

**Kandidatuppsats i Offentlig förvaltning VT15**

Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet

Camilla Bergström

Handledare: Johanna Selin

Examinator: Ylva Norén Bretzer

# Berättelser om jämställdhet

*- En komparativ studie av vilken betydelse normer och värderingar kring  
jämställdhet och feminism har på kommuners jämställdhetsarbete*



**GÖTEBORGS  
UNIVERSITET**

# Förord

Först och främst vill jag tacka min handledare Johanna Selin för goda tips och råd under uppsatsskrivandet. Ytterligare ett stort tack riktas till de kommunalråd och tjänstemän som ställt upp på intervjuer och medverkat till uppsatsen.

# Abstrakt

Att Sverige skulle vara något slags jämställdhetens föregångsland är att betrakta som en seglivad myt. I Sverige framträder kommunernas roll i arbetet för att främja jämställdhet som viktig. Även här tycks kopplingen mellan ambition och aktion, splittrad. Forskning på området jämställdhet visar att de jämställdhetspolitiska normer och värderingar som återfinns inom en organisation påverkar vilken jämställdhetspolitik som förs. Denna studie syftar till att bidra med ökad kunskap kring vilken betydelse som institutionella normer och värderingar kring feminism och jämställdhet har för kommuners jämställdhetsarbete. Genom dokumentstudier, som kompletteras med informantintervjuer, jämförs två kommuner som ingick i ett gender budgeting-projekt, men där enbart den ena fortsatt använder sig av metoden. Med utgångspunkt i diskursiv institutionell teori samt feministisk teori, så analyseras de diskurser kring jämställdhet som finns i kommunerna, för att på så sätt avgöra vilken betydelse normer och värderingar har för jämställdhetsarbetets utformning och utveckling. Studiens resultat visar att institutionaliserade normer och värderingar är viktiga för att ett systematiskt jämställdhetsarbete ska existera och att en diskursiv koalition kan verka i denna riktning.

**Nyckelord:** diskurser, feminism, gender budgeting, idéer, jämställdhet

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>1</b>
1.1	Kommunal ambition och aktion	1
1.2	Forskning kring jämställdhetsarbete	2
1.2.1	<i>Behovet av ett feministiskt perspektiv</i>	3
1.3	Svensk jämställdhetspolitik	4
1.3.1	<i>Gender budgeting</i>	4
<b>2</b>	<b>Preciserat syfte &amp; frågeställningar</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Teoretisk referensram</b>	<b>7</b>
3.1	Diskursiv institutionell teori	7
3.2	Feminism	9
3.2.1	<i>Liberalfeminism</i>	9
3.2.2	<i>Marxistisk/socialistisk feminism</i>	10
3.2.3	<i>Radikalfeminism</i>	10
3.2.4	<i>Postmodernistisk feminism</i>	11
<b>4</b>	<b>Tillvägagångssätt</b>	<b>12</b>
4.1	Studiens design	12
4.2	Processpåring	12
4.3	Material	13
4.4	Kritisk diskursanalys	13
4.5	Genomförande av intervjuer	14
4.6	Val av kommuner	15
4.7	Analysverktyg	15
<b>5</b>	<b>Resultat och analys</b>	<b>19</b>
5.1	Kristinehamns kommun	19
5.1.1	<i>Finns det diskurser?</i>	19
5.1.2	<i>Vilka feministiska normer och värderingar återspeglas i diskurserna?</i>	22
5.1.3	<i>I vilken kontext återfinns diskurserna?</i>	24
5.2	Örebro kommun	27
5.2.1	<i>Finns det diskurser?</i>	28
5.2.2	<i>Vilka feministiska normer och värderingar återspeglas i diskurserna?</i>	30
5.2.3	<i>I vilken kontext återfinns diskurserna?</i>	33
5.3	Jämförande analys	35
<b>6</b>	<b>Slutsatser</b>	<b>38</b>
6.1	Berättelser om jämställdhet	39
6.2	Förslag på vidare forskning	40
<b>7</b>	<b>Källförteckning</b>	<b>42</b>
7.1	Litteratur	42
7.2	Dokument	43
7.3	Internetkällor	46
<b>8</b>	<b>Bilagor</b>	<b>48</b>
	Bilaga 1 – Intervjuguide	48
	<b>Tabell 1</b>	<b>17</b>

# 1 Inledning

”Jag anser att det på allvar är dags att utmana bilden av Sverige som något slags jämställdhetens paradiset”, så skriver regeringens särskilda utredare Cecilia Schelin Seidegård i en debattartikel som publicerades på Internationella kvinnodagen i år<sup>1</sup>. I artikeln redovisas preliminära resultat från den jämställdhetsutredning som bland annat har i uppgift att analysera de senaste tio årens jämställdhetspolitik och hur jämställdheten mellan män och kvinnor har utvecklats under samma period. Utredningen visar att vi inte blivit mer jämställda, istället sjunker Sveriges placering i internationella rankingar som en följd av att jämställdhetsutvecklingen har stannat av. Att vi inte placerar oss sämre än vi gör, menar Schelin Seidegård snarare beror på bristande utveckling i andra länder. Att Sverige skulle vara något slags jämställdhetens föregångsland är att betrakta som en seglivad myt.

## 1.1 Kommunal ambition och aktion

I Sverige har kommunerna med sin närhet till befolkningen i deras vardagsliv en viktig roll att spela för jämställdhetsarbetet. Subsidiaritetsprincipen samt principen om kommunalt självstyre är två exempel på varför det kommunala jämställdhetsarbetet är viktigt för att nå en förändring<sup>2</sup>. I kommunallagen kap 2 § 2 står att läsa: ”Kommuner och landsting skall behandla sina medlemmar lika, om det inte finns sakliga skäl för något annat”<sup>3</sup>. Vid en närmare titt på vad kommuner gör för att främja jämställdhet, framkommer en splittrad bild. Det råder stora skillnader mellan ambition och aktivitet gällande kommuners jämställdhetsarbete<sup>4</sup>, vilket får konsekvensen att kommunmedlemmar riskeras behandlas olika enbart beroende på var i landet de är bosatta. Jämställdhet är inget entydigt begrepp utan ges olika innebörd för olika personer, bland annat beroende på vilket ideologiskt eller politiskt perspektiv som personen i fråga besitter. Forskning visar också att dessa perspektiv, såväl som institutionella normer kring jämställdhet i en organisation, har betydelse för

---

<sup>1</sup> *DN Debatt*, ”Sverige har förlorat ledartröjan i jämställdhet”, 2015

<sup>2</sup> CEMR-deklarationen, 2009, s.3f

<sup>3</sup> SFS 1991:900

<sup>4</sup> Feministiskt initiativ, 2012

jämställdhetsarbetets utformning och utveckling<sup>5</sup>. Denna studie syftar till att bidra med ökad kunskap kring hur kommuners jämställdhetsarbete påverkas av de institutionella normer och värderingar kring jämställdhet och feminism som finns i organisationen, genom att studera de diskurser<sup>6</sup> kring jämställdhet som existerar i kommunerna.

## 1.2 Forskning kring jämställdhetsarbete

Jämställdhet och jämställdhetsarbete är inget problemfritt område. En aspekt som framkommer i studier av jämställdhetsarbete är att arbetet genom att utmana de grundläggande normer och värderingar som finns inom en organisation och bland människorna i den, många gånger möter på motstånd<sup>7</sup>. Forskningen visar även att institutionella normer och förutsättningar påverkar policyområdet genuspolitik<sup>8</sup> samt genuspolitikens kapacitet. I avhandlingen ”Feminism som politik” jämför Jessica Lindvert Sverige och Australien i denna aspekt. Lindvert kartlägger genuspolitikens institutionaliserade normer, i studien kallat *genuslogiker*, över tiden i respektive land och finner att principen för hur länderna ser på relationen mellan könen skiljer sig åt. Sverige utgår från *likhetsprincipen*, vilket innebär att kvinnor och män ska äga lika rättigheter eftersom de är lika varandra. I Australien återfinns istället *olikhetsprincipen*, där könen betraktas som olika varandra vilket vidare motiverar att kvinnor och män behandlas olika<sup>9</sup>. Denna princip får betydelse för vilka åtgärder som vidtas gällande genuspolitiken. I Sverige får detta effekten att en *omfördelandets politik* används, med målsättningen att socioekonomisk jämlikhet ska nås mellan könen, genom fördelning av ekonomiska och sociala resurser. I Australien nyttjas istället vad som kallas *erkännandets politik*, där fokus ligger på den kulturella dominansen<sup>10</sup>. Den feministiska filosofen Nancy Fraser menar att det krävs såväl ekonomisk omfördelning som kulturellt erkännande för att nå rättvisa mellan

---

<sup>5</sup> Squires, 2005; Verloo, 2005; Lindvert, 2002

<sup>6</sup> *Diskurs* beskriver de sätt på vilket vi talar i ett visst sammanhang, där orden ges stor betydelse för vår förståelse och uppfattning av verkligheten (Bryman, 2014, s. 475). I denna uppsats används Viviens Schmidts definition av diskurs, där diskursen ges två dimensioner. Dels en innehållsmässig dimension, d.v.s. de idéer som diskursen innehåller, samt en interaktiv dimension, d.v.s. de processer genom vilka idéer förmedlas (Schmidt, 2008, s. 303)

<sup>7</sup> Mark, 2007

<sup>8</sup> Lindvert använder i sin bok begreppet *genuspolitik*, vilket behandlar policyområdet där det huvudsakliga syftet är att skapa rättvisa levnadsvillkor mellan män och kvinnor. Hon poängterar att begreppet är mycket likt *jämställdhetspolitik*, men att denna term är mindre bra att använda i hennes länderjämförande studie, eftersom den är väldigt starkt kopplad till skandinaviska förhållanden, samt har ett underliggande likhetstänk (Lindvert 2002, s.19).

<sup>9</sup> Lindvert, 2002, s.22ff

<sup>10</sup> Ibid, s.222f

könen. Ett problem med strategin för kulturellt erkännande är att den riskerar att betona en differentiering mellan män och kvinnor, vilket kommer i konflikt med strategin för ekonomisk omfördelning<sup>11</sup>. Lindvert finner även att de kausala mekanismerna, det vill säga institutionella faktorer som påverkar utvecklingen av policys, skiljer sig mellan länderna. Dessa skillnader tillsammans med genuslogiken, speglar sig i vilka jämställdhetsfrågor som lyckas etablera sig i respektive land<sup>12</sup>.

### 1.2.1 Behovet av ett feministiskt perspektiv

I skrivelsen ”Jämt & ständigt” från 2003, vilket var regeringens handlingsplan för jämställdhetspolitiken under mandatperioden, noteras att trots att män och kvinnor är lika inför lagen och har samma formella rättigheter, så är inte jämställdhet uppnått. Satsningar på att öka den kvinnliga representationen i politiken samt att göra insatser på arbetsmarknaden, har inte nödvändigtvis lett till att kvinnor fått mer reell makt. Vad regeringen förespråkade i sin skrivelse var en mer feministisk inriktning på jämställdhetspolitiken, vilket innebär ett medvetandegörande av *könsmaktsordningen*<sup>13</sup> samt att manligt och kvinnligt betraktas som sociala konstruktioner<sup>14</sup>. Det finns även forskare som menar att det inte räcker med ett jämställdhetsperspektiv som sträcker sig efter att inkludera kvinnor i den politiska världen för att det ska bli jämställt. Forskarna Judith Squires och Mieke Verloo menar istället att det krävs en feministisk strategi som verkar förskjutande och vågar utmana könsmaktsordningen och dekonstruera den politiska diskurs genom vilken könsidentiteter skapas, en strategi som benämns *transformativ*<sup>15</sup>. Feminism är dock inte bara en sak, en sammanhållen teori. Istället återfinns olika teoretiska inriktningar vilka har skilda uppfattningar om vilka mekanismer som upprätthåller maktfördelningen mellan män och kvinnor samt hur denna orättvisa fördelning bäst skall lösas<sup>16</sup>. Detta säger oss att beroende på om kommuner använder sig av ett feministiskt perspektiv, samt vilket perspektiv de använder och hur detta förhåller sig till ovan nämnda faktorer, kan det påverka jämställdhetsarbetets utformning.

---

<sup>11</sup> Lindvert, 2002, s. 25ff

<sup>12</sup> Ibid, 223ff

<sup>13</sup> *Könsmaktsordning*: Ett begrepp som används inom feministisk teoribildning och politik och syftar till de sociala relationerna mellan könen. Systemet vilar på två logiker, dels logiken att mannen ses som normen. Den andra logiken är dikotomin, det vill säga isärhållandets tabu, att manligt och kvinnligt ska hållas åtskilt. Inom den akademiska världens används istället begreppet genusystem (Gemzöe, 2014, s. 80ff).

<sup>14</sup> Näringsdepartementet, Skr. 2002/03:140, s. 5ff

<sup>15</sup> Squires, 2005, s. 370; Verloo, 2005, s. 346

<sup>16</sup> Gemzöe, 2014, s.15

## 1.3 Svensk jämställdhetspolitik

Den svenska jämställdhetspolitiken har som övergripande mål att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”<sup>17</sup>. Utifrån detta mål arbetar regeringen efter fyra delmål vilka innefattar (1) en jämn fördelning av makt och inflytande, (2) ekonomisk jämställdhet, (3) en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt (4) att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. För att nå jämställdhetsmålen använder sig regeringen av den politiska strategin *jämställdhetsintegrering*. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska inkluderas i hela verksamheten, på alla nivåer och delar av processen, samt i allt beslutsfattande. Genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv på detta sätt riskerar inte jämställdhetsarbete hamna i skymundan, vilket risken är om det bedrivs vid sidan av verksamheten. Istället för att lägga ansvaret på några särskilt utsedda så är det ett perspektiv som samtliga medarbetare ansvarar för<sup>18</sup>. Alla är dock inte lika positiva till jämställdhetsintegrering, utan det finns forskning som indikerar att när alla ska ta ansvar för ett område, resulterar detta istället i att ingen tar ansvar, och att frågan på så sätt glöms bort<sup>19</sup>. Jämställdhetsintegrering är även den politiska strategi som används av kommuner och regioner, vilken de förbinder sig till via ett undertecknade av *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* (CEMR-deklARATIONEN)<sup>20</sup>. År 2006 undertecknade Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) deklARATIONEN och uppmanade kommuner och regioner att göra detsamma. I skrivande stund är det 99 av Sveriges samtliga 290 kommuner som undertecknat deklARATIONEN<sup>21</sup>.

### 1.3.1 Gender budgeting

En naturlig följd av att jämställdhetsintegrera verksamheten är att också jämställdhetsintegrera budgeten<sup>22</sup>. Ett annat namn för detta är *gender budgeting*. Gender budgeting består av tre olika saker. För det första skall budget utvärderas efter vilka effekter det får på män och kvinnor utifrån ett genusperspektiv. För det andra ska ett genusperspektiv integreras på samtliga nivåer i budgetförfarandet. För det tredje ska resurser omfördelas i syfte att nå jämställdhet. Detta innebär att resurser läggs där det får störst effekter för

---

<sup>17</sup> *Regeringskansliet*, ”Mål för jämställdhetspolitiken”, 2015.

<sup>18</sup> *Jämställ.nu*, ”Jämställdhetsintegrering”, 2013

<sup>19</sup> Squires, 2005

<sup>20</sup> *Sveriges Kommuner & Landsting*, ”CEMR-deklARATIONEN”, 2015

<sup>21</sup> *CCRE CEMR*, ”Find a signatory”, 2015.

<sup>22</sup> Klerby & Osika, 2011, s.95



jämställdheten<sup>23</sup>. För att kunna genomföra gender budgeting-analyser krävs tillgång till könsuppdelad statistik<sup>24</sup>. En viktig del av den genusmedvetna budgetanalysen är att lyfta frågan om obetalt arbete och hur detta påverkar budgetmässiga beslut och arbetskraftsutbud<sup>25</sup>. Forskarna Manyeruke och Hamasuw har studerat vilka svårigheter som kan uppkomma när metoden ska implementeras, och menar att en bidragande faktor är avsaknaden av kunskap och förståelse om feminism och vilken betydelse det har på ekonomin<sup>26</sup>.

Gender budgeting-analyser härstammar från 80-talet men fick ett uppsving först i samband med FN:s Pekingkonferens 1995. Här slogs principen om delad makt och ansvar mellan män och kvinnor fast och ett medel för att nå detta mål är enligt FN:s kvinnopolitiska dokument *The platform for action*, att införa ett jämställdhetsperspektiv på budgeten<sup>27</sup>. Hos svenska kommuner kan man sedan några år tillbaka urskilja användningen av gender budgeting-analyser. Ett exempel är projektet *Jämställdhetsintegrerad budgetprocess i kommuner och landsting* som genomfördes av Örebro, Askersund, Kristinehamn och Karlskoga kommun samt Örebro läns landsting. Projektet pågick under två år med start 2012. Idag är det ett par av de deltagande kommunerna som jobbar vidare med gender budgeting-analyser. Till exempel har kommunstyrelsen i Örebro tagit med gender budgeting-analyser i budgetdirektiven till samtliga kommunens nämnder<sup>28</sup>.

---

<sup>23</sup> Klerby & Osika, 2011, s.96

<sup>24</sup> Ibid, s. 99

<sup>25</sup> Ibid, s.101

<sup>26</sup> Manyeruke & Hamasuw, 2013, s. 102

<sup>27</sup> Klerby & Osika, 2011, s. 96

<sup>28</sup> *Örebro kommun*, ”Enklare vardag”, 2015

## 2 Preciserat syfte & frågeställningar

Jag anser att det behövs mer forskning på hur institutionella normer och värderingar kring jämställdhet och feminism påverkar jämställdhetsarbetets utformning och utveckling i svenska kommuner. Att dessa kan påverka visar tidigare forskning genom att relatera till det motstånd arbetet möter genom att utmana rådande normer och värderingar<sup>29</sup>. De feministiska samt jämställdhetspolitiska värden som återfinns inom en organisation har betydelse för jämställdhetspolitikens utveckling och utformning<sup>30</sup>. Den forskning som finns på området berör framförallt den nationella nivån, varför det med motiveringen att kommuner har en viktig roll att spela för att främja jämställdhet, är relevant att studera även kommuner i denna aspekt. Syftet med denna studie är att bidra med ökad kunskap till vilken betydelse som institutionella normer och värderingar kring jämställdhet och feminism har för jämställdhetsarbetets utformning och utveckling i svenska kommuner. Detta görs genom att jämföra de diskurser kring jämställdhet som återfinns i två kommuner som ingick i ett gender budgeting-projekt, och vidare hur kommunerna har utvecklat sitt jämställdhetsarbete. Den ena kommunen jobbar idag vidare med gender budgeting och förefaller ha ett aktivt jämställdhetsarbete. Den andra kommunen slutade istället använda sig av gender budgeting-analyserna så snart projektet avslutades, och arbetet framstår i denna kommun som mindre aktivt. Den övergripande forskningsfrågan lyder:

- Vilken betydelse har institutionella normer och värderingar kring jämställdhet och feminism för kommuners jämställdhetsarbete?

Den övergripande frågan besvaras med följande frågeställningar:

1. Finns det feministiska normer och värderingar? Hur ser de ut?
2. Vilka aktörer är viktiga för att diskurser ska få fäste?

---

<sup>29</sup> Mark, 2007

<sup>30</sup> Lindvert, 2002

## 3 Teoretisk referensram

Fokus i denna studie ligger på institutionella normer och värderingar kring jämställdhet och feminism, och vilken betydelse dessa har på jämställdhetsarbetet i kommuner. Vad som studeras är *förändringen* gällande kommuners jämställdhetsarbete, och därför används ny-institutionell teori som lägger fokus på diskursers påverkan på institutionell förändring<sup>31</sup>. Den andra teoretiska förankringen i studien är feministisk teori, detta görs eftersom feministisk forskning visar att val av feministiskt perspektiv påverkar jämställdhetspolitiken<sup>32</sup> och utvecklingen mot jämställdhet<sup>33</sup>.

### 3.1 Diskursiv institutionell teori

Den institutionella teorin lägger fokus på institutioner och hur de påverkar agerande och politiskt utfall<sup>34</sup>. I denna studie definieras institutioner på det sätt som den sociologiska institutionalismen gör. Detta innebär att institutioner betraktas som bestående av regler, procedurer samt normer men dessutom inkluderas symboliska system, kognitiva ”manus” samt moraliska mallar. Dessa kognitiva manus skapar ”rules that constitute the nature of reality and the frames through which meaning is made”<sup>35</sup>. En kan säga att dessa vägleder människor till hur de ska uppfatta verkligheten och vidare agera.

Den diskursiva institutionella (DI) teorin brukar kallas för den fjärde inriktningen inom ny-institutionell teori. Professor Vivien Schmidt, som lanserade teorin, menar att detta nya fokus på idéer kan förklaras genom tidigare ny-institutionella teoriers oförmåga att förklara förändring<sup>36</sup>. Dessa tidigare inriktningar ser institutioner som statiska och agerande enligt en slags regelföljande-logik, vilket får följderna att aktörer ses som inkapabla att tänka utanför institutionen och fatta beslut som inte samstämmer med de institutionella värdena. Schmidt

---

<sup>31</sup> Schmidt, 2008, s. 303

<sup>32</sup> Lindvert, 2002

<sup>33</sup> Squires, 2005

<sup>34</sup> Hill, 2013, s. 69f

<sup>35</sup> Scott, 1995, s. 39

<sup>36</sup> Schmidt, 2008, s.304

menar istället att även institutioner påverkas av vad aktörer säger och gör<sup>37</sup>. Inom DI ligger fokus på idéer, diskurser, normer och intressen. Den substantiva delen av diskurser består av idéer, medan diskurser beskrivs som den interaktiva process genom vilken idéer förmedlas. Intressen är subjektiva idéer som, trots att de är riktiga, varken ses som mål eller material. Normer ses som dynamiska, intersubjektiva konstruktioner<sup>38</sup>.

Vad är det då som resulterar i en *framgångsrik diskurs*<sup>39</sup>? Schmidt menar att det dels är diskursens relevans, dess lämplighet, användbarhet och resonans<sup>40</sup>. Det krävs även att diskursförespråkare förmedlar sina tankar till rätt publik vid rätt tillfälle och på rätt sätt<sup>41</sup>. Den institutionella förändringen förklaras genom vad Schmidt kallar ”foreground discursive abilities”. Dessa diskursiva förmågor representerar en slags kommunikationslogik, genom vilken aktörer tänker, talar och agerar utanför institutioner genom att kritisera institutionen och övertala andra att vilja förändra den. Genom att övertala andra och bilda en *diskursiv koalition*, kan politiker vinna val och policyaktörer vinna mandat till att implementera sina idéer. Det är på detta sätt som förändring av institutioner sker<sup>42</sup>.

Inom DI ligger fokus på var idéer formas och tar plats, samt vilka aktörer som är viktiga för denna förändring. Traditionell idéforskning menar att eftersom idéer inte verkar på egen hand utan lever genom sina ”människa värddar”, är det nödvändigt att studera dessa värddar samt deras makt och möjligheter att få genomslag för sina idéer<sup>43</sup>. Schmidt vänder sig mot uppfattningen att det krävs kriser för att förändring ska ske, och menar att institutionella förändringar kan betraktas som en pågående evolution, varför också tidsfaktorn är viktig vid studier av diskurser<sup>44</sup>. Att tid men också plats är viktigt blir tydligt genom att studera hur Keynesianismen fick spridning över världen. Orsaken till att den bara fick genomslag i vissa länder menar forskaren Peter Hall berodde på att idéerna var mer troliga att få genomslag i länder där ekonomer var policyinriktade och hade en nära kontakt med politiker<sup>45</sup>. Fokus

---

<sup>37</sup> Schmidt, 2010, s. 4

<sup>38</sup> Schmidt, 2008, s. 303

<sup>39</sup> En *framgångsrik diskurs* är i Schmidts mening en diskurs som kommer upp på dagordningen och får genomslag. Det behöver således inte betyda att en framgångsrik diskurs är ”rätt” eller ”god”, utan enbart att den förmedlas på ett sådant sätt i en viss kontext att den får resonans (Schmidt, 2008, s.312f).

<sup>40</sup> Schmidt, 2008, s. 311

<sup>41</sup> Ibid, s. 313

<sup>42</sup> Ibid, s. 17

<sup>43</sup> Berman, 2001, s.241

<sup>44</sup> Schmidt, 2008, s. 314

<sup>45</sup> Berman, 2001, s. 236

ligger således inte enbart på det faktiska innehållet i idéer utan även på de interaktiva processer genom vilka idéer förmedlas<sup>46</sup>.

Inom DI skiljer man på *koordinativa* och *kommunikativa diskurser*. Inom policyområdet består den *koordinativa diskursen* av policyaktörer - tjänstemän, politiskt valda, experter, organiserade intressen, aktivister etc. - vilka arbetar fram policys. Den *kommunikativa diskursen* återfinns istället i den politiska sfären. Diskursen går här ut på att presentera och legitimera politiska idéer hos allmänheten<sup>47</sup>. I denna studie kommer fokus ligga på den koordinativa diskursen, eftersom det främst är i denna kontext som kommunernas jämställdhetsarbete utmejslas. Att enbart studera den koordinativa diskursen, vilken sker inom organisationen, kan såklart vara problematiskt då organisationer aldrig är isolerade från omvärlden. Dock menar jag att studien kräver denna avgränsning för att vara genomförbar.

## 3.2 Feminism

Feminism är inte en samlad teoribildning utan består av ett flertal inriktningar vilka ger olika svar på problem och lösningar på jämställdhet. Vad som dock är gemensamt för samtliga är uppfattningen att kvinnor är systematiskt underordnade män, även om inriktningarna väljer att benämna detta system olika, samt att kön har politisk betydelse genom att legitimera kvinnors underordning och mäns överordning. I den feministiska forskningen skiljer man på begreppen kön och genus. Till begreppet kön kopplas det biologiska könet medan begreppet genus, på engelska gender, används för att beskriva det socialt konstruerade könet. Vissa feminister menar att människan har ett biologiskt kön, men att det är det sociala könet som påverkar individen i samhället<sup>48</sup>.

### 3.2.1 Liberalfeminism

Inom liberalfeminismen ligger fokus på individen, med målet att kvinnor ska ha samma tillträde till den *offentliga* och politiska sfären som män. Orsaken till att kvinnor inte erhåller samma grundläggande demokratiska friheter och rättigheter som män, menar liberalfeminister beror på att kvinnor historiskt sett uteslutits från dessa rättigheter, samt hindrats ett likvärdigt

---

<sup>46</sup> Schmidt, 2008, s. 305

<sup>47</sup> Ibid, s. 310

<sup>48</sup> Gemzöe, 2014, s. 82f

deltagande i arbetslivet<sup>49</sup>. För att lösa detta förespråkar liberalfeminister uppfostran, utbildning och attityder. Kärnfrågor inom denna rörelse ligger exempelvis på löne- och representationsfrågor<sup>50</sup>.

### 3.2.2 Marxistisk/socialistisk feminism

Denna inriktning använder sig av en marxistisk historie- och människosyn för att synliggöra maktförhållandet mellan könen<sup>51</sup>. Särskilt fokus ligger på en ekonomisk analys av kvinnors ställning<sup>52</sup>. Som förtrycksmekanism ses kapitalismen vilken upprätthåller en könsarbetsdelning, som innebär att män arbetar och tjänar pengar, medan kvinnor traditionellt fått ansvara för hem och hushåll. Där kvinnor arbetar utnyttjas de av det kapitalistiska systemet, vilket visar sig genom att kvinnor återfinns inom yrken som präglas av sämre arbetsvillkor och löner. På så sätt blir kvinnan ekonomiskt beroende av mannen. Viktiga frågor inom denna inriktning är kvinnors arbete, ekonomi samt synen på familjen och sexualiteten<sup>53</sup>.

### 3.2.3 Radikalfeminism

Radikalfeminister anser att kvinnor är undertryckta på grund av sitt kön. Fokus riktas mot den privata sfären. I denna sfär så förtrycks kvinnor genom mäns kontroll av dem i familjen, genom sexuellt förtryck, kvinnomisshandel och kvinnoförakt. Patriarkatet pekas ut som den förtrycksmekanism vilken upprätthåller makten mellan könen och beskriver det samhällsliga system där män har den ekonomiska, politiska och juridiska makten, och vidare tjänar på detta system som individer. Från födseln blir människor inskolade i patriarkatets ideologi, vilket innebär att idéerna om kvinnors underordning internaliseras och bidrar till att upprätthålla en slags osynlig maktordning som inte ifrågasätts<sup>54</sup>. Radikalfeminister riktar kritik mot heteronormen, vilket ses som en politisk institution som verkar upprätthållande av kvinnors underordning<sup>55</sup>. Kärnfrågor inom denna rörelse är exempelvis sexualpolitik, där våld ses som ett maktinstrument<sup>56</sup>.

---

<sup>49</sup> Gemzöe, 2014, s.34

<sup>50</sup> Ibid, s.40f

<sup>51</sup> Ibid, s. 61f

<sup>52</sup> Ibid, s. 63

<sup>53</sup> Ibid, s. 69

<sup>54</sup> Ibid, s.48ff

<sup>55</sup> Ibid, s.52

<sup>56</sup> Ibid, s.56f

### 3.2.4 Postmodernistisk feminism

Den postmodernistiska feminismen sträcker sig bortom tidigare feministiska teoribildningar och frångår analysen av maktförhållanden i centrum<sup>57</sup>. Teorin bygger på en utveckling inom språkfilosofi, lingvistik och psykoanalys och förknippas med begrepp som *diskurs* och *dekonstruktion*. Postmodernister kritiserar den västerländska vetenskapens tro på förnuft, objektivitet och sanning och förkastar tron på en allomfattande teori som förklarar världen och menar istället att dessa ”stora berättelser” upprätthåller och skapar nya former av förtryck. Språket är vårt sätt att förstå verkligheten och diskurser används för att skapa människors sociala medvetande. Diskurser påverkas av samhällets politiska maktförhållanden<sup>58</sup>. Den politiska grupp som dominerar är den som lyckats föra fram sin diskurs, det vill säga, sin uppfattning av hur världen ska förstås. Postmodernismen har setts som en välbehövlig teori för att ifrågasätta den enformiga definitionen av ”kvinna” och istället erkänna en mångfald bland kvinnor där hänsyn bland annat tas till etnicitet, klass och sexuell identitet<sup>59</sup>. Den postmodernistiska feminismen ser på könet som socialt konstruerat<sup>60</sup>. Denna teoretiska inriktning liknar mycket den transformativa strategi som forskare som Squires och Verloo efterfrågar. Vad som här problematiseras är inte enbart exkluderingen av kvinnor eller mannen som norm, utan den könade världen i sig<sup>61</sup>.

---

<sup>57</sup> Gemzöe, 2014, s. 134

<sup>58</sup> Ibid, s. 135

<sup>59</sup> Ibid, s. 140

<sup>60</sup> Ibid, s. 141ff

<sup>61</sup> Verloo, 2005, s. 346

# 4 Tillvägagångssätt

## 4.1 Studiens design

Följande studie är jämförande i ett teoriutvecklande syfte, med ambitionen att utveckla kausala mekanismer. I studien jämförs två kommuner i en så kallad olika utfalls-design. Esaiasson et al menar att olika utfalls-design är att föredra även om det genererar en del problem, gällande multipla förklaringsfaktorers samt samspelsfaktorers påverkan på utfallet. Ett sätt att möta denna problematik är att inrikta undersökningen på att utveckla kausala mekanismer, vilket är ambitionen med denna studie<sup>62</sup>. Teoriutvecklande studier motiverar, i motsats till teoriprövande, få fall eftersom möjligheten då ges att studera en stor mängd empiri. Att utveckla kausala mekanismer bidrar till en bättre förståelse för hur en förklaringsfaktor orsakar det studerade fenomenet<sup>63</sup>. Fenomenet som studeras är kommunalt jämställdhetsarbete och mer specifikt användningen av gender budgeting, och förklaringsfaktor är institutionaliserade normer och värderingar kring feminism och jämställdhet.

## 4.2 Processpåring

Att studera förändring tar tid. I denna uppsats studeras diskurser kring jämställdhet och feminism och hur de påverkar kommuners jämställdhetsarbete och användningen av gender budgeting. En metod för att studera denna process är processpåring. Användningen av denna metodteknik är något som Berman<sup>64</sup> föreslår och som även Lindvert använder i sin studie, varför metoden anses vara motiverad. Tekniken är särskilt lämplig i studier där man på förhand är medveten om utfallet<sup>65</sup>. Relevant i dessa studier är att finna viktiga aktörer och beslut. En annan viktig aspekt är tidsperioden. Denna studie tar sin början i 2008 respektive 2009, åren då kommunerna i fråga undertecknar CEMR-deklarationen. Undertecknandet av

---

<sup>62</sup> Esaiasson et al., 2012, s. 117ff

<sup>63</sup> Ibid, s. 112

<sup>64</sup> Berman, 2001, s.243f

<sup>65</sup> Esaiasson et al., 2012, s. 129 f



denna deklARATION betraktas som ett viktigt startskott, eftersom det innebär ett förbindande om att föra ett jämställdhetsarbete. Därefter studeras tiden konvergerat i syfte att finna kritiska händelser där kommunerna börjar divergera i sitt förhållande till vilka normer och värderingar kring feminism och jämställdhet som återfinns i organisationen<sup>66</sup>.

### 4.3 Material

Materialet i denna studie utgörs främst av dokument, men kompletteras med semi-strukturerade informantintervjuer. Anledningen till att materialet främst utgörs av dokument beror på vad som studeras. I denna studie ligger fokus på den koordinativa diskursen. Detta är diskurser där aktörer är involverade och skapar politik. I kommunen så är det framförallt tjänstemän och politiker som är delaktiga i denna process. Diskurserna framträder i dokument i form av de policys, handlingsplaner, styrdokument, årsredovisningar, motioner, interpellationer osv, där normer och värderingar kring jämställdhet och feminism träder fram. Ett alternativt eller kompletterande sätt att studera diskurserna hade varit att genomföra en enkätundersökning, men som Esaiasson et al poängterar så skulle detta riskera att påverka såväl komplexiteten i frågor och svar samt svarsfrekvensen<sup>67</sup>. Ett ytterligare problem med att enbart förlita sig på intervjuer och enkätsvar är risken att svarspersoner inte minns exakt vad diskurserna kretsade kring för flera år sedan, vilket hade påverkat studiens reliabilitet.

Urvalet av dokument är målstyrt, vilket innebär relevans i förhållande till ställda forskningsfrågor<sup>68</sup>. För urvalet av dokument innebär detta bland annat policys, handlingsplaner, styrdokument, årsredovisningar såväl som protokoll, motioner och interpellationer, vilka samtliga berör kommunens jämställdhetsarbete. En sökning i kommunernas diarium har gjorts på sökord kopplat till jämställdhetsarbetet. Följande sökord har använts: *jämställdhet*, *CEMR*, *gender budgeting*, *feminism*, *gender* samt *genus*.

### 4.4 Kritisk diskursanalys

Vid analysen av materialet används metoden *kritisk diskursanalys*. Kritisk diskursanalys undersöker hur diskurser står sig i relation till samhällsfenomen och är särskilt lämplig att

---

<sup>66</sup> Esaiasson et al., 2012, s. 131

<sup>67</sup> Ibid, s. 234ff

<sup>68</sup> Bryman, 2011, s. 392

tillämpa på andra kommunikationsformer än enbart prat och samtalande<sup>69</sup>. Filosofen Michel Foucault är en stor inspiratör till denna metod. Han menar att språket används för att förstå objekt, och beroende på hur vi beskriver objektet, påverkar det hur vi uppfattar det. Diskursen skapar på så sätt vår förståelse och uppfattning om verkligheten och kan exempelvis användas för att berättiga maktstrukturer. Diskurser ska därför inte förstås som ett neutralt redskap för att skapa eller förmedla mening utan snarare för att förstå hur människor på olika sätt, genom tal eller skrift, försöker uppnå olika syften<sup>70</sup>. Genom att ha en kritisk diskursanalytisk hållning till materialet, träder aktörers normer och intressen fram. Utifrån de tolkningar som träder fram, klassificeras dessa efter feministisk teoribildning. Denna del av analysen är således *systematiserande*. De feministiska teoribildningarna (se operationalisering i avsnitt 4.7) kan ses som idealtyper, vilket knappast är något som existerar i praktiken<sup>71</sup>. Jag förväntar mig därför inte att de normer och värderingar kring jämställdhet och feminism som finns inom kommunerna, går att klassificera inom en enda feministisk teoribildning. De olika inriktningarna bygger på varandra varför detta skulle vara omöjligt att göra. Dessutom är de ofta kopplade till en viss politisk ideologi, vilket kan tänkas påverka denna studie eftersom kommuner är politiskt styrda organ. Vad de däremot kommer göra är att måla upp en bild av vilka normer och värderingar som är framträdande i de diskurser som dominerar i kommunen.

## 4.5 Genomförande av intervjuer

Gällande urvalet av intervjuobjekt följer även detta ett målstyrt urval vilket resulterade i ett snöbollsurval. Valen gjordes utifrån om personerna ansågs besitta en särskild förståelse för det händelseförlopp som studien berör<sup>72</sup>. Intervjuerna klassas som informantintervjuer och är av semistrukturerade karaktär. Detta innebär att frågorna som ställs är relativt öppet formulerade, det finns ingen specifik ordningsföljd och det ges utrymme för följdfrågor<sup>73</sup>. Intervjuerna har spelats in på diktafon vilket stärker studiens reliabilitet. Fyra intervjuer har genomförts, två i vardera kommun. I Kristinehamns kommun genomfördes en intervju med en person som deltog i gender budgeting-projektet 2012 i egenskap av ekonom, denne återges som *Ekonom* i analysen. I såväl Kristinehamn som Örebro kommun genomfördes intervjuer med kommunalråd. Kommunalrådet i Örebro är även ordförande i Jämställdhetsdelegationen.

---

<sup>69</sup> Bryman, 2014, s. 474

<sup>70</sup> Ibid, s. 475

<sup>71</sup> Esaiasson et al, 2012, s. 139

<sup>72</sup> Bryman, 2011, s. 392f

<sup>73</sup> Ibid, s. 206

Dessa personer benämns *Kommunalråd* i analysen. I Örebro kommun hölls även en intervju med en strategisk planerare, vilken benämns *Strategisk planerare* i analysen. Intervjuerna i Örebro hölls på respektive intervjuobjekts kontor. Gällande intervjuerna i Kristinehamn, hölls dessa via telefon, vilket framförallt har kostnadsmässiga förklaringar. Även om plats för intervjuerna har skiljt sig åt är dessa personliga intervjuer att föredra, eftersom frågorna ibland uppfattades som komplexa. Här fanns möjligheten att upprepa och förklara innebörden av frågan<sup>74</sup>. Ett problem jag kan se med att två av intervjuerna hölls via telefon är att koncentrationen och tålamodet hos svarspersonerna riskerar att påverkas efter 10-15 minuter<sup>75</sup>. Min personliga uppfattning är dock att varken tålamod eller koncentration hos svarspersonerna påverkades i dessa fall.

## 4.6 Val av kommuner

Studien tar utgångspunkt i gender budgeting-projektet och därför blir val av analysobjekt i hög grad beroende av vilka kommuner som deltog i projektet, samt deras respektive utveckling. En förstudie av kommunerna som deltog i projektet, visade att Örebro kommun förde ett särskilt aktivt arbete med gender budgeting, medan Kristinehamns kommun inte längre använde sig av metoden, varför dessa valdes ut. Ett problem som uppstår med valet av dessa kommuner är att de skiljer sig på flera punkter, särskilt gällande storlek men även gällande hur det kommunala jämställdhetsarbetet är organiserat. Detta kan också tänkas påverka studiens resultat. En öppen diskussion kring dessa likheter och skillnader mellan kommunerna görs i analysen, och hänsyn tas till analysobjektets olika förutsättningar. Genom att problematisera och argumentera för mina val stärks då uppsatsens validitet<sup>76</sup>.

## 4.7 Analysverktyg

Studiens analytiska ramverk bygger på Schmidts definition av vad som enligt henne bildar en framgångsrik diskurs. Hon definierar en framgångsrik diskurs efter dels *vad som sägs* (innehåll) samt *var det sägs* (var, när, hur och varför)<sup>77</sup>. Gällande den innehållsmässiga dimensionen tas hjälp av feministisk teori i fråga om vilka olika normer och värderingar kring

---

<sup>74</sup> Esaiasson et al., 2012, s. 235f

<sup>75</sup> Ibid, s. 234

<sup>76</sup> Ekengren & Hinnfors, 2012, s. 75

<sup>77</sup> Schmidt, 2008, s. 305

jämställdhet och feminism som existerar i kommunerna. Med utgångspunkt i den diskursiva institutionella teorin, Schmidts definition av vad som möjliggör en framgångsrik diskurs samt tidigare forskning, har jag operationaliserat ett antal frågor vilka ställs till materialet och som används för att besvara studiens frågeställningar.

## 1. Finns det diskurser?

I ett första skede behandlar analysen närvaron av diskurser. Detta innebär studerande av om det finns samtal kring jämställdhet i kommunerna. Det är såklart inte alla diskurser som är av relevans för denna studie, utan det är diskurser som direkt rör kommunens jämställdhetsarbete. För att veta att diskurserna faktiskt berör dessa områden görs slutsatsdragning utifrån om de innehåller något av sökorden som finns angivna i metodkapitlet under rubrik 4.3. En risk här är såklart att gå miste om diskurser som rör jämställdhet, men jag bedömer denna risk som låg då det i realiteten måste uppfattas som svårt att diskutera jämställdhet utan att använda något av dessa ord.

## 2. Vilka feministiska normer och värderingar återspeglas i diskurserna?

Här kommer materialet, det vill säga diskurserna som definierats genom föregående fråga, analyseras utifrån vad som sägs samt vilka åtgärder som respektive kommun vidtar i sitt jämställdhetsarbete. Utifrån detta ämnar jag, genom en idealtypsanalys, klassificera huruvida kommunernas jämställdhetsarbete visar tecken på normer och värderingar som kan inverka på förmågan att använda gender budgeting. Detta görs med hjälp av den analysram som finns nedan i tabell 1, där de olika feministiska teoribildningarna har operationaliserats utifrån ett antal frågor och kategorier. Då teorin kring diskurser säger att diskursernas innehåll, det vill säga de kunskaper, normer och värderingar som diskurser innehåller, bäddar för att vissa policys implementeras i verksamheten<sup>78</sup>, är en tanke att om diskurserna kring jämställdhet berör idéer om gender budgeting, så påverkar det om metoden används eller ej i kommunen. Denna fråga motiveras även av tidigare forskning som menar att ett feministiskt perspektiv är nödvändigt för att nå jämställdhet, och att det feministiska perspektivet måste sträcka sig längre än till representations- och arbets-/lönefrågor, vilket är fallet gällande gender budgeting<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> Schmidt, 2010, s. 15f

<sup>79</sup> Squires, 2005 & Verloo 2005

Tabell 1. Analysram för klassificering av feministisk teoribildning

<b>Teoretisk inriktning</b>	<b>Liberalfeminism</b>	<b>Marxistisk/socialistisk feminism</b>	<b>Radikalfeminism</b>	<b>Postmodernistisk feminism</b>
<b>Viktig utgångspunkt</b>	Den individuella friheten	Klass	Kön och könsbundna erfarenheter	Språket
<b>Politisk sfär</b>	Offentlig	Offentlig	Privat	-
<b>Vad är problemet?</b>	Kvinnor erhåller inte samma demokratiska fri- och rättigheter som män	Klassförtryck, kvinnors lönearbete och ekonomiska situation, könsarbetsdelningen (arbete och reproduktion)	Kvinnor förtrycks på grund av sitt kön (kulturell nedvärdering), heteronormen, maktförhållandet mellan könen	Dominerande diskurser och vilka normer och förtryck de skapar, individ och identitet(-er)
<b>Förtrycksmekanism</b>	Ett historiskt förtryck som utestängt kvinnor	Det kapitalistiska systemet	Patriarkatet	Dominerande diskurser
<b>Vad är lösningen?</b>	Uppfostran, utbildning, påverkan av attityder	Förändra det ekonomiska systemet,	Upplösning av patriarkatet genom att lyfta fram det, den privata sfären	Vetskap om att objektiv förståelse av verkligheten saknas, flera sanningar, dekonstruera dominerande diskurser
<b>Politiska kärnfrågor</b>	Representationsfrågor (politik och viktiga yrkeposter), lika arbetsvillkor, lika lön	Högre löner i kvinnoyrken, tillträde till traditionellt manliga yrken, bättre arbetsvillkor, problematisera kvinnors reproduktiva ansvar	”Det personliga är politiskt”, sexualpolitik (våldtäkt, prostitution, kvinnomisshandel, sexuella övergrepp, förtryck av lesbiska kvinnor)	Könet socialt konstruerat, könsbundna identiteter existerar inte

### 3. I vilken kontext återfinns diskursen?

För denna fråga relateras till i vilken kontext som diskurserna återfinns, det vill säga i vilka forum. Att diskurserna presenteras vid rätt tidpunkt, i rätt forum samt till rätt person(-er), är enligt Schmidt av vikt för att diskurserna ska få resonans i organisationen<sup>80</sup>. För denna del av analysen kommer således fokus ligga på i vilka forum som diskurserna återfinns samt vilka aktörer som för diskurserna, för att på så sätt avgöra om detta har någon betydelse för utfallet, det vill säga att gender budgeting används eller ej.

<sup>80</sup> Schmidt, 2008, s. 311ff

Slutsatsdragning kring vilka diskurser som är framgångsrika görs utifrån vilka jämställdhetspolitiska åtgärder som vidtas samt, om och i så fall vilken koppling dessa har till diskursernas innehåll. Genom att på så sätt kartlägga om framgångsrika diskurser existerar, kan viktiga feministiska normer och värderingar, aktörer och forum framträda, som möjliggör en förklaring av hur diskurser blir framgångsrika och vidare hur detta påverkar kommunernas jämställdhetsarbete.

# 5 Resultat och analys

*I detta avsnitt presenteras resultatet och analysen från den processpåring och de intervjuer som genomförts. Presentationen sker utifrån de operationaliserade analysfrågorna. Redovisningen av frågorna sker kommun för kommun och avslutas med en jämförande analys.*

## 5.1 Kristinehamns kommun

Kristinehamns kommun är en medelstor svensk kommun med en befolkning på 24 114 personer<sup>81</sup>. Kristinehamn ligger beläget i Värmlands län som angränsar till Örebro län i öst. Sedan 2010 bildar Socialdemokraterna tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet majoritet i kommunen<sup>82</sup>. Kommunens nuvarande jämställdhetsmål fastställdes år 2012, och ingår i kommunfullmäktiges vision av kommunen. Jämställdhet är målområde 6 och där går att läsa att kommunen ”ska arbeta för jämställdhet och mångfald för att ge alla invånare goda livsvillkor.”<sup>83</sup>. Kommunstyrelsen har genom kommunledningsförvaltningen ansvar för kommunens demokrati- och jämställdhetsfrågor. På kommunledningskontoret finns en jämställdhetsstrateg anställd som sköter det praktiska arbetet med att få in ett jämställdhetsperspektiv i organisationen, under en stor del av processpåringen var denna tjänst delad mellan två kommuner. Kommunen undertecknade CEMR-deklarationen 2009.

### 5.1.1 Finns det diskurser?

År 2009 beslutar kommunfullmäktige underteckna CEMR-deklarationen<sup>84</sup> som en följd av att personalavdelningen vill delta i SKL:s Projekt för Hållbar Jämställdhet, där de ansöker om medel för en kvalitetssäkring av ledningssystem<sup>85</sup>. Vad som framträder gällande Kristinehamns kommun är att det, främst i början av processpåringen, är jämställdhetsstrategen som framförallt driver frågorna på den politiska nivån samt ute i

---

<sup>81</sup> SCB, ”Folkmängd i riket, län och kommuner efter kön och ålder 31 december 2014”, 2014

<sup>82</sup> Kristinehamns kommun, ”Kommunfullmäktige”, 2014

<sup>83</sup> Kristinehamns kommun, ”Vision & Mål”, 2013

<sup>84</sup> Protokoll. Kristinehamns kommunfullmäktige. 2009, 26 november, s.8

<sup>85</sup> Handlingar. Kristinehamns kommunfullmäktige. 2009, 26 februari, s.27ff

verksamheterna. Jämställdhetsstrategens viktiga roll bekräftas även av kommunalrådet som menar att jämställdhetsstrategen fyller en roll som drivande och var ganska solitär i denna roll, särskilt i början av projektet:

Vi har en jätte viktig funktion, en jämställdhetsstrateg anställd, och det är en jättejätte viktig faktor för att vi faktiskt ska kunna jobba för att främja jämställdhet. För har vi ingen sakkunnig som kan vara ett stöd för övrig organisation, då står vi oss ganska slätt när vi ska försöka oss på att jämställdhetsintegrera. (Kommunalråd, Kristinehamns kommun)

Jämställdhetsstrategen får i uppgift att initiera aktiviteter inom framförallt skolan och IFO/Omvårdnadsförvaltningen (Individ- och familjeomsorgen)<sup>86</sup>. Diskurser kring jämställdhet märks även av i dessa verksamheter. Detta syns exempelvis i IFO/omvårdnad som 2009 söker projektmedel från SKL för en utbildningsinsats<sup>87</sup>. Även inom skolnämnden finns dessa idéer och man arbetar med en genussatsning som resulterar i medel som möjliggör för tre pedagoger att arbeta 75 % med jämställdhetsfrågor<sup>88</sup>. Ett ytterligare initiativ som tas är att personal ska genomgå en JGL-utbildning (Jämställdhet – göra – lära)<sup>89</sup>.

Det är dock först i samband med den vision som lanseras år 2012 som ett mer aktivt arbete börjar ta fart:

Vi gjorde om hela vår måluppfyllelse. Hela processen med mål, har man jobbat med de senaste 2-3 åren väldigt aktivt. Dels har vi fått bättre mål på fullmäktige och bättre mål på nämnderna. Bättre indikatorer för att mäta målen. Och ja, fått mer ordning på detta helt enkelt. (Ekonom, Kristinehamns kommun)

Ekonomerna tror att den ökade aktiviteten beror på dessa tydligare direktiv, att det krävs riktlinjer och krav för att verksamheterna ska agera:

Då tror jag att man försöker få fram det så gott det går. Men det kanske krävs att det kommer uppifrån, att det är någon som ställer krav. Så upplever jag att det är, att kommer det riktlinjer att nu ska det vara såhär att då gör man det. (Ekonom, Kristinehamns kommun)

---

<sup>86</sup> IFO/Omvårdnadsförvaltningen är en av de tre förvaltningar vilka Socialförvaltningen i Kristinehamns kommun är indelad i.

<sup>87</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2009, 2010, s. 28

<sup>88</sup> Protokoll. Kristinehamns Skolnämnds arbetsutskott. 2012, 19 september; Protokoll. Kristinehamns kommunstyrelse. 2012, 4 december; Kristinehamns kommuns årsredovisning 2013. 2014, s. 67

<sup>89</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2009, 2010, s.15



Med vissa av målen följer att statistiken redovisas könsuppdelad<sup>90</sup>. Till visionen och målen hör att nämnderna ska ta fram egna verksamhetsspecifika mål för hur de och förvaltningarna kan jobba utifrån visionen<sup>91</sup>. Idéerna väcks på så sätt även inom andra nämnder och verksamheter, även om målen ser mycket olika ut. Samtliga nämnder, med undantag för Skolnämnden, har till året börjat arbeta med att ta fram mål<sup>92</sup>. 2012 är även första året då gender budgeting-projektet genomförs. Första året deltar Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen och året därpå deltar Skolförvaltningen. Skolförvaltningen har redan innan deltagandet påvisat förekomsten av idéer kring jämställdhet. Gällande erfarenheterna från projektdeltagandet lyfts de dock inte längre än till ekonomichefen. Kopplat till teorin om diskurser innebär detta att den interaktiva delen av dessa stannar inom verksamheten. Detta kan tänkas påverka diskurserna genomslag, där tid och plats är viktigt för att diskurser ska bli framgångsrika<sup>93</sup>.

Under 2013 och 2014 jobbar nämnderna vidare och utvecklar mål, åtgärder och indikatorer som kopplas till kommunfullmäktiges jämställdhetsmål<sup>94</sup>. 2013 väcks ett politiskt initiativ om kvinnligt nätverksarbete, ”Från ord till handling” (FOH), i kommunen. Arbetet grundar sig i kommunfullmäktiges mål för ökad jämställdhet samt kommunens handlingsplan för demokrati och mångfald. Syftet med projektet är att synliggöra och öka kvinnors ställning och deltagande inom olika områden, samt att verka för att främja de kvinnliga nätverk som redan existerar<sup>95</sup>. I detta arbete ingår samtliga politiska partier utom två<sup>96</sup>. Diskursen innehåller både idéer om jämställdhet och har en interaktiv dimension bland de politiska partier som är delaktiga samt övriga deltagare.

## Sammanfattning

Som tidigare nämns innehåller begreppet diskurs två dimensioner. Dels den innehållsmässiga vilken är de idéer som präglar diskursen, samt en interaktiv del genom vilken idéer förmedlas<sup>97</sup>. I Kristinehamns kommun går det att se tecken på att idéer om jämställdhet

---

<sup>90</sup> Intervju, Ekonom, Kristinehamns kommun

<sup>91</sup> Kristinehamns kommunstyrelse. 2011, 4 oktober, s. 17

<sup>92</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2012, 2013

<sup>93</sup> Schmidt, 2008, s. 313

<sup>94</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2013, 2014; Kristinehamns kommun, Nämndernas årsberättelse 2014, 2015

<sup>95</sup> Protokoll. Kristinehamns kommunstyrelse. 2013, 21 mars. s.23ff

<sup>96</sup> Intervju, Kommunalråd, Kristinehamns kommun

<sup>97</sup> Schmidt, 2008, s. 303

existerar, men gällande den interaktiva delen så är det mer knapert med empiri. Hur dessa idéer lyfts från verksamheterna till andra nivåer eller andra verksamheter är svårt att urskilja, mer än att de lyfts i årsredovisningar. Gällande gender budgeting-projektet så begränsades den interaktiva delen genom vilken erfarenheterna förmedlades till ekonomchef och övrig verksamhet. Ingen återkoppling sker till politikerna<sup>98</sup>. Kan även detta, i längden, tänkas påverka vilka krav som ställs på verksamheterna gällande jämställdhet? Ekonomen tror att om krav eller riktlinjer kommer, så följer verksamheterna dessa.

### 5.1.2 Vilka feministiska normer och värderingar återspeglas i

#### diskurserna?

När frågan ställs till kommunalrådet huruvida kommunen i sitt jämställdhetsarbete använder sig av någon feministisk teori eller analysmetod ges svaret att det inte är något som generellt sett används i kommunen. Gällande diskurserna och deras innehåll, det vill säga de idéer som präglar diskurserna, skiljer sig dessa åt en hel del ute i verksamheterna såväl som på den politiska nivån.

Jämställdhetsmålet som hör till kommunfullmäktiges vision för kommunen lyder: ”Kommunen ska arbeta för jämställdhet och mångfald för att ge alla invånare likvärdiga villkor, samt utifrån CEMR-deklarationen som kommunen undertecknat.”<sup>99</sup>. Detta mål har sedan brutits ner i delmålen (1) Jämställdhet och likabehandling ska öka för Kristinehamns invånare fram till och med 2014, samt (2) Kvinnor och mäns upplevelse av möjlighet till inflytande på beslut inom kommunen ska öka fram till och med 2014. Indikatorerna som mäter måluppfyllelsen gäller könsfördelningen inom kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, samt antalet chefer som genomgått JGL-utbildningen (Jämställdhet – göra-lära)<sup>100</sup>. Dessa mål med tillhörande indikatorer är att betrakta som representationsfrågor. Således kan det klassificeras som ett liberalfeministiskt eller eventuellt radikalfeministiskt tänk. Representationsfrågor handlar antingen om uppfattningen att det är rättvist att kvinnor får tillgång till maktpositioner<sup>101</sup>, eller, enligt radikalfeminismen, att maktdimensionen är vital och kvinnor behöver få tillgång till mer makt för att patriarkatet ska upplösas<sup>102</sup>. Hur

---

<sup>98</sup> Intervju, Kommunalråd, Kristinehamns kommun & Intervju, Ekonom, Kristinehamns kommun

<sup>99</sup> Kristinehamns kommunstyrelse. 2011, 4 oktober, s. 17

<sup>100</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2012, 2013, s.15

<sup>101</sup> Gemzöe, 2014, s. 40

<sup>102</sup> Ibid, s. 49f

kommunfullmäktige tänker i denna fråga går det inte att dra någon slutsats av. Däremot kan man se att det i personalredovisningen från år 2010 konstateras att könsfördelningen i yrkesgrupper följer traditionella könsmonster<sup>103</sup>. Det finns således idéer kring könsstrukturer och mönster närvarande, vilka kommunen vidare problematiserar. Kommunfullmäktige begär även med koppling till visionen att viss statistisk redovisas könsuppdelad<sup>104</sup>. Även här återfinns således tanken på att synliggöra strukturer kopplade till kön. Det är dock först i samband med budget för 2015 och plan 2016-2017, som kommunfullmäktige förtydligar vikten av könsuppdelad statistik, och dess förmåga att synliggöra strukturer. Därför, menar de, ska nämnder och förvaltningar *sträva* efter att all statistik samlas in och redovisas könsuppdelad<sup>105</sup>.

Till visionen hör att nämnderna ska upprätta egna verksamhetsspecifika mål som utgår från målområde 6. Det är således upp till nämnderna själva att sätta mål och de ska utgå från CEMR-deklarationen. Huruvida kunskapen finns om CEMR-deklarationen är inte något som varit möjligt att klarlägga, men vad som däremot framträder är att de mål som nämnderna tar fram är mycket olika om de studeras utifrån en feministisk analys. För de verksamheter som redan innan visionen tillkom förde diskurser kring jämställdhet, så finns det idéer kring könsstrukturer och normer. Skolnämnden lyfter exempelvis att barn ska ha samma möjligheter att utveckla förmågor och intressen oavsett könstillhörighet samt att man strävar efter ett redovisa resultat utifrån kön<sup>106</sup>. Inom Socialnämnden så arbetar man med normer, könsmonster och utifrån ett genusperspektiv för att skapa en medvetenhet om att könstillhörighet påverkar vilken vård du får. Nämnden är även tidig med att aktivt medverka för att statistik ska redovisas könsuppdelad i verksamhetssystemen, samt för att genomföra fördjupade analyser med hänsyn till kön<sup>107</sup>. Åtgärderna för tankarna till radikalfeminismen och den postmodernistiska feminismen som fokuserar på vilken betydelse könet har för vilka möjligheter människor har i livet<sup>108</sup>.

Tekniska nämnden, vars förvaltning är uppdelad på fem olika avdelningar, har målet att fler kvinnor ska in i verksamheten, och konstaterar att vissa arbetsplatser är utformade efter mäns

---

<sup>103</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2010. 2011, s.16

<sup>104</sup> Intervju, Ekonom, Kristinehamns kommun

<sup>105</sup> Kristinehamns kommun, Budget 2015 med plan för 2016-2017. 2014, s.7

<sup>106</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2013. 2014, s.103; Kristinehamns kommun, Nämndernas årsberättelse 2014. 2015, s.54

<sup>107</sup> Kristinehamns kommun, Nämndernas årsberättelse 2014. 2015, s.66f

<sup>108</sup> Gemzöe, 2014, s. 48, 140ff

behov<sup>109</sup>. Arbete sker för att öka tryggheten utomhus genom att t ex prioritera belysningen på stora gångstråk<sup>110</sup>. Tanken är att dessa offentliga platser är otillgängliga för kvinnor och att kvinnor där känner sig otrygga, och fokus ligger på den individuella friheten. Detta kan möjligen klassas som liberalfeminism, men att dra denna slutsats är vanskligt och här får nöjas med ett konstaterande att det, bakom denna åtgärd, finns något som liknar en feministisk analys av kvinnors tillgång till det offentliga rummet.

## Sammanfattning

De feministiska normerna och värderingarna i kommunen ser olika ut beroende på vilka delar av organisationen som studeras. Kommunfullmäktige lyfter visserligen frågor om könsstrukturer, men de indikatorer som kopplas till jämställdhetsmålet berör enbart representationsfrågor. Ute i verksamheterna skiljer sig de feministiska normerna och värderingar åt, och verksamheter som redan innan kommunfullmäktiges vision tillkom förde diskurser kring jämställdhet, återspeglar mer radikal- eller postmodernistiska feministiska idéer.

### 5.1.3 I vilken kontext återfinns diskurserna?

Som tidigare påpekat så framstår jämställdhetsstrategen som mycket viktig för att förmedla idéerna. Denne kan tolkas som en idébärare, en mänsklig värd som bär på idéer. Enligt idéteori är det således viktigt att studera denna persons möjligheter till makt och inflytande, för att avgöra hur idéerna kan få fäste<sup>111</sup>. Jämställdhetsstrategen jobbar under kommunstyrelsen. När denna tjänst blir vakant avtar arbetet och planerade åtgärder, exempelvis framtagande av en handlingsplan utifrån CEMR-deklarationen, genomförs inte<sup>112</sup><sup>113</sup>. Fram tills att en ny jämställdhetsstrateg anställs 2014 så har tjänsten som jämställdhetsstrateg varit en delad tjänst, delad mellan kommuner<sup>114</sup>. Om jämställdhetsstrategen är en viktig idébärare, så bör det problematiseras att dennes tid och möjligheter till inflytande är begränsade.

---

<sup>109</sup> Kristinehamns kommun, Nämndernas årsberättelse 2012, 2013, s.56

<sup>110</sup> Kristinehamns kommuns årsredovisning 2013. 2014, s. 126

<sup>111</sup> Berman, 2001, s.241

<sup>112</sup> Kristinehamns kommun, Nämndernas årsberättelse 2014. 2015, s.17

<sup>113</sup> Rapport. Kristinehamns kommunledningsförvaltning. 2013, 14 maj, s.20

<sup>114</sup> Intervju, Kommunalråd, Kristinehamns kommun

Gällande i vilka forum som diskurserna återfinns, är de framförallt närvarande i vissa specifika verksamheter. Empirin ger inga svar på om eller hur idéerna interagerar på andra områden i organisationen. Om idéerna hålls inom verksamheten, och inte vidareförmedlas på annat sätt än genom årsredovisningar och verksamhetsberättelser, är det svårt att se hur idéerna skulle ha möjlighet att få resonans i organisationen.

I årsredovisningarna kommenteras inte arbetet med jämställdhet mer än under det mål som arbetet är kopplat till. Kommunalrådet menar dock att det finns en politisk vilja för att jobba för jämställdhet, vilket bland annat visar sig genom FOH-projektet där samtliga partier utom två deltar. Trots att det finns politiker som vill så finns det även motstånd inom partierna. Kommunalrådet poängterar vikten av att få med sig många i arbetet:

Det finns några som är villiga att jobba och kämpa för det här och har gjort det här i många år [...] våran strategi och min strategi är att få med så många som möjligt på tåget. Det är ju då man förstår att det kommer göra skillnad. Men det finns också motstånd då inom alla partier. Och det som är tuffast tycker jag, det är att, eller tuffast... Men alla säger sig ju, ”ja men självklart, visst ska vi jobba jämställt. Det är ju självklart”. Men när det kommer till att vi ska förändra något eller vi ska prioritera med ekonomi eller sådär. Då är det inte lika självklart att ens se att ojämställdheten finns. Det är jättesvårt. (Kommunalråd, Kristinehamns kommun)

Var diskurserna däremot förefaller saknas till viss del är på ledningsnivå. Att diskurserna inte är förankrade syns exempelvis genom det ledningsmöte där deltagare i gender budgeting-projektets första omgång valdes ut. Anledningen till att det blev miljö- och stadsbyggnadsförvaltning var att förvaltningschefen inte var närvarande vid mötet. Det fanns ett stort motstånd bland övriga förvaltningschefer till att delta i projektet, man förstod inte vad det handlade om eller ansåg sig inte ha tid. Därför valdes den förvaltning ut som inte hade möjlighet att säga nej. Ekonomen beskriver det enligt följande:

Då råkade det bli så att han som då var förvaltningschef på miljö- och stadsbyggnad inte var med på det där mötet. Då gjorde man det ganska lätt för sig och utsåg att miljö- och stadsbyggnad skulle vara med. Så det var, man blev väl mer eller mindre intvingad kan man säga. Han missade ett möte och då blev resultatet att han då skulle ingå i det här projektet. (Ekonom, Kristinehamns kommun)

Resultatet av deltagandet blev inte heller särskilt lyckat. Tanken med projektet var att deltagarna skulle genomföra ett gender budgeting-projekt ute i den ordinarie verksamheten och återkoppla resultaten i en projektgemensam rapport. Ekonomen, som var med i projektet, menar att de hade svårt att hitta något ställe där de kunde genomföra en gender budgeting-analys eftersom verksamheten är av myndighetskaraktär och de främsta uppgifterna är att jobba med bygglov och miljötillsyn. De kom helt enkelt inte på något lämpligt område där

metoden kunde testas. I årsredovisningen från 2012 står det att läsa att: ”projektet var intressant och lärorikt för deltagarna men gav inte mycket tillbaka till förvaltningen”<sup>115</sup>. Att det saknades förståelse för vad projektet innebar hos ledningen, resulterade således i att en verksamhet som varken hade kunskap eller någon större möjlighet, deltog i projektet. Ekonomen kommenterar resultatet såhär:

Det gäller nog att fokusera på rätt verksamheter. Och visst, att ha motiverat folk som jobbar med det. Att man ser nyttan med det. Det var nog det som den här ledningsgruppen hade svårt att se, de förstod inte vad det gick ut på. Dom fattade ju inte, varför ska vi lägga tid på det här, och så blev dom bara jätteanti. Och så blev det den där stackaren som inte var där och kunde säga ifrån [...] Det var nog en miss från början. (Ekonome, Kristinehamns kommun)

Även vid intervjun med kommunalrådet påpekas vikten av att ha ledningen med sig för att jämställdhetsarbetet ska få ett större fokus. Ledningen måste vara med och driva och stötta arbetet. Om det bara är några få enstaka individer som driver frågorna, menar kommunalrådet att det aldrig kommer bli ett strategiskt, långsiktigt arbete. I den andra omgången av gender budgeting-projektet, deltog Skolförvaltningen och kommunalrådet själv. Arbetet var initierat från ett underifrånperspektiv och kom från ett genusnätverk som fanns då, och som kommunalrådet själv var en del av. Denna gång var projektet mer lyckat och observationer genomfördes på tre förskolors utemiljöer. Intresset ute i verksamheterna var stort, men i rapporten som återkopplar resultatet så går det att läsa att det inte fanns något medvetet tänk på hur resurser fördelas på kön i kommunen, samt att deltagarna i projektet mötte på motstånd och okunskap<sup>116</sup>. När projektet sedan avslutades så fick allt arbete med genus och jämställdhet inom skolan ett abrupt slut. Kommunalrådet som tidigare hade jobbat som förskolelärare och genuspedagog hade inte heller kvar den positionen, och det fanns därmed egentligen ingen som kunde ta arbetet vidare. Det abrupta avslutet berodde på att det kom en ny ledning som inte förstod innebörden av arbetet:

Då blev vi bortsparade med en blink, och då dog allting. (Kommunalråd, Kristinehamn kommun)

Kommunalrådet påpekar att det finns ett beslut om att samtliga chefer ska gå JGL-utbildningen (Jämställdhet – göra – lära). Dom som däremot inte stöttar jämställdhetsarbetet, vägrar gå utbildningen. Kommunalrådet menar att om ledningen förstår vad det handlar om, då vill de också.

---

<sup>115</sup> Kristinehamns kommun, Nämndernas årsberättelse 2012, 2013, s.29

<sup>116</sup> Ahlstrand, Siv, Askersund, Karlskoga och Kristinehamns kommun, Håj-rapport, 2013, s.8

## Sammanfattning

I kommunen så framstår jämställdhetsstrategen som en viktig idébärare. Jämställdhetsstrategen initierar projekt och åtgärder i framförallt skolan och IFO/omvårdnad. Men hur sker återkopplingen angående erfarenheterna från detta arbete? Hur förmedlas idéerna? Det framgår genom processpåringen att det för kommunens del framförallt varit svårt att få resonans för idéerna hos ledningen, vilket orsakar att gender budgeting-projektet får olyckliga utfall vid båda deltaganden. I ena omgången genom att välja ut ”fel” verksamhet, och i andra omgången genom att dra in resurserna för ett fortsatt arbete. Hos politikerna finns en vilja att öka jämställdheten, men det ställs inga större krav på verksamheterna att exempelvis ta fram könsuppdelad statistik, vilket krävs för användandet av gender budgeting-analyser. Det finns en politisk vilja, men som kommunalrådet påpekar så finns det även ett motstånd. Dessutom är politikerna beroende av en ensam jämställdhetsstrateg, en tjänst som under en period av processpåring är vakant, vilket därför kan tänkas påverka deras möjligheter till att utveckla jämställdhetsarbetet.

## 5.2 Örebro kommun

Örebro kommun är den största kommunen, sett till befolkningen, i Örebro län. År 2014 uppgick befolkningsantalet till 142 618 invånare<sup>117</sup>. Sedan 2011 bildar Socialdemokraterna tillsammans med Centerpartiet och Kristdemokraterna det politiska styret i kommunen. Kommunens jämställdhetsarbete tar utgångspunkt i de nationella jämställdhetspolitiska målen. Kommunen jobbar med jämställdhetsintegrering och arbetet kan kopplas till de artiklar som finns givna i CEMR-deklarationen. En stor del av ansvaret för arbetet ligger på den politiska jämställdhetsdelegation som tillsattes 2007<sup>118</sup>. Delegationen har som uppgift att samordna kommunens centrala jämställdhetsarbete, och ska verka utifrån ett medborgar-, brukar- och arbetsgivarperspektiv. Delegationen verkar under kommunstyrelsen och består av en politiker från vardera parti i kommunstyrelsen. Delegationen har tjänstemannastöd från

---

<sup>117</sup> SCB, ”Folkmängd i riket, län och kommuner efter kön och ålder 31 december 2014”. 2014

<sup>118</sup> Örebro kommun, ”Jämställdhet”, 2014

kommunledningskontoret, en från ekonomi- och hållbarhetsavdelningen och en från personalavdelningen <sup>119</sup>. Kommunen undertecknade CEMR-deklarationen 2008.

### 5.2.1 Finns det diskurser?

Där processspårningen tar sin början i år 2008, finns diskurser närvarande. De framträder inom såväl kommunfullmäktige, kommunstyrelsen som i Jämställdhetsdelegationen exempelvis genom motioner som behandlar jämställdhet. Bland annat en motion från Vänsterpartiet som leder till att Jämställdhetsdelegationen inrättas 2007. Tanken hos motionärerna var att ett organ skulle inrättas under kommunfullmäktige, men när idén förankrades ansågs organet göra mer nytta under kommunstyrelsen, varför den finns placerad där <sup>120</sup>. Jämställdhetsdelegationen har i uppgift att utveckla kommunen jämställdhetsarbete, att fungera som en pådrivande aktör, men även att följa upp och granska att arbetet utförs <sup>121</sup>. Den strategiska planeraren menar att det fanns aktiva politiker och tjänstemän redan före införandet av delegationen, men att det var i och med att den tillsattes som ett systematiskt arbete tog vid:

Jag brukar säga att Örebro började med ett systematiskt jämställdhetsarbete när delegationen tillsattes 2007. Det har ju funnits jämställdhetsprojekt och jämställdhetsarbete och jämställdhetsinitiativ och politiker som varit aktiva och tjänstemän som varit aktiva. Men det här att hålla i, det här långsiktiga, det startade i och med att delegationen blev tillsatt, och föreslog KS och KF viktiga beslut. (Strategisk planerare, Örebro kommun)

På Jämställdhetsdelegationen och kommunkansliets initiativ ansöks om deltagandet i SKL:s Program för Hållbar Jämställdhet. I samband med detta undertecknar kommunen CEMR-deklarationen. Jämställdhetsdelegationen får i särskild uppgift att följa projektet <sup>122</sup>. Syftet med deltagandet i projektet är att tillgodose service på lika villkor till samtliga medborgare oavsett kön <sup>123</sup>.

År 2009 hålls i kommunstyrelsen en motion om offensiv lönepolitik för ökad jämställdhet <sup>124</sup>. I årsredovisningen kommenterar såväl kommunstyrelsens ordförande Staffan Werme (Fp)

---

<sup>119</sup> Örebro kommun, ”Jämställdhetsdelegationen”, 2015

<sup>120</sup> Intervju, Kommunalråd, Örebro kommun

<sup>121</sup> Örebro kommun. ”Jämställdhetsdelegationen”, 2015

<sup>122</sup> Protokoll. Örebro kommunfullmäktige. 2008, 30 september, s.6

<sup>123</sup> Örebro kommuns övergripande strategier och budget 2010. 2009, s.10

<sup>124</sup> Protokoll. Örebro kommunfullmäktige. 2008, 26 november, s.27f



som kommunstyrelsens vice ordförande Lena Baastad (S) hur kommunen förhåller sig till jämställdhet<sup>125</sup>.

I årsredovisningen för år 2010 lyfter kommunstyrelsens ordförande Staffan Werme (Fp) jämställdhetsfrågan och meddelar att Örebros jämställdhetsarbete har gått från att knappt uppfylla de mest grundläggande kraven till att numera vara nationellt uppmärksammat<sup>126</sup>. Jämställdhetsdelegationen ställer frågor till kommunstyrelsen angående deras jämställdhetsarbete<sup>127</sup>. Vid undertecknande av CEMR-deklarationen redogörs att kommunen ska upprätta en handlingsplan. År 2012 har denna ännu inte tagits fram, varför kommunen ställer sig bakom Örebro läns regionala strategi för jämställdhet. Tanken är att strategin ska kunna fungera som underlag för en framtida handlingsplan<sup>128</sup>.

Samma år deltar kommunen med 5 verksamheter i den första omgången av gender budgeting-projektet<sup>129</sup>. I årsredovisningen påpekas att ambitionen är att metoden ska ingå i all kommunal verksamhet så att behov och prioriteringar samspelar med resursfördelning<sup>130</sup>. Initiativet till projektet togs av den strategiska planeraren tillsammans med personer med liknande position i övriga deltagande kommuner. Arbetet var en del av kommunens verksamhetsplanering och uppföljning, samt verksamhetsutveckling och ingick i SKL:s Program för Hållbar jämställdhet<sup>131</sup>. Året därpå deltar 9 verksamheter<sup>132</sup>. Information och återkoppling kring projektet ges senare i kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt<sup>133134</sup>

I Övergripande strategi och budget (ÖSB) för 2013 påpekas att arbetet med jämställdhetsintegrering ska öka under 2013 och särskilt fokus läggs på jämställdhetsintegrerad budgetprocess, att kvalitetssäkra beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv samt att utveckla tjänster utifrån ett genusperspektiv<sup>135</sup>.

---

<sup>125</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2008. 2009, s.5; Örebro kommuns årsredovisning 2008. 2009, s.6

<sup>126</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2010. 2011, s.5

<sup>127</sup> Protokoll. Örebro kommunstyrelse. 2011, 18 januari, s. 12f

<sup>128</sup> Protokoll. Örebro kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt. 2012, 20 mars, s. 2f

<sup>129</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2013. 2014, s. 84

<sup>130</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2012. 2013, s.10

<sup>131</sup> Intervju, Strategisk planerare, Örebro

<sup>132</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2013. 2014, s.86

<sup>133</sup> Protokoll. Örebro kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt. 2013, 26 februari, s. 4

<sup>134</sup> Protokoll. Örebro kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt. 2014, 28 januari, s. 3f

<sup>135</sup> Örebro kommuns övergripande strategier och budget 2013. 2012, s.22f

Kommunstyrelsen beslutar införa ett jämställdhetspris som ska delas ut årligen till en verksamhet eller person som bidrar till jämställdhet mellan män och kvinnor. Prissumman sätts till 10 000 kr vilket är samma summa som det interna miljöpriset<sup>136</sup>.

## Sammanfattning

Att diskurser existerar går att urskilja. Idéer kring jämställdhet finns och gällande den interaktiva delen av diskurser så finns det gott om indikatorer på att idéerna förmedlas inom samt mellan olika organ. Motioner väcks gällande jämställdhet, jämställdhetsdelegationen ställer frågor till kommunstyrelsen gällande deras jämställdhetsarbete. Kommunstyrelsens ordförande och vice ordförande förmedlar idéerna i årsredovisningen och uppmaning till ökad aktivitet sker i ÖSB. I övrigt syns diskurserna även genom att återkoppling kring projekt och annat jämställdhetsarbete, så som lönepolitik och personalpolitik, lyfts i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Politiker från skilda partier lyfter frågor i motioner. Det går att urskilja existensen av diskurser samt att dessa kommer från politikerna.

### 5.2.2 Vilka feministiska normer och värderingar återspeglas i diskurserna?

I Örebro kommun finns olika feministiska teorier närvarande. En motion om en offensiv lönepolitik väcks av en vänsterpartist och en socialdemokrat. Motionärerna föreslår att en särskild pott ska avsättas och användas för att väga upp för osakliga löneskillnader<sup>137</sup>. Ett sådant förslag står i samstämmighet med Marxistisk/socialistisk feministisk teori<sup>138</sup>. Kommunen vidtar även åtgärder mot osakliga löneskillnader, bland annat tar personalavdelningen 2011 fram en handlingsplan för jämställda löner<sup>139</sup>. Detta kommenterar kommunstyrelsens ordförande Staffan Werme (Fp) i årsredovisningen 2008<sup>140</sup>. Tre år senare påvisar lönekartläggningen att skillnaderna i princip är obefintliga<sup>141</sup>. I samma årsredovisning lyfter kommunstyrelsens ordförande att kommunen måste jobba för att få in ett genus- och mångfaldsperspektiv i verksamheten<sup>142</sup>. Ett genusperspektiv innebär för kommunen att ge

---

<sup>136</sup> Protokoll. Örebro kommunstyrelse. 2013, 27 augusti, s. 14 f

<sup>137</sup> Protokoll. Örebro kommunfullmäktige. 2008, 26 november, s. 27f

<sup>138</sup> Gemzöe, 2014, s. 63

<sup>139</sup> Protokoll. Örebro kommunstyrelse. 2011, 15 februari, s. 15

<sup>140</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2008, s. 5

<sup>141</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2011. 2012, s.30

<sup>142</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2008. 2009, s.5

likvärdig service till kommuninvånare oavsett kön<sup>143</sup>. Definitionen av ett genusperspektiv innebär att se på könen som något socialt konstruerat, något som påverkar våra värderingar och uppfattningar och vidare hur du bemöts beroende på ditt kön<sup>144</sup>. Kommunstyrelsen ordförande Lena Baastad (S) poängterar i samma årsredovisning att rätten till heltid är en viktig jämställdhetsfråga<sup>145</sup>. Även detta klassas som marxistisk feminism, uppfattningen att det är satt i system att göra kvinnan ekonomiskt beroende av mannen<sup>146</sup>.

I ÖSB 2009 poängteras att arbetet med jämställdhetsintegrering ska intensifieras och detta kräver bland annat tillgång till könsuppdelad statistik, vilket särskilt ska följas upp under året<sup>147</sup>. Att ta fram könsuppdelad statistik är grundläggande för allt arbete som kommunen gör, och redan 2005 beslutades att kommunen skulle ta fram statistik könsuppdelat:

Vi skrev till exempel en motion om att all statistik, det här var för många år sedan, ska vara könsuppdelad statistik. Det var grunden för vårt arbete och arbetssätt i kommunen. Den gick igenom i fullmäktige (Kommunalråd, Örebro kommun)

Det beslut som togs 2005 fick dock inte genomslag<sup>148</sup>, men i samband med att arbetet utifrån SKL:s Program för Hållbar Jämställdhet påbörjas, har detta beslut efterlevts, även om det i början fanns motstånd och svårigheter:

Så 2009, det var då vi började aktivt efterfråga. Eller de som följer upp verksamhet, de började aktivt. Då liksom gick man ut och pekade med hela handen ”vi har det här beslutet och nu är det dags, nu ska all individbaserad statistik vara könsuppdelad”. Så härifrån är det den linjen sedan 2009. Och det var väldigt mycket motstånd i början. (Strategisk planerare, Örebro kommun)

I ÖSB 2012 framgår att jämställdhet finns som det fjärde målet tillhörande det strategiska området 2: Människors egenmakt. Jämställdhetsmålet lyder: ”Kommunen ska verka för stärkt jämställdhet och att de mänskliga rättigheterna respekteras och efterlevs inom organisationen”<sup>149</sup>. Tre indikatorer har tagits fram för att mäta målet. Vad som mäts är om

---

<sup>143</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2010. 2011, s.10

<sup>144</sup> Gemzöe, 2014, s. 82f

<sup>145</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2008. 2009, s.6

<sup>146</sup> Gemzöe, 2014, s.68f

<sup>147</sup> Örebro kommun övergripande strategi och budget för 2009. 2008, s. 13

<sup>148</sup> Örebro kommun. 2013. Håj-rapport, s. 6f

<sup>149</sup> Örebro kommuns övergripande strategier och budget 2012. 2011, s. 2

flickor och pojkar, kvinnor och män får utstå mobbning eller kränkande behandling, samt om verksamheterna ger jämställd service oavsett kön<sup>150</sup>.

I den regionala strategin för jämställdhet som kommunen ställer sig bakom år 2012, framgår bland annat att det behövs genusmedvetenhet och att normer och förväntningar rangordnar människor<sup>151</sup>. Ett tydligt norm- och strukturtänk är således en del av diskurserna och innebär att ett feministiskt perspektiv finns i strategin. Det feministiska perspektivet och genusmedvetenheten blir tydligare ju längre fram i processpårningen vi tar oss. I ÖSB 2013 går att läsa att inom skolan ska arbetet förbättras för att synliggöra och uppmärksamma traditionella könsmönster och roller<sup>152</sup>. Inom område fritid och idrott ska utformningen av nya lek- och idrottsplatser göras utifrån ett genusperspektiv<sup>153</sup>. Genusperspektivet ges vikt i kommunens arbete. I årsredovisningen från 2013 noteras att en stor utmaning gällande jämställdhet är att den formella såväl som den informella makten i samhället framförallt finns hos män. Ett ytterligare stort problem är mäns våld mot kvinnor. Kommunen noterar att de har flera roller att spela i detta arbete<sup>154</sup>. Mäns våld mot kvinnor är en typisk radikalfeministisk tanke, att våldet används som ett medel för makt och kontroll. Att lyfta maktfrågan är även det ett radikalfeministiskt tänk. Detta synliggör ett feministiskt perspektiv som sträcker sig längre än till löne- och representationsfrågor.

Till år 2015 har nya indikatorer tagits fram som mäter målområde 2:4. Numera ska antalet programnämnder och bolag som använder jämställdhetsintegrerad budget mätas, hur många konsekvensbedömningar som görs samt aktiv fritid oavsett kön<sup>155</sup>. Denna förändring av indikatorer som mäter arbetet anger tydligt vad man vill att verksamheterna ska göra. Jämställdhetsintegrerad budget synliggör hur offentliga resurser fördelas mellan män och kvinnor och hur fördelningen lever upp till mäns och kvinnors behov och prioriteringar<sup>156</sup>.

En genomgång av de feministiska normer och värderingar som återspeglas i kommunens diskurser idéinnehåll, visar att dessa är blandade. Vad vi däremot kan urskiljas är en utveckling, som går från mer liberalfeministiska värderingar till mer radikal-

---

<sup>150</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2013. 2014, s. 84

<sup>151</sup> Örebro läns regionala strategi för jämställdhet 2012-2015. 2012

<sup>152</sup> Örebro kommuns övergripande strategier och budget 2013. 2012, s.38

<sup>153</sup> Örebro kommuns övergripande strategier och budget 2013. 2012, s.53

<sup>154</sup> Örebro kommuns årsredovisning 2013. 2014, s. 13

<sup>155</sup> Örebro kommuns övergripande strategier och budget 2015. 2014, s. 97

<sup>156</sup> Klerby & Osika, 2011, s. 99

/postmodernistiskt feministiska. Den strategiska planeraren tror att detta är en naturlig utveckling som kan kopplas till SKL:s arbete:

Jag tror att det är en naturlig utveckling av jämställdhetsarbetet. Jag hävdar ju att SKL:s Program för Hållbar Jämställdhet har gett Sverige en unik chans att gå vidare med jämställdhetsperspektivet. [...] Sen så tror jag att Örebro kanske är bättre på att förvalta de tankarna än andra. (Strategisk planerare, Örebro)

## Sammanfattning

Ett feministiskt perspektiv är närvarande i kommunen och idéerna som finns återspeglar de nationella jämställdhetspolitiska målen, vilket kanske inte är konstigt med tanke på att kommunens jämställdhetsarbete delvis utgår från dessa mål<sup>157</sup>. Enligt Gemzöe skulle den feministiska teorin som återspeglas i kommunen klassificeras som *socialistisk radikalfeminism*, en klassificering jag valt att inte ta med men som hon menar uppmärksammar samtliga fyra sfärer av ojämlikhet mellan könen<sup>158</sup>, det vill säga den politisk/ekonomiska sfären, familjesfären, kulturell nedvärdering av kvinnor samt sexuellt våld<sup>159</sup>. Inom den socialistiska radikalfeminismen ses dessa förtryck som inbördes interagerande<sup>160</sup>. Kopplat till Squires forskning, som motiverar ett feministiskt perspektiv som sträcker sig längre än till löne- och representationsfrågor för att möjliggöra en dekonstruktion av könsdiskriminerande system och strukturer<sup>161</sup>, kan detta tänkas påverka beslut om fortsatt användning av gender budgeting.

### 5.2.3 I vilken kontext återfinns diskurserna?

Diskurserna existerar på den politiska nivån. Det finns här ett intresse för frågorna, men jämställdhetsdelegationen fyller en viktig roll för att dessa frågor ska väckas och tillvaratas, och att ett systematiskt arbete ska ta vid<sup>162</sup>. Den strategiska planeraren menar att som aktörer var jämställdhetsdelegationen särskilt viktiga i början:

Jämställdhetsdelegationen var jätteviktiga 2007-2008, för att ta de här initiala besluten att lyfta till KS och KF. Där man tog, i full enighet, beslut om att skriva under. De besluten har ju varit vägledande, de är ju liksom grunden. (Strategisk planerare, Örebro kommun)

---

<sup>157</sup> Örebro kommun, ”Jämställdhet”, 2014

<sup>158</sup> Dessa sfärer är kopplade till en svensk kontext

<sup>159</sup> Gemzöe, 2014, s. 80

<sup>160</sup> Gemzöe, 2014, s. 82

<sup>161</sup> Squires, 2005, s. 370

<sup>162</sup> Örebro kommun. 2013. *Håj-rapport*, s. 5

Vidare menar den strategiska planeraren att politikerna är väldigt viktiga för att tänka kreativt och visionärt. Att kommunstyrelsen har utsett delegationen, ger dem också en viss tyngd. I delegationen ska minst ett kommunalråd sitta, som sedan också har möjligheten och uppgiften att lyfta dessa frågor i kommunstyrelsen. Delegationen definierar jag som en *diskursiv koalition*. En koalition som enligt teorin verkar för att förändra institutionen i en riktning och kritiserar och påpekar när institutionen inte verkar i denna riktning<sup>163</sup>. Kommunalrådet tar som exempel på detta upp att en detaljplan som kommunstyrelsen tagit fram inte innehöll en konsekvensbedömning utifrån ett genusperspektiv, vilket den ska göra. Därför påpekades det från delegationen att detta perspektiv måste finnas med innan beslut fattas och frågan debatterades både i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Kommunalrådet påpekar att kommunstyrelsen ska fungera som ett föredöme för resten av verksamheten, och då fungerar det inte att bortse från vissa perspektiv:

KS ska vara föredöme för alla andra. Så att vi inte har konsekvensbeskrivningar utifrån de här perspektiven, det är oacceptabelt. Vi kan inte acceptera det. (Kommunalråd, Örebro kommun)

Jämställdhetsdelegationen spelar således en viktig roll för att kritisera institutionen när den inte verkar enligt delegationens intressen, men för att arbetet ska genomföras, är det viktigt att få med sig verksamheterna. Den strategiska planeraren menar att det måste satsas på personer som kan dra resten. Det är ute i verksamheterna som problem kan stötas på:

Där möter man ju människor som tycker att det är svårt med utveckling. Så det kanske inte är jämställdhet i sig, utan det här att ”jag gör mitt jobb, nu vill du att jag ska göra det på ett annat sätt, att jag ska ha med mig ett perspektiv som jag aldrig har haft i hela mitt liv”. (Strategisk planerare, Örebro kommun).

Kanske kan detta bero på att jämställdhet tar tid. Forskning visar att de normer och värderingar som finns hos medarbetarna ute i verksamheterna kräver tid för att förändras, att det tar tid att bryta invanda mönster<sup>164</sup>. Den strategiska planeraren har åtminstone den uppfattningen, att det krävs tid innan man förstår hur man ska göra:

Jag sa till någon att, när vi säger att man ska göra annorlunda, eller att man ska tänka annorlunda, det är som att säga såhär att varje gång du går ut genom en dörr, så ska du tänka på att sätta vänster

---

<sup>163</sup> Schmidt, 2010, s. 17

<sup>164</sup> Jutterdal, 2008, s. 59

forst. Så det innebär att det tar ett tag innan du lär dig det, och med jämställdhet är det också så att: ”Är det här en dörr? Är det nu jag ska tänka på det?”. (Strategisk planerare, Örebro kommun)

Att problem finns med att förankra diskurserna i verksamheterna märks även genom att måluppfyllelse uteblir. I en revisionsförstudie av kommunens jämställdhetsarbete som släpps 2010, påpekas att det på ledningsnivå finns ambitioner för ett bra jämställdhetsarbete, men ute i verksamheten så lever man inte upp till denna ambitionsnivå och där prioriteras inte jämställdhetsarbetet<sup>165</sup>. Året efter att gender budgeting-projektet avslutades så gick det att urskilja att aktiviteten avtog. Den strategiska planeraren tror att det berodde på att det inte längre fanns något krav på verksamheterna att genomföra analyser. Av den anledningen föreslog man för kommunstyrelsen att gender budgeting-analyser skulle finnas med i budgetdirektiven till nämnderna. Att ett krav var nödvändigt för att något skulle ske.

## Sammanfattning

Diskurser kring jämställdhet finns, framförallt på den politiska nivån. Det finns ett intresse hos politikerna att jobba med jämställdhet och redan före införandet av jämställdhetsdelegationen så fanns engagerade politiker och tjänstemän. Det är dock i samband med att jämställdhetsdelegationen tillsätts som ett systematiskt arbete tar fart. Jämställdhetsdelegationen har som uppgift att kritisera, granska och initiera utvecklingen av kommunens jämställdhetsarbete och fyller således kriterierna för en diskursiv koalition.

## 5.3 Jämförande analys

I både Kristinehamn och Örebro kommun finns diskurser kring jämställdhet. Det som skiljer dem åt är i vilka forum de återfinns, vilka aktörer som är viktiga, hur processerna ser ut genom vilka idéerna förmedlas, samt vilket genomslag olika feministiska normer och värderingar har i organisationen.

I Kristinehamns kommun återfinns diskurser visserligen hos politikerna, men dessa ställer inga större krav på verksamheterna att exempelvis ta fram könsuppdelad statistik vilket krävs för användningen av gender budgeting-analyser. I Örebro är det istället politikerna och det politiska organet jämställdhetsdelegationen som för diskurserna. Det hålls motioner,

---

<sup>165</sup> Örebro kommun. Revisionsrapport. Förstudie av kommunens övergripande, interna jämställdhetsarbete. 2010.

frågestunder och krav ställs på verksamheterna. Den politiska viljan att jobba för jämställdhet är mer framträdande i Örebro kommun än den är i Kristinehamns kommun. I Kristinehamns kommun är det istället ute i specifika verksamheter som idéer är som mest närvarande. Detta kan såklart delvis bero på att jämställdhetsstrategen får i uppgift att satsa på vissa specifika verksamheter. Så visst finns idéerna närvarande här, men empirin möjliggör inte att visa om det finns processer genom vilka dessa idéer förmedlas vidare, mer än genom årsredovisningar och verksamhetsberättelser. För kommunen verkar det framförallt vara svårt att få resonans för diskurserna hos ledningen, vilket resulterat i att erfarenheterna från gender budgeting-projektet inte får genomslag. I Örebro kommun är det istället i verksamheterna som problemen uppstår. Kraven som ställs har svårigheter att få genomslag, även om det går framåt. Den strategiska planeraren tror att detta kräver tid, eftersom det handlar om ett, för vissa medarbetare, helt nytt sätt att tänka på.

Gällande vilka feministiska normer och värderingar som präglar diskursernas innehållsmässiga del finns här en bredd gällande båda kommunerna. I Örebro kommun finns idéer kring normer och strukturer och mål, åtgärder och idéer spänner över samma områden som de nationella jämställdhetspolitiska målen. Kopplat till forskningen som efterfrågar ett mer feministiskt perspektiv på jämställdhetsarbetet<sup>166</sup>, så förefaller Örebro kommun verka i denna riktning med sitt arbete vilket således kan tänkas bidra till ökad jämställdhet och förståelse för gender budgeting-analyser. Detta kan även tänkas bidra till att kommunen tidigt ställde krav på verksamheterna att redovisa statistik könsuppdelad, vilket krävs för att gender budgeting-analyser ska genomföras. I Kristinehamns kommun återfinns visserligen även där ett feministiskt perspektiv, men det ser olika ut i olika verksamheter och om dessa diskurser inte får resonans i resten av organisationen, har de, enligt teorin, inga möjligheter att påverka de institutionella normer och värderingar som där existerar<sup>167</sup>.

Kommunerna som jämförts i denna studie är olika. Det ska således tas i beaktande att storleken på kommunen påverkar deras resurskapaciteter, såväl ekonomiska, kunskaps- och personalmässiga, som kan läggas på jämställdhetsarbete. Detta faktum ska dock inte passera utan att påpeka att Örebro kommun har fattat ett politiskt beslut om att införa en jämställdhetsdelegation. Man kan säga att kommunen har tillsatt en diskursiv koalition och

---

<sup>166</sup> Squires, 2005; Verloo, 2005; Manyeruke & Hamasuw, 2013, s. 102

<sup>167</sup> Schmidt, 2008, s. 311



gett dem politiskt mandat att kritisera och verka för att kommunen ska arbeta för ett mer jämställt Örebro. Beslutet togs enhälligt och redan innan beslutet fanns det aktiva politiker och tjänstemän<sup>168</sup>. Således kan det tänkas att det klimat i vilket delegationen verkar, är mottagligt för idéer kring jämställdhet och således att diskurserna möjligen har lättare att få resonans här. Jämställdhetsdelegationen tycks verka för en påbörjad institutionalisering av normer och värderingar kring jämställdhet och feminism. Å andra sidan säger kommunalrådet i Kristinehamn att det även där finns en politisk vilja att jobba med jämställdhet, men stödet som politikerna har gällande jämställdhetsarbetets utformning ligger på en ensam jämställdhetsstrateg, vilken dessutom under större delen av processpåringen har en delad tjänst och där tjänsten under en kortare period är vakant. Det säger sig självt att möjligheterna till påverkan är begränsade i jämförelse med situationen i Örebro kommun. Detta tycks i förlängningen även påverka vilka krav politikerna ställer på verksamheterna för främjandet av jämställdhet, samt vilka åtgärder som vidtas.

---

<sup>168</sup> Intervju, kommunalråd, Örebro kommun

## 6 Slutsatser

Denna studie har ambitionen att bidra med ökad förståelse kring vilken betydelse institutionella normer och värderingar kring jämställdhet och feminism har för kommuners jämställdhetsarbete. Resultatet från studien visar att dessa har betydelse, på vilka sätt kommer redogöras för i detta avsnitt. Inledningsvis ställdes två delfrågor vilka först och främst ska besvaras:

### 1. Finns det feministiska normer och värderingar? Hur ser de ut?

I båda kommunerna finns feministiska normer och värderingar. Däremot skiljer det sig mellan var de återfinns och vilken feministisk teori de kan klassificeras som. I Örebro kommun finns på den politiska nivån ett feministiskt perspektiv närvarande som sträcker sig längre än till löne- och representationsfrågor. I Kristinehamns kommun visar vissa specifika verksamheter, vilka för ett särskilt aktivt jämställdhetsarbete, liknande tecken. På den politiska nivån varierar idéerna, men om slutsatsdragning görs utifrån åtgärder, så är dessa inte att beteckna som transformativa. Enligt forskning är ett feministiskt perspektiv som sträcker sig längre än till löne- och representationsfrågor viktigt för att jämställdhetsarbetet ska gå framåt, både gällande jämställdhetsintegrering och gender budgeting<sup>169</sup>. Annan forskning visar att de institutionella normer på området som finns i en organisation, påverkar vilka frågor som lyckas etableras<sup>170</sup>. Resultatet från denna studie stärker den forskningen genom att visa på att de feministiska normer och värderingar som diskurser innehåller, påverkar vilka åtgärder som vidtas.

### 2. Vilka aktörer är viktiga för att diskurser ska få fäste?

Den jämförande analysen visar att det är en diskursiv koalition som gör att diskurserna får fäste i Örebro, vilket står i samstämmighet med den diskursiva institutionella teorin. I Örebro har Jämställdhetsdelegationen varit en viktig aktör för att kommunen skulle starta ett strategiskt och systematiskt jämställdhetsarbete, att diskurserna ska få fäste. Däremot går det inte att visa att normerna och värderingarna har institutionaliserats till den grad att det

---

<sup>169</sup> Squires, 2005; Verloo, 2005; Manyeruke & Hamasuw, 2013

<sup>170</sup> Lindvert, 2002

betraktas som en naturlig del av organisationen, däremot verkar det som att diskurserna utgör en självklar del av arbetet på den politiska nivån. I Kristinehamns kommun går det inte att urskilja närvaron av en diskursiv koalition, och här har diskurserna särskilt svårt att få fäste på så sätt att ett systematiskt arbete tar vid. Här framträder jämställdhetsstrategen som viktig, men dennes möjligheter till påverkan är tämligen begränsade.

## 6.1 Berättelser om jämställdhet

Beroende på hur vi beskriver ett objekt eller skeende, menar filosofen Michel Foucault påverkar hur detta objekt eller skeende uppfattas, d.v.s. hur verkligheten uppfattas. Diskurser, eller berättelser som vi kan kalla dem, förmedlar därmed vår kunskap och förståelse om omvärlden<sup>171</sup>. Beroende på vilken berättelse om jämställdhet som förtäljs, förmedlas på så sätt en viss kunskap och förståelse kring vad som är problemet och vidare lösningen på detta problem. I kommunerna som studerats i denna uppsats återfinns olika berättelser om jämställdhet, vilket inverkar på vilka normer och värderingar kring jämställdhet och feminism som existerar i organisationen och hos människorna i den. Resultatet från denna studie har resulterat i följande slutsatser kring vilken betydelse normer och värderingar har på kommuners jämställdhetsarbete:

- Vilka krav som ställs

Vad resultatet visar är att det inte går att förlita sig på några få engagerade individer som verkar för jämställdhet i organisationen. Diskurserna behöver istället ha fäste på den politiska nivån ifall ett systematiskt och övergripande arbete ska ske, vilket vidare påverkar vilka krav som ställs. Då denna studie tar någon slags utgångspunkt kring fenomenet användningen av gender budgeting, kan det konstateras att normer och värderingar kring jämställdhet och feminism påverkar om kommunerna använder sig av denna metod. Kraven som ställs angående könsuppdelad statistik 2009 påverkar verksamheternas förmåga att genomföra gender budgeting-analyser i Örebro. Samma krav finns inte ställda i Kristinehamn. Det saknas kunskap om metoden hos ledningen, vilket påverkar organisationens förmåga att ta till sig erfarenheterna från projektet. Koppling kan göras till Manyeruke och Hamausws forskning som argumenterar för att kunskap om feminism och dess effekter på ekonomin behövs för att

---

<sup>171</sup> Bryman, 2014, s. 475

gender budgeting ska implementeras, den viktiga aspekten här är förståelsen för metodens möjligheter.

- Vilka åtgärder som vidtas

Paralleller från denna studies resultat gällande att normer och värderingar påverkar vilka åtgärder som vidtas, kan göras till Lindverts avhandling som visar att den genuslogik som råder i landet samt de institutionella mekanismer som där verkar, får betydelse för vilka frågor som lyckas etableras i respektive land. I denna studie blir detta särskilt tydligt i Kristinehamns kommun där arbetet varierar mycket ute i verksamheterna. Inom de verksamheter som redan innan kommunens vision tillkom förde ett aktivt arbete, återfinns normer kopplade till den transformativa strategi vilken Squires och Verloo förespråkar<sup>172</sup>. Örebro kommun genomsyras av en bredd av feministiska perspektiv, vilket verkar öka förståelsen och stödet för ett jämställdhetsarbete.

- Vad som faktiskt genomförs

Oavsett om det är ren okunskap eller ovilja, så påverkar det vad som genomförs gällande jämställdhetsarbetet. I Kristinehamn är det ledningens oförståelse för vad projektet innebär som leder till att man sätter ”fel” förvaltning i första omgången och att arbetet abrupt avslutas efter andra omgången. Motstånd mot jämställdhetsarbete påverkar här diskursernas möjligheter att få resonans. Även i Örebro kommun kan vi urskilja att normer och värderingar påverkar genomförandet av arbetet. Att jämställdhet utmanar medarbetares grundläggande världsbild, eller om det handlar om en generell ovilja till att göra saker på ett nytt sätt är svårare att dra någon slutsats om.

## 6.2 Förslag på vidare forskning

Denna studie visar att institutionella normer och värderingar påverkar jämställdhetsarbetet och att den diskursiva institutionella teorin, i kombination med feministisk teori, kan användas för att studera detta fenomen. Studien är dock på intet sätt generaliserande, och slutsatserna ska således inte uppfattas som absolut sanning. Däremot har resultaten påvisat en del aspekter som skulle vara intressant att forska vidare på, särskilt gällande

---

<sup>172</sup> Squires, 2005 & Verloo, 2005

jämställdhetsdelegationens effekt på kommuners jämställdhetsarbete. Intressant skulle vara att studera kommuner där liknande organ har inrättats, och studera hur dessa påverkar kommunens jämställdhetsarbete. Är det ett viktigt organ för att diskurser ska få fäste, eller kan det också vara ett symptom på att diskurser redan existerar? En svårighet med studien har varit att förstå vilka de interaktiva processerna genom vilka idéer förmedlas är. I denna studie har avgränsning gällande detta fått göras till dokument, men det är inte otänkbart att idéer förmedlas på andra sätt, genom mer informella processer. Hur ser dessa processer ut och hur påverkar de diskursernas resonans? För att ytterligare förstärka den diskursiva institutionella teorins empiriska tillämplighet, är en sådan kartläggning i behov av att utvecklas.

# 7 Källförteckning

## 7.1 Litteratur

Berman, S. 2001. Ideas, Norms, and Culture in Political Analysis. I *Comparative Politics*, 3(2), 231-250.

Bryman, A. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder* (B. Nilsson, översättning). Malmö: Liber

CEMR-deklarationen. 2009. *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (Elektronisk resurs)*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.

Ekegren, A.-M., & Hinnfors, J. 2012. *Uppsatshandbok: hur du lyckas med din uppsats*. Lund: Studentlitteratur.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wägnerud, L. 2012. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.

Gemzöe, L. 2014. *Feminism*. Stockholm: Bilda.

Hill, M. 2012. *The Public Policy Process*. New York: Pearson

Klerby, A., & Osika, I. 2011. Jämställdhetsintegrering av offentliga budgetar. I Lindholm, K. (red.), *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, s. 95-114. Lund: Studentlitteratur.

Lindvert, J. 2002. *Feminism som politik: Sverige och Australien 1960-1990*. Diss., Umeå: Boréa.

Manyeruke, C. & Hamausw, S. 2013. Feminisation of Gender Budgeting: An Uphill Task for Zimbabwe. I *Eastern Africa Social Science Research Review*, 29(1), 77-105.

Mark, E. 2007. *Jämställhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Schmidt, V. A. 2008. Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. I *Annual Review of Political Science*, 11(1), 303-326.

Schmidt, V. A. 2010. Taking ideas and discourse seriously: Explaining change through discursive institutionalism as the fourth 'new institutionalism'. I *European Political Science Review*, 2(1), 1-25.

Scott, W.R. 1995. *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

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

Verloo, M. M. T. 2005. Displacement and empowerment : Reflections on the concept and practice of the council of europe approach to gender mainstreaming and gender equality. I *Social Politics : International Studies in Gender*, 12(3), 344-365.

## 7.2 Dokument

Ahlstrand, Siv. 2013. Askersund, Kristinehamn och Karlskoga kommun. Resultatrapport, Program för Hållbar Jämställdhet.

Feministiskt initiativ. 2012. "Kartläggning av jämställdhetsarbetet i Sveriges kommuner". [http://feministisktinitiativ.se/wp-content/uploads/2013/11/fi\\_rapport\\_kommunernas-jamstalldhetsarbete\\_2012.pdf](http://feministisktinitiativ.se/wp-content/uploads/2013/11/fi_rapport_kommunernas-jamstalldhetsarbete_2012.pdf) (Hämtad 2015-05-04)

Jutterdal, Anna (Sveriges Kommuner och Landsting). 2008. Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting. Sveriges kommuner och landsting.

Kristinehamns kommun. 2010. Årsredovisning 2009.

Kristinehamns kommun. 2011. Årsredovisning 2010.

Kristinehamns kommun. 2013. Nämndernas årsberättelse 2012.

Kristinehamns kommun. 2013. Årsredovisning 2012.

Kristinehamns kommun. 2014. Budget 2015 med plan för 2016-2017.

Kristinehamns kommun. 2014. Årsredovisning 2013.

Kristinehamns kommun. 2015. Nämndernas årsberättelse 2014.

Kristinehamns kommunfullmäktige. 2009, 26 februari. KS § 98 Dnr 09:142. Handlingar

Kristinehamns kommunfullmäktige. 2009, 26 november. KS § 98. Dnr 09:142. Protokoll

Kristinehamns kommunledningsförvaltning. 2013, 14 maj. Förteckning över beslut tagna i fullmäktige. Rapport.

Kristinehamns kommunstyrelse. 2011, 4 oktober. § 203. Protokoll

Kristinehamns kommunstyrelse. 2012, 4 december. § 206, Ks/2010:34. Protokoll

Kristinehamns kommunstyrelse. 2013, 21 mars. § 24. Protokoll

Kristinehamns skolnämnds arbetsutskott. 2012, 19 september. § 55. Protokoll

Näringsdepartementet. 2003. Jämt och ständigt – regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden. Skr 2002/03:140. Stockholm: Näringsdepartementet

SFS 1991:900. Kommunallagen. Stockholm: Finansdepartementet

Stadsrevisionen i Örebro kommun. 2010. Förstudie av kommunens övergripande, interna jämställdhetsarbete.

<https://www.orebro.se/download/18.67336e5012def58cb4c80004115/1392724400827/Revisi>



[onsrapport+F%C3%B6rstudie+av+kommunens+%C3%B6vergripande+interna+j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete.pdf](#) (Hämtad 2015-04-21)

Örebro kommun. 2008. Övergripande budget och strategier för år 2009 med flerårsplan 2010-2011.

Örebro kommun. 2009. Årsredovisning 2008.

Örebro kommun. 2009. Övergripande strategier och budget för år 2010 med flerårsplan 2011-2012.

Örebro kommun. 2011. Årsredovisning 2010.

Örebro kommun. 2011. Övergripande strategier och budget 2012 med plan för 2013-2014.

Örebro kommun. 2012. Årsredovisning 2011.

Örebro kommun. 2012. Övergripande strategier och budget 2013 med plan för 2014-2015.

Örebro kommun. 2013. Resultatrapport, Program för Hållbar Jämställdhet.

Örebro kommun. 2013. Årsredovisning 2012.

Örebro kommun. 2014. Kommunledningen i Örebros övergripande strategier och budget för 2015 med plan för 2016-2017.

Örebro kommun. 2014. Årsredovisning 2013.

Örebro kommunfullmäktige. 2008, 26 november. § 191, Ärendenummer 685-06-006, Handling nr 111/08. Protokoll

Örebro kommunfullmäktige. 2008, 30 september. § 125, Ärende Ks 341/2008, Handling nr. 99/08. Protokoll.

Örebro kommunstyrelse. 2011, 15 februari. § 42, Ks 3/2011. Protokoll.

Örebro kommunstyrelse. 2011, 18 januari. § 9, Ks 1306/2010. Protokoll.

Örebro kommunstyrelse. 2013, 27 augusti. § 185, Ks 743/2013. Protokoll.

Örebro kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt. 2012, 20 mars. § 9, Ks 212/2012. Protokoll.

Örebro kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt. 2013, 26 februari. § 11, Ks 1115/2012. Protokoll

Örebro kommunstyrelsens utskott för näringsliv och tillväxt. 2014, 28 januari. §3, Ks 89/2011; §4, 9/2014. Protokoll.

Örebro läns landsting. 2012. Jämställdhetsstrategi 2012 – 2015. <http://www.regionorebrolan.se/files-sv/%C3%96rebro%20%C3%A4ns%20landsting/v%C3%A5rd%20och%20h%C3%A4lsa/folkh%C3%A4lsa/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsstrategi-w.pdf?epslanguage=sv> (Hämtad 2015-04-20)

### 7.3 Internetkällor

CCRE CEMR. 2015. Find a signatory. [http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&c\\_id=39&nh\\_id=0&ct\\_id=1&lang=en](http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&c_id=39&nh_id=0&ct_id=1&lang=en) (Hämtad 2015-05-04)

Jämställ.nu. 2013. Jämställdhetsintegrering. <http://www.jamstall.nu/fakta/jamstalldhetsintegrering/> (Hämtad 2015-02-26)

Kristinehamns kommun. 2013. Vision & mål. <http://www.kristinehamn.se/kommunpolitik/vision-mal> (Hämtad 2015-04-20)

Kristinehamns kommun. 2014. Kommunfullmäktige. <http://www.kristinehamn.se/kommun-politik/kommunfullmaktige> (Hämtad 2015-04-20)

Regeringskansliet. 2015. Mål för jämställdhetspolitiken. <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/257029> (Hämtad 2015-04-23)

SCB. 2014. Folkmängd i riket, län och kommuner efter kön och ålder 31 december 2014. <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Helarsstatistik---Kommun-lan-och-riket/159277/> (Hämtad: 2015-04-20)

Schelin Seidegård, Cecilia. 2015. Sverige har förlorat ledartröjan i jämställdhet. *DN Debatt*. 8 mars. <http://www.dn.se/debatt/sverige-har-forlorat-ledartrojan-i-jamstalldhet/> (Hämtad 2015-03-16)

Sveriges Kommuner & Landsting. 2015. CEMR-deklarationen. <http://skl.se/4.375fc90414642bd5f8ae4e34.html> Hämtad (2015-04-22).

Örebro kommun. 2014. Jämställdhet. <http://www.orebro.se/6264.html> (Hämtad 2015-04-20)

Örebro kommun. 2015. "Gender budgeting" – vad är det? *Enklare vardag*. <http://blogg.orebro.se/enklarevardag/2015/01/07/gender-budgeting-vad-ar-det/> (Hämtad 2015-03-21)

Örebro kommun. 2015. Jämställdhetsdelegationen. <http://www.orebro.se/412.html> (Hämtad 2015-04-20)

# 8 Bilagor

## Bilaga 1 – Intervjuguide

### Inledande frågor

- Berätta lite om dina arbetsuppgifter & ansvarsområden
- Hur är kommunens arbete med jämställdhet organiserat?

### Före projektet

- Vem/var togs initiativet till att kommunen skulle vara delaktig i gender budgeting-projektet?
- Fanns det ett aktivt jämställdhetsarbete redan innan man deltog i projektet? Om ja, skulle du säga att det var en konsekvens av detta arbete att man gick med? Om nej, vad tror du att initiativtagaren ville få ut av deltagandet i projektet?

### Efter projektet

- Hur togs deltagandet i projektet emot hos politiker/ledning/medarbetare?
- Vad hände med erfarenheterna från gender budgeting-projektet, när projektet avslutats?
- Varför tror du att arbetet med gender budgeting fortsatte/inte fortsatte?

### Jämställdhet & feminism

- Hur upplever du att jämställdhetsarbetet värderas i kommunen? Finns det ett engagemang bland många eller är det några få som driver arbetet framåt?
- Var (vilken nivå) anser du framförallt är viktig för det jämställdhetsarbete/jämställdhetsfokus som finns inom kommunen?
- Använder ni er av feministisk teori och analyser i jämställdhetsarbetet?
- Vilka frågor/områden för jämställdheten, skulle du säga, att kommunen känner det viktigast att prioritera?
- Vilka är de huvudsakliga motiven till att kommunen jobbar med jämställdhet?