom två som har en annan etnicitet berättar hon. Alla av medarbetarna jag samtalat med berättar att mångfald finns i verksamheten men personalgruppen är ganska homogen. Det är brukarna som utgör mångfalden.

- asså när ja tänker mångfald, ja har en sån här tydlig bild från de här boendet de e vårt köksbord där sitter personal, eh pojkar från olika länder eh.. personalen e asså vi har bara personal från förutom Sverige från Finland och forna Jugoslaven, men asså att se pojkar från Eritrea, Somalia, Afghanistan, Syrien så sitter en finne där å en jugoslav där å alla äter gott å pratar me varandra asså de e en väldigt go tycker bild av de tycker ja som vi har byggt här.. (ur intervju 2, sektionschef, sociala avdelningen, ensamkommande flyktingbarn)

Det blir särskilt intressant att studera hur detta uttrycks i de olika verksamheterna. I mina intervjuer med de två av cheferna som jobbar med LSS-uppdrag och med äldreomsorg berättar båda att det är brukaren som är i fokus. De menar att de måste ta hänsyn till brukarens bästa när de rekryterar nya medarbetare. Framförallt är det chefen som arbetar med LSS-uppdrag som berättar om brukares särskilda krav på vem som ska vara anställd hos dem. Chefen berättar att kraven som ställs ibland kan anses orimliga och inte ha någon betydelse för de tjänster som utförs.

-ja de e ju alltid tråkigt när de har kanske liksom väldigt tigha önskemål om vad dom vill ha ehm.. aa.. de kanske... så att man själv kanske inte håller med om alla önskemål så.. utan man tror säkert att det skulle funka me en person som kanske inte liksom stämmer in precis i den mallen som man vill ha. Å då gäller de också att ha en diskussion kanske med brukarna om att eh men va menar du me de här egentligen varför tycker du att eh... att de bara ska va den här kategorin som ska va anställd å så.. så att man får ju ha en diskussion kring va som kan va lämpliga önskemål också! [...] de e klart vissa a de finns sånna som asså duktiga män o kvinnor som kan göra ett jättebra jobb till exempel hos brukaren fast man kanske bara önskar nått av könen.. så å även me bakgrunden såh.. kanske att man ah, de finns ju väldigt många önskemål kanske både sånna man håller me om å sånna man inte liksom förstår riktigt.. å de e klart de sätter en ju själv i lite konstig situation kanske när man, man önskar ju själv att man kunde ha ha kanske haft... aa en rekrytering som va helt o hållet liksom frånkopplad dom frågorna, asså att man bara söker efter kompetensen (Ur intervju 1, enhetschef, avdelning för assistans och rehabilitering).

Rekryteringen i LSS-verksamheten styrs mycket av brukarens önskemål även i de fall som cheferna kan tycka att de är orimliga. I de önskemålen kan både kön och bakgrund göras

relevanta. I särskilda fall kan det handla om att brukaren behöver en viss språkkompetens hos sina vårdgivare för att de ska kunna göra sig förstådda, då skulle tvåspråkighet kunna ses som en kompetens. Att mångfalden kan användas och är behövd i verksamheten för att möta de behov som en mångkulturell befolkning har är också något som återkommer i respondenternas svar.

-mångfald e oerhört vikti för våran verksamhet eftersom den verksamheten vi jobbar i så mångfacetterad me så många olika människor nu så måste vi ha in mångfalden också i våra arbetsgrupper, å de har vi mer å mer.. eeh å de e nödvändigt för oss att komma vidare i de för vi har jättemånga brukare som kräver annan kunskap å specialitet som inte vi kan ge annars. (Ur intervju 3, enhetschef, hemvårdsavdelningen).

Alla medarbetare jag intervjuat menar att deras personalgrupp är ganska homogen när det gäller individers etnicitet. En behandlingsassistent som arbetar med familjer på ett HVB-hem lyfter att en mix av olika bakgrunder skulle vara bra i den verksamhet hen arbetar i:

-[...] vi har ju en kvinna med persiskt ursprung men man kanske skulle vilja haft nån nån annan också från annan som som ligger nära dom kulturerna som vi kanske möter ofta såhär va kunde vart en bra brygga så.. (Ur intervju 6, behandlingsassistent, HVB-hem).

Det skiljer sig alltså i verksamheterna vilket syfte man anser mångfald i verksamheten ska tjäna. Till skillnad från LSS-verksamheten och äldreomsorgen är brukarinflytande mindre i verksamheten med ensamkommande flyktingar. Under mina intervjuer berättar både den medarbetare och chef som arbetar med ensamkommande flyktingar, att de boende ska integreras i det svenska samhället. Det ska ske genom att personalen lär dem vad som är rätt och fel. Det handlar om att föra över den svenska självbilden som jämställd och jämlik, värderingar som ska spridas genom fortlöpande diskussioner och samtal. Det är personalen som styr verksamheten och pojkarna ska respektera alla i personalstyrkan.

-asså där e vi väldigt tydliga att de här e inte okej att personal e personal de spelar inge roll va man har för kön.. ehm personalen leder verksamheten här... (ur intervju 2, sektionschef, sociala avdelningen, ensamkommande flyktingbarn).

I verksamheten med de ensamkommande pojkarna ska personalen uttrycka värderingar för att vägleda pojkarna ut i svenska samhället och markera när de handlar eller talar fel. I

verksamheterna för LSS-uppdrag och äldreomsorg är det viktigare att lyssna på brukarens önskemål även om det framkommer att dessa önskemål ibland är orimliga.

Sammanfattningsvis, även om mångfald ibland beskrivs som individers olikheter i termer av kön, etnicitet, funktion, bakgrund o.s.v., som skulle kunna ses som en förenklad intersektionell syn, så används begreppet för att beskriva och tala om individers olika etnicitet. Mångfald ska berika verksamheterna genom egenskaper som är kopplade till individens bakgrund så som språk till exempel.

#### **6.2.4 Medarbetarna om jämställdhet**

Mångfald beskrivs av alla respondenter som jämlikhet mellan könen, i ett par av intervjuerna beskrivs jämställdhet som motsvarighet till jämlikhet.

-jämställdhet de e att man alla var å en har likdana asså så långt de går  
förutsättningar å att eh å rättigheter å möjligheter.. att för sig i samhället.. a ja vet  
inte hur ja ska säga de e att ta sig fram å.. aa nånstans där...(Ur intervju 6,  
behandlingsassistent, HVB-hem).

Det framkommer en ganska stor medvetenhet om att socialtjänstens verksamheter är starkt kvinnodominerade. De verksamheter respondenterna arbetar i är inget undantag, förutom i den verksamhet som driver boende för ensamkommande. I intervju 2, berättar hen att de aktivt arbetar för att personalstyrkan ska bestå av exakt hälften män och hälften kvinnor. Hen berättar att det är något de gemensamt beslutat om i personalgruppen. Det beror inte på att man i planen formulerar ett mål om en jämnare könsfördelning, utan att de boende ska lära sig hantera ”jämställdheten i Sverige”.

-eeh jo.. asså många pojkar har svårigheter me att hantera jämställdheten i  
Sverige när dom kommer hit, så att de e ju nånting som vi får jobba väldigt  
medvetet me från dag ett när en ny pojke kommer asså vi har ju pojkar som inte  
kan handhälsa på kvinnor.. å de... så att asså de e ju vardagsarbete för oss.. just  
den delen... (Ur intervju 2, sektionschef, ensamkommande flyktingbarn).

En av de andra respondenterna som arbetar i en liknande verksamhet berättar att det är viktigt att visa på jämställdheten som finns här i Sverige, att här är män och kvinnor lika mycket värda och här kan killar och tjejer göra samma saker.



-dom kommer ju från en helt annan ehm sida än va vi gör.. här här har vi lika värde.. typ.. eeh kvinna e lika mycke värd vi kan göra precis samma sak som mannen, våran plats e inte vid spisen, du får städa här också fast du e kille, så man.. å nånstans kan ja känna ibland att e i arbetet så utan att nä men så kan vi säga de e bra du står å lagat mat i da så att dom ser att de inte e bara vi kvinnor för vi tar ju den platsen ibland sen ändå till exempel om vi ska laga käk.. [...] (Ur intervju 4, boendestödjare, ensamkommande flyktingbarn).

Att jämställdhet och jämnare könsfördelning i verksamheterna är viktigt är samtliga alltså överens om. Dock skiljer sig resonemangen åt om varför det är viktigt. En av cheferna resonerar om att fler män i organisationen behövs, dels för ta hand om andra män och för att öka yrkets status och lön. En syn som återkommer i flera av intervjuerna.

-[...] i framtiden me o jag tror att eh blir de blandat me kvinnor o män så.. så kommer nog eh löner o så också bli mer jämställda.. hoppas ja!. (Ur intervju 1, enhetschef, avdelning för assistans och rehabilitering).

Även om man har som syfte att öka könsfördelningen i verksamheterna är det svårt att få killar att söka berättar både enhetschefen för LSS-uppdrag och enhetschefen äldreomsorg. Det framkommer i de båda intervjuerna att en ständigt pågående diskussion där man utmanar sig själv och sina egna föreställningar är viktig särskilt vid rekrytering.

-sen eh tror ja de här me ett arbete som fortgår som man får jobba me hela tiden å vi får prata ihop oss å vi får också utveckla oss å ändra oss i de. Å kanske också se över våran kravspec å mm va e de vi söker å va e de vi vill ha. (Ur intervju 3, enhetschef, hemvårdsavdelningen).

Att se över sin ”kravspec” tyder på en medvetenhet om att egna fördomar kan spela in. Kön är ingen lönefråga, är ett svar som återkommer, det är prestationen som bedöms. Det råder samtidigt en viss medvetenhet om att egna föreställningar om män och kvinnor. Som respondent i intervju 2 uttrycker det:

-Å de här e inte asså en en lönefråga e aldrig en könsfråga här. Eftersom vi har ett gemensamt beslut personalgruppen å ja, att vi ska va hälften hälften e de heller inte en fråga.. eh om ja anställer dig som boendehandledare här idag så kan inte du ha nåra undantag om vad du kan göra å inte göra ja förväntar mig att du hoppar i baddräkten å badar me pojkarna, ja förväntar mig att du e me å spelar fotboll asså de.. sen finns de ju nåra män som är bättre på de än du antagligen,

feh ör att dom har sen dom var små liksom spelat i lag i fotboll å sådär, men de e inte givet de heller för de kan ju faktiskt va så att du har vart me i en fotbollsklubb från tidi ålder.. så att de här finns inga förväntningar att de ska va skillnader.. sen.... Sen kan ju ja ibland bli lite full i skratt åt mig själv när ja vänder mig till en man eh automatiskt när det gäller en fråga som gäller bilen asså de vi drivs ju av våra egna föreställningar å fördomar.. eeh men då får ju jag backa lite å titta på de.. å e de nu en man som e bilansvarig fine asså då har vi ju bestämt de gemensamt att de e han som tar hand om bilarna å e intresserad men asså.. förutsättningarna finns men ja e ju också en människa som eeh.. asså som har fördomar å en egen föreställningsvärld av va som e kvinnligt å manligt.. (Ur intervju 2, sektionschef, ensamkommande flyktingbarn)

Det sista citatet summerar hur svårt det kan vara att bli medveten om sina egna föreställningar om manligt och kvinnligt, även om det är tydligt att könet inte styr lönen. Det råder en medvetenhet, i varierande grad, om att det finns skillnader mellan män och kvinnor i verksamheterna. I de verksamheter som arbetar med ensamkommande flyktingbarn är jämställdhet något som man ska lära barnen, som en del av det svenska samhället de ska integreras i. I de andra verksamheterna behövs män för att öka yrkets status.

## 6.3 Analytisk diskussion

I det samlade materialet finns det både likheter och skillnader som uttrycks både i det skriftliga materialet och i intervjuerna. I avsnittet nedan kommer det urval av materialet att analyseras med hjälp av det tidigare presenterade analytiska ramverk och begrepp. Syftet är att undersöka förutsättningar och motsättningar för jämlikhet i de undersökta verksamheterna.

### 6.3.1 Den nyttiga mångfalden

I och med ”Lagen om valfrihet” (LOV, SFS: 2008:962) som trädde i kraft 2008 är vissa kommunala verksamheter konkurrensprövade. Det innebär att den verksamhet kommunen tidigare haft monopol på får drivas av privata aktörer också. Även om yttersta uppdrag socialtjänsten har är att bedriva verksamhet för stöd och omsorg är de alltså också en verksamhet som måste konkurrera med privata aktörer. Det kan ställa till med problem i frågor som rör rättvisa, valfrihet och också diskriminering. Andersson (2010) lyfter några dilemman som kan uppstå i arbetet med att främja jämställdhet och mångfald när verksamheter, som socialtjänst, utsätts för konkurrens. Hon menar att kundens/brukarens valfrihet att välja utövare kan hindra arbetet med att främja mångfald och jämställdhet eftersom önskemål kan snäva. Det kan till exempel vara önskemål om att man bara vill ha kvinnor vid utförandet av vissa tjänster,

eller att man inte vill ha hjälp från personer men annan etnisk bakgrund än svensk (Andersson, 2010:312).

Att brukare har snäva önskemål är något som återkommande påtalas i intervjuerna med de två cheferna som arbetar med LSS-verksamhet och äldreomsorg. Det är ett aktivt val av kommunen att införa LOV som ger brukaren valfrihet men det gör också om dem från brukare till kunder. Det skapar nya dilemman för verksamheterna, de måste konkurrera med andra aktörer om sina kunder. Det gör socialtjänsten till en domän för två konkurrerande diskursordningar, en välfärds- och en marknadsekonomisk-diskursordning.

Johansson och Andersson (2008) lyfter att brukarens rätt ofta går före arbetstagarens och ger brukaren rätt att neka hjälp från vissa vårdare. Johansson och Anderssons (2008) studie visar på att detta handlar främst om när hjälpen sker i det privata hemmet, där krockar den privata sfären. I intervju 1, är brukarinflytande något som lyfts vid flera tillfällen, hen beskriver det som problematiskt när vissa önskemål, på vem som brukaren kan tänkas mottaga vård från, är orimliga ifråga om kön eller etnicitet. Det är svårt att främja jämlikhet i en konkurrensutsatt verksamhet som strider om sina kunder. Det skapas en gråzon i arbetet för jämlikhet när arbetet försvåras av snäva brukarönskemål som till viss del måste följas för att behålla kunder.

Ett av planens syften som att utveckla verksamheten och förbättra kommunikationen och servicen till medborgarna. Då är det inte en strävan efter jämlikhet för arbetstagare som uttrycks utan snarare hur man ska effektivisera organisationens tjänster till kunderna (medborgarna). Termer som ”utveckla” och ”service” är uttryck som kan räknas in i en marknadsekonomisk diskurs. Som Martinsson lyfter i rapporten ”Arbetslivets (o)synliga murar” (2006) att användandet av mångfald riskerar att upprätthålla underordnande maktstrukturer snarare än att motverka dem när det används i syfte att utveckla, förändra eller öka tillväxt i organisationen. I planen under område mångfald, uttrycks att man ska ”ta tillvara på de kvalitéer som sökande med olika bakgrund har”. På så sätt upprätthålls föreställningar om kategoriserad grupptillhörighet.

Förutsättningarna för ett jämlikhetsarbete genom ökad mångfald påverkas av en konkurrens mellan olika diskurser som strider om mångfaldens innebörd. Fairclough skulle troligen mena att de ekonomiska snarare tillhör den del som ligger utanför det diskursiva, som en del av den bredare sociala praktik han beskriver. Fairclough skiljer samhälleliga strukturer från det diskursiva och menar att konkurrensen mellan diskursordningar, som den mellan en

välståndsdiskurs och en marknadsekonomiskdiskurs, snarare speglar en förändring i den bredare sociala praktiken, nämligen den samhällsliga strukturen och som måste förstås med andra teorier än diskursanalys (se vidare Winther Jörgensen & Philips 2000:77, 90-96) Jag håller snarare med Laclau och Mouffe om att alla praktiker är diskursiva och som omskapas och förändras genom ständig kontakt med det diskursiva fältet, i vilket alla de teckentolkningar som utesluts från diskursen eller är eller har varit betydande i andra eller tidigare diskurser återfinns (Winther Jörgensen & Philips 2000). Laclau och Mouffe menar att diskursen rymmer både det materiella och det sociala (Winther Jörgensen & Philips 2000).

Det är ett aktivt val av kommunen att införa LOV (lagen om valfrihet) som ger brukaren valfrihet men som också gör om brukaren till kund. Den marknadsekonomiska diskursen har tidigare funnits i periferin men som nu utmanar och konkurrerar med den sedan tidigare stadiga välståndsdiskursen. Samtliga diskurser påverkas ständigt av det diskursiva fältet som rubbar och förändrar tillsynes stadiga diskursordningar och på så sätt förändrar samhällsliga strukturer. Nya normer och föreställningar bildas som till exempel föreställningar om huruvida kommunala verksamheter ska ha monopol på att bedriva omsorg eller inte. Det beslutas och debatteras politiskt och bygger på en ideologisk övertygelse som ryms inom en marknadsekonomisk diskurs. En diskurs som på vissa plan konkurrerar med andra diskurser och som fungerar som övriga diskurser genom att de praktiseras och följs genom att skapa normer och begär.

### **6.3.2 Den flertydiga mångfalden**

Mångfald används och förklaras på olika sätt i både planen och i intervjuerna. Det finns ingen given tolkning av begreppet i hur det används i de texter som granskats eller i intervjuerna utan mångfald används i olika syften vid olika tillfällen, begreppet är flertydigt. Flertydigheten av begreppet mångfald uttrycks när det plockas upp i flera olika sammanhang där det får olika innebörd beroende på vilket syftet det ska tjäna. Flertydigheten uttrycks vid artikulation mellan mångfald och andra element som ingår i olika diskursordningar. I vissa sammanhang ska mångfald utveckla organisationen som ”för att möta medborgares behov” eller ”för att tillvarata de kvaliteter som sökande med olika bakgrund har”. I andra sammanhang syftar mångfald till att motverka diskriminering genom att beskriva alla diskrimineringsgrunder och presentera dem som en mångfald.

Begreppets flertydighet tycks inte vara helt omedveten eftersom man i planen förhåller sig olika till begreppet beroende på sammanhang. Till exempel används mångfald i planen dels som nyttoaspekt och ger uttryck för en marknadsekonomisk diskursordning och som ett samlingsbegrepp för samtliga diskrimineringsgrunder i uttryck för en jämlikhetsdiskurs. På så vis fungerar begreppet flytande och tjänar olika diskursordningars anspråk på sanning i form av skiftande syfte. Organisationens verksamheter ska dels uppfylla lagkraven om att aktivt motverka diskriminering och arbeta förebyggande men de ska också driva en effektiv och konkurrenskraftig verksamhet för att kunna konkurrera med privata aktörer

Både i planen och i intervjuerna beskrivs mångfald å ena sidan tillsammans med termer som syftar till jämlikhet å andra sidan med termer som utveckling och kompetens. Flytande signifikanter förekommer ofta i politiska diskurser där samma tecken, till exempel rättvisa, innebär olika saker beroende på vilken politisk diskurs (ideologisk riktning) som det tolkas ur (Bergström & Boréus 2005:316). Förekomsten av flytande signifikanter utmärker en arena för diskursiv kamp mellan flera diskurser som var och en gör anspråk på betydelse. Flytande signifikanter är begrepp som saknar fixerad betydelse. Jämställdhet till exempel är inte i lika hög grad utsatt för flertydighet som begreppet mångfald utan beskrivs, förklaras och används alltid för att beskriva jämlikhet mellan kvinnor och män. Oavsett politisk riktning så förklaras jämställdhet på samma sätt, däremot är vikten om kampen för jämställdhet omdebatterad, men det är en annan diskussion. Mångfald däremot saknar en sådan fixerad betydelse och fungerar som flytande mellan olika diskursordningar där både begreppets innebörd och politiska syfte är omstritt. Mångfald är en flytande signifikant som flyter mellan dessa olika diskursordningar som strider om begreppets mening och används därför i olika syften.

Att motverka diskriminering och skapa jämlikhet med mångfald skapar flera dilemman. Som de los Reyes (2006) påpekar är det problematiskt att mångfaldsbegreppet beskriver individers variation av egenskaper. Användandet av mångfaldsbegreppet cementerar då diskursivt skapade skillnader snarare än öppnar för jämlikhet eftersom variationen värderas i termer av nytta. På så sätt upprätthålls maktstrukturer som cementerar vissa individer till vissa egenskaper och som verkar isärhållande, det skapar ett ”vi och dom”.

### **6.3.3 Kompetensbaserad(?) rekrytering**

Respondenterna med chefsbefattning talade alla om kompetensbaserad rekrytering. En rekrytering som baseras på individens faktiska kompetens oberoende av deras bakgrund och

könstillhörighet, menar de. De talade om vissa egenskaper och kompetenser man bör ha för att få jobba inom deras verksamheter samtidigt som de menade att det inte fanns några hinder för individens olikheter, för att öka mångfalden. Det finns flera aspekter i deras uttalanden som pekar emot det och inte minst i kommunens plan. Kompetensbaserad rekrytering som den förklaras och används i denna kontext, förutsätter att alla konkurreras, på lika villkor vilket i sin tur förutsätter jämlikhet. Detta trots att kommunen redovisar för motsatsen i bilagan, med kartläggning och statistik, till planen. För att kunna ta itu med de osakliga skillnaderna som löneskillnaden mellan män och kvinnor, sjukfrånvaron och de överrepresenterade kvinnliga deltidsanställda måste man först ”erkänna” eller rättare sagt synliggöra att det görs en skillnad. För det är just aktiva handlingar, om än omedvetna, som gör skillnader mellan individer viktiga.

De los Reyes (2006) menar att synen på diskriminering i arbetslivet bygger på att det finns samhällsliga strukturer, utanför verksamheterna, eller som hon uttrycker det:

Arbetslivet förväntas skapa likvärdiga villkor för alla och därför blir diskriminering ett problem som främst diskuteras i anslutning till en position utanför arbetslivets gemenskap och även utanför arbetsmarknadens sfär. (2006:11).

De los Reyes (2006) problematiserar synen på en neutral arbetsmarknad där kompetensen, oavsett etnisk eller könsmissig kategori, tas tillvara. Hon menar att också organisationerna är påverkade av de samhällsliga maktstrukturer som skapar hierarkier vilka också reproduceras inom arbetslivet. Det speglas i hur cheferna resonerar om att kön och bakgrund aldrig spelar någon roll när de rekryterar personal. Risker är dock att föreställningar som inte är uppenbara, sådana som diskursivt beskrivs som naturgivna, inte är lika lätta att se förbi.

Risken med att använda en kompetensbaserad rekryteringsmodell är att föreställningar kopplade till individens kön, etnicitet eller annan tilldelad subjektposition, lever kvar och inte utmanas. Egenskaper som tillskrivits den tilldelade subjektpositionen uppfattas ofta som naturgivna. Det är chefen som avgör om individen följer de ställda kraven och chefen i sin tur har föreställningar om vilka kvalitéer som följer könen eller viss etnicitet.

### 6.3.4 Den svenska jämställdheten

Verksamheten som intervjuperson 2 är chef för, ett boende för ensamkommande flyktingbarn, är den enda som lyckas leva upp till kommunens mål om ”jämnare könsfördelning”, till och med helt jämn könsfördelning. Den jämna könsfördelningen beror inte på att man har stävat efter att uppnå kommunens mål utan ska tjäna syftet att lära ”dom andra” hur det går till i Sverige. I Sverige här är vi jämställda, män och kvinnor är lika mycket värda, och då är det okej att bestämma att besluta om jämn könsfördelning i arbetslaget. Då är det inte längre i termer om en jämlik arbetsplats för medarbetarna utan för ett annat syfte.

Det är en vanlig föreställning, att i Sverige är män och kvinnor jämställda, trots att det hela tiden kommer nya siffror som visar på att skillnaderna är stora och i vissa fall blir allt större mellan könen. Båda respondenterna som arbetar med ensamkommande flyktingbarn förklarar att jämställdheten är viktig att ”iscensätta” så att de boende lär sig om hur det fungerar i Sverige. De los Reyes (2002) menar att jämställdhet har sedan begreppet lanserades på 70-talet ansetts vara viktigt att lära invandrare i Sverige om. De los Reyes menar att det bygger på idén om ”den svenska jämställdheten”. Precis som i verksamheterna som arbetar med ensamkommande flyktingbarn ska man lära de boende om hur det går till i Sverige och om den jämställda kvinnan. Det förutsätter en bild av den svenska kvinnan som mer jämställd än den invandrade kvinnan. Den svenska jämställdhetsdiskursen tenderar att fokusera på att hjälpa den invandrade kvinnan, i det här fallet genom att fostra ”deras” män, i hur jämställdhet är. På så sätt förskjuts fokus från rasistiska och patriarkala strukturer som finns i det svenska samhället till ett annat (de los Reyes 2002:185). Det krävs att föreställningar hela tiden utmanas och strukturer synliggörs för att skillnaden ska bli tydlig och förändras. För de enskilda cheferna med planen som redskap blir det svårt att få medel att göra detta. Det är svårt att synliggöra det som inom diskursen ger förutfattade meningar, att utmana och se normativa föreställningar.

### 6.3.5 Kön spelar ingen roll, eller?

På det sätt respondenterna talar om jämställdhet handlar det främst om att män och kvinnor ska ha samma rättigheter. Även om synen på begreppet, i ett par intervjuer, blandades ihop med det som jämlikhet anses stå för. I planen formuleras tydliga mål som syftar på en jämnare fördelning mellan könen med hänvisning till den snedfördelning som statistiken i bilagan (bilaga 2) visar. Samtliga anställda påtalar att socialtjänstens verksamheter hör till de yrken som är mest kvinnodominerade. I intervju 2 framkommer det att hans verksamhet avviker från den trenden, de har nämligen beslutat att de ska vara lika många män som kvinnor som

diskuteras ovan. De andra två cheferna menar att kön aldrig är intressant när de rekryterar ny personal och att de använder den kompetensbaserade rekryteringsmodellen.

Strukturella hinder och normativa föreställningar är inte alltid lätta att känna igen. Det framkommer en viss medvetenhet av att egna fördomar kan vara svåra att se förbi. För de enskilda cheferna med planen som redskap blir det svårt att få medel att göra detta. Det är svårt att synliggöra det som inom diskursen ger förutfattade meningar, att utmana och se normativa föreställningar. Strukturer upprätthålls genom att vi omedvetet disciplinerar oss själva och andra efter de samhälleliga normer som skapar förväntningar på hur vi ska vara som upprätthålls genom att vi rättar oss och andra efter normer om hur vi förväntas vara. Tänkbara subjektpositioner skapas genom utestängningsmekanismer som avgör vem eller vilka som representeras och vilken subjektposition som är möjliga i sammanhanget (Winther Jørgensen & Philips 2000).

Genom att upprepade gånger iscensätta det som förväntas av oss, genom att klä oss på ett visst sätt, tala på ett visst sätt, men också genom att låta bli att göra vissa saker upprätthålls föreställningar och normer om tänkbara subjektpositioner, som till exempel genusidentitet. Butler (2007) menar att genusidentiteter skapas genom upprepad iscensättning där könet anses vara det primära. Genusidentiteten är sekundär och skapas genom att uttrycka vissa attribut som diskursivt är kopplade till ett specifikt kön och på så sätt upprätthålla normativa föreställningar som om de vore naturgivna. I samma mening som en av respondenterna talar om att bli medveten om sina egna föreställningar förknippar hen män med typiskt manliga aktiviteter som fotboll och bilar men kommer i samma stund på det själv. Ett talande exempel på hur svårt det kan vara att se igenom sina fördomar.

Att se över ”kravspeccen” återkommer en annan av respondenterna till. En viktig början till en medvetenhet som skapar förutsättningar för att utmana normativa föreställningar inom organisationen. Genom att bli medveten om vilka normer som spelar in i hur vi bedöms och bedömer andra kan dessa utmanas. Ett normkritiskt perspektiv skulle i sådana sammanhang vara användbart. Genom ett normkritiskt perspektiv går det att medvetandegöra de handlingar, kategoriseringar, omtal och tilltal som upprätthåller normativa subjektpositioner. Att göra annorlunda och tillåta annorlunda skulle rubba strukturen och utmana föreställningen om genuina skillnader p.g.a. kön, etnicitet, ålder, klass, religiös åskådning och så vidare.



## 6.4 Sammanfattning

Det framgår av intervjuerna att planen inte används i någon större utsträckning i verksamheterna. Det beror möjligen på att planen är utformad med mål som snarare liknar visioner, och med otydliga åtgärder och oklar ansvarsfördelning. Det kan också bero på att planen är kommunövergripande och ska beröra alla kommunens verksamheter. Det gör att det blir svårt att använda planen och följa åtgärderna eftersom behoven och utmaningarna kan skilja sig mellan verksamheterna. Men för att lyckas bedriva ett aktivt arbete för jämlikhet krävs det att man aktivt jobbar med att synliggöra och utmana de normativa föreställningar som finns inom organisationen. Resultatet visar på att normativa företeelser, tillsammans med en otydlig plan, verkar hindrande i kommunens arbete för jämlikhet.

Mångfald tenderar att i högre grad omtalas och beskrivas mer flertydigt än jämställdhet. Det syns dels i hur mångfald förklaras och används i planen. Mångfald beskrivs dels tillsammans med samtliga diskrimineringsgrunder i syfte att motverka diskriminering och dels som en nyttoaspekt som ska utveckla organisationen med individers kompletterande kvalitéer.

Mångfald blir problematiskt i ett sammanhang där jämlikhet eftersträvas eftersom begreppet upprepar en isärhållning. Föreställning om individers olika kvalitéer p.g.a. kön, etnicitet, ålder och så vidare, tenderar att upprätthålla och upprepa normativa föreställningar om genuina skillnader mellan grupper och bidrar till att skapa ett ”vi och dom”.

## 7 Avslutande reflektioner

Min utgångspunkt utgår ifrån ett kritiskt perspektiv där syftet delvis är att lyfta problematiska aspekter. Intresset för undersökningsområdet väcktes därför av en viss föräning om att det ska finnas problematiska aspekter. Det gjorde att jag under hela studien fått tampas med att inte tolka in mina egna förutfattade meningar i den analys av materialet jag sedan gjorde. Jag har under hela processens gång förhållit mig kritisk till min egen position som akademiker, kvinna, vit och så vidare. Alla de positioner som kan tillskrivas min identitet kan på något sätt påverka hur jag tolkat och analyserat materialet, men också hur jag valt ut materialet. Genom att förhålla mig normkritisk även till mig själv har jag genom att reflektera, så långt det går försökt att undvika sådana tolkningar. Att lyfta ut många citat ur textmaterialet och intervjuerna ges läsaren större möjlighet själv skapa sig en bild av det jag har analyserat och tolkat.

För vidare studier på ämnet skulle det vara intressant att följa implementeringsprocessen av en plan som syftar till att främja jämlikhet. Hur kommuniceras en plan från ledning till marknivå? Vilka förutsättningar och motsättningar finns för att den ska nå ut. Då min undersökning visar att det inte sker någon implementering av planen i verksamheterna ställer jag mig frågan vart i ledet det brister och vad det beror på.

### 7.1 Förslag till förändringar- att tänka på vid utformandet av en jämställdhets- och mångfaldsplan.

Som redan har nämnts i tidigare kapitel, visar undersökningen på strukturer som på olika sätt påverkar arbetet för jämlikhet. Det uttrycks både i planen och i intervjusamtalen. Att förändra strukturer och normativa föreställningar tar tid, men det är inte omöjligt. Med det sagt vill jag lyfta möjliga förändringar för ett mer inkluderande arbete för jämlikhet. Förslagen vänder sig till den som arbetar med att utforma en plan eller arbetar med att förankra eller har ansvar för att planens mål eftersträvas. Förslagen kommer att presenteras i punktform för att de ska vara lätta att överskåda.

- Använd titeln ”Jämlikhetsplan” istället för ”Mångfald och jämställdhetsplan”. Det lagstadgade arbetet för jämställdhet kan till stora delar inkluderas i det generella jämlikhetsarbetet. Det finns bra handledning på DOs hemsida.
- ”Likabehandling” kan också användas men tänk på att ”likabehandling” inte nödvändigtvis betyder ”lika behandling”, alla individer är unika och har olika förutsättningar som måste beaktas.

- Arbeta fram verksamhetsförankrade planer. Organisationen består av så många olika verksamheter med sina unika utmaningar både vad det gäller uppdrag utåt och interna konstellationer. En kommunövergripande plan kan fungera som riktlinje, men allt för svepande mål och generella åtgärder tenderar att vara svåra att uppnå.
- Planen ska finnas tillgänglig, i pappersform på arbetsplatsen, på intranätet och på kommunens offentliga hemsida.
- Undvik termen mångfald som tenderar att sätta etiketter på människor utifrån deras bakgrund, kön, ålder etc. Använd inkluderande termer som ”alla”, ”samtliga” och så vidare.
- Skilj på vision och mål. Mål ska vara mätbara och rimliga att nå inom tidsramen. Visioner kan finnas med som övergripande riktlinjer.
- Skilj på ekonomiska mål och jämlikhet. Separera planen från termer om ekonomisk vinning, utveckling, service och så vidare. Om de behövs, så formulera dem i en separat plan.
- Arbeta med normkritik, introducera normkritik via planen. Hjälp medarbetare att bli medvetna om vanligt förekommande föreställningar. Sätt tillsammans ihop ett material, en broschyr eller liknande, som aktivitet under en samverkansdag eller liknande.
- Stöd chefer vid rekrytering, arbeta fram stödmaterial i form av lathund för normkritik vid rekrytering. Punkta upp de vanligaste föreställningarna.

## 8 Referenser

Andersson, K. (2010). Valfrihet och mångfald: ett dilemma för hemtjänsten. *Socialvetenskaplig tidskrift*, Vol. 17, nr 3-4, 308-325.

Bergström, G. & Boréus, K. (red.) (2005). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. (2., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Butler, J. (2007). *Genustrubbel: feminism och identitetens subversion*. Göteborg: Daidalos.

De los Reyes, P. (2006) Arbetslivets (o)synliga murar. Om diskriminering i arbetslivet. I Sverige. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. *Arbetslivets (o)synliga murar: [Elektronisk resurs] rapport*. (s.9-35)Stockholm: Fritze. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/64815>

De los Reyes, P. (2000). *Var finns mångfalden?: konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Solna: SALTSA

De los Reyes, P. (2002). Den svenska jämställdhetens etniska gränser: om patriarkala enklaver och kulturella frizoner. *Det slutna folkhemmet : om etniska klyftor och blågul självbild*. (S. 172-187).

Diskrimineringsombudsmannen, DO. (2009). *Aktiva åtgärder i arbetslivet*.

Hämtad från: <http://www.do.se/sv/Material/Aktiva-atgarder-i-arbetslivet/>

Foucault, M. (1986). Disciplinary Power and Subjection in Lukes, S. (red.) *Power*. (Pp.229-242) New York: New York University Press.

Hornscheidt, L. & Landqvist, M. (2014). *Språk och diskriminering*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Isaksson, C. Och Selin, J. (2014) *Att omsätta mångfald i praktik - en fallstudie på Sociala Omsorgsförvaltningen i Borås Stad* (Kandidatuppsats) Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. Tillgänglig: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/38495>

Johansson, S och Andersson, K. (2008). Diversity: A challenge to the Scandinavian Care Regime ?. *Forum on Public Policy Online*. Spring 2008 edition, s. 1-15

Tillgänglig: <http://forumonpublicpolicy.com/archivespring08/johansson.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

L, Larsson (2010). Intervjuer. I Ekström, M. & Larsson, L. (red.) *Metoder i kommunikationsvetenskap*. (2. uppl.) s.53-86 Lund: Studentlitteratur.

Martinsson, L. (2006) Strategisamhälle. Om, värdegrund och diskriminerande frigörelse. I Sverige. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. *Arbetslivets (o)synliga murar: [Elektronisk resurs] rapport*. (s.145-175) Stockholm: Fritze. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/64815>

Nilsson, R. (2008). *Foucault: en introduktion*. Malmö: Égalité.

Nordman, M. (2014) *Majoritetssamhället och romer som grupp. En kritisk granskning av Diskrimineringsombudsmannens språkbruk*. (Magisteruppsats) Göteborg:

Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori. Göteborgs universitet,

Tillgänglig: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/37789>

Olsson, P. (2012) *Ord och ingen handling? En studie i Försäkringskassans interna likabehandlingsarbete*. (Magisteruppsats) Göteborg: Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori. Göteborgsuniversitet.

Tillgänglig: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/29357>

Palm, L. (2006). *Kommunikationsplanering: en handbok på vetenskaplig grund*. Lund: Studentlitteratur.

Regeringen, (2015): <http://www.regeringen.se/sb/d/14822>

13 mars 2015 10:50

SFS: 2008:567 *Diskrimineringslag*. Stockholm: Kulturdepartementet.

SFS: 2001:453 *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet.

SFS: 2008:962 *Lag om valfrihetssystem* Stockholm: Finansdepartementet UR.

SFS: 1993:387 *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* Stockholm: Socialdepartementet.

Statens institutionsstyrelse, 2015.

Hämtad från: <http://www.stat-inst.se/faktabank/hvb-hem/>

20 april 2015 kl:11:05

Sveriges kommuner och landsting. (2014) *Sveriges Viktigaste Jobb i vården och omsorgen - Hur möter vi rekryteringsutmaningen*

Hämtad från: <http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/arbetsgivarpolitik/sveriges-viktigaste-jobb-i-varden-och-omsorgen-hur-moter-vi-rekryteringsutmaningen.html#sthash.q4bTqmEN.dpuf>

Uddevalla Kommun (2015):

<http://www.uddevalla.se/kommunpolitik/politikochnamnder/organisation.4.18fc9baff787eb9b980001458.html>

24 feb 13-13:30

Uddevalla kommun (2014). *Socialtjänsten verksamhet och organisation*.

Hämtad från:

<http://www.uddevalla.se/download/18.64368c441441eae8b9f1d282/1398675939312/Socialtj%C3%A4nsten+Verksamhet+%26+organisation+2014.pdf>

Winther Jørgensen, M. & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

# Bilaga 1



## Mångfalds- och jämställdhetsplan 2013 - 2015

# Mångfalds- och jämställdhetsplan

för medarbetare i Uddevalla kommun

2013-2015

**Antagen i KS  
2013-06-19 § 166**

---

**Kommunledningskontoret****Personalavdelningen****Postadress**

451 81 UDDEVALLA

**Besöksadress**

Stadshuset Varvsvägen 1

**Telefon (vx)**

0522-69 60 00

**Fax**

fax

[www.uddevalla.se](http://www.uddevalla.se)**E-post** [kommunledningskontoret@uddevalla.se](mailto:kommunledningskontoret@uddevalla.se)



## Innehållsförteckning

1. Utgångspunkt
2. Omvärld
3. Vad vill vi i Uddevalla?
4. Handlingsplan
5. Utvärdering





## 1. Utgångspunkt

Utgångspunkt för *Mångfalds- och jämställdhetsplan 2013-2015* är Diskrimineringslagen samt följande dokument, vilka beslutats i kommunfullmäktige:

### Personalpolitiskt program

Ur avsnitt Jämställdhet:

”Uddevalla kommun skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Målsättningen är att det skall bedrivas ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna så att kommunen blir pådrivande för att skapa lika förutsättningar och villkor för kvinnor och män.”

Ur avsnitt Mångfald:

”Kommunen skall vara en arbetsgivare som präglas av respekt för och tillit till den anställde. Kommunen skall ge lika möjligheter till personer oberoende av kön, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder och ålder.”

- vid rekrytering
- vid arbetsplatsens utformning
- till kompetensutveckling
- till inflytande, ansvar och befogenhet
- vid löneutveckling

### Riktlinjer för styrning samt reglemente för nämnder

§ 3 Värdegrund

Öppenhet, Respekt och Professionalitet

## 2. Omvärlden

**Den 1 januari 2009 trädde nuvarande diskrimineringslag i kraft, den ersatte tidigare lagar på området.**

Arbetsgivare med minst 25 arbetstagare har en skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan och en handlingsplan för jämställda löner var tredje år. Jämställdhetsplanen, är fokuserad på förhållandet mellan kvinnor och män, ska visa vilka åtgärder som behövs hos arbetsgivaren och vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett diskrimineringsgrunder. I diskrimineringslagen framhålls tre av diskrimineringsgrunderna specifikt inom arbetslivet: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### Diskrimineringsgrunderna är:

- **kön:** att någon är kvinna eller man.
- **könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon varken identifierar sig som kvinna eller man, eller att genom klädsel och på annat sätt ger uttryck för annat kön än det biologiska.
- **etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.



- **religion eller annan trosuppfattning**
- **funktionshinder:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **ålder:** uppnådd levnadslängd.

Omvärlden ställer nya krav på alla arbetsgivare. Arbetsplatsen är öppen för alla, oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### 3. Vad vill vi i Uddevalla?

**Strategisk plan 2011-2014.** Punkt 5: Övergripande mål och strategier:

**Mål Medarbetare:** ”Kommunen är en attraktiv arbetsgivare där medarbetare trivs, utvecklas och känner stolthet över att kunna möta kundernas, medborgarnas och brukarnas förväntningar och behov”

**Strategi:** Goda arbetsplatser, Jämställdhet och mångfald, Helhetstänkande i organisationen.

#### **Mål för mångfald och jämställdhetsplan:**

Allas lika värde.

#### **Definitioner, Allas lika värde i Uddevalla kommun:**

- **Jämställdhet:** Lika villkor för kvinnor och män.
- **Jämlikhet:** Alla individers lika värde.
- **Mångfald:** Mångfald i arbetskraften syftar på olikheter när det gäller kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet/uttryck och ålder.  
I ett vidare begrepp kan även definitionen av mångfald innefattas av perspektiven bakgrund, social tillhörighet, familjeförhållanden, utbildning osv.

#### **Syfte:**

Uddevalla kommun som arbetsgivare ska leva upp till målsättningar och ambitioner i Diskrimineringslagen och Uddevalla kommuns personalpolitiska program. Mångfald och jämställdhet bidrar till att bättre kunna utveckla verksamheten, bättre kunna kommunicera med och ge service åt medborgarna.

#### **Jämställdhetspris:**

Under 2010 fattade Kommunfullmäktige beslut om att instifta ett jämställdhetspris för att främja arbetet med jämställdhet. Priset kan tilldelas en enskild medarbetare eller en grupp av medarbetare i organisationen.



#### 4. Handlingsplan

I strategisk plan 2011-2014 inom utvecklingsperspektivet Medarbetare anges följande strategi ”Jämställdhet och mångfald: Vi ska ständigt och medvetet tillämpa en personal- och lönepolitik för ökad jämställdhet och mångfald. Vi ska eftersträva en jämn könsfördelning på ledande poster”

Detta dokument ska dels vara ett stöd för förvaltningarna i arbetet med jämställdhet och mångfald, också tydliggöra vilket ansvar den enskilda förvaltningen har.

### Område Mångfald:

**Mål 1- 6** beskrivs som Mångfald, vilket innebär samtliga diskrimineringsgrunder.

Kartläggning och mätning av hur väl en organisation lyckas med mångfaldsarbete är svårare att mäta än rena jämställdhetssiffror (eftersom registrering av religion, sexuell läggning m.m. inte är tillåtet).

#### Mål 1

**Arbetsförhållandena i Uddevalla kommuns verksamheter ska vara sådana att ingen anställd diskrimineras.**

##### Kartläggning:

- Arbetsplatsträff
- Medarbetarsamtal
- Systematiskt arbetsmiljörapportering
- Medarbetarenkät

##### Ansvar:

Förvaltningarna följer upp.

Personalavdelningen följer vart tredje år upp genom en medarbetarenkät till alla anställda. Resultatet av enkäten ges som underlag till varje förvaltning för vidare arbete.

Kartläggning utifrån diskrimineringsgrunderna i medarbetarenkäten gällande arbetsförhållande, finns i frågor runt trakasserier (se mål 2) övriga arbetsförhållande mäts inte specifikt utifrån diskrimineringsgrunderna.

**Arbetsförhållande kopplat till kön beskrivs i jämställdhetsmål 7-10.**

##### Åtgärd:

**Det innebär att kontinuerligt arbeta med mångfald och jämställdhet i syfte att bibehålla en önskvärd nivå och förebygga alla grader av diskriminering, så som:**

- På arbetsplatsträffar förs en ständig dialog kring lika behandling, bemötande, arbetsförhållande, arbetsmiljö. FAS-verktyget (förnyelse, arbetsmiljö, samverkan) är ett hjälpmedel att aktivt arbeta med ämnet.
- I medarbetarsamtalet kan både chef och medarbetare ta upp ämnet. En handlingsplan görs vid behov.
- Anmälan via skyddsron, handlingsplan upprättas och verkställs.



## Mål 2

**Uddevalla kommun ska vara en arbetsplats fri från kränkande attityder, kränkande särbehandling, repressalier, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.**

### Kartläggning:

- Signaler till närmaste chef
- Medarbetarsamtal
- Samtal med skyddsombud
- Medarbetarenkät
- Tillbudsanmälan och arbetsskadeanmälan

### Ansvar:

Förvaltningarna följer upp.

### Åtgärd: Kräver ständigt pågående arbete:

- Arbetsplatsträffen ska vara ett naturligt forum för dialog som motverkar trakasserier.
- "Policy och handlingsplan mot trakasserier på arbetsplatsen" ska göras känd bland alla medarbetare.
- Information om ämnet ska finnas i introduktion för nyanställda.
- I medarbetarsamtalet kan både chef och medarbetare ta upp ämnet, en handlingsplan görs vid behov.
- Anmälan via skyddsombud, handlingsplan upprättas och verkställs.
- Utbildning: Temadagar, föreläsningar m.m.
- AFS\* 1993:17, Kränkande särbehandling i arbetslivet.

\* Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) består av ett hundratal föreskrifter med beteckningen AFS. De är försedda med ett årtal och ett nummer, t.ex. AFS 2006:04.

## Mål 3

**Rekryteringen skall genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt, ingen diskriminering får förekomma.**

### Kartläggning:

*Ang etnisk tillhörighet (den enda diskrimineringsgrund förutom kön som idag går att mäta):* Personalavdelningen gör vart 4:de år en kartläggning, med hjälp av SCB, över hur många medarbetare och medborgare i Uddevalla kommun som har utomnordisk bakgrund.

Kommunens organisation/medarbetare ska spegla samhället när det gäller mångfald. En spegling av stor vikt är att antalet medarbetare med utomnordisk bakgrund är ungefär samma antal i procent som samhället/medborgarna som har utomnordisk bakgrund i Uddevalla kommun.

### Ansvar:

Respektive chef enligt delegationsordning är ansvarig för att ingen diskriminering förekommer vid rekrytering.

### Åtgärd: Ständigt pågående arbete:

- Att de som rekryterar är uppdaterade på gällande lagar och besitter kunskap i Kompetensbaserad rekrytering, som är kommunens rekryteringsmodell och ska användas vid all intern och extern rekrytering.
- Dokumentera avvikelser för att förbättra rutiner.
- Annonsens utformning. Uddevalla kommuns formulering vid annonsering är:  
"Vi arbetar aktivt med mångfald för att tillvarata de kvaliteter som sökande med olika bakgrund har."
- Använda kommunens Kompetensbaserade rekryteringsmodell.
- Utbildning i Kompetensbaserad rekrytering.
- För befattningar utforma kravspecifikationer som motsvarar yrkets förväntningar.



### **Mål 4**

**Utbildning och kompetensutveckling skall fördelas utifrån medarbetarens individuella behov, bedömda utifrån verksamheten. Inga skillnader får förekomma med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.**

#### **Kartläggning:**

- Medarbetarsamtal
- Medarbetarenkät

I medarbetarenkäten finns ett avsnitt som speglar utveckling och kompetens. Svar särredovisas män/kvinnor och ålder, men det finns ej någon uppdelning utifrån övriga diskrimineringsgrunder.

Övrigt: Det finns metoder som syftar till att visa befintlig kompetens inom en organisation, ett så kallat kompetensverktyg. Uddevalla kommun har inte detta verktyg, moduler till lönesystemet (utbildning/CV) är under uppbyggnad och beräknas vara färdig senast hösten 2015.

#### **Åtgärd:**

I medarbetarsamtalet behandlas vilka kompetensbehov som finns för verksamheten.

### **Mål 5**

**Samma grunder för lönesättning ska gälla för alla. Inga skillnader får förekomma med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.**

#### **Kartläggning:**

Personalavdelningen ansvarar för kommunövergripande lönekartläggning som delges förvaltningarna.

#### **Åtgärd:**

Om kartläggningen visar osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ansvarar förvaltningen för åtgärder.

#### **Ur Lönepolitiskt program för Uddevalla kommun:**

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män får ej förekomma.

Verksamhetens mål och grunderna för lönepolitiken ska vara väl känd bland chefer och medarbetare, lönesättningen ska då grundas på:

- Arbetets innehåll och svårighetsgrad
- Utbildningskrav, fortbildning och erfarenhet
- Marknadssituationen
- Individuell prestation



## Mål 6

**Varje anställd skall veta utifrån vilka kriterier hans/hennes lön är satt.**

### Kartläggning:

Medarbetarenkäten, som görs var 3:dje år från personalavdelningen, innehåller en fråga om hur väl kända lönekriterierna är.

**Åtgärd/Ansvar** Förvaltningarna ansvarar för att:

Information om lönekriterierna ges på arbetsplatsträffar. Lönekriterierna ska arbetsplatsen årligen gå igen och revidera vid behov.

Lönedialog utgår från lönekriterierna.

## Område Jämställdhet:

Mål 7 till 12 avser jämställdhet, lika villkor för kvinnor och män.

## Mål 7

**Uddevalla kommun ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. En god arbetsmiljö, både fysiskt och psykosocialt ska uppnås. (AML\*)**

### Kartläggning med jämställdhetsperspektiv:

- Sjuktal och frisknärvaro
- Anmälan om arbetsskador
- Tillbudsanmälan
- Medarbetarenkät, var 3:dje år sker en kommungemensam från personalavdelningen.

### Åtgärd/Ansvar:

#### Förvaltningarna ansvarar för:

- Medarbetarenkät, rapport levereras till förvaltningarna. Förvaltningarna utformar och verkställer handlingsplaner utifrån de behov som framkommer. Förvaltningarnas handlingsplaner ska innehålla jämställdhetsperspektiv.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), kontinuerlig arbetsmiljöprocess
- Aktiv dialog på arbetsplatsträffar utifrån jämställdhetsperspektiv kring ex. arbetsuppgifter, bemötande, arbetsmiljö
- Aktivt hälso- och arbetsmiljöarbete på individ, grupp och organisationsnivå ex med friskvårdsombud, aktiviteter
- Skyddsronder gällande exempelvis utrustning, teknik, redskap, lokaler, vilka ska vara anpassade till både kvinnliga och manliga medarbetare

\* AML, arbetsmiljölagen (1977:1160)/Arbetsmiljöverket.



### Mål 8

**Varje anställd bör kunna arbeta önskad sysselsättningsgrad upp till heltid, om verksamheten så tillåter.**

#### Kartläggning:

Förvaltningen ansvarar för att:

- Medarbetarsamtal sker
- Statistik förs över antal deltid
- Möjlighet till anmälan enligt prövning AB\* § 5 b

#### Åtgärd/ Ansvar:

Förvaltningen ansvarar för:

- I medarbetarsamtalet behandlas önskan om sysselsättningsgrad.
- Projekt och olika lösningar finns på förvaltningarna, som behandlar möjlighet att gå upp respektive ned i sysselsättningsgrad

**Övrigt:** Nationella jämställdhetsmål innehåller mål om ekonomisk självständighet, att kunna försörja sig genom heltidsarbete. I dagens samhälle och arbetsliv finns också behov för individen i vissa skeden av livet att kunna arbeta deltid.

\* AB, Allmänna bestämmelser. Avtal mellan arbetsgivare och fackliga organisationer/SKL (Svenska kommuner och landsting)

### Mål 9

**Manliga och kvinnliga chefer ska ges samma förutsättningar för ledarskap. Oavsett om chefen leder en mans- eller kvinnodominerad arbetsgrupp, ska samma förutsättningar för ledarskap gälla.**

#### Kartläggning:

- Statistik över hur många medarbetare respektive chef har i sin personalgrupp.
- Jämförelse över förvaltningarna, görs var 3:dje år av personalavdelningen, hur organisationen utformats avseende relevanta förutsättningar för ledarskap.

#### Åtgärd/ Ansvar:

Hur många medarbetare kan en chef ha personalansvar för och samtidigt ha förutsättningar för bra ledarskap?

Handlingsplan utformas för att säkerställa förutsättningar för ett bra ledarskap. Var 3:dje år när förvaltningarna bearbetar resultatet från den kommunövergripande medarbetarenkäten, där avsnitt över arbetsmiljö och ledarskap finns med.

**Övrigt:** Antal medarbetare per chef:

*”Arbetsuppgifter och tidsåtgång varierar naturligtvis beroende av såväl den enskilde chefen som de organisatoriska förutsättningarna. De arbetsuppgifter, som används i beräkningen, är emellertid uppgifter som normalt förväntas ingå i en personalansvarig chefs uppgifter. Av beräkningarna framgår tydligt att redan vid strax under trettio underställda har den tillgängliga årsarbetstiden på 1 750 timmar överskridits.”*

Källa: Socialstyrelsens rapport: ”Hur många underställda kan en chef ha? Om kontrollspann inom vård och omsorg”



### Mål 10

I Uddevalla kommun ska båda könen kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap

#### Kartläggning:

- Personalavdelningen genomför Medarbetarenkät vart tredje år till all personal
- Medarbetarsamtal.

#### Åtgärd/ Ansvar:

- Medarbetarsamtalet
- Chef och föräldraledig har en dialog innan ledighet om hur den som blir föräldraledig kan få del av utveckling, mötesprotokoll och annat under föräldraledigheten.
- Den som är föräldraledig ska lönesättas som om han/hon var i arbete och enligt grunderna kommunens lönepolitik.
- Medarbetarenkät, rapporten med resultaten kopplas till en handlingsplan som förvaltningarna utformar och verkställer.

### Mål 11

Uddevalla kommun strävar efter en jämnare könsfördelning i personalgrupper.

**Kartläggning:** Statistik över organisationen  
Kommunövergripande, förvaltning och arbetsplats.

**Åtgärd/ Ansvar:** Se även åtgärder/ansvar mål 3

- **Ansvarig för rekrytering:** Respektive chef enligt delegationsordning
- Tillämpa kompetensbaserad rekryteringsmodell.
- Diskrimineringslagen 3 kap: Aktiva åtgärder § 9. *När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.*

### Mål 12

På chefsposter eftersträvar Uddevalla kommun en jämn könsfördelning.

#### Kartläggning:

A, B, C chefsnivåers könsfördelning.

A = 1:a nivån chef      B = 2:a nivån chef      C = 3:dje nivån chef

L= arbetstagare med ett begränsat samordnings-, eller ledningsansvar

#### Åtgärd/ Ansvar:

Se även åtgärder/ansvar mål 3

- **Ansvarig för rekrytering:** Respektive chef enligt delegationsordning
- Tillämpa kompetensbaserade rekryteringsmodell.
- Diskrimineringslagen 3 kap. Aktiva åtgärder § 9.





## 5. Ansvar och Utvärdering

Ansvarsnivåer	Samverkansnivåer
<p><b>Kommunstyrelsen Respektive nämnd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- väver ihop mångfalds- och jämställdhetsmålen med övriga mål för sin verksamhet</li> </ul>	<p><b>Centrala Samverkansgruppen, CSG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uppföljning av inriktning och utveckling av mångfalds- och jämställdhetsarbetet i kommunen</li> </ul>
<p><b>Förvaltningscheferna / Kommundirektörens ledningsgrupp</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uppdrag att se till att mångfalds- och jämställdhetsarbetet får genomslag i verksamheten.</li> <li>- bevakar att mångfalds- och jämställdhetsplanen genomförs och ser till att mångfalds- och jämställdhetsfrågorna integreras i förvaltningens dagliga arbete</li> <li>- utser en kontaktperson för informationsutbyte gentemot personalavdelningen</li> </ul>	<p><b>Förvaltningarna som samverkansgrupps</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uppföljning av inriktning och utveckling av mångfalds- och jämställdhetsarbetet i kommunen</li> </ul>
<p><b>Chefer på alla nivåer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uppdrag att bedriva aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete inom sitt verksamhetsområde</li> </ul>	
<p><b>Personalavdelningen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ansvarar för att leda och samordna det övergripande mångfalds- och jämställdhetsarbetet i kommunen</li> <li>- informerar om nya lagar</li> <li>- har ansvar för kommunens policydokument</li> <li>- har aktuell litteratur och statistik.</li> <li>- är en resurs i förvaltningarnas arbete i dessa frågor</li> <li>- initierar och samordnar utbildning</li> </ul>	<p><b>Medarbetare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ett ansvar för sitt förhållningssätt och agerande med utgångspunkt i allas lika värde oavsett tillhörighet</li> <li>- ansvar att signalera vid behov</li> </ul>



## Bilaga

### För dig som vill veta mer

**Målen är indelade efter diskrimineringslagen kap. 3, i följande område:**

<b>Arbetsförhållande</b>	<b>Fysisk och psykosocial arbetsmiljö, trakasserier och föräldraskap</b> Mål: 1,2, 7, 8, 9,10
<b>Rekrytering</b>	<b>Extern- och internrekrytering, kompetensutveckling o utbildning</b> Mål nr: 3, 4, 11,12
<b>Lön</b>	<b>Lön och lönekriterier</b> Mål nr: 5,6

### **Uddevalla kommuns dokument – PA handboken:**

Personalpolitiskt program KF 2005-10-12

Samverkansavtalet 2008- 01 -01

Bestämmelser för rekrytering 2008-02-27 § 35

Policy för hälsoarbete KS 2004-09-01

Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete KS 2008-03-26 § 100 Riktlinjer vid introduktion av nyanställd KS 2005-02-23

Policy och handlingsplan mot trakasserier på arbetsplatsen KS 2007-01-17, rev. CSG

2009-06-09 Lönepolitisktprogram Pers.del 2001-12-17

Riktlinjer för ledarskap Pers.del 2002-06-03 § 21

Kompetenspolicy

### **Diskrimineringslag (2008:567)**

#### **1 kap.**

#### **Inledande bestämmelser**

#### **Lagens ändamål**

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Diskriminerin  
gslagen 2 kap.  
Förbud mot diskriminering och  
repressalier Arbetslivet  
Diskrimineringsförbud**

**1 §** En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren:

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

**4 §** Om en arbetsökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökande på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

**Diskriminerin  
gslagen 3 kap.  
Aktiva åtgärder**

**Arbetslivet**

**Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare**

**1 §** Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

**2 §** Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

## Bilaga 2



### BILAGA STATISTIK TILL MÅNGFALDS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN

#### **Bilaga till Mångfalds- och jämställdhetsplan 2013-2015** **/utvärdering av plan 2010-2012**

#### **Kartläggning över mål 1 till mål 12**

Åtgärder för att påverka resultaten finns i Mångfalds- och jämställdhetsplan 2013-2015.

#### **Mål 1**

Arbetsförhållandena i Uddevalla kommuns verksamheter ska vara sådana att de ej diskriminerar någon anställd.

#### **Mål 2**

Uddevalla kommun ska vara en arbetsplats fri från kränkande attityder, kränkande särbehandling, repressalier, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

#### **Mål 1 och 2, Kartläggning:**

Rapport medarbetarenkät 2011

**”Har Du under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats eller diskriminerats av arbetskamrater?”**

Procent %	Har Du under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats eller diskriminerats av arbetskamrater?		
	2007	2009	2011
Nej	92	94	91
Ja	8	6	9
Antal svar	2 912	3 528	3 448

Totalt sett har andelen som angett att de blivit utsatta för kränkningar, trakasserier eller diskriminering ökat med tre procentenheter sedan förra mätningen. För hela kommunen upplever kvinnorna sig mer drabbade än männen, 10 procent respektive 7 procent.

Miljö och stadsbyggnad var den förvaltning där dessa händelser var mest förekommande år 2009 (10 procent), i denna mätning är det den förvaltning som har lägst förekomst av detta, 2 procent. De förvaltningar där det är vanligast förekommande är nu istället Barn och utbildning och Socialtjänsten (båda 10 procent), mot tidigare 6 procent respektive 7 procent. Av de som drabbats har 36 procent anmält händelsen till chef, 13 procent till skyddsombud och 13 procent till annan person. Totalt sett har antalet personer som anmält händelsen ökat

(från 59 till 62 procent).

**Kommunledningskontoret**

**Personalavdelningen**

**Postadress**

451 81 UDDEVALLA

**Besöksadress**

Stadshuset Varvsvägen 1

**Telefon (vx)**

0522-69 60 00

**Fax**

fax

**www.uddevalla.se**

**E-post** kommunledningskontoret@uddevalla.se

**”Har Du under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats eller diskriminerats av chefer?”**

Procent %	Har Du under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats eller diskriminerats av chefer?		
	2007	2009	2011
Nej	93	94	94
Ja	7	6	6
Antal svar	2 857	3 515	3 448

Kvinnliga medarbetare (6 procent) och manliga (6 procent) har kränkts, trakasserats och diskriminerats av chefer i lika stor utsträckning. Frågan är ställd så att det handlar om *alla* chefer, det behöver alltså inte vara chefen i den egna arbetsgruppen.

Procent %	Har Du under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats eller diskriminerats i arbetet på grund av... Flera svar fick anges!		
	2007	2009	2011
Kön	2	2	2
Religion	A	A	1
Etniskt ursprung	1	1	1
Sexuell läggning	A	A	A
Ålder	3	2	3
Funktionshinder	A	A	1
Annat	9	4	9
Antal svar	2 811	3 423	3 357

A= mindre än 1 procent

*Kommentar: Antalet medarbetare som upplever sig kränkta, trakasserade eller diskriminerade utifrån diskrimineringsgrunderna ålder, funktionshinder och religion har nu ökat.*

### **Mål 3**

**Rekryteringen skall genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt, ingen diskriminering får förekomma.**

#### **Kartläggning:**

Kommunens kompetensbaserade rekryteringsmodell säkerställer att diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder inte sker i rekryteringsprocessen.

#### **Ang. etnisk tillhörighet:**

Vart 4: de år gör personalavdelningen en kartläggning, med hjälp av SCB, Statistiska centralbyrån, över hur många medarbetare och medborgare i Uddevalla kommun som har utomnordisk bakgrund. Tabellen från SCB togs fram första gången inför årsredovisningen för 2007 och visade då att 7,3 procent av kommunens månadsavlönade var födda i ett utomnordiskt land. Av Uddevalla kommuns medborgare var det 8,3 procent som var födda i ett utomnordiskt land.

I den statistik som tagits fram för 2011 framgår att 8,8 procent av de månadsavlönade i kommunen, är födda i ett utomnordiskt land. Bland kommunens medborgare var 11,8 procent utrikes födda. Räknar man på samma variabler för kommunens månadsavlönade blir resultatet 10,7 procent utrikes födda.

**Övrigt:** De som rekryterar (respektive chef enligt delegationsordning) ska vara uppdaterade på gällande lagar och ha kunskap i Kompetensbaserad rekrytering, som är kommunens rekryteringsmodell (sedan 2007) och ska användas vid all intern och extern rekrytering. Kommunen använder sig från 2011 av ett digitalt rekryteringssystem som ska vara en del i att säkerställa att modellen för rekrytering följs.

### **Mål 4**

**Utbildning och kompetensutveckling skall fördelas utifrån medarbetarens individuella behov, bedömda utifrån verksamheten. Inga skillnader ska förekomma med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.**

#### **Kartläggning:**

Rapport från medarbetarenkät innehåller statistik på förvaltningsnivå över hur kvinnliga resp. manliga medarbetare upplever sin situation gällande kompetens och utveckling. Svar redovisas män/kvinnor, men inte utifrån övriga diskrimineringsgrunder.

### ”Jag har tillräcklig kompetens för att klara mina arbetsuppgifter”

1 = Stämmer mycket dåligt

5 = Stämmer mycket bra

	2007	2009	2011
<b>Medelvärde</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>
Antal svar	2 908	3 576	3 446

Kön	2009	Antal svar	2011	Antal svar
Kvinna	4,3	2 186	4,3	2 673
Man	4,2	684	4,2	773
<b>Ålder</b>				
35 år eller yngre	4,2	510	4,3	571
36-45 år	4,2	752	4,3	883
46-55 år	4,3	894	4,3	1 080
56 år eller äldre	4,3	626	4,3	912

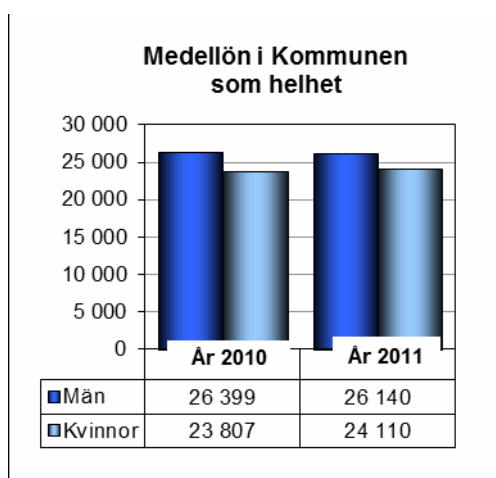
*Kommentar: Ingen skillnad kan ses jämfört med förra mätningen, vare sig totalt eller per kön eller ålder. Däremot har svarsfrekvensen ökat, vilket gör resultatet mer pålitligt.*

### Mål 5

**Samma grunder för lönesättning ska gälla för alla. Inga skillnader ska förekomma med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.**

#### Kartläggning:

Kommunövergripande lönekartläggning görs varje år inför löneöversynen. I kartläggningen för 2012 upptäcktes oförklarliga skillnader mellan manliga och kvinnliga kokkar. Detta föranledde att särskilt avsatta medel användes för att komma tillrätta med skillnaderna.



	2007	2009	2011
Män medellön	23 970	25 770	26 140
Kvinnor medellön	20 993	23 290	24 110
Kvinnors löner/ mäns löner	87,6%	90,4%	92,2 %



Årsredovisning 2011:

”De kommunanställda kvinnornas lön i förhållande till männen är totalt 92,2 procent. Jämfört med 2010 är det en minskning av lönegapet med 2 procentenheter. Orsaken är dels att löneökningen på Kommunals avtalsområde i form av krontal blev ca 2,4 procent. Tjänstemännens löneökning och satsningar inom de tekniska yrkesområdena var i snitt ca 2 procent. Kvinnornas andel inom dessa yrkesområden ökar, vilket påverkar lönskillnaderna mellan män och kvinnor på ett mer utjämnande sätt. En del av förklaringen till löneskillnaden är att det fortfarande är flest män anställda på förvaltningschefsnivå och på avdelningschefsnivå, 62 procent”.

## Mål 6

**Varje anställd skall veta utifrån vilka kriterier hans/hennes lön är satt.**

### Kartläggning:

Från medarbetarenkäten:

**”Jag känner till lönekriterierna på min arbetsplats”**

1 = Stämmer mycket dåligt

5 = Stämmer mycket bra

	2007	2009	2011
<b>Medelvärde</b>	<b>3,3</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>
Antal svar	2 892	3 542	3 429

*Kommentar: Varje arbetsställe skall i samverkan ta fram kriterier som bygger på det lönepolitiska programmet. Lönedialog sker mellan lönesättande chef och medarbetare. Lönedialogen handlar om uppställda mål, resultat och kopplas till lön.*

## Mål 7 till 12 avser jämställdhet, lika villkor för kvinnor och män. Mål 7

**Uddevalle kommun ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. En god arbetsmiljö, både fysiskt och psykosocialt ska uppnås. (AML\*)**

### Kartläggning:

Medarbetarenkät 2011 - Rapport gällande arbetsförhållande/jämställdhetsstatistik, se separat bilaga som finns på intranätet på sidan under rubriken: **Personal/ Anställd/ Medarbetarenkät**

Rapporten är omfattande och innehåller mycket information kring arbetsmiljö och arbetsförhållande med jämställdhetsperspektiv. Rapporten visar att kvinnliga medarbetare i kommunen i genomsnitt är mer nöjda än sina manliga kollegor, med ett NMI på 68 respektive 66. *Läs mer om NMI (= nöjd medarbetar index) i rapporten.*

Från årsredovisning 2011:

Sjukfrånvaro	2007	2008	2009	2010	2011
Andel friska, noll sjukdagar under året (%)	44,5	44,6	46,5	49,4	43,04
Andel långtidsfriska, noll sjukdagar under två år (%)	39,6	33,9	37,7	35,9	36,62
Total sjukfrånvaro (dagar)	26,5	24,9	20,8	18,9	20,8
Total sjukfrånvaro av överrenskommen arbetstid	7,3	6,8	5,7	5,2	5,7
-varav korttidssjukfrånvaro (under 60 dagar)	2,3	2,4	2,7	2,7	2,9
-varav långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer)	5	4,4	3	2,5	2,7
-varav kvinnor (%)	8,2	7,7	7,3	5,3	6,3
-varav män (%)	4,4	3,8	3,3	2,8	3,6
-varav anställda 29 år och yngre (%)	4,7	4,4	5,1	4,8	4,7
-varav anställda 30 och 49 år (%)	6,8	2,2	5,4	4,7	5,2
-varav anställda 50 år och äldre (%)	8,4	8,1	6,2	5,9	6,1
Långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (%)	68,5	65,3	53,4	48,9	47,9

*Kommentar: Sjukfrånvaron har, efter att ha sjunkit i flera år, ökat sedan förra mätningen. Både korttids- och långtidssjukfrånvaron har ökat. Ökningen har skett både bland kvinnor och män samt bland anställda 30 år och äldre. Bland anställda 29 år och yngre har långtidssjukfrånvaron minskat något.*

**Jämställdhetsmål 8 och 11 redovisas tillsammans:**

**Mål 8**

**Varje anställd bör kunna arbeta önskad sysselsättningsgrad upp till heltid, om så verksamheten tillåter.**

**Mål 11**

**Uddevalle kommun strävar efter en jämnare könsfördelning i personalgrupper.**

**Kartläggning, mål 8 och 11:**

Under 2011 hade kommunen totalt 78,8 procent kvinnliga tillsvidareanställda och 21,2 procent manliga tillsvidareanställda. Den starka kvinnodominansen inom kommunens organisation håller i sig men den minskar något varje år.

Tekniska kontoret och Miljö och Stadsbyggnad är de förvaltningar med jämnast fördelning mellan män och kvinnor. De förstnämnda har en mycket knapp manlig majoritet (51 procent), medan de sistnämnda har en kvinnlig majoritet (55 procent). Den förvaltningen med störst majoritet män (98 procent) är Räddnings-tjänsten. De förvaltningar som har störst majoritet kvinnor är Socialtjänsten

och Barn och Utbildning (88 procent respektive 79 procent).

Svårigheterna med att få fler av det underrepresenterade könet anställda inom förvaltningarna grundas i att det är svårt att ändra könsfördelningen bland dem som söker sig till respektive utbildning för yrket, fördelningen ser likadant ut nationellt.

Ur årsredovisningen 2011:

Anställda	2007	2008	2009	2010	2011
Antal tillsvidareanställda	4 393	4 387	4 333	4 180	4 020
-varav kvinnor (%)	79,9	79,9	79,4	79	78,8
-varav män (%)	20,1	20,1	20,6	21	21,2
Antal visstidsanställda (med månadslön)	629	523	395	374	572
Totalt antal anställda	5 022	4 910	4 728	4 554	4 592
Årsarbetare (antal arbetade timmar/ 1 700 tim)	4 752	4 644	4 436	4 320	4 131*
Heltidsanställda kvinnor i % av samtliga anställda kvinnor	66	65,8	65,5	62,2	64,9
Heltidsanställda män i % av samtliga anställda män	88	83,1	83,5	81,9	83,6

\* Beräkningsgrunden för antal årsarbetare har ändrats för 2011 på så sätt att ferieanställdas och uppehållsanställdas ledighetsperioder inte räknas in i arbetad tid.

### Socialtjänsten

Under mål 8 har det skett en förändring inom socialtjänsten som innebär följande:

År 2011 startade ett projekt gällande införande av ökad sysselsättningsgrad.

Tillsvidareanställd personal som arbetar deltid inom vård och omsorg ska erbjudas att öka sin sysselsättningsgrad. Arbetstagaren ansöker om att utöka sin arbetstid för ett år i taget – januari till december. Projektet kommer att pågå t o m maj 2013 för att sedan eventuellt permanentas.

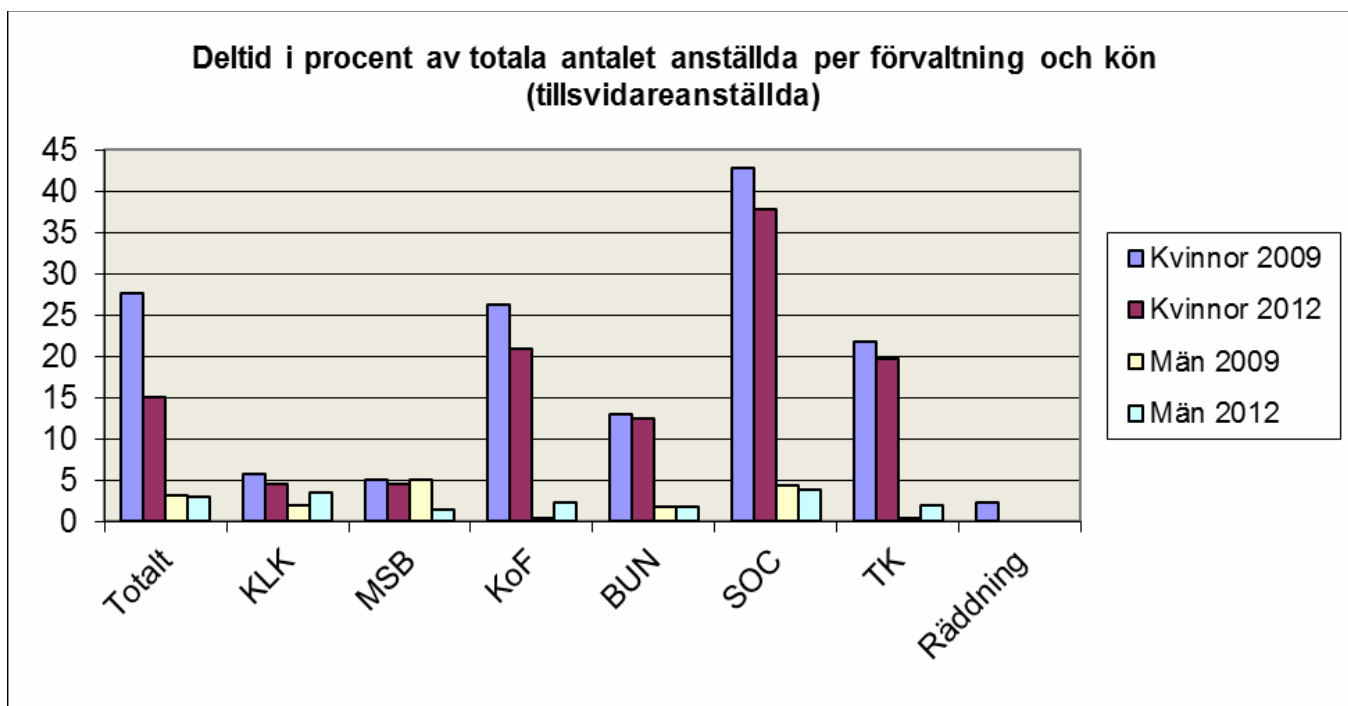
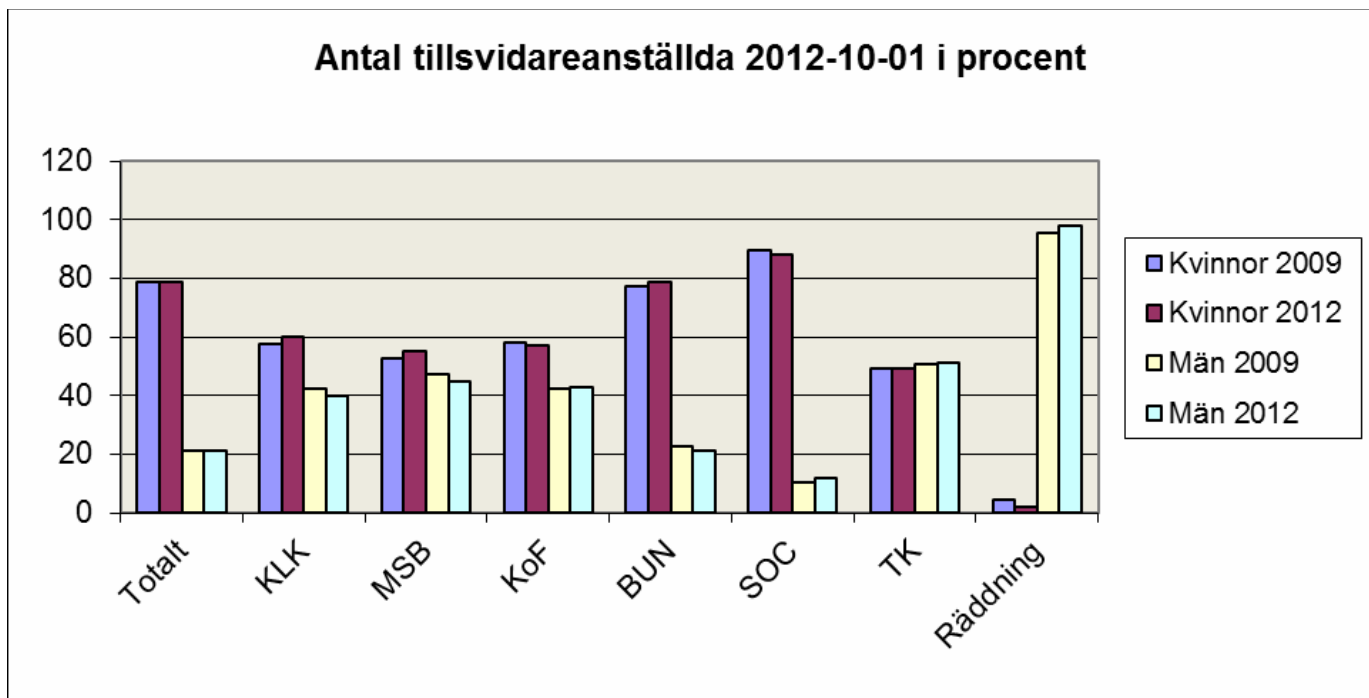
### Barn och utbildning

Handledning för jämställdhet och kunskap, är namnet på ett skolverksprojekt som förskolorna Hogstorp, Högås, Berg och Bokenäs ansökt och blivit uttagna att delta i från augusti 2012 t.o.m. april 2013. Bakgrunden till skolverkets projekt är att det finns betydande skillnader i prestationer, upplevelser och preferenser mellan flickor och pojkar som grupper betraktat. I förskolan får och ges pojkar mer utrymme och personalstöd än flickor. Projektets övergripande syfte är att:

Förskollärare, lärare och fritidspedagoger ska få möjlighet att utveckla undervisningen och den pedagogiska verksamheten genom att medvetet använda jämställdhet, språk och kommunikation för att skapa förutsättningar för alla barns, både flickors och pojkars, lärande och utveckling.

Under projekttiden kommer förskollärare och barnskötare med hjälp av observationer och videokamera synliggöra sitt bemötande av flickor och pojkar i ett jämställdhets- och språkligt perspektiv. De kommer även att läsa litteratur om genus och språkutveckling för att vara rustade med den kunskap som behövs för att bedriva en verksamhet baserad på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Utifrån den kartläggning som görs kommer de att skapa handlingsplaner för ett

fortsatt förbättringsarbete på området.



Deltidsbrandmännen finns inte med i ovanstående diagram, då de blir inkallade vid behov och har

inte någon bestämd sysselsättningsgrad, även om de är tillsvidareanställda.

*Kommentar: Deltidsarbete har minskat i kommunen. Antalet kvinnor som arbetar deltid har minskat på samtliga förvaltningar. Antalet män som arbetar deltid har ökat på några förvaltningar och minskat på några. Socialtjänstens projekt med att höja upp sysselsättningsgraden hos personalen ser ut att ha lett till minskat deltidarbete.*

### **Mål 10**

**I Uddevalla kommun ska båda könen kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.**

Drygt tre av fyra (78 procent) håller med om påståendet att ”På min arbetsplats stöder man mammor som behöver vara lediga på grund av barnen”. Det är 45 procent som tycker att det stämmer mycket bra. Det är något färre (71 procent) som håller med om påståendet att ”På min arbetsplats stöder man pappor som behöver vara lediga på grund av barnen”. Det är 41 procent som tycker att det stämmer mycket bra.

*Kommentar: Sedan förra mätningen har en positiv ökning skett. Fem procent tar avstånd från påståendena, d.v.s. svarar att de stämmer mycket eller ganska dåligt.*

### **Mål 9 och 12 redovisas tillsammans:**

#### **Mål 9**

**Manliga och kvinnliga chefer ska ges samma förutsättningar för ledarskap. Oavsett om chefen leder en mans- eller kvinnodominerad arbetsgrupp, ska samma förutsättningar för ledarskap gälla.**

#### **Mål 12**

**På chefsposter eftersträvar Uddevalla kommun en jämn könsfördelning.**

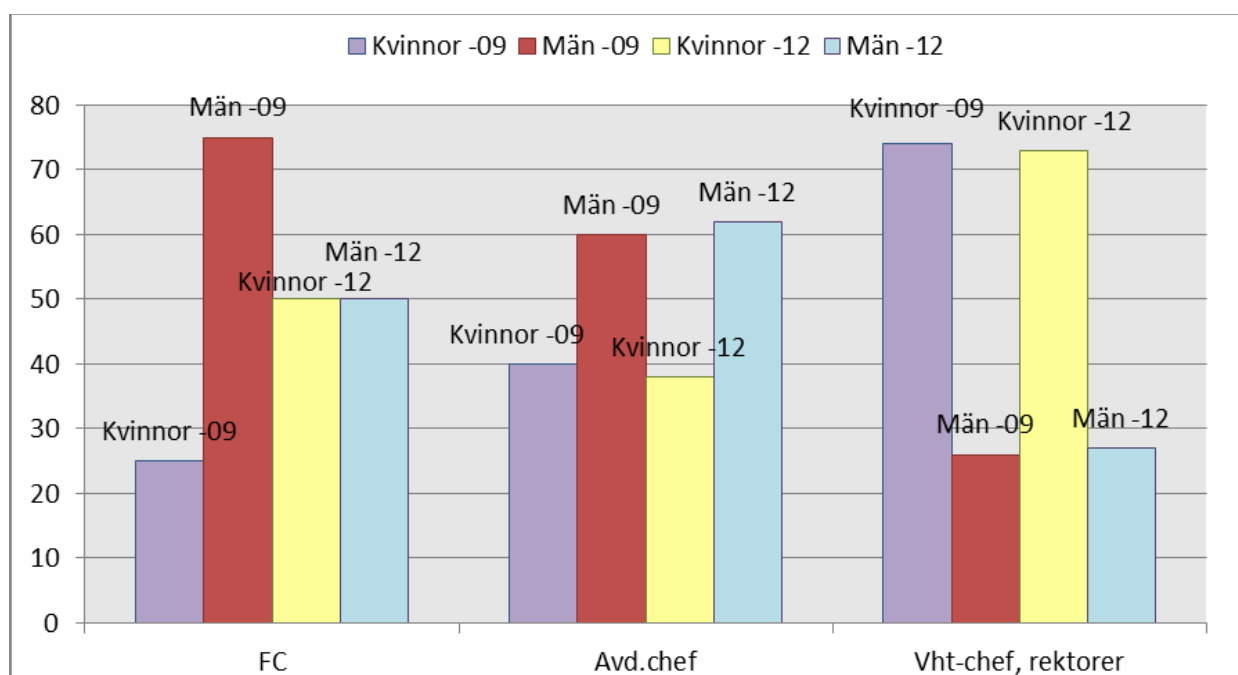
#### **Kartläggning:**

<b>Sammanställning samtliga förvaltningar</b>
Chefer totalt: ca <b>191</b>
<b>Män:</b> 68 st. <b>Kvinnor:</b> 123 st.
<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 50%</b> 96 st chefer (25 st M / 71 st K)

Det totala antalet chefer har ökat och det är flest kvinnliga chefer som tillkommit. Antalet chefer med personalansvar för fler än 20 personer har minskat från 115 stycken till 96.

### Könsfördelning:

- **A-nivå, Förvaltningschefer och Kommundirektör:** 8 st. 4 män/4 kvinnor
- **B-nivå, Avdelningschefer:** 40 st. 25 män/15 kvinnor
- **C-nivå, Verksamhetschefer/Rektorer/Enhetschefer:** 143 st. 39 män/104 kvinnor
- **”L-nivå”:** Det finns ytterligare ca 50 st. medarbetare som arbetar som ledare för personal. Dessa kallas för sektionschefer, förmän, föreståndare, gruppleddare eller liknande. Ansvarsområde och förutsättningarna hos dessa ledare är väldigt olika inom och mellan förvaltningarna. **L- nivån är inte medräknad nedan, utan endast A, B, C-nivå.**



När siffrorna togs fram i oktober 2012, hade den kommunala organisationen en helt jämn könsfördelning på A-nivå, förvaltningschefer och kommundirektör, vilket är en positiv förändring jämfört med tidigare mätning. På både B- och C-nivå har avstånden mellan antal manliga respektive kvinnliga chefer tvärtom ökat något.

### Förutsättningar för ledarskap

Förutsättningar för ledarskap innefattar många faktorer, bland annat hur många medarbetare en ledare/chef har personalansvar för, vilket påverkar ledarens och medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö. Hur många medarbetare per ledare/chef som är lämpligt handlar om flera påverkansfaktorer. Det är svårt att ge ett exakt tal som skulle stämma för alla verksamheter och personalgrupper i kommunen, men ett riktvärde är 20 medarbetare per chef.

På nationell nivå och i Uddevalla kommun finns ofta fler medarbetare per chef i kvinnodominerade arbetsgrupper än i mansdominerade arbetsgrupper.

”Två kommunala rum”, en bok/avhandling av Tina Forsberg Kankkunen pekar på att det har betydelse:

*”Det övergripande syftet med avhandlingen är att beskriva och i viss mån förklara hur ledning formas i kvinnodominerad omsorgs- och utbildningsverksamhet och mansdominerad teknisk verksamhet och hur den bidrar till att skapa och reproducera en genusordning i kommunala organisationer”.*

Socialstyrelsens rapport från 2003: ”Hur många underställda kan en chef ha? Om kontrollspann inom vård och omsorg”: *”Arbetsuppgifter och tidsåtgång varierar naturligtvis beroende av såväl den enskilde chefen som de organisatoriska förutsättningarna. De arbetsuppgifter, som används i beräkningen, är emellertid uppgifter som normalt förväntas ingå i en personalansvarig chefs uppgifter. Av beräkningarna framgår tydligt att redan vid strax under trettio underställda har den tillgängliga årsarbetstiden på 1 750 timmar överskridits.”*

**Tabellen på följande sida visar antal chefer med personalansvar för mer än 20 medarbetare i kommunen.**

Här redovisas samtliga anställda per förvaltning (inte endast tillsvidareanställda, vilket varit fallet i tidigare tabeller).

**M = man och K= kvinna**

**L-nivå\***, inte medräknade (eftersom det skiljer vilket personalansvar som dessa ledare har).

<b>Barn och utbildning: ca 1680 anställda</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 79%</b>
Chefer/rektorer totalt: ca 57	<b>57</b>	A-nivå = 0 st M 1 st K
(Här finns ledare på "L-nivå*")	M: 20 st. K: 37 st.	B-nivå = 3 st M 0 st K C-nivå = 13 st M 28 st K
<b>Tekniska Kontoret: ca 270 anställda</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 24%</b>
Chefer/ totalt: ca 17	<b>17</b>	B-nivå = 1 st M 0 st K
(Här finns ledare på "L-nivå*")	M: 11 st. K: 6 st	C-nivå = 0 st M 3 st K
<b>Socialförvaltningen: ca 1920 anställda</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 59%</b>
Chefer totalt: ca 70	<b>70</b>	B-nivå = 2 st M 0 st K
(Här finns ledare på "L-nivå*")	M: 10 st. K: 60 st.	C-nivå = 3 st M 38 st K
<b>Kommunledningskontoret: ca 260 anställda</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 5%</b>
Chefer totalt: ca 20	<b>20</b>	B-nivå = 0 st M 1 st K
(Här finns ledare på "L-nivå*")	M: 11 st. K: 9st.	C-nivå = 0 st M 0 st K
<b>Kultur och fritid: ca 130 anställda</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 6%</b>
Chefer totalt: ca 17	<b>17</b>	B-nivå = 1 st M 0 st K
(Här finns ledare på "L-nivå*")	M: 8 st. K: 9 st	C-nivå = 0 st M 0 st K
<b>Miljö och stadsbyggnad: ca 65 anställda</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 14%</b>
Chefer totalt: ca 7	<b>7</b>	B-nivå = 1 st M 0 st K
	M: 5 st. K: 2 st	C-nivå = 0 st M 0 st K
<b>Räddningstjänsten: exkl. deltidsbrandmän ca 50 st</b>	<b>Antal</b>	<b>Chefer m personalansvar &gt;20st: 33%</b>
Chefer totalt: 3	<b>3</b>	A-nivå = 1 st
(Här finns fler ledare)	M: 3 st. K: 0 st	B-nivå = 1 st

*Kommentar: På tre av förvaltningarna (BUN, TK och MSB) har antalet chefer med personalansvar för mer än tjugo personer ökat. På övriga förvaltningar har antalet minskat.*



# Bilaga 3

## Intervjuguide chef

### Tema 1: Inledning

*Presentera sig själv och vad hen jobbar med, befattning och uppgifter och inom vilket område.*

- Kan du berätta mer om den verksamhet du jobbar i?
- Vilken är din roll i verksamheten? Vilka är dina sysslor?
- Hur länge har du haft posten?
- Vad jobbade du med innan?
- Vidareutbildade du dig för detta arbete? Allmänt? Specifik chefsutbildning?
- Har du någon särskild utbildning i tex likabehandlings- eller jämställdhetsfrågor?

### Tema 2: Mångfalds- och jämställdhetsplan

*Presentera vad jag undersöker och ta reda på om respondenten känner till planen, om och hur väl den används i verksamheten. Syftet är att få veta hur respondenten ställer sig till planen.*

- Kan du till Uddevalla kommuns plan för mångfald och jämställdhet?
  - Har du läst den?
  - Använder du dig av planen?  
Om ja:
    - Hur använder du dig av planen?
    - Hur tillämpar du planen i den dagliga verksamheten?
    - Hur informerar du medarbetarna?
    - Vad tycker du fungerar bra med planen?
    - Vad fungerar mindre bra?
    - Hur vill du kunna använda planen?

Om nej:

hur arbetar du med likabehandling (mångfald jämställdhet) med medarbetare i din verksamhet?

- Använder ni er av några egna verksamhetsspecifika riktlinjer eller plan som är utformad efter er verksamhet?
  - Kan du berätta mer om dessa?
  - (Om det ej finns) Skulle du vilja ha det?

### Tema 3: Förankring i verksamheten.

*Temat syftar till att få information om, och i så fall hur väl, planen är förankrad i verksamheten. Vad tror respondenten generellt om planens förankring.*

- Tror du att dina medarbetare är medvetna om planen?
- Tror du alla medarbetare vet vad de har för rättigheter och skyldigheter gällande likabehandling? (Ställ frågan endast om personen har koll på planen och att den finns för att motverka diskriminering).
- Finns det något som underlättar eller försvårar vid förankring hos medarbetarna?
- 

### Tema 4: Likabehandling/diskriminering

*Temat ska handla om egna uppfattningar och tolkningar av termer kopplade till likabehandling. Det finns inget rätt eller fel.*

- Vad är likabehandling för dig?
- Hur definierar du mångfald?
- Hur definierar du jämställdhet?
- Tycker du att en policy (eller plan) är ett bra och fungerande sätt att motverka diskriminering?
- Vad tror du att en plan kan ha för betydelse?

### **Tema 5: Avslutning**

*Ta reda på om respondenten har mer att tillägga eller om det är något hen vill tala om som vi inte berört. Tack och hej!*

- Vill du tillägga något som du känner är viktigt?

# Bilaga 4

## Intervjuguide medarbetare

### Tema 1: Inledning

*Presentera sig själv och vad hen jobbar med, befattning och uppgifter och inom vilket område.*

- Kan du berätta mer om den verksamhet du jobbar i?
- Vilken är din roll i verksamheten? Vilka är dina sysslor?
- Hur länge har du jobbat här?
- Vad jobbade du med innan?
- Har du någon högskole- eller yrkesutbildning?
- Har du någon utbildning gällande jämställdhet, likabehandling eller mångfald?

### Tema 2: Mångfalds- och jämställdhetsplan

*Presentera vad jag undersöker och ta reda på om respondenten känner till planen, om och hur väl den används i verksamheten. Syftet är att få veta hur respondenten ställer sig till planen.*

- Kan du till Uddevalla kommuns plan för mångfald och jämställdhet?
  - Har du läst den?
  - Hur kom du i kontakt med den?
  - Används planen i den dagliga verksamheten?
  - Vad tycker du fungerar bra med planen?
  - Vad fungerar mindre bra?
  - Hur vill du kunna använda planen?

Om nej:

Vet du hur verksamheten du jobbar i arbetar för likabehandling, jämställdhet och mångfald?

- Använder ni er av några egna verksamhetsspecifika riktlinjer eller plan som är utformad efter er verksamhet?
  - Kan du berätta mer om dessa?
  - Tycker du att det saknas riktlinjer?

### Tema 3: Förankring i verksamheten.

*Temat syftar till att få information om, och i så fall hur väl, planen är förankrad i verksamheten. Vad tror respondenten generellt om planens förankring.*

- Tror du att dina medarbetare är medvetna om planen?
- Tror du alla medarbetare vet vad de har för rättigheter och skyldigheter gällande likabehandling? (Ställ frågan endast om personen har koll på planen och att den finns för att motverka diskriminering).
- Tycker du att en policy (eller plan) är ett bra och fungerande sätt att motverka diskriminering?
- Vad tror du att en plan kan ha för betydelse?

### Tema 4: Likabehandling/diskriminering

*Temat ska handla om egna uppfattningar och tolkningar av termer kopplade till likabehandling. Det finns inget rätt eller fel.*

- Hur definierar du mångfald?
- Hur definierar du jämställdhet?
- Vad är likabehandling för dig?

**Tema 5: Avslutning**

*Ta reda på om respondenten har mer att tillägga eller om det är något hen vill tala om som vi inte berört. Tack och hej!*

- Vill du tillägga något som du känner är viktigt?

## Bilaga 5

Förfrågan om intervju

Hej!

Jag är student på Kommunikatörsprogrammet vid Göteborgs Universitet och är i färd med att planera och skriva en magisteruppsats. I min uppsats kommer jag att beröra mångfald och jämställdhetsarbete inom socialtjänsten. Jag kommer att titta närmare på Uddevalla kommuns mångfalds- och jämställdhetsplan. Jag vill bredda denna granskning för att få en vidare förståelse för utmaningar och fördelar med dessa planer genom intervjuer.

Jag undrar om du som egenskap av din roll i förvaltningen vill ställa upp på en intervju? Det handlar om ca 30 minuter. Du kommer att vara anonym i min uppsats. Intervjun kommer att äga rum i mars, eventuellt tidigt i april om det passar bättre. Jag är väldigt tacksam om du vill hjälpa mig. Svara gärna så snart som möjligt.

Med vänlig hälsning Viktoria Andreasson