



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

DEN PARADOXALA JÄMSTÄLLDHETEN

En diskursanalys av talet om jämställdhet i socialt arbete

Socionomprogrammet
C-uppsats
Höstterminen 2007

Författare: Kajsa Björnstedt
Handledare: Eva Palmblad

Tack:

Stort tack till de personer som lät mig intervjua dem och som gjorde denna uppsats möjlig. Det var mycket givande och intressant att ta del av era tankar kring jämställdhet och socialt arbete.

Tack också till min handledare Eva Palmblad för all inspiration och hjälp med uppsatsarbetet.

Tack till Peter, Ola och Lena för stöd, pepp och sällskap under skrivandet. Tack till Lina för genomläsning och till Sofia och Malena för inspiration. Tack också till mina fina klasskompisar som förgyllt tillvaron i Sprängkullsgatans korridorer under dessa sju terminer vi gått tillsammans.

ABSTRACT

Syftet med uppsatsen är att granska hur talet om jämställdhet ser ut hos företrädare för socialtjänsten. Fokus är hur talet om jämställdhet ser ut och vilka paradoxer som finns i det. Dessa diskurser analyseras och dekonstrueras sedan utifrån historiska, strukturella och maktorienterade perspektiv. Det övergripande syftet med uppsatsen är att bidra med en möjlighet till reflektion över vad jämställdhetsdiskurser kan legitimera för praxis.

Frågeställningarna är: Hur ser diskurser om jämställdhet ut hos företrädare för socialtjänsten? Vilka paradoxer föreligger i de jämställdhetsdiskurser som finns hos företrädare för socialtjänsten?

Det empiriska materialet utgörs av fem intervjuer med enhetschefer för socialtjänsten. Uppsatsens ansats är socialkonstruktivistisk, och analysen har gjorts utifrån kön-, genus- och diskursteoretiska utgångspunkter. Utifrån detta har språkanvändandet i sig som fenomen analyserats. Variationen och paradoxerna i utsagorna har betonats. Ansatsen har inte varit att undersöka vad intervjupersonerna *egentligen menar* i talet om jämställdhet, utan att söka efter diskurser som rör sig på ett övergripande plan. Intervjupersonerna har alltså fungerat som ett språkrör för de övergripande diskurserna.

I materialet framträder vissa gemensamma drag för jämställdheten som diskurs. Bland annat är diskursen om jämställdhet tätt sammantvinnad med diskursen om mångfald. Jämställdhetsdiskursen innehåller också uppmaningar till inre disciplinering, det blir viktigt att kunna tala rätt om jämställdhet.

Jämställdhetsdiskursen inom socialt arbete är fragmenterad. Där kan urskiljas ett flertal olika strömningar där tyngdpunkten ligger på olika saker. Materialet har kategoriserats utifrån om tyngdpunkten ligger på likhet, olikhet eller makt. Materialet diskuteras också utifrån kvalitativ och kvantitativ jämställdhet.

Likhet och likvärdighet är en grundbult i jämställdhetsdiskursen, men diskuteras inte så ingående. En annan strömning är ett maktperspektiv, en feministisk ståndpunkt där man utgår ifrån att det finns en skillnad i makt mellan kvinnor och grupp och män som grupp. Detta vill man förändra.

Den mest dominerade strömningen i intervjumaterialet är talet om jämställdhet utifrån könsskillnad. När man talar om fördelar med kvantitativ jämställdhet framträder ett par olika huvudargument. Ett är att arbetsgruppen internt blir mer dynamisk då nya perspektiv kommer in. Ett annat är att arbetet både internt och externt blir bättre om arbetsgruppen är representativ i sin könsfördelning (men även etnicitet och ålder). Ytterligare ett är utifrån att klienterna ska kunna ges möjlighet till att möta en socialekreterare som har egenskaper som klienten är i behov av att möta. Kvalitativa aspekter av jämställdhet diskuteras också, och då görs det främst ur ett klientperspektiv. Då handlar det om rättssäkerhet och att klienterna skall kunna känna sig säkra på att de blir bedömda efter behov, och inte utifrån kön eller något annat.

Dessa olika diskursiva strömningar verkar sida vid sida, och löper in och ut ur varandra. Detta ger upphov till paradoxer och svårigheter. En sådan paradox är att socionomfältet är mycket kvinnodominerat. Därför blir det problematiskt att sträva efter en kvantitativ jämställdhet. En annan paradox är att argumenten för jämställdhet utifrån spegling och nya perspektiv motsägs av talet om kompetens.

Genom att i sitt tal om jämställdhet betona olikhet mellan könen riskerar jämställdhetsdiskursen att upprätthålla genusordningar och heteronormativitet.

Nyckelord: Diskurs, jämställdhet, socialkonstruktivism

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	s. 1
1:1 Relevans för det sociala arbetet.....	s. 1
1:2 Disposition.....	s. 2
2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	s. 3
2:1 Syfte.....	s. 3
2:2 Frågeställningar.....	s. 3
2:3 Avgränsningar och urval.....	s. 3
2:4 Förförståelse.....	s. 3
3. JÄMSTÄLLDHETENS STYRNING; EN BAKGRUND	s. 5
3:1 Internationella riktlinjer.....	s. 5
3:2 Jämställdhetslagen.....	s. 6
3:3 Jämställd socialtjänst?.....	s. 7
3:4 Göteborgs stads jämställdhetspolicy.....	s. 7
4. TIDIGARE FORSKNING	s. 8
4:1 Jämställdhet som diskurs.....	s. 8
4:2 Kön och jämställdhet inom socialt arbete.....	s. 9
4:2:1 Historiskt perspektiv på kön och offentlig sektor	
4:2:2 Kön och socialt arbete idag	
5. TEORETISKA OCH METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER	s. 13
5:1 Socialkonstruktivistiska utgångspunkter.....	s. 13
5:1:1 Kön och genus som teori och utgångspunkt	
5:1:2 Diskurs som teori och utgångspunkt	
5:2 Diskursanalys som metod.....	s. 17
5:2:1 Intervjuerna	
5:2:2 Analysmetod	
5:2:3 Etik	
5:2:4 Trovärdighet	
6. RESULTAT OCH ANALYS	s. 21
6:1 Jämställdheten och mångfalden.....	s. 21
6:2 En disciplinerande diskurs.....	s. 23
6:3 De olika jämställdhetsdiskurserna.....	s. 25
6:3:1 Likhet och likvärdighet	
6:3:2 Lite makt	
6:3:3 Upprätthållande av olikhet	
6:3:3:1 Dynamik	
6:3:3:2 Spegling	
6:3:3:3 Behovet av att möta något annat	
6:3:3:4 En hotande olikhet?	
6:3:4 Jämställdhet för klienternas skull	
6:4 Den paradoxala jämställdheten.....	s. 35
6:5 En queer jämställdhet?.....	s. 37
6:6 Sammanfattning av resultat.....	s. 38
7. SLUTDISKUSSION	s. 39
8. LITTERATUR	s. 42
8:1 Tryckta källor.....	s. 42
8:2 Internet.....	s. 43
9. BILAGOR	s. 44
Bilaga 1	

1. INLEDNING

Vi som bor i Sverige får höra att vårt land är världens mest jämställda. Vi är stolta över det, stolta över att kvinnor och män har samma möjligheter där vi bor till skillnad från så många andra platser. Här i Sverige är vi för jämställdhet. Det är svårt att tänka sig att en förtroendevald politiker eller en offentlig tjänsteman skulle säga något annat. Det satsas pengar och startas projekt. Arbetsplatser ska ha en jämställdhetsplan och ett jämställdhetsombud. Det står i lagen. Jämställdhet som begrepp finns förankrat hos de av oss som lever i Sverige, diskursen om jämställdhet har vuxit sig så stark att den kan kallas för hegemonisk (Nordberg 2005).

Men vilken innebörd har egentligen jämställdhet som begrepp för oss? Är ordet bara ett tomt skramlande skal som vi kan fylla med vilken innebörd som helst? Och hur går det egentligen med jämställdhetssträvandena på den svenska arbetsmarknaden som är en av världens mest könssegregerade? Arbetsfältet där socionomer verkar tillhör ett av de mest kvinnodominerade på svensk arbetsmarknad (SOU 1998:6). Hur ska man då göra med jämställdheten? Här vill jag titta på hur diskursen om jämställdhet ser ut inom ett så pass könsmässigt snedfördelat arbetsfält som socialt arbete genom att undersöka hur talet om jämställdhet ser ut bland socionomer.

Ett av de mest centrala begreppen kommer här att vara *diskurs*. Diskurs kan beskrivas som "ett bestämt sätt att tala om och förstå världen som tillfälligt utesluter andra möjligheter" (Nordberg 2005 s.18). Fokus är alltså hur berättelser konstruerar vår förståelse om världen.

Jämställdhet som begrepp och diskurs kommer också vara mycket centralt. Mitt antagande är att begreppet jämställdhet kan fyllas med många olika betydelser beroende på kontexten. Jag vill inte försöka mig på att definiera jämställdhet som begrepp då det är just de olika diskurserna som omgärdar begreppet som kommer att undersökas. En diskussion av jämställdhet som begrepp och diskurs får således vänta till analysdelen av denna undersökning. Däremot vill jag använda mig av Nordbergs försök att renodla ett par olika jämställdhetsdiskurser. De olika diskurserna utgår ifrån hur könen uppfattas i relation till varandra. Den första diskursen fokuserar på könen sinsemellan, något som bör främjas. Den andra på olikhet mellan kön utifrån makt, vilket bör stävjas. Den tredje diskursen fokuserar på olikhet mellan könen utifrån biologi och kultur, såsom något som bör tas till vara. Utifrån denna kategorisering av jämställdhetsdiskurser kommer jag att analysera hur man talar om jämställdhet.

1:1 Relevans för det sociala arbetet

I socionomers yrkesutövning möter vi ständigt utsatta människor. Dessa individer har ett kön, en sexualitet, en klasstillhörighet och också många andra identitetspositioner. Vi kan inte veta vilken av dessa positioner som är viktigast för personen själv i dennes liv. Kanske är identiteten som homosexuell viktigare för klienten än det faktum att han är man. Kanske definierar sig klienten utifrån att hon är arbetarklass snarare än att hon är invandrare. Socionomer besitter ofta stor makt gentemot sina klienter. Vi riskerar hela tiden att sätta etiketter på våra klienter utifrån normer och makthierarkier i samhället som kan bli förtryckande.

Jämställdhetens diskurser genomsyrar vårt samhälle liksom våra arbetsplatser. Frågan är bara om 'jämställdhetstänket' alltid hjälper oss att se de individer vi möter på deras egna villkor, om vi förmår se klienterna som just individer. Eller kan en strävan efter 'politisk korrekthet' ibland förblinda oss så att vi överbetonar och därmed också reproducerar makthierarkier som har med kön (eller sexualitet, ålder, klass, etnicitet...) att göra?

Frågorna som ställs här har i slutändan syftet att öka förståelsen för vad jämställdhetsdiskurserna resulterar i för praxis, vad de legitimerar för handlingar. Jag vill skapa en möjlighet för läsaren att reflektera över vad vi kan göra, och vad vi gör i jämställdhetens namn. Kan man kalla handlingarna jämställda? Eller kan det till och med vara så att resultatet blir det motsatta från vad som först var meningen?

1:2 Disposition

I andra kapitlet presenterar jag uppsatsens syfte, frågeställningar, avgränsningar samt redovisar för min förförståelse för ämnena uppsatsen berör. I det tredje kapitlet tecknar jag en bakgrund till jämställdhetens institutionalisering. Jag återger kort styrdokument och riktlinjer på olika nivåer, från FN till Göteborgs stad. I kapitel fyra beskriver jag tidigare forskning som diskuterat jämställdhet som en diskurs, med fokus på Marie Nordbergs forskning. Jag tar också upp forskning om kön och jämställdhet i socialt arbete. I kapitel fem, teoretiska och metodologiska utgångspunkter redogör jag för de socialkonstruktivistiska utgångspunkter som uppsatsen bygger på, utifrån diskurs och kön/genus. Jag beskriver diskursanalys som metod, redogör för de intervjuer uppsatsen bygger på samt etiska överväganden. I det sjätte kapitlet presenterar jag undersökningens resultat och analys i en sammanvävd text. Jag diskuterar gemensamma och särskiljande drag i de jämställdhetsdiskurser som framträder i intervjumaterialet. Jag fördjupar mig också i de paradoxer som återfinns i materialet. Sist i sjätte kapitlet finns en sammanfattning över resultaten till syfte och frågeställningar. Det sista kapitlet är en avslutande diskussion där jag resonerar kring möjliga tolkningar av resultatet och blickar framåt.

2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

2:1 Syfte

Det övergripande syftet med uppsatsen är att bidra med en möjlighet till reflektion över vad jämställdhetsdiskurser kan legitimera för praxis. Här granskas hur talet om jämställdhet ser ut hos företrädare för socialtjänsten. Fokus är hur talet om jämställdhet ser ut och vilka paradoxer som finns i det. Dessa diskurser analyseras och dekonstrueras sedan utifrån historiska, strukturella och maktorienterade perspektiv.

2:2 Frågeställningar

- Hur ser diskurser om jämställdhet ut hos företrädare för socialtjänsten?
- Vilka paradoxer föreligger i de jämställdhetsdiskurser som finns hos företrädare för socialtjänsten?

2:3 Avgränsningar och urval

Att försöka göra en undersökning om hur alla yrkesverksamma socionomer i Sverige, eller för den delen i Göteborg, resonerar kring jämställdhet och könsfördelning på sina arbetsplatser vore förvisso mycket intressant. Av uppenbara skäl är en dylik undersökning omöjlig att genomföra inom ramen för en kandidatuppsats. Jag kommer att begränsa mig till att undersöka vad enhetschefer inom socialtjänsten i olika stadsdelar i Göteborg har att säga i detta ämne. Studien är huvudsakligen inriktad på inställningen till jämställdhet på själva arbetsplatsen internt, inte externt gentemot klienterna.

Jag har inte haft möjlighet att undersöka jämställdhetsdiskursernas praktik i någon större omfattning, eftersom mitt material består av intervjuer. För att på ett tillfredställande sätt kunna granska vilka handlingar som legitimeras av jämställdhetsdiskurserna borde jag lämpligen ha använt mig av deltagande observationer eller dylikt. Detta har jag inte haft möjlighet till.

Ett ämnesområde som är nära sammanlänkat med talet om jämställdhet är talet om kön. I intervjumaterialet tangeras emellanåt sådant som anses vara manliga och kvinnliga domäner inom socialt arbete. Detta kommer jag att analysera i viss mån eftersom könsdiskurserna intimt hänger samman med diskurserna om jämställdhet. För en utförligare diskussion om föreställningar om kön hänvisar jag dock till Kullberg (2006) och Nordberg (2005).

Jämställdhetsdiskursen är på många sätt sammantvinnad med diskursen om mångfald. Jag kommer att beröra talet om mångfald i resultat- och analyskapitlet, men för inget fördjupat resonemang. Dock kommer jag att snegla lite på Hallgren och Johansson (2007) som gör en diskursanalys av mångfaldsbegreppet.

2:4 Förförståelse

Jag kommer här att använda mig av diskursanalytiska utgångspunkter, där grundantagandet är att man med sitt språk ständigt skapar förståelse för verkligheten. Detta är också något som gäller för denna uppsats. Michel Foucault fokuserar i sin användning av diskursbegreppet på kunskapsproduktion och makt. Vi namnger och kategoriserar vår omgivning i en ständig process av meningsskapande. På detta sätt blir också makt något diskursivt genom att vår sociala verklighet formas. Vi kan bara verka

för att förändra innehållet i diskurserna, aldrig avskaffa dem helt eftersom de utgör vår förståelseram för fenomenen vi har omkring oss (Giddens 2003).

När man som forskare ger sig på att göra en diskursanalys för att sedan kritiskt granska innehållet i (jämställdhets-) diskurserna är det en omöjlighet att ställa sig utanför sin egen förståelseram (Nordberg 2005, Börjesson och Palmblad 2007). Således kommer jag att granska existerande jämställdhetsdiskurser utifrån en personlig utgångspunkt, nämligen ett konstruktivistiskt maktperspektiv. Detta bör man som läsare vara medveten om.

En av diskursanalysens huvudfrågor är: vad är det som sägs i olika sammanhang, och vad är möjligt att säga? (Börjesson och Palmblad 2007). Diskursanalysen intresserar sig för att ta reda på hur diskurser skapas och ges sanningsvärde, inte med att värdera om diskurserna i sig är relevanta eller inte. Således fördöms inte heller de diskurser som t.ex. totalitära regimer bygger på, utan det är diskursernas *uppbyggnad* som granskas. Börjesson och Palmblad understryker att det är viktigt att skilja på den vetenskapliga undersökande grundhållningen och politiska ställningstaganden man som individ gör. I detta fall kan det kanske upplevas som att jag (alltför) kritiskt nagelfar jämställdheten som diskurs, trots att jag som individ i mångt och mycket tycker att jämställdhetsfrågor är viktiga att kämpa för rent politiskt. Jag är också själv aktiv i denna politiska kamp genom ideellt engagemang. Det jag velat göra här är dock att undersöka hur jämställdhetens idébygge ser ut och hur jämställdhetens väsen skiftar och varför. Att lyfta blicken till en strukturell nivå och ställa sig dessa ganska teoretiska frågor tror jag kan vara till nytta för den som är intresserad av jämställdhetsarbete i praktiken.

3. JÄMSTÄLLDHETENS STYRNING; EN BAKGRUND

Hur ser då jämställdhetens fält ut? Det finns flera typer av jämställdhetsaktörer, akademiska, politiska och aktivistiska. Dessutom skapas alltmer en marknad för jämställdhetskonsulter av olika slag. Dessa aktörer håller sällan helt med varandra sinsemellan, och argumentationen för vilken diskurs som skall dominera den offentliga agendan är ofta hård. Trots den inbördes spretigheten bland jämställdhetens företrädare har frågan etablerats mer och mer under de senaste trettio åren. Diskursen om jämställdhet har institutionaliserats och blivit en del av de regelverk som på många sätt påverkar våra liv. Nedan redogör jag kort för hur den svenska jämställdhetspolitiken styrs på olika nivåer.

3:1 Internationella riktlinjer

Den svenska jämställdhetspolitiken institutionaliserades i slutet av 80-talet. I proposition 1987/88:105 slås målsättningarna fast; kvinnor och män ska ges samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Alla bör ha ett arbete med en lön som är möjlig att försörja sig på. Kvinnor och män bör dela på ansvar för barn och hemarbete. Båda könen bör engagera sig lika mycket i politiska, fackliga och andra angelägenheter i arbetslivet och samhället (Nordberg 2005).

Jämställdhetsfrågor står även på den internationella agendan. Då talar man om *gender equality* som begrepp. Sedan 1975 har FN hållit fem kvinnokonferenser som fungerat som forum för medlemsländerna att diskutera arbetet med kvinnors rättigheter. Dessa diskussioner har emellanåt blivit hårda då olika åsiktsströmningar haft svårt att jämkas samman i de dokument som konferenserna producerar. Sedan kvinnokonferensen i Beijing (1995) finns en *platform of action* som länderna har fått ratificera för arbetet mot jämställdhet mellan könen och för att stärka kvinnor (<http://www.un.org/womenwatch>). 1979 antog FN *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. Här definieras kvinnodiskriminering på följande sätt:

"...any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field."
(<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>)

Den stat som ratificerar konventionen åtar sig bland annat att införa lagar som syftar till att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män. Man åläggs att stifta lagar som förbjuder diskriminering mot kvinnor samt att eliminera eventuella existerande diskriminerande lagar. Man skall också instifta offentliga institutioner som har till uppgift att skydda kvinnors rättigheter. (<http://www.un.org/womenwatch>)

I detta dokument finner vi alltså en tydlig fokusering på att stärka och skydda *kvinnors* rättigheter. Den implicita förutsättningen är alltså att män som grupp inte behöver detta skydd i samma utsträckning som kvinnor gör, att de befinner sig i en överordnad position.

Även EU:s målsättningar syftar till att garantera lika möjligheter och likabehandling för kvinnor och män samt att bekämpa könsdiskriminering. EU har sex prioriterade områden för jämställdhetsarbete under tidsperioden 2006 till 2010, nämligen att skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män; att skapa bättre möjligheter att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv; att verka för en jämn könsfördelning i beslutsfattandet; att utrota könsrelaterat våld och människohandel; att bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället samt att främja jämställdhet utanför EU. (<http://europa.eu>)

EU har en tvådelad strategi för arbetet med jämställdhet. Dels vidtar man specifika åtgärder, dels försöker man integrera jämställdhetsperspektivet inom alla politikområden, så kallat *gender mainstreaming* eller *jämtegrering*. Utifrån denna EU-strategi har även den svenska regeringen beslutat sig för att tillämpa strategin för att erhålla ett offentligt medvetande om jämställdhetsfrågor. Jämställdhetspolitiska utredningens slutbetänkande beskriver hur:

”Mot bakgrund av bl.a. den moderna forskningen på området bör jämställdhetspolitiken framöver i ökad utsträckning inriktas på att förändra de strukturer i samhället som bidrar till eller förstärker det ojämna maktförhållandet mellan könen. Jämställdhet kan inte ses som en isolerad fråga. Inom i stort sett alla politikområden bör frågor om kvinnors och mäns skilda villkor analyseras för att kunna utgöra underlag för politikens utformning.” (SOU 2005:66).

Jämställdhetsperspektivet ska alltså genomsyra alla politiska beslut och ett medvetande ska finnas i alla verksamheter.

3:2 Jämställdhetslagen

Dessa överstatliga organisationers jämställdhetspolitik i kombination med strategin jämtegrering (eller *gender mainstreaming*) har på många sätt sipprat ned i den svenska lagstiftningen. I den svenska jämställdhetslagen återfinns vi många av de saker som CEDAW slagit fast. Lagen föreskriver dels för arbetsgivare hur de ska arbeta med jämställdhetsfrågor, dels förbjuder den diskriminering och trakasserier. Här redogör jag för huvudlinjerna.

Arbetsgivaren ska verka för arbetsförhållanden som skall ”lämpa sig för både kvinnor och män” (§4), och arbetsgivaren ska verka för att såväl kvinnor som män ska kunna ”föreina förvärvsarbete och föräldraskap” (§5). Vid rekrytering ska arbetsgivaren ”främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete” (§7) och se till att ”lediga anställningar söks av både kvinnor och män” (§8) och när könsfördelningen är sned ”särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet” (§9). Arbetsgivaren åläggs också att söka ”upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män” (§10). Förutom detta skall en jämställdhetsplan upprättas varje år på alla arbetsplatser som har fler än tio anställda (§13). Således skall Göteborgs stads stadsdelar ha jämställdhetsplaner. Dessa ska innehålla en översikt för att främja likabehandling gällande arbetsförhållanden och rekrytering. Det ska också finnas en handlingsplan för jämställda löner, samt en uppföljning av förra årets uppsatta mål (Jämställdhetslagen §13).

Jämställdhetslagen stipulerar förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön eller sexualitet. Detta gäller bl.a. vid beslut om anställning, befordran, löner och uppsägningar. Förbudet mot diskriminering gäller dock inte om beslutet ”//är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet//” (§17 stycke 2). Vad gäller trakasserier får dessa inte förekomma ”//på grund av kön eller genom sexuella trakasserier//” (§16a). Om ett avtal kan anses vara könsdiskriminerande så anses det avtalet som ogiltigt (§23). Om diskriminering eller trakasserier förekommit ”//ska arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade//” (§25).

För jämställdhetslagens efterlevnad har jämställdhetsombudsmannen (JämO) och jämställdhetsnämnden inrättats. Arbetet skall i första hand gå ut på att ”förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i lagen” (§31). Nämnden kan förelägga vite för arbetsgivare som inte följer lagen (§35).

I jämställdhetslagen kan vi se att mycket av det som Sverige åläggs av FN:s konvention mot diskriminering av kvinnor (CEDAW) har integrerats. EU:s jämtegreringsstrategi, som innebär att jämställdhetsfrågor skall integreras i alla politikområden och verksamheter,

tycks också vara verksam då jämställdhetspolitiska styrdokument står att finna stegvis nedåt i hierarkierna. Göteborgs stad har exempelvis också ett dokument som reglerar jämställdhetsarbetet.

3:3 Jämställd socialtjänst?

Socialstyrelsen gav 2005 ut en rapport som heter *Jämställd socialtjänst? Könsperspektiv på socialtjänsten*. Denna rapport kan sägas vara ett resultat av jämtegreringen, att alla verksamheter ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten lyfter fram ett brukarperspektiv och gör en genomgång av hur könsaspekter påverkar biståndsbedömning och bemötande av socialtjänstens olika klientgrupper. I rapporten slår man fast att det är viktigt att diskutera föreställningar om kvinnor och män som kan ligga till grund för biståndsbedömning. Man konstaterar att jämställdhet ur ett brukarperspektiv tidigare fått mycket lite uppmärksamhet, men att personalens könsfördelning hade uppmärksammats en hel del tidigare. Detta var också något man hade försökt sätta in åtgärder för i stor utsträckning. (Socialstyrelsen 2005)

3:4 Göteborgs stads jämställdhetspolicy

Göteborg strävar efter att bli en föregångsstad i jämställdhetsarbetet under slogan *En jämställd stad är en attraktiv stad*. Detta står att läsa i Göteborgs stads jämställdhetspolicy, där man berättar hur man tolkar jämställdhet, vilka förutsättningar som krävs för att jämställdheten ska öka och vilka metoder som kan användas för jämställdhetsarbetet. I beskrivningen av hur policyn skall tillämpas slås det fast att alla förvaltningar och bolag i Göteborgs stad enligt jämställdhetslagen ska upprätta jämställdhetsplaner och lönestatistik varje år. Det ska sättas upp konkreta mål som sedan skall följas upp. Man för också följande resonemang:

”Jämställdhet är en framgångsfaktor för såväl ekonomisk utveckling som social sammanhållning och utgör därmed en av förutsättningarna för hållbar utveckling” (Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy 2005 s.1)

Jämställdhetsarbetet skall göra att medborgarna känner sig säkra på att ingen missgynnas utifrån kön, således skall ”jämställdhetsaspekter beaktas i all planering, uppföljning och utvärdering”. De anställda inom Göteborgs stad skall också känna sig trygga att staden tar sitt ansvar som arbetsgivare utifrån jämställdhetslagen, och t.ex. inte tillåter trakasserier. Positiv särbehandling kan användas för att uppnå en jämn könsfördelning där detta brister. Denna policy bjuder alltså inte på några större överraskningar eller avvikelser utifrån jämställdhetslagen.

4. TIDIGARE FORSKNING

4:1 Jämställdhet som diskurs

Vad det gäller litteratur som kritiskt granskar jämställdhet som diskurs kommer jag främst att använda mig av Marie Nordberg. Jag kommer också kort att ta upp Yvonne Hirdman, som även hon på olika sätt berör jämställdhetsdiskurser.

Marie Nordberg skriver om manliga arbetstagare i barnomsorg, sjukvård och inom frisöryrket i sin avhandling *Jämställdhetens spjutspets?* (2005). Dessa arbetstagare förväntas vara förebilder för en ny sorts manlighet, samtidigt som de förväntas bidra med manliga perspektiv för att komplettera sina kvinnliga kollegor. Nordberg behandlar jämställdhetens diskurser och hur de ser ut för män som arbetar inom kvinnodominerade yrken. Som jag nämnt kort ovan gör Nordberg en kategorisering av de olika jämställdhetsdiskurserna som genomsyrar offentligheten i Sverige från 1970-talet och framåt.

1: Jämställdhet som könsöverskridande likhet.

Denna diskurs dominerade då jämställdhetspolitiken började formuleras i slutet av sjuttio-talet. Fokus ligger här på kvinnliga och manliga individers förhållanden i arbetslivet och på lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Den första jämställdhetslagen från 1980 beaktar både mäns och kvinnors intressen. Här är det dominerande ordet likhet, och fokus ligger på att kvinnor och män ska kunna utföra samma sysslor eftersom könstillhörighet saknar relevans i arbetslivet.

2: Jämställdhet som maktskillnad mellan könen

Den könsneutrala jämställdhetspolitiken kom att ifrågasättas av kvinnorörelsen. En feministisk diskurs betonade istället gruppen kvinnors relativa underordning gentemot gruppen män. Den manliga normen och förtrycket av kvinnor kom istället att betonas i den nya jämställdhetslagen som kom 1990 (Nordberg 2005). Konkret skulle jämställdhetspolitiken domineras av att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet genom att öka deras inflytande i samhället. Här betonas alltså skillnad mellan könen, men man är noga med att det handlar om skillnad i makt och inflytande och inte biologi. Man vill verka för att upphäva denna skillnad.

3: Jämställdhet som positiv särart

Nordberg menar att stereotypa föreställningar om könets särart kom att uttryckas i samband med jämställdhetsbegreppet från mitten av 1990-talet. Män och kvinnor ses som bärare av vissa specifika egenskaper utifrån deras kön. Detta kan förklaras både biologiskt och kulturellt, att om man vuxit upp och fostrats till kvinna eller man i en specifik kultur så har man gemensamma erfarenheter. Kön framställs som den viktigaste kategorin som styr människors handlingar och identifiering. Jämställdhet blir då att göra plats för *manliga* och *kvinnliga* perspektiv och erfarenheter. Den dikotomisering av kön som rådde vid förra sekelskiftet kan här sägas åter göra entré. I och med att den kopplas till jämställdhetsdiskursen ges dock båda könen lika värde. Jämställdhet kan då vara att bejaka, likställa och värna om 'kvinnlig' och 'manlig' kultur (Nordberg 2005). En blandning av män och kvinnor på arbetsplatser anses bidra till ett bättre arbetsklimat eftersom könen kompletterar varandra. Kön framträder som två olika enhetliga oföränderliga grupper. Här betonas alltså också olikhet, men man menar att denna olikhet är en tillgång och bör värnas om.

Nordberg gör också en översikt av vilka argument som används utifrån jämställdhetsdiskurserna för att förändra den sneda könsfördelningen inom den offentliga sektorn. Ett argument är att med fler män inom ett kvinnodominerat yrkesområde sker det en höjning av yrkets status och lönemässiga nivå. Detta kommer de kvinnliga arbetstagarna till del. Förhoppningen är att om detta sker i omfattande grad och åt båda

håll kommer könskodning av vissa arbetsuppgifter att försvinna. Ett annat sätt att argumentera är att brukarna av den offentliga sektorns tjänster, t.ex. dagisbarn, antas ha behov av att mötas och tas hand om av personal av båda könen. På detta sätt erhåller brukarna goda förebilder för en ny typ av manlighet som är eftersträvansvärd. En tredje anledning som anges är att de manliga arbetstagarna själva antas vara behjälpta av att arbeta med omsorgsinriktade uppgifter inom den offentliga sektorn. Detta eftersom de genom att utföra kvinnligt kodade arbetsuppgifter ges möjlighet att omforma sin maskulinitet till något mer modernt och 'jämställt'.

Liksom Nordberg menar också Yvonne Hirdman att jämställdhetsdiskursen har blivit institutionaliserad. Jämställdhetens rörelse har i sig en revolutionär målsättning – att ändra könen's ojämlika relation. Hirdman menar dock att man trots sin ambitiösa målsättning har stora problem att genomföra någon reell förändring. Vårt samhälle är i mycket uppbyggt på en maktordning mellan könen, och jämställdhetens institutioner saknar medel för att förändra denna maktordning menar Hirdman. Den reformistiska jämställdhetspolitiken bedrivs i stor utsträckning av kvinnor som personligen brinner för frågorna. Tyvärr har dessa kvinnor svårt att åstadkomma en reell förändring i maktfördelning på egen hand genom att *prata* om jämställdhet. (Hirdman 2001) Hirdman har alltså ett tydligt fokus på makt, och menar också att utan en maktanalys i grunden blir jämställdhetens strävanden ointressanta.

4:2 Kön och jämställdhet inom socialt arbete

4:2:1 Historiskt perspektiv på kön och offentlig sektor

Karin Salomonsson redogör i sin avhandling *Fattigdomens besvärjelser* (1998) för hur det gick till när det sociala arbetet växte fram som en offentlig angelägenhet runt förra sekelskiftet. Hon menar att retoriken kring de sociala frågorna vid den tiden ofta präglades av ett isärhållande av kön. Diskussionen rörde ofta huruvida kvinnor var lämpliga att delta i det offentliga sociala hjälparbetet (Salomonsson 1998). I kretsen kring centralförbundet för socialt arbete (CSA), trädde ett antal framträdande kvinnor fram, bl.a. Ebba Pauli och Agda Montelius, fram som starkt anförde att kvinnan bör ha en självklar plats inom det offentliga sociala arbetet. Här användes en särartdiskurs, där kvinnan framställdes som extra lämpad att hjälpa socialt utsatta då hon besatt erfarenhet av hemarbete och en fast modershand. Det hävdades att den manliga kunskapen och klokhetsen behövde kompletteras med en kvinnas instinkter gällande omsorg om barn och hem. Man hävdade också att kvinnor hade en mer konkret erfarenhet av vad fattigdom och svåra livsvillkor innebar. Motståndarna å sin sida hävdade att kvinnor var alltför sentimentala och medlidsamma för att vara involverade i hjälparbete.

Detta skedde under en tid då kvinnan inte hade rösträtt eller rätt att tillträda förtroendeuppdrag eller offentliga poster. När den samhälleligt organiserade fattigvården började etableras öppnade detta en möjlighet för kvinnor att befinna sig i offentligheten (Salomonsson 1998). Fattigvård hade sina rötter i välgörenhetsföreningar som samlade många kvinnor, därför var detta ett fält som kvinnorna kunde göra anspråk på.

Salomonsson kallar diskursen som Pauli och Montelius företrädde för *den reflekterade särartstanken*, en retorisk strategi för kvinnor att vinna tillträde till det sociala fältet. När man betonar komplementaritet istället för likhet mellan könen, gör det att kvinnorna med sina unika egenskaper aldrig kunde bli utbytta av en man på sin post. Männerna kunde därmed inte ta över hela verksamheten (Salomonsson 1998).

”Kvinnans natur är i mycket olika mannens och ju mera hon utvecklas ju märkbarare blir denna olikhet, men just däri ligger hennes stora samhälleliga betydelse. Kvinnan skall vara med i det stora utvecklingsarbetet, ej emedan hon är i stånd att göra sig lik mannen utan därför att detta arbete behöver hennes såväl som hans egenart för att bli vad det bör vara.” (Montelius 1906:3 i Salomonsson 1998 s.39)

Denna idé om könens särart som Montelius framför i citatet har sin uppkomst i 1800-talets naturvetenskapliga förståelseparadigm. Den reflekterade särartstänkens strategi visade sig vara framgångsrik, och (de borgerliga) kvinnorna vann med tiden privilegiet att väljas som styrelseledamöter i fattigvårdsnämnderna. Fattigvården kom med tiden att definieras som ett rum som bäst lämpat befolkades av kvinnor (Salomonsson 1998).

Det föreligger dock en paradox i att hävda sig vara individualistisk, fri och med lika rättigheter som männen men samtidigt hävda att man besitter en unik och från männen avvikande kraft. När man medvetet konstruerade kvinnan som bäst lämpad att utföra omsorgsarbete sökte man tillträde till en plats i samhället. Dock blev det med tiden svårt att definiera kvinnan som något annat än en omvårdnadsarbetare (Salomonsson 1998). Detta skapade nya utslutningar och maktfält. Antalet kvinnor inom socialt arbete blev efterhand stort och debatten om könens lämplighet tystnade. Förhandlingen om arbetsfördelningen var genomförd. Inte förrän på 70- och 80-talet, menar Salomonsson, började könsuppdelningen åter ifrågasättas.

Yvonne Hirdman gör i sin bok *Genus – det stabila föränderliga former* (2001) en historisk översikt av det svenska genuskontraktets utveckling och förändring genom 1900-talet. Under efterkrigstiden var behovet av arbetskraft stort i den överhettade svenska exportindustrin. Det tidigare hemmafruidealet luckrades upp mer och mer och antalet kvinnor i lönearbete växte explosionsartat. Hirdman pekar på att den svenska arbetsmarknaden könssegregerades vid kvinnornas inträde i förvärvsarbetet.

I boken beskrivs hur Olof Palme sätter frågan om jämlikhet på sin agenda 1972. I början av 1970-talet genomförs en rad reformer som syftar till att jämställa mannen och kvinnan i den privata sfären. Särbeskattning, utbyggnad av daghemmen, föräldraförsäkringen, fri abort och en förändrad skilsmässolag införs (Hirdman 2001). I det nya samhället där både män och kvinnor skulle lönearbeta påpekade Olof Palme också *var* det skulle ske. Offentliga institutioner för omsorg och omvårdnad växte fram som i sitt verksamhetsinnehåll liknade den kvinnligt kodade privata sfärens. Det var hit som yrkesarbetande kvinnor hänvisades, till arbeten som sjuksköterskor, dagispersonal, äldreomsorgen, sjukvårdens storkök och tvätterier, inom skolan. Den offentliga sektorn skapades, menar Hirdman, som ett eget rum för kvinnor, en kvinnoarbetsmarknad i den tid då behovet efter arbetskraft kombinerat med kvinnors kamp för att få tillträde till arbetsmarknaden besegrade hemmafruns diskurs och ideal. (Hirdman 2001)

4:2:2 Kön och socialt arbete idag

Karin Kullbergs licentiatrapport *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet* (2006) ställer frågor kring manliga socionomers karriärmöjligheter och huruvida en förändring av dessa möjligheter har skett under det sena 1900-talet. Hon visar att de män som utexaminerades under åttiotalet generellt har gjort en vertikal chefskarriär. Hälften av dessa arbetar eller har arbetat på chefspositioner. Cirka en tredjedel är idag arbetsledare. En lika stor andel har lämnat socionomyrket. Vad det gäller gruppen män som utexaminerades under nittiotalet ser deras karriärutveckling annorlunda ut, möjligen som en följd av den omförhandling av könsfördelningen på arbetsmarknaden som Kullberg talar om. Männen gör nu snarare en horisontell än en vertikal karriär. Istället för arbetsledarposter söker sig nittiotalets manliga socionomer i stor utsträckning till statusfyllda verksamheter och inte sällan också till en roll som autonom expert, en egen nisch. Kullberg tolkar denna skiftning i männens karriärmönster som att det inträtt en förändring i attityder gentemot kvinnor som chefer, samt att män i större utsträckning inte längre väljer att bli chefer utan istället prioriterar ett arbete som är fritt och självständigt. Chefsrollen inom offentlig sektor har förändrats, menar Kullberg, till mer av en administratörsroll som är hårt styrd av politiska direktiv. (Kullberg 2006).

Såväl Kullberg som Nordberg redogör för forskning som rör den könssegregerade arbetsmarknaden (Nordberg 2005, Kullberg 2006). Båda tar upp Rosabeth Moss Kanter,

en klassisk organisationsforskare som menar att kvinnors underordning på mansdominerade arbetsplatser främst är en konsekvens av deras minoritetsställning. Kanter's tes är att arbetstagare som är i minoritet på sin arbetsplats blir marginaliserade och stereotypifierade. Även om Kanter forskat på arbetsplatser där kvinnor är i minoritet gäller detta även män. Lösningen är enligt Kanter en numerär jämställdhet, dvs. att antalet män och kvinnor på en arbetsplats skall vara lika stora. Det Kanter förbiser är dock den maktordning som finns mellan kvinnor och män som grupper. Män i minoritet på en arbetsplats, menar Nordberg med flera, erhåller på ett annat sätt än kvinnor privilegier och karriärmöjligheter. Dock löper de fortfarande risken att bli stereotypifierade.

Den svenska jämställdhetspolitiken innehåller en kvalitativ del, som innebär en betoning på lika möjligheter för alla, och en kvantitativ del som innebär att man bör sträva efter att ha lika många av varje kön. Kullberg varnar för att man med den senare strategin homogeniserar män och kvinnor vilket kan leda till att skillnader mellan könen fördjupas och slås fast som omöjliga att förändra. Alltså kan en strategi som syftar till ökad jämställdhet få motsatt effekt (Kullberg 2006).

Kullberg gör en genomgång av forskning som kommit fram till att en könsblandad arbetsgrupp är en väl fungerande arbetsgrupp. Detta är något av ett axiom i jämställdhetsretoriken, som bland annat Kanter's forskning haft stort inflytande för att skapa. Vissa forskare, t.ex. Blomqvist (1994) menar att könsblandade grupper är mer produktiva och effektiva. Andra, t.ex. Karlqvist et al (2004) menar att man generellt inte kan visa att könsblandade grupper är bättre, men däremot att kvinnor och framförallt män mår bättre på könsblandade arbetsplatser. Könsfördelningen i arbetsgruppen har dock ingen betydelse för den samlade kompetensen hos de anställda (Blomqvist och Karlqvist i Kullberg 2006).

I Tina Mattsons *Kön och genus i samhället och i det sociala arbetet* (2002) görs en översikt av genusperspektivets betydelse för socionomfältet. Hon tar bland annat upp genusforskaren Maud Eduards kritik av jämställdheten som begrepp och fenomen. Jämställdhetsperspektivet, menar Eduards, upplevs som något uppifrån kommande, som präglas av folkhemmets och välfärdsstatens normer. Jämställdhetsforskningen handlar om relationen mellan kvinnor och män, men lyfter inte fram hierarki mellan grupper eller vem som ska få förmåner av jämställdhetsarbetet. Den saknar också ofta det kritiska underifrånperspektiv som feministisk forskning har menar Eduards. Män kan ofta bli föremål för jämställdhetsforskning och insatser så att maktordningen mellan könen snarare befästs än ifrågasätts. Detta görs ofta som ett försök att förhålla sig politiskt neutral och inte ta ställning för kvinnor eller män som grupper (Mattson 2002).

Mattson redovisar en studie som Gunbritt Sandström gjort, som undersöker förväntningar på kön hos personalen på ett behandlingshem för ungdomar. I undersökningen framkommer att män och kvinnor förväntas komplettera varandra. Kvinnorna förväntas kunna skapa en hemlik, ombonat miljö, och männen förväntas stå för den fysiska tryggheten. Denna könsblandning tros skapa ett bättre klimat. Dessutom anger personalen i undersökningen att det är viktigt att ha en könsblandad personalstyrka då kvinnor bör fungera som förebilder för flickorna, och männen som förebilder för pojkarna (Mattson 2002).

Sociologen Maria Eriksson problematiserar detta antagande om förväntad likhet inom könskategorierna. Hon menar att man genom detta *gör kön*, att man bidrar till att upprätthålla könskategorierna som konstruktioner. Den förväntade *likheten* inom könen som grupper förutsätter en *olikhet mellan* könen som grupper. Detta skapar i sin tur föreställningen om könen som komplementära, och ordningen mellan dem som naturlig och försvarbar (Eriksson i Mattson 2001). Eriksson visar i artikeln *Kön spelar ingen roll men könsblandning är bra* (Kvinnovetenskaplig tidskrift 2002:1) att talet om könets betydelse för yrkesprofessionaliteten är paradoxalt. Dels betonas att kön inte spelar

någon roll i yrkessammanhang, dels att könsblandning är positivt och kan bidra med kvaliteter som annars inte finnes. Här ser vi hur Nordbergs jämställdhetsdiskurser hamnar på kollisionkurs med varandra, hur man samtidigt försöker att ansluta sig till både diskursen om könsöverskridande likhet och diskursen om könen som sinsemellan olika och komplementära.

5. TEORETISKA OCH METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER

5:1 Socialkonstruktivistiska utgångspunkter

Socialkonstruktivismen är en del av det postmodernistiska komplexet av idéer, som har det sönderfallande industriella samhället som studerat följt. Postmodernismen ifrågasätter de universella lagar och den objektivitet som modernismen sökte finna. Att som till exempel Marx försöka hitta en modell som kan förklara hela världen förkastas som totalitär och förtryckande av postmodernisterna. Det postmoderna samhället är istället fragmenterat och kontextberoende och associeras med begrepp som reflexivitet, dekonstruktion och diskurs. (Payne 2002)

Att ha ett socialkonstruktivistiskt synsätt är att ifrågasätta antagandet att det finns en enda objektiv bild av verkligheten. Synsättet kritiserar idén att det skulle finnas en enda oberoende sanning som vi kan tillgodogöra oss utan att tolka den för att begripa den. Vi förstår verkligheten genom vårt eget filter av erfarenheter, och det är omöjligt för oss att på något sätt komma runt detta filter. Socialkonstruktivismen utgår istället ifrån att all kunskap är konstruerad, och att det inte finns någon entydig och objektiv verklighet som går att undersöka, t.ex. i ett vetenskapligt arbete (Börjesson och Palmblad 2007).

En kritik som kan riktas mot det socialkonstruktivismen är att utgångspunkten att det inte finns någon sanning och allt är konstruerat är lätt förlamande. Världen blir mycket svår att hantera om man inte kan vara säker på den kunskap man tror att man har. Denna kritik bemöts dock med att även om t.ex. förtryck bygger på konstruerade föreställningar så upplevs förtrycket som ytterst verkligt av den som utsätts för det. På samma sätt kan konstruerade grupptillhörigheter kännas verkliga för dem som identifierar sig med gruppen. Således kan man säga att något som upplevs som verkligt också blir verkligt i sina konsekvenser (Hallgren och Johansson 2007).

Det socialkonstruktivistiska synsättet är centralt i genusforskningen och den feministiska forskningen. Kön (eller genus) ses som socialt konstruerat. Dessa konstruktioner skiljer sig åt beroende på tidsperiod och geografisk plats. Ett grundantagande är att de egenskaper som tillskrivs kön kan inte vara essentiella eller 'naturliga', eftersom de ser så olika ut beroende på kontexten. Egenskaperna måste istället vara skapade och helt beroende av samhället runt omkring (Gemzöe 2003).

5:1:1 Kön och genus som teori och utgångspunkt

Yvonne Hirdman är en av de teoretiker som introducerat genus som begrepp i Sverige. Hon använder begreppet genus som ett vetenskapligt redskap i diskursen kring hur kön görs, hur relationen kön emellan ser ut och vad den relationen spelar för roll. Detta för att kunna sätta ord på, och göra sig lite friare från gamla tankefigurer om Mannen och Kvinnan. Teoribildningen som omgärdar begreppet genus utgår ifrån att det finns ett genussystem. Detta genussystem kan beskrivas med hjälp av två principer: isärhållningens princip och den manliga normens primat. De båda könen hålls isär genom skilda aktivitetssfärer och genom att de tillskrivs skilda egenskaper. De ordnas också hierarkiskt på så vis att det manliga könet ges ett högre värde och en överordnad position gentemot det kvinnliga könet. (Hirdman 2001)

Man kan säga att genus inte bara handlar om det individuella subjektets könsidentitet, utan också om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i relationer, institutioner, lagar, texter, bilder, mm. Genus skiftar över tid och rum, mellan kulturer och samhällen. Begreppet hjälper oss att se biologiskt kön som en social konstruktion, en historiskt föränderlig kategori. Detta för att inte naturalisera en i själva verket historiskt skapad uppdelning i natur och kultur. (Hirdman 2001)

Män/manlighet och kvinnor/kvinnlighet skapas i förhållande till varandra, där det viktiga är dels att *skillnad* upprätthålls, dels att denna skillnad, eller relation, är *hierarkisk*. De båda polerna i könsmotsättningen är beroende av varandra: män definieras i motsättning till kvinnor och kvinnor definieras i motsättning till män. Mäns maktställning bygger på kvinnors avsaknad av makt. (Hirdman 2001)

I Nordberg beskrivs sociologen John MacInnes (1998) resonemang kring kön och modernitet. MacInnes menar att könskategorierna genom modernitetsdiskursen kommit att fetischeras, och också kommit att ersätta gud och ödet som förklaringsgrund till människors beteenden och placering i samhället. Demokratiseringsprocessen har eliminerat tydliga sociala klassmarkörer som därigenom förlorat sin identitetsskapande mening. Könskategorierna har istället tagit platsen som den främsta identitetsskapande kategorin. Könen upplevs som biologiskt förankrade och oföränderliga (Nordberg 2005).

Den amerikanska teoretikern Judith Butler argumenterar i sin bok *Gender Trouble* (1990) för att kön/genus är *performativt*, iscensättande. Både kön och genus bör ses som konstruktioner, och att människan skapar sin köns/genustillhörighet genom sina handlingar. Butler menar att den feministiska forskningens sätt att göra en uppdelning av begreppen kön och genus är begränsade och normerande. Då den feministiska forskningen betonar att genus blott är en kulturell tolkning av det biologiska kroppsliga könet särkopplar man kroppen från könet, något som Butler menar är omöjligt att göra.

Användningen av dikotomin kön och genus skapar med diskursiva medel 'ett naturligt kön' som fördiskursivt, något som anses föregå kulturen. Således konstrueras kön som något icke konstruerat (Butler 1990). Butler menar att det är omöjligt för människan att beskriva kön och kropp på ett sätt som inte är kulturellt färgat. Om man definierar 'genus' som den kulturella tolkningen av kön samtidigt som definitionen av 'kön' är en kategori färgad av genus försvinner distinktionen mellan de två begreppen. Distinktionen mellan kön/genus kan alltså inte göras och bör därför inte användas. Butler talar istället uteslutande om *gender*, engelskans motsvarighet till genusbegreppet.

Jag vill här gå detta 'butlerska varv' vad det gäller begreppet kön. Jag ser inte kön som två dikotoma och varandra uteslutande kategorier, utan istället som ett ständigt görande på en glidande skala. Med denna teoretiska utgångspunkt kan användandet av begreppen kvinna och man vara problematiska. För att ändå kunna tala om kön utifrån vardagliga snarare än akademiska termer kommer jag att använda begreppen kvinnliga och manliga socionomer eller arbetstagare. Jag menar då det kön som en individ uppfattas som på sin arbetsplats. Hädanefter kommer jag att använda *identitetskategori* som begrepp då jag talar om likhet inom en grupp av t.ex. kön, ålder, sexualitet eller etnicitet. Detta gör jag för att jag vill poängtera att dessa kategorier ofta skapas efter identitet.

Butler använder termen *performativitet* om kön. Hon menar att kön skapas och iscensätts genom hur vi talar och agerar. Dessa repeterade handlingar genuskategoriserar vi sedan. Butler exemplifierar hur vi uppvisar ett konstruerat genusbeteende genom att jämföra en kvinna som spelar upp sin kvinnlighet med en man i kvinnokläder som utför dragshow. Dragshowen är, liksom kvinnans agerande, en ständigt pågående imitation av kvinnlighet (Gemzöe 2003). Dessa kategorier av repeterade handlingar som bestämmer genus blir aldrig kompletta menar Butler. Termen 'kvinna' är en process, ett tillblivande, en konstruktion som inte kan sägas var den börjar och slutar. Då den är diskursiv och ständigt pågående är den öppen för förändring (Butler 1990). Därför finns det heller ingen möjlighet att tillfullo kategorisera vad en 'kvinna' är i detalj då kategorin för 'kvinna' är glidande och därigenom föränderlig. Detta ger en viss frihet i vårt genusbeteende då det är omöjligt att hela tiden täcka in precis allt som över hela världen i alla kulturer ses som kvinnligt.

Nordberg använder sig också av performativitetsbegreppet. Då jämställdhetsdiskurserna ständigt upprepas blir också de performativa, skapar våra praktiker och våra upplevelser av tillvaron. Det 'politiskt korrekta' är att tycka att jämställdhet är något bra, något man ska arbeta för. Således blir det ett imperativ att i sitt tal betona detta (Nordberg 2005).

Tiina Rosenberg definierar heteronormativitet som "antagandet att alla är heterosexuella och att det naturliga sättet att leva är heterosexuellt" (Rosenberg 2002 s.100). Att jämställdhetens diskurs vilar på antaganden som är heteronormativa är en synpunkt som bland andra Ulrika Dahl framför i Don Kulicks antologi *Queersverige* (2005). Jämställdhetsarbete, menar Dahl, har som utgångspunkt och slutmål att förändra relationerna i de heterosexuella kärnfamiljerna och kärleksförhållandena mellan en kvinnlig och en manlig individ. Hennes tes är att jämställdhetsarbetet paradoxalt nog bidrar till att upprätthålla genusordningar.

Ett heteronormativt resonemang utgår ifrån att kvinnor och män begär, spelar mot och väljer varandra och att den naturliga följderna av detta är en kärnfamilj. Kvinnan och mannen kommer sedan att skaffa barn och gemensam ekonomi. Båda kommer att lönearbeta utanför hemmet. Det är dilemman man stöter på i denna heterosexuella kontext som jämställdheten utgår ifrån. Dahl menar också att man genom jämställdhetsdiskursen omformar men inte i grunden ifrågasätter den heteronormativa genusordning som slår fast vad det innebär att vara en *riktig* man och en *riktig* kvinna.

Nordberg menar att jämställdhetspolitiken så som den formulerats genom decennierna sett kvinna och man som ett givet par, och att t.ex. dagisbarn behöver komma i daglig kontakt med båda för att ha modeller att forma sin könsidentitet efter på ett lyckat sätt (Nordberg 2005). Genom sin blotta närvaro skall alltså männen inom förskolan fungera som en förebild oavsett hur han agerar. Eftersom jämställdhetsarbete på detta sätt särskiljer kön och tillskriver dem skilda egenskaper på olika sätt upprätthåller jämställdhetspolitiken precis de ordningar som en strävar efter att förändra. Dahl skisserar genom sin artikel en queer förståelse för jämställdhetsfrågor som söker dekonstruera de bakomliggande system av makt som föreligger i jämställdhetsdiskursen. (Dahl i Kulick [red.] 2005)

De sociala praktiker och diskurser som producerar t.ex. kvinnor och män som två polära och hierarkiskt ordnade kategorier återskapas, understödjer och verkar genom varandra. Detta gäller även andra sociala och hierarkiserande ordningar såsom klass, ålder, funktionshinder, etnicitet, religion, språk osv. I görandet av hierarki och skillnad flätas dessa maktordningar samman, och är svåra att skilja ut från varandra (Nordberg 2005). Ett begrepp som beskriver och analyserar detta fenomen är *intersektionalitet*.

Ett begrepp som på flera sätt anknyter till intersektionalitet är *mångfald*. Hallgren och Johansson har i sin kandidatuppsats dekonstruerat mångfaldsdiskurser bland enhetschefer för socialtjänsten. De menar att mångfalden blir problematisk eftersom den bygger på föreställningar om olikhet mellan ett antal olika grupper. Diskursen riskerar istället att återskapa och förstärka dessa olikheter och en fortsatt uppdelning i 'vi' och 'dom' (Hallgren och Johansson 2007). Det är framförallt vissa identitetspositioner som ligger i fokus i mångfaldsdiskursen; etnicitet, sexualitet, ålder, och funktionshinder. Dessa identitetspositioner blir till en form av 'vattendelare' och resulterar i olika kategorier: män/kvinnor, svenskar/icke-svenskar, heterosexuella/homosexuella, medelålders/unga samt icke-funktionshinderade/funktionshinderade. Konsekvensen av denna dikotomisering blir ett svartvitt tänkande där gråzoner är svåra att urskilja. En annan konsekvens är att den ena gruppen inte kan existera som sammanhållen grupp utan att *de andra* skiljs ut. Det blir ointressant att definiera vilka som tillhör kategorin 'invandrare' om gruppen inte ställs mot sin motpol, 'svenskar'. Detta utskiljande av grupper förhåller sig hela tiden till normer. Hallgren och Johansson beskriver detta såhär:

”Den ena kategorin i begreppsparet utgör normen och den andra gruppen är avvikande i relation till denna norm. Den grupp som är norm är den grupp som refereras till som ’vi’ medan den avvikande gruppen således blir ’de’.” (Hallgren och Johansson 2007 s.45)

5:1:2 Diskurs som teori och utgångspunkt

Språket är centralt för socialkonstruktivisterna då det bestämmer hur vi uppfattar världen, vår identitet och oss själva. Det finns ingen värld som är ’verklig’ och som går att upptäcka och analysera. Verkligheten ses istället som språkligt utformad och endast begriplig när den är benämnd och fylld med mening. Vi namnger och kategoriserar vår omgivning i en ständig process av meningsskapande. På detta sätt konstruerar vi vår förståelsevärld. I detta sammanhang blir också diskurser betydelsefulla. Istället för att se människors utsagor och yttringar som en spegling av individens unika känslor och tankar, menar diskursanalysen att det finns en begränsad repertoar av berättelser och tolkningsramar gällande ett visst fenomen. Denna repertoar är givetvis föränderlig och beroende av historiska och kulturella faktorer. Dessa repertoarer av diskurser sätter också gränserna för vad vi kan uppfatta som sanningen. (Payne 2002, Gemzöe 2003, Börjesson och Palmblad 2007).

Den franske maktforskaren Michel Foucault förknippas med användandet av begreppet diskurs. Han anlägger ett tydligt maktfokus. Foucault sökte spåra hela uppsättningar av diskurser utan att analysera innehåll eller värdera deras sanningshalt. Han ville titta på diskurserna som fenomen. Foucault menade att diskursers uppkomst är krasst materiell och ett uttryck för maktviljor. Foucault vänder sig ifrån att makten skulle vara avgränsad, individualiserad eller möjlig att inneha. Makten låter sig inte lokaliseras eller fixeras, menar han, utan verkar genom diskurserna som uttrycks i mikrosammanhangen. Kulturellt bestämda praktiker skapar och formar oss som subjekt. Kunskap och vetande är en del av makten, och ny kunskap produceras utifrån maktutövande.

Foucault förklarar maktutövande utifrån begreppet *governmentality*. All påverkan och styrning, menar Foucault, grundas i slutändan i den kunskap vi har om det som är maktens föremål. Vårt sinne styrs helt enkelt av kunskap som är diskursivt producerad. På detta sätt verkar makten. Utvecklingen av *governmentality* går hand i hand med det moderna samhällets utveckling. I det förindustriella samhället var makten tydlig och brutal, med kungen, präster och fogdar som självklara företrädare. Straff som innebar disciplinering av kroppen var vanliga. I och med framväxten av fängelser skapades en annan typ av straff. Här trädde en något subtilare, men mer omfattande disciplinering fram. De kriminella skulle inte längre enbart avskräckas från att begå ytterligare brott genom att tillfogas fysisk smärta eller förnedring. Det fanns också en ambition om att förändra (och förbättra) deras *sinnen* så att de i fortsättningen inte överträdde gränsen för kriminalitet igen. Diskurser och normer för vad som ansågs vara sunt och rätt skulle internaliseras i fångarna själva. Detta kan ses som ett exempel för hur *governmentality* verkar.

I det civila, moderna samhället kan denna styrning ta sig uttryck i reglering, sanktionering och normering av människors beteende och tal. Styrningen verkar genom att vi internaliserar normer och gränser. I många fall blir *vi själva* upprätthållare av diskurser, eftersom vi disciplinerar oss själva. (Hultqvist och Petersson 1995, Giddens 2003). I analysen kommer jag att använda mig av *disciplinering* eller *inre disciplinering* då jag talar om detta fenomen. Detta eftersom *governmentality* som begrepp är ganska otympligt och svåröversatt.

5:2 Diskursanalys som metod

Ett centralt motiv för diskursanalyser är att det handlar om makt. Diskurser är kopplade till makt genom att de ger tolkningsföreträde för vad som är normalt och önskvärt. Diskurserna är en samling påståenden, föreställningar och definieringar som är historiskt och socialt specifika. Dessa skapar sanningseffekter. Föreställningarna betraktas som sanna och blir också därför sanna genom sina konsekvenser. De diskurser som är rådande bestäms av politiska maktförhållanden i samhället och avgör människornas sociala medvetande. För att komma åt att granska detta blir diskursanalysens grundfråga: vad kvalificerar sig som sanning och verklighet vid en given tidpunkt och en given plats. (Payne 2002, Gemzöe 2003, Börjesson och Palmblad 2007).

Men kan man då inte bara fokusera på det som vi upplever som verkligt och arbeta utifrån det? Kan man inte bara acceptera att något bara är på ett visst sätt utan att ifrågasätta det på en teoretisk nivå? Poängen med att göra en diskursanalys är att få syn på det som framstår som självklart och undersöka hur det påverkar vårt handlande. Vi skulle antagligen handla annorlunda om vi utgick ifrån andra självklarheter. Diskursanalysen hjälper oss att se hur det vi tycker är självklart har kommit att bli just självklart. Här finns en förändringspotential. Om vi får syn på mekanismer som skapar förgivet tagna sanningar som t.ex. är förtryckande kan sanningarna modifieras och formuleras om.

Alvesson och Sköldberg ger i boken *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (1994) en introduktion till diskursanalysen som kritik av traditionell språksyn i forskning. Såsom begreppet diskurs används av diskursanalysen innebär det alla slags användande av språk i muntliga och skriftliga sociala sammanhang. Författarna menar att diskursanalysen ifrågasätter om den sociala verkligheten entydigt låter sig beskrivas i språket. Vad folk säger skiljer sig från vad de 'egentligen tycker' beroende på i vilken kontext det sägs. Frågan är också om det är möjligt att slå fast personers egentliga åsikter, om det är möjligt för en person att alls ha sammanhängande och logiska åsikter om världen. Utsagorna, menar diskursanalytikerna, skall istället ses som kontextberoende fenomen som görs begripliga bara om de sätts in i sitt sammanhang.

Diskursanalysens ansats är att utreda variationer i uttalanden. Dessa speglar de splittrade föreställningar som existerar inte som en entydig och avgränsad del i medvetandet utan i en dynamisk relation till en mängd andra idéer, uppfattningar och associationsbanor (Alvesson och Sköldberg 1994). De konstruktiva och flexibla sätt på vilka språket används är fokus för diskursanalysen. Då man granskar detta framträder också hur sociala fenomen skapas, återskapas och upprätthålls. Diskursanalysen ifrågasätter om en bokstavlig/sanningsenlig/objektiv tolkning av en social text är möjlig att göra. Man menar att människors utsagor inrymmer en stor mängd variation. Samma händelse beskrivs olika av olika individer, och samma individ beskriver också en och samma händelse på olika sätt vid olika tillfällen (Alvesson och Sköldberg 1994).

Språket är en del i produktionen av de ting som vi ser som självklara och naturliga i samhället. Genom språket konstruerar människor sin sociala värld. Språket är både konstruerat och konstruerande. Då diskursanalys används som metod är det inte mängden konsistenta utsagor som är intressanta, utan variationerna i redogörelserna. Därför är inte det insamlade materialets omfattning avgörande. I annan kvalitativ metod är en utgångspunkt att en stor mängd konsistenta utsagor speglar en bakomliggande, faktisk, sanning. Detta gäller inte här då man ifrågasätter om det finns någon objektiv sanning.

Vad det gäller datainsamlingen är naturligt träffade redogörelser och dokument av intresse. Alvesson och Sköldberg påpekar att när intervjuer genomförs är det viktigt att ta hänsyn till att variationerna i responsen är lika viktiga som konsistensen. Man bör se till att använda tekniker som möjliggör variationer. Man bör också tillförsäkra att

intervjupersonen uppfattas som en aktiv deltagare och "inte som ett talande intervjuformulär" (Alvesson och Sköldberg 1994 s.284). En kritik som kan riktas mot diskursanalysen är att ett överbetonande av inkonsistenser och mikrosammanhang kan ha till följd att slutsatser och lärdomar överhuvudtaget blir svåra att dra.

Utsagor, dokument och vardagligt tal låter sig tolkas på tre olika nivåer. Den diskursiva tolkningsnivån är där språkanvändandet utgör fenomenet i sig. Det intressanta är hur olika personer yttrar sig på olika sätt. På föreställningsnivån kan forskaren uttala sig om föreställningar, idéer och fantasier utifrån en tolkning av intervjuutsagor. På handlingsnivån, slutligen, letar forskaren samband mellan språkanvändandet och sociala strukturer. (Alvesson och Sköldberg 1994). Jag kommer främst att röra mig på den diskursiva nivån.

5:2:1 Intervjuerna

Jag har valt att intervjua fem enhetschefer för liknande verksamheter inom individ och familjeomsorgen. Intervjupersonerna har kontaktats via telefon och tillfrågats om de velat delta i en enskild intervju angående hur man ser på jämställdhet. De flesta intervjuerna varade i ungefär 50 minuter, och spelades in med mp3-spelare. Intervjuerna har varit semistrukturerade på så sätt att jag velat få de olika samtalen att beröra samma övergripande teman utifrån en intervjuguide (se bilaga). De fem intervjuerna utfördes under två veckors tid i månadsskiftet oktober/november 2007.

Jag gör en diskursanalys av hur man talar om jämställdhet i allmänhet och män och kvinnor i synnerhet i en grupp. Detta skulle svårligen låta sig fångas i t.ex. enkätform eller i en strukturerad intervju. Inledningsvis planerade jag att genomföra fokusgruppsintervjuer, men dessa visade sig vara svåra att genomföra. Fördelen med en fokusgruppsintervju i jämförelse med enskilda intervjuer vore att det skulle kunna vara lättare att få syn på den kollektiva bilden, den allmänna meningen av det diskuterade (Larsson et. al. [red] 2005). Något som är önskvärt när det gäller materialinsamling för en diskursanalys är, som vi såg ovan, om materialet är 'naturligt', det vill säga inte skapat för forskningssyftet. Detta är något som inte kan sägas om intervjuerna. Materialet får istället analyseras som just en intervjusituation, där samspelet mellan mig och intervjupersonen satt sin prägel (Börjesson och Palmblad 2007).

5:2:2 Analysmetod

Analysarbetet har gjorts i olika faser. *Första analysfasen* var själva intervjuerna. Under den första intervjun formades en uppfattning om vilka teman som kunde tänkas dominera jämställdhetsdiskurserna. Alltmedan jag genomförde de olika intervjuerna så modifierade jag min intervjuguide efter vad de förra intervjuerna kommit att handla om. Allt som allt kan jag se att intervjupersonerna berört samma temaområden under intervjuerna, även om frågorna jag ställde inte alltid var formulerade exakt lika. *Analysfasens andra steg* var när jag transkriberade intervjuerna. Under transkriberingen framträdde de olika temana tydligare. Då transkriberingen var klar lyssnade jag igenom ljudupptagningen några gånger och gjorde markeringar i texten som en första, preliminär analys. I den *tredje analysfasen* kategoriserade jag mina textmarkeringar och teman i en matris. Utifrån denna matris gjorde jag en djupanalys, bearbetade och sållade bland citaten jag ville använda. Den *fjärde analysfasen* bestod i att bearbeta och göra en sammanställning av materialet utifrån matrisen. Denna bearbetning har tagit lång tid och gjorts om många gånger för att skapa ett sammanhängande, begripligt och logiskt resonemang, och tydliga poänger i texten. Den femte analysfasen bestod i själva skrivprocessen. Jag har med många genomläsningar, omvärderingar och strykningar försökt renodla intervjumaterialet och diskutera det utifrån diskursernas olika innehåll och karaktäristik. Här har jag också gjort en mer konkret teorianslutning. (Börjesson och Palmblad 2007)

5:2:3 Etik

Jag har utgått ifrån forskningsetiska rådets etiska riktlinjer för humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning i mitt arbete. (Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet, 1996). De fyra punkterna är:

1. Informationskravet: Forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppdragets syfte. Inför intervjuerna har jag delgett intervjupersonerna mitt syfte och mina frågeställningar, samt garanterat att de ska ges möjlighet att se eventuella citat innan offentliggörandet av uppsatsen.
2. Samtyckeskravet: Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan. De som medverkar i en undersökning skall ha rätt att självständigt bestämma om, hur länge och på vilka villkor de skall delta. Denna information har getts.
3. Konfidentialitetskravet: Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. I transkriberingen har jag tagit bort eller maskerat personnamn och stadsdelsnamn som nämnts i intervjuerna. Jag har också maskerat intervjupersonernas kön. Ingen obehörig har haft tillgång till personuppgifter eller till det transkriberade intervjumaterialet. Ljudfilerna och kontaktuppgifterna har nu raderats.
4. Nyttjandekravet: Uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål. Så har inte skett och kommer heller inte att ske efter att denna uppsats är slutförd.

Nordberg menar att forskarpositionen innebär en skyldighet att kritiskt granska de maktförhållanden som kan leda till att ojämlikhet skapas. Gentemot informanterna kan detta bli problematiskt då informanterna som möjliggjort undersökningen kan önska framställas som oproblematiske. Att inta en kritisk ståndpunkt till de diskurser informanterna företräder kan alltså av informanterna upplevas som att forskaren nagelfar dem (Nordberg 2005). Detta dilemma har jag att ta hänsyn till i min analys.

5:2:4 Trovärdighet

Hur kan man diskutera en diskursanalytisk studies trovärdighet? Den socialkonstruktivistiska ansatsen utgår ifrån att det är omöjligt att nå kunskap som är objektiv och oberoende av betraktaren. Hur kan man då förstå begreppen reliabilitet och validitet? I vetenskapsmetod av mer traditionellt snitt syftar ju dessa begrepp till att tillförsäkra 'sanningshalten' i en studie. För att kunna värdera en studie med en socialkonstruktivistisk utgångspunkt krävs en öppenhet om hur studien genomförts och analyserats. Jag har också försökt vara öppen med min egen förförståelse och när och hur jag tolkar intervjupersonernas citat. I traditionell forskning är det vanligt att göra en tydlig skillnad mellan empiriska data och egna reflektioner. Även detta ställs på sin spets i ett diskursanalytiskt arbete. Resultat och analys redovisas i ett gemensamt kapitel. Att resultaten inte redovisas för sig beror på att diskurserna som framträder i materialet inte är några objektiva fakta som kan skiljas ut från ett teoretiskt resonemang. Jag har i texten varit noga med att inte lägga ord i munnen på intervjupersonerna, eller att försöka tolka innebörder och sammanhang utan att redovisa materialet.

Vad det gäller reliabilitet, alltså metodens tillförlitlighet, bör främst materialets konstruktion diskuteras. Att översätta en social interaktion till ett textmaterial innebär i sig ett tolkande. Exempel på detta kan vara att försöka förstå t.ex. var meningar börjar och slutar, vad intervjupersonen syftar på, vad hummanden och skratt står för. Ytterligare ett dilemma vid transkriberingen är önskan att göra intervjupersonerna rättvisa i citaten. Talspråket kan riskera att se platt och kanske till och med fördummande ut i då det skrivs ut i text. I transkriberingen har jag ändå varit noga med att skriva så likt det talade språket som möjligt. För att det skulle bli en läsbar text som

jag senare skulle kunna arbeta med så har jag dock avstått från att skriva dit vanligt förekommande utfyllnadsord av typen liksom, alltså, hur, som, va, så. När det varit svårt att höra eller tolka vad intervjupersonen har sagt har jag markerat detta med [ohörbart]. Där jag bara redovisar delar av en mening, eller har klippt bort en bit har jag markerat detta med ///. Totalt omfattar det transkriberade materialet 51 sidor text.

Mitt material är begränsat till det talade som sedan transkriberas till text. Min diskursanalys kommer alltså att behandla avgränsade tillfällen när bandspelaren är på och kommer inte att innefatta observationer av kroppsspråk och socialt samspel. Därigenom snävas diskursanalysens möjligheter in något (Nordberg 2005).

Hur skall det då tillförsäkras att undersökningen är valid, dvs. att den mäter det man avsåg mäta? Kvale talar om olika typer av validitet, hantverksskicklighet, kommunikativ och pragmatisk validitet. I en socialkonstruktivistisk studie kan inte validering handla om verifiering av en absolut sanning. Istället måste validitet ses som sökandet efter försvarbara kunskapsanspråk. Här handlar det istället om att argumentera och granska den relativa trovärdigheten. Då vilar valideringen på hantverksskickligheten hos den som gjort studien. Var och en som tar del av arbetet bör ges möjlighet att kontrollera den gjorda analysen (Kvale 1997). Därför kommer jag att redovisa delar av det insamlade materialet i form av citat istället för att återge det med mina ord. Detta för att göra intervjupersonerna rättvisa och för att ge läsaren den möjlighet till den kontroll som Kvale talar om. Konsekvensen blir att resultatdelen består av ganska många och ganska långa citat. Analysen och tolkningarna ska ses som förslag till förståelse av materialet som kan prövas genom motargumentation. (Kvale 1997, Gustavsson 2007)

För att uppnå kommunikativ validitet krävs det att kunskapsanspråken prövas i dialog. Detta har jag gjort genom samtal med min handledare, mina medstudenter och mina vänner. Den pragmatiska validiteten är av sådan art att den övertygar läsaren om att den utförda analysen är trovärdig och resultaten användbara. Detta återstår för läsaren avgöra. (Kvale 1997)

Kan de kunskapsanspråk jag gör utifrån de fem intervjuerna generaliseras? Detta beror på hur man resonerar. Intervjuerna utfördes en viss tidpunkt på en specifik geografisk plats inom en och samma kommuns förvaltning. Att dra övergripande slutsatser utifrån detta kan ifrågasättas. Jag vill dock trycka på att genom att i hög grad betona det enskilda, individuella och specifika i intervjusituationen bortser man ifrån diskursers spridning och repetering. Intervjuerna rör sig kring teman som anknyter till de hegemoniska diskurserna om jämställdhet och kön och syfta till att få syn på strömningar och åsiktsglidningar som är delar av den komplexa diskursen vi kallar samhället. De diskurser som intervjupersonerna ger uttryck för förmedlas sannolikt även i andra sammanhang och verksamheter. Så länge det specifika betonas är det svårt att få syn på hur hegemoniska maktordningar och diskurser skapas på en strukturell nivå. Partikularism, menar Nordberg, kan därför vara lika problematiskt som universella kunskapsanspråk (Nordberg 2005). Detta vill jag ta fasta på.

6. RESULTAT OCH ANALYS

Här kommer jag att redovisa mitt resultat och analysera det. Först kommer jag att redovisa för två drag som förenar den spretiga jämställdhetsdiskursen; jämställdheten som intimt sammantvinnad med mångfalden och jämställdheten som en disciplinerande diskurs. Sedan kommer jag att granska intervjumaterialet utifrån Nordbergs kategorisering av jämställdhetsdiskurser; jämställdhet som könsöverskridande likhet, jämställdhet som maktskillnad mellan könen och jämställdhet som positiv särart. Dessa olika strömningar finns såväl i jämställdhetslagen som i intervju svaren. Sist kommer jag att diskutera jämställdhetsdiskursernas paradoxer, bland annat utifrån heteronormativitet och upprätthållande av genusordningar.

Intervjupersonerna har alla intagit olika åsiktspositioner vad det gäller frågor som berör ämnet. Jag kommer dock inte att ge mig på att försöka redogöra för deras individuella ståndpunkter, utan har delat upp deras utsagor i fragment. Eftersom jag utgår ifrån att jämställdhetsdiskursen är fragmenterad och mångbottnad, är det detta jag lyft fram i min analys av intervjuerna.

6:1 Jämställdheten och mångfalden

Under år 2007 har regeringen beslutat att de olika ombudsmännen som verkar mot diskriminering i samhället, bl.a. JämO, HomO och handikappsombudsmannen skall slås ihop till en enda myndighet (<http://www.jamombud.se>). Den nya antidiskrimineringsombudsmannen kan ses som ett tecken i tiden på att jämställdhetsdiskursen mer och mer tvinnas samman med diskursen om mångfald. Kön är inte den enda variabeln för diskriminering, det handlar bl.a. också om sexualitet, etnicitet och handikapp.

Sammanflätningen av jämställdheten och mångfaldens diskurser framträder tydligt i citatet nedan:

Kajsa: ”utifrån kön?”

IP 1: Ja. Utifrån kön eller utifrån... eh.. eh, ja det kan ju också hända om ja om utifrån etnicitet, sexuellt, om olika sexuella inriktningar. Allt det som egentligen går igen i det, eh handikapp, det som går igen utifrån eh utifrån den lagstiftningen som vi har som går emot särbehandling. Först och främst tänker man ju ofta på manligt och kvinnligt, det gör man ju. Sen tror jag att vi inom socialtjänsten tänker rätt mycket på det här med utrikes födda, det är ju också en verksamhet som på något sätt ska, vad heter det kunna, möta och förstå människor i olika livssituationer. Så att det jag tror nog att vi här i [enhet, stadsdel] tycker att det är väldigt viktigt att den balansen kom, att vi ska ha kunskap, att vår verksamhet ska också avspegla samhället som finns utanför oss så.”

I detta citat ser vi att en viktig anledning till att sträva efter mångfald och jämställdhet är att socialtjänsten ska *spegla* samhället. Att ha olika identitetspositioner representerade anges som en förutsättning för detta speglade. I intervjumaterialet förhåller sig intervjupersonerna överlag inte bara till kön när de diskuterar jämställdhet. Ålder, invandrarskap och sexualitet nämns också.

En annan anledning till att det anses vara bra med mångfald är att det bidrar till en ökad förståelse för samhället utanför och för de klienter man möter:

IP 5: ”socialsekreterare med nån annan sexuell läggning? Om det är intressant?”

Kajsa: Skulle man kunna se att det kunde tillföra någonting till arbetet till exempel?”

IP 5: Jaaa det gör det. Det tror jag det gör. Det tror jag, om jag har en homosexuell medarbetare och en annan medarbetare som är väldigt omedveten om andra sexuella läggningar och får en kollega som har en

annan sexuell läggning så tror jag att den får lättare att möta en klient som är homosexuell. Det är jag fullkomligt övertygad om. Jag menar, själv har jag haft en kollega som, som var kurd och som har krupit i bergen med kalaschnikov på axeln och så va, och det gör ju för mig att det är mycket mer va.. när jag då har en kollega som har gjort detta va... för det första lär det ju mig någonting. Verkligen, så att.. det liksom... det gör ju att jag får lättare för att förstå vad den klienten som kommer från något liknande förhållande kan ha varit med om. Så det skapar kunskaper och det skapar förståelse skulle jag vilja säga.”

Att tillhöra en specifik identitetskategori (oberoende om det handlar om etnicitet eller sexualitet) kopplas i citatet ihop med att ha liknande erfarenheter. Dessa erfarenheter kan i sin tur spridas i arbetsgruppen. Detta kan tolkas utifrån begreppet intersektionalitet, ett begrepp som sätter tummen på hur sociala praktiker producerar identitetskategorier som kön, klass, ålder funktionshinder, etnicitet, religion, språk osv. Dessa maktordningar understödjer och verkar genom varandra. I görandet av hierarki och skillnad flätas dessa maktordningar samman, och är svåra att skilja ut från varandra (Nordberg 2005).

I de inledande citaten ser vi att mångfald till en början framstår som självklart och eftersträvansvärt i intervjuerna. Argumenten för mångfalden som vi hittills sett; spegling och nya erfarenheter, återkommer ofta även i jämställdhetsdiskursen. (I kommande kapitel kommer jag att fördjupa mig i dessa argument). Inledningsvis kan vi dock konstatera att mångfaldsdiskursen, liksom Hallgren och Johansson konstaterat, fokuserar på olikhet mellan grupper. (Hallgren och Johansson 2007). Slående är att i denna mångfaldsdiskussion är det vissa identitetspositioner som diskuteras flitigt, medan andra lyser med sig frånvaro. Kön, etnicitet och sexualitet nämns ofta, medan klass, religion och handikapp lyser med sin frånvaro. Detta är något som också Hallgren och Johansson tar upp, att det tycks vara så att 'den goda mångfalden' i socialt arbete främst företräds av manliga socionomer invandrade från vissa länder.

Det är alltså främst vissa typer av mångfald som är eftersträvansvärda. Andra former kan vara mer problematiska:

IP 2: ”/// en kvinna med burka, jag har svårt att se att det skulle fungera. Samtidigt så får man inte diskriminera någon utifrån religion eller sexuell läggning. Jag kan också se att det skulle.., jag tycker inte att det är enkelt med de människor som vi möter som har det väldigt svårt, och som är kanske... ja... om man ska möta en transvestit, hur fixar man det själv och hur fixar våra klienter... Samtidigt så tror jag att det här är svårt för att det inte är vanligt, för att vi inte tillåter det.”

IP 4: ”Det skulle väl möjligen vara om man, men det tror jag inte, om man har någon som skulle byta skepnad och ena dagen vara man och andra dagen vara kvinna. Utifrån att vi jobbar med personer som ibland har väldigt svårt med sin förankring i verkligheten, så skulle de skapa väldigt stora problem. Vi möter människor dagligen som har en psykisk ganska svår problematik, och de skulle inte klara av en sådan situation. Däremot så har jag inget att fundera om man har kompetensen och har den läggningen.”

IP 3: ”Men däremot det man kan känna///, som jag inte skulle vilja ha in, det var nog, är någon som utmärker sig fysiskt oerhört mycket. /// [Med] kläder och massa piercing och liknande. Det är ju diskriminering på ett sätt att inte välja någon sådan. Men samtidigt så, det skulle jag passa mig för. För jag vet vad det kan väcka hos många. Det tar fokus från klienten, gör det. Gör det. Så, så att.. Ja. Det är väl det enda som jag skulle reagera mot.”

Den problematiska mångfaldens företrädare blir här kvinnan i burka eller mannen som vill bära kvinnokläder ibland på jobbet. I citaten ser vi hur mångfalden anses riskera stjäla fokus eller orsaka förvirring hos klienter. Man får ju inte diskriminera, ser vi hur intervjupersonerna säger, men det som anses vara 'klienternas bästa' måste gå före. Mångfaldsdiskursen är alltså underordnad diskursen om klienternas bästa.

6:2 En disciplinerande diskurs

Jämställdheten är en viktig fråga, det inleder alla intervjupersoner med att säga. Att kunna säga att man har en jämställd arbetsgrupp är någonting intervjupersonen nedan gärna vill göra:

Kajsa: "Hur är det i arbetsgruppen, kan du se att det är en arbetsgrupp som präglas av jämställdhet, eller gör det inte det eller hur ser det ut här?"

IP 1: Ja, det vill jag ju svara obetingat ja på (skratt), hur är det med det då? (Skratt) Ja, förhållandevis så skulle jag nog vilja säga det."

I nästa citat kan vi se hur jämställdheten inledningsvis framställs som relativt oproblematiske. Intervjupersonen ombeds redogöra för om det kan finnas några nackdelar med att ha en arbetsgrupp som präglas av jämställdhet och mångfald:

IP 3: "Nackdelen kan väl vara på något vis alltså att, ja skulle nackdelen kunna vara med att vi har en spridning i åldrar och kön? Det är svårt att hitta någon egentlig nackdel med det där. Nej jag kan inte se någon riktig nackdel."

Frågan är intervjupersonerna skulle kunna svara på något annat sätt än som de gör. Marie Nordberg och Yvonne Hirdman menar båda att jämställdhetens diskurs är dominerande, ja till och med hegemonisk. Yvonne Hirdman skriver om jämställdhetens retorik att "Orden från 1960-talet har segrat och brett ut sig och återfinns i snart sagt varje partiprogram. Sällan sågs en diskurs segra så." (Hirdman 2001 s.175). I och med Sveriges ratificering av FN:s konventioner, EU-direktiv, svensk jämställdhetslagstiftning, Göteborgs kommuns jämställdhetspolicy och stadsdelarnas jämställdhetsplaner har intervjupersonerna ett stort komplex av jämställdhetspolitiska riktlinjer att förhålla sig till. Styrningen av jämställdhetens agenda och formuleringar kommer högt uppifrån.

Att jämställdheten upplevs som styrande är en stark strömning även i mitt material. I utsagorna kopplas jämställdhetsarbetet hur det är formulerat i Göteborgs stads budget och jämställdhetspolicy och i lagstiftningen. Vid något tillfälle nämns också 'genusforskarna' som inflytelserika.

Jämställdhetsplanerna blir kanske det dokumentet som den institutionaliserade diskursen verkar mest igenom. Eftersom det ingår i enhetschefernas tjänst att implementera och följa upp jämställdhetsplanen är det ingen överraskning att denna är central i jämställdhetsarbetet. Frågan är dock hur arbetet med planen upplevs.

IP 1: "Jämställdhetsplanerna ser ju tyvärr alldeles för likadana ut år efter år och det är klart att man tappar ju sin inspiration efter ett tag (skratt) så då borde man ju egentligen kunna rabbla den men den är inget levande dokument, den är inte det, utan den är något som jag tror, i många verksamheter som jag har varit i alla fall så är den något som man ska ha."

Jämställdhetsplanen blir något som man måste ha, som man borde kunna utantill, men känslan av att det inte är inspirerande genomsyrar intervjupersonens svar. På den direkta frågan om jämställdhetsarbetet känns problematiskt eller meningslöst svarar intervjupersonen dock nekande.

Kajsa: "Känns det som att det är lite meningslöst ibland att sitta och harva med jämställdhetsplanen?"

IP 1: Nej, det är viktigt att det finns, det ligger på något sätt i kvalitetstänket att man har signaler på att det här är en fråga som vi inte får glömma bort."

Jämställdhetsdiskursen tycks alltså vara svår att ifrågasätta vid första anblicken, även om intervjuerna innehåller ett stort mått av problematiserande och resonerande kring paradoxer och svårigheter som uppkommer emellanåt. Detta vill jag koppla till det som

Foucault kallar governmentality. Min tolkning av materialet är att jämställdhetsdiskursen innehåller en uppmaning till inre disciplinering; att man bör tänka, tala och agera på ett speciellt sätt som är 'politiskt korrekt'. Diskursen reglerar och sanktionerar intervjupersonernas tal om jämställdhet så att diskursen upprätthålls.

Denna 'politiska korrekthet' samverkar med annan diskurs inom det sociala arbetet, diskursen om socialarbetaren själv som det viktigaste arbetsredskapet i klientarbetet. Mötet och samtalet betonas som en viktig del av det arbete som individ och familjeomsorgen utför. I citatet nedan ser vi hur intervjupersonen resonerar kring att socialt arbete förutsätter att utövarna blir ett redskap för lagstiftning och rådande värderingar, att värderingarna bör integreras i socialsekreterarna förmedlas i mötet med en klient:

IP 1: "Grundbulten i socialt arbete är ju att vi använder oss själva som instrument. Eh.. Och då är det ju viktigt att vi också är bärare och representanter för dom formella värderingar som faktiskt ligger i vårt samhälle också."

Även i nästa citat ser vi en strävan efter att integrera 'jämställdhetstänket' i sig själv:

IP 2: "Även om man försöker att inte va, tänka att man ska liksom... ja man ska försöka vara jämställd och tänka på mångfald så tror jag ändå att det är lätt att färgas av det man har med sig själv. Och det jag försöker tänka mycket på det är liksom: varför tycker jag att den här personen ska ha jobbet? Är det för att jag känner mig bekväm tillsammans med den personen, för att den är väldigt lik mig? Eller vad är det (skratt).

Och det är ju inte helt enkelt alltså. Det är ganska svåra frågor."

För intervjupersonerna räcker det emellertid inte alltid med denna personliga inre disciplinering. De får emellanåt i sin yrkesroll som enhetschefer gå in som yttre disciplinerare, som upprätthållare av jämställdhetsdiskursen gentemot sina anställda:

IP 1: "Sen så får man också ju, som arbetsgivare får man ibland stå för det att: *ja privat får du ha vilka åsikter som helst men vissa åsikter hör inte hemma i det sociala arbetet.* Och då har det bäring mycket mer på hur du utför ditt arbete, och då gäller det att lämna vissa värderingar hemma.

K: Vad kan det gälla då ungefär?

IP 1: Ja det kan ju handla om homosexualitet till exempel, om man nu känner att det är en otänkbar tanke liksom för en själv att det här är ett onaturligt... Det är en sån här frågeställning som jag tycker att jag ibland har mött även om det inte är så uttalat, men att det blir det i den här, alla vet ju på något sätt tror jag i sån här verksamhet när det är på de här utbildningsnivåerna vad som är politiskt korrekt så, så att det här är ju bara sånt som kommer i undertoner så, det blir ju inte framme i det öppna ljuset utan på det sättet, utan det är något som händer någon annans stans.

Man vet vad man ska säga och hur man ska tala om det. I en del sådana sammanhang det man kan göra, man får vara stark i vilka signaler man sänder ut som ledare. Vilka värderingar är det som gäller här i vår verksamhet?"

Intervjupersonen gör en intressant iakttagelse gällande vad som är tillåtet att tala om. Förmågan att upprepa en rådande diskurs kopplas till vilken utbildningsnivå man har, och kanske implicit också till klass. Det krävs en viss position för att veta vad som är "politiskt korrekt" att säga, och om man en gång har lärt sig de rätta orden för att förmedla diskursen så är det svårt att kunna skapa en diskussion "i det öppna ljuset" där åsikter som strider mot diskursens innehåll kan ventileras. Även i nästa citat handlar det om själva *talet* om jämställdhet:

IP 2: "Alltså, det jag tror är ju att de flesta av oss kan nog *prata* om det här på ett ganska bra sätt. Men sen när man kommer till att, ehm... [ohörbart], alltså när man väl kommer till att det ska omsättas i verklighet så tror jag inte att det är lika enkelt. Alltså, jag tänker på när vi har anställningsintervju, det är väldigt lätt att vilja ha det man känner igen. Och det tror jag man måste jobba jättemycket med. För att

liksom få in att det är *bra* med större mångfald. Och att det kan, vi måste liksom bli mer observanta på oss själva, varför väljer vi det här.”

Här ser vi att intervjupersonen är medveten om paradoxer kring likhet och olikhet i förhållande till jämställdhet och mångfald. Intervjupersonen tycks mena att det är viktigt med någon form av inre disciplinering så att man vågar välja olikhet framför likhet vid anställningsintervjuer.

Ytterligare ett fynd i intervjumaterialet som stödjer tesen att jämställdhetsdiskurserna är hegemoniska och disciplinerande är att det förekommer en del ursäkter för att man inte i detalj kan redogöra för jämställdhetsarbetet:

IP 1: ”//jag borde egentligen ha det mer aktuellt i huvudet”

En annan intervjuperson talar om jämställdhetsfrågor som ofta skapar dåligt samvete.

IP 3: ”Ju mer man botaniserar i det desto krångligare blir det och man kan ibland få ett enormt dåligt samvete alltså att man tänker fel och att man, ja att man inte riktigt räcker till vad det gäller dom frågorna så. Men så att det är ett svårt jobb att jobba efter alla jämställdhetsplaner, det är inte så enkelt som man många gånger tror alltså. För vi har alla våra värderingar och dom får vi med oss när vi var riktigt riktigt små alltså, och helt plötsligt börja ändra på detta för att några chefer eller några andra personer säger det, där är inte lätt va, är det inte. Så det ska man vara mycket medveten, man ska vara ödmjuk inför svårigheten tycker jag.”

Kajsa: ”Men du tror att det kan vara så att folk känner dåligt samvete ibland över liksom att...”

IP 3: Ja, det tror jag ju överlag, inte bara på den här arbetsplatsen, utan överlag så tror jag väl alltså att jämställdhet är väl en sådan fråga som är alltså att man, det har väl alla känt ibland alltså att oj, har jag på något vis kört över någon /// för att jag är den jag är. Alltså så att det tror jag nog att många kan känna så.”

Här ser vi hur intervjupersonen definierar jämställdheten som en fråga där det finns ett sätt att tänka som är rätt och ett som är fel. Sanktionen för ett 'feltänk' är dåligt samvete. Utifrån detta blir det viktigt att undersöka hur det 'rätta jämställdhetstänkandet' ser ut.

6:3 De olika jämställdhetsdiskurserna

Menar då intervjupersonerna samma sak då de talar om jämställdhet, eller skiljer sig deras ståndpunkter åt? Svaret på frågan är både och. I viss mån kan man se att de olika intervjupersonerna har olika ställningstaganden i grunden och därigenom kommer fram till olika åsikter. Citaten nedan illustrerar hur åsikterna går isär om en stor jämställdhetspolitisk stötesten, nämligen kvotering.

Kajsa: ”Skulle det vara ett värde att få in fler män i arbetsgruppen?”

IP 3: Ja absolut. Och det tycker ju personalen också. Alltså att det är ju någonting som vi alla på något vis är enade om att det är bra att vi har en spridning i åldrar och en spridning mellan könen. Det är bara bra alltså, det är det. Så det finns inga tveksamheter där.”

Nästa intervjuperson håller inte med om att det är oproblemiskt med kvotering:

IP 5: ”Jag tror att det är högre status att vara man. Jag tror att män i kvinnodominerade yrken automatiskt får högre status än vad kvinnorna får i mansdominerade yrken. Jag är fullkomligt övertygad om det. Jag tycker ju att vi höjer ju våra karlar här till skyarna ibland. Och att man ibland övervärderar det. *Åh, det är så viktigt vi har män i socialtjänsten, att vi får in män. Det är så oerhört viktigt. (skratt) Och det är så bra med en man här.* Och visst, jag tror i och för sig att det är viktigt för gruppklimatet, det tror jag att det är viktigt med. Men jag tror inte att det har... Jag tror att man övervärderar det ibland. Jag tror att våra familjer här har precis lika lätt att prata med kvinnor som med män. Sen, det är klart, jag generaliserar nu.

Det finns säkert män, framförallt män som tycker det är skönt att få prata med en manlig socialsekreterare. Men min upplevelse är att det övervärderas. Och att de får liksom, ooooooh, de får väldigt mycket med sig. De blir väldigt upphöjda, dessa få karlar som vi har i socialtjänsten.”

Intervjupersonerna här ovan kan sägas tala utifrån olika diskurser om jämställdhet. I det första citatet ser vi en betoning på att det är intressant med olikhet, i det ser vi en glidning mellan att tala om att kön inte spelar någon roll i bemötandet och att det kan vara bra med representerade olikheter. Framförallt framhåller dock intervjupersonen ett problem som kan uppkomma vid kvotering utifrån en maktdimension. Trots att åsikterna ibland går diametralt isär som i citaten ovan, så förhåller sig alla intervjupersonerna till de olika strömningarna som jämställdhetsdiskurserna består av på ett reflexivt sätt. Man tar mycket hänsyn till de olika ståndpunkter och diskussioner som finns för en fråga, och kan ibland anföra argument för två motsatta ståndpunkter på samma gång. I och med att diskurserna är fragmenterade går de in och ut ur varandra. Detta gör att resonemanget om jämställdhet ofta blir motsägelsefullt. Jag kommer här att göra ett försök att kategorisera dessa fragment utifrån den teori jag tidigare tagit upp.

Jämställdhetslagen, som får anses vara en typ av institutionaliserad diskurs och som intervjupersonerna många gånger förhåller sig till, anger följande i sin första paragraf:

”Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).

Lagen syftar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet” (1991:433, §1)

Här kan vi alltså se att *kvinnors och mäns lika rätt* är det som betonas. Ett tillägg i lagtexten från 1992 slår fast att det främst är kvinnorna som ska skyddas, något man kan se som ett utslag av en feministisk maktanalys och i linje med FN-konventionen CEDAW. Detta ser jag som att även själva jämställdhetslagen genomsyras av flera olika diskurser. Delvis kan de olika diskurserna knytas till olika tidsepoker, men de ersätter inte varandra, utan verkar ofta sida vid sida. Ibland står de också mot varandra i jämställdhetsdiskussioner. Diskursernas olika innebörder har självklart konsekvenser för hur det praktiska jämställdhetsarbetet ser ut (Nordberg 2005).

6:3:1 Likhet och likvärdighet

Likheten mellan könen är något som flera intervjupersoner lyfter fram inledningsvis som jämställdhetens grundpelare, helt i linje med jämställdhetslagens inledande skrivning. Så här säger intervjupersonerna:

IP 3: ”Vad det betyder i stort så är det ju att, jämställdhet är att precis så som alla andra tycker att vi ska ha samma förutsättningar för att leva ett gott och ett bra liv. Att ingen ska behöva känna att man diskrimineras på grund utav olika, att man är kvinna man eller sexualitetsfråga eller vad det nu kan vara så. Vi ska ha precis samma möjligheter till att leva ett lika gott liv. Så, det är ungefär så jag kan tänka mig.”

IP 5: ”Och det betyder ju att man har rätt till en lika behandling. Man har rätt till ett lika, likvärdigt, att ser lika på båda två könen, det betyder det skulle jag vilja säga.”

IP 1: ”//i grunden så tänker man sig väl mest jämställdhet utifrån en värderingsfråga, utifrån vi är olika men vi är lika värda.”

Likheten mellan könen som intervjupersonerna nämner bör i det ideala jämställda samhället bestå i att kvinnor och män har samma förutsättningar i livet, slipper diskriminering, att de blir lika behandlade, att de värderas lika. Trots en någorlunda samstämmighet inledningsvis gällande jämställdhet som likabehandling visar intervjumaterialet att det vid en fördjupad analys snabbt framkommer flera olika attityder till vad jämställdhet innebär.

Marie Nordberg menar att diskursen *jämställdhet som könsöverskridande likhet* har sina rötter i sjuttioalets artikulering av rättvisa mellan könen. Diskursen är på många sätt könsneutral då utgångspunkten är att kön inte spelar någon roll för de arbetsuppgifter som skall utföras. Eftersom kvinnor och män anses vara lika blir strategin för jämställdhet att man aktivt bör låta bli att ta hänsyn till kön.

Något av denna könsneutralitet går emellanåt att spåra i intervjuvaren. Att det inte bör spela någon roll för ens livsförutsättningar om man är kvinna eller man är ett ställningstagande som återkommer. Framförallt gäller detta när diskussionen om kvotering kommer upp:

IP 4: "Och jag skulle aldrig anställa en man bara för att han var man. Utan det handlar ju om vad du har för kompetens också."

Detta ställningstagande som intervjupersonen formulerar är ett vanligt svar genom intervjuerna. Man bör inte bli behandlad utifrån kön utan efter ens individuella egenskaper. Ståndpunkten är då att man inte bör göra någon skillnad på män och kvinnor. Detta kan t.ex. göras genom att förvänta sig att de ska utföra samma arbetsuppgifter på samma sätt.

På frågan om vilken den viktigaste jämställdhetsfrågan är för den specifika verksamheten anges det av flera intervju personer vara lika lön:

IP 1: "Den absolut viktigaste frågan som alltid kommer upp om man skulle lista de här så säger man lönen ligger alltid på topp. För den blir den viktigaste symbolen för hur jag värderas så va."

I citatet nedan ser vi att intervjupersonen gör en koppling mellan jämställdhet och lika lön för liknande arbete i uppenbart likvärdiga verksamheter:

IP 5: "Förresten, vet du det att för några år sen, det här är ju länge sen nu, så upptäckte man plötsligt att de som arbetade på kriscentrum för män, de hade väldigt mycket högre löner än de som jobbade på kriscentrum för kvinnor.

Kajsa: Jaha (skratt). Vad tröttsamt.

IP 5: Ja faktiskt. Det är väl tio år sedan kanske eller så. [ohörbart] Det kan ju göra en galen! Kom sedan inte och säg att det råder jämställdhet! (skratt)"

Den lika värdering som man definierar jämställdhet utifrån speglas på ett konkret sätt av lönen.

Argument utifrån likhet i form av lika möjligheter, lika behandling och lika värdering ligger som en grundbult i diskussionen om jämställdhet. I intervjuerna utvecklas dock inte vad man anser att grunden för likheten består i rent konkret. En diskussion om likheter och skillnader mellan kön utifrån biologi, psykologi eller samhällslig påverkan förs inte. Det finns en tydlig motvilja att diskutera olikheter mellan könen, även om det talas mycket om detta implicit (se kapitel 7:3:3; Spegling, dynamik och nya perspektiv som olikhet).

6:3:2 Lite makt

Diskursen om könsöverskridande likhet kom med tiden att bli ifrågasatt. Kvinnorörelsen kom med invändningar gentemot sjuttioalets idealistiska könsneutralitet utifrån ett maktperspektiv. Då man såg att kvinnor som grupp var strukturellt underordnade män i samhället argumenterade man för att den främsta jämställdhetsstrategin skulle vara att främja och lyfta kvinnor. Att liksom likhetsförespråkarna säga *kön bör inte spela någon roll* ansågs provocerande eftersom det var uppenbart att så inte var fallet. Kön spelade roll. De samhällsstrukturer som skapar ojämlikhet och orättvisor mellan könen gick inte att bortse ifrån. För att uppnå rättvisa mellan könen måste man istället *betona* kön och

grupptillhörighet för att på sikt kunna utjämna maktskillnader mellan män och kvinnor som grupper. Jämställdhetsanalysen konstrueras istället här utifrån ett antagande om olikhet mellan män som grupp och kvinnor som grupp, men en olikhet som är sprungen ur en maktskillnad. Nordberg kallar denna diskurs för *Jämställdhet som maktskillnad mellan könen* (Nordberg 2005).

En betoning på denna diskurs kan man finna på några ställen, försiktigt uttryckt i intervjumaterialet.

IP 5: "Det [jämställdhet] betyder väldigt mycket. Jag har ju en uppfattning om att kvinnor döms hårdare än vad män gör, att man är mer tolerant mot män. Och det här är liksom min privata... teori va"

Intervjupersonen är dock noga med att säga att detta bara är en personlig åsikt. Jag tolkar detta som en ovilja att göra en skillnad på kvinnor och män utifrån det första jämställdhetspolitiska imperativet; män och kvinnor skall behandlas lika. Detta ser vi återigen i citatet nedan:

IP 5: "Kvinnor arbetar mer intensivt, och jag måste ju säga att jag tror att det är så. Alltså, kvinnor måste kämpa mer för att få hög status. Så tror jag att det är.//Min uppfattning är att det är såhär. Inte vetenskapligt belagt."

Intervjupersonen tycks här hänvisa till en samhällelig maktstruktur som automatsikt tilldelar män mer status än kvinnor. Även om intervjupersonen reserverar sig för att denna uppfattning inte är vetenskapligt belagd, så finns den institutionaliserad i lagstiftning och styrdokument:

"Att göra den manliga normen och kvinnligt förtryck synligt är en förutsättning för utvecklandet mot ett jämställdare samhälle" (prop. 1990/91:113 s.7)

I FN:s *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* ser vi också ett tydligt fokus på kvinnor och en förmodan att kvinnor är diskriminerade i högre utsträckning än män. I det andra stycket i jämställdhetslagens portalparagraf ser vi att jämställdhetsarbetet främst syftar till att förbättra kvinnornas villkor. Att göra analysen att kvinnor är förtryckta eller diskriminerade finns det alltså en grund för.

Denna maktanalys konstaterar att kvinnor är förtryckta som kan man dock finna ett ifrågasättande av i intervjumaterialet. Jämställdhetsdiskussionen på det kvinnodominerade sociala fältet har ofta snarare männen som fokus. Jag tolkar detta som att man anser att kvinnor som överväldigande i majoritet inom socialtjänsten kanske är den grupp som innehar makten snarare än att man ser männen som privilegierade i relation till kvinnor:

IP 5: "Eller att man inte i personalgruppen tillåter en jargong sådär, som kan bli negativ mot då, mot män som det är ett typiskt kvinnodominerat arbete då. Kommer in en sån här.. negativ jargong där man pratar illa om män. Det är jätteviktigt att stoppa det. Ja."

IP 4" Jag tycker nog att jag, jag har nyligen fått jämställdhetsplanen och det är klart att jag vet att den finns och att man ska leva upp till den. Och i den står det ju bland annat att man ska ges möjligheten till att kunna vara exempelvis småbarnsförälder och så vidare. Och det förutsätter jag att det är riktat till både män och kvinnor, inte bara till kvinnor."

Här är det en kvinnlig jargong som gör sig lustig över män och rätten till pappaledighet som kan utgöra ett jämställdhetsproblem. Problemen kan sägas vara de samma som vanligt, bara det att det är männen som istället ses som den förtryckta parten. Detta i egenskap av att vara i minoritet på arbetsplatsen.

6:3:3 Upprätthållande av olikhet

En av de vanligaste tolkningarna av en jämställd arbetsgrupp innebär en arbetsgrupp som är jämnt könsfördelad. Flera av intervjupersonerna betonar i sina utsagor den *balanserade könsfördelningen* snarare än kvinnors och mäns lika rätt som det som får definiera jämställdhet. En heterogen arbetsgrupp, med avseende på kön men även ålder och i viss mån invandrarskap, konstrueras som liktydigt med en jämställd arbetsgrupp. Också jämställdhetslagen talar i stor utsträckning om just numerär, eller kvantitativ, jämställdhet på arbetsplatser, och uppmanar till särskilda ansträngningar jämna ut eventuella snedfördelningar.

Nordberg beskriver hur man från nittioalets mitt kunnat skönja den diskurs hon beskriver som *jämställdhet som positiv särart*. Denna diskurs har vissa likheter med det biologiska särartstänkande som Salomonsson beskriver som rådande vid förra sekelskiftet. Dock har den biologiska determinismen bytts ut mot en kulturell. Kvinnor och män ses som bärare av vissa egenskaper eftersom de uppfostrats som kvinnor och män. Det är istället dessa egenskaper som uppfattas som oföränderliga, entydiga och determinerande. Kön framställs här som den enda betydelseskapande kategorin som styr människors praktiker och identitetsskapande. I denna diskurs blir det en jämställdhetsstrategi att beakta och ge utrymme för *manliga* och *kvinnliga perspektiv*. Det blir också viktigt att värdera de 'kvinnliga' och 'manliga' egenskaperna likvärdigt. I denna diskurs blir själva bevarandet och främjandet av olikheten ett mål i sig. (Nordberg 2005)

Trots att intervjupersonerna ansluter sig såväl till likhetsdiskursen som i viss mån till diskursen om maktskillnad är det ändå fragment av denna diskurs som mest genomsyrar intervjumaterialet. Citatet nedan illustrerar två av huvudargumenten för att det är bra och eftersträvänsvärt med en personalgrupp som är jämställd:

IP 2: "Dels för hur det blir på arbetsplatsen, men också för hur vi kan möta våra brukare utifrån hur man tänker. För det är ändå så att jag tror att man tittar på andra saker om man har en mer blandad grupp, både kvinnor och män."

6:3:3:1 Dynamik

Dels, säger alltså intervjupersonen i citatet ovan, är en jämn könsfördelning något som påverkar "hur det blir på arbetsplatsen". Gruppklimatet, kan vi anta, förväntas bli bättre eftersom jämställdhet per definition kodas som något positivt.

IP 3: "Och det är naturligtvis inget självändamål att det ska vara en man men det är klart alltså att det tillför ju någonting på en arbetsplats om det är någorlunda blandat. Så att det är klart att man försöker att göra vad man kan för att få in den här blandningen och få ett komplement till den gruppen som redan finns. Så är det ju. För att bara ha personer, som jag sa förut, som tycker och tänker och lever ungefär likadant va. Alltså att det är jättetrevligt för en personalgrupp va, det kan inte bli bättre, blir aldrig några konflikter, ingenting. Jag menar det blir heller ingen dynamik i diskussioner eller någonting sådär så va. För en arbetsgrupp som vill utvecklas så är det ingenting att rekommendera (skratt)."

Hur *dynamiken* i arbetsgruppen förväntas förbättras med ett större antal män är ett argument som genomgående framförs i intervjuerna. I citatet ovan kopplas dynamik till en blandning av folk som lever, tycker och tänker på olika sätt, en komplementaritet. Antagandet att en könsblandad arbetsgrupp är en väl fungerande arbetsgrupp är något som betonas mycket i jämställdhetsretoriken. Detta är tydligt även i mina intervjuer.

Argumenten för *varför* det är bra med en könsblandad arbetsgrupp skiljer sig dock åt, både mellan intervjupersonerna och mellan forskare som berört ämnet. Vissa forskare menar att könsblandade grupper är mer produktiva och effektiva, medan andra menar att det enda man kan visa som är bättre med könsblandade grupper är arbetstagarna (främst män) mår bättre på sådana arbetsplatser. Den samlade kompetensen hos de anställda och könsfördelningen i arbetsgruppen har ingen tydlig koppling (Blomqvist och Karlqvist i Kullberg 2006).

I intervjuerna betonas genomgående ett ideal av likabehandling och likhet mellan könen, och en motvilja att diskutera eventuella skillnader mellan könen.

IP 5: ”Män är precis lika socialt kompetenta som kvinnor är. Eller? Jo, överlag så tror jag nog det.”

Ändå finns en förväntning på olikhet mellan kvinnor och män som grupper:

IP 5: ”Jag tror att det blir intressantare diskussioner och det blir mer dynamik och det blir mer ett synsätt på familjerna som är mer balanserat. Det tror jag. Jag tror att män hade kunnat föra fram synpunkter som hör, är mer ur den manliga världen. Som är viktiga för vårt arbete.

Kajsa: Vill du ge något exempel på vad det skulle kunna vara, ungefär?

IP 5: Jag tänker pojkars behov. Och även fäder då, att de skulle ha möjlighet att se fädernas... fädernas... Kanske, så. /// Att det blir bättre dynamik i diskussionen och att det blir mera mångfacetterat och det blir intressantare. Det blir *roligare* på arbetsplatsen. Däremot så tycker jag i själva mötena och i själva handläggningen så klarar ju vi det alldeles utmärkt, vi kvinnor här.”

En renodling av detta resonemangs innehåll skulle kunna se ut såhär: Då fler *perspektiv* införs genom att medarbetare värvas som på något sätt är *olika* de andra i arbetsgruppen skapas en *dynamisk diskussion*. På så sätt blir arbetet också roligare. I citatet nedan utvecklar en annan intervjupersonen vilka perspektiv som män specifikt kan bidra med:

IP 2: ” Och jag tänker såhär att alla som jobbar här är kvinnor, alla har varit mammor. Sen har ju alla pappor till sina barn (skratt) i och för sig. Men jag tror ändå att vi utgår ifrån att vara mamma och ser på föräldraskap mycket utifrån att vara mamma och då kanske vi missar delar som är viktiga utifrån att vi inte får in perspektivet vara pappa.”

Det män kan tillföra i form av *nya perspektiv*, *balans* och *dynamik* härleds här till någon form av olikhet och (kvinnliga) socialsekreterares okunnighet om fäders och pojkars villkor. Erfarenheterna av att vara man, pojke och pappa blir således det perspektiv som bör tas till vara.

Kullberg gör som vi tidigare sett en distinktion mellan kvalitativ och kvantitativ jämställdhetsstrategier. Den kvalitativa delen innebär en betoning på lika möjligheter för alla. Den kvantitativa jämställdhetens strategi innebär att man bör sträva efter att ha lika många av varje kön. Kullberg varnar ju för att man med den senare strategin homogeniserar män och kvinnor vilket kan leda till att skillnader mellan könen fördjupas och slås fast som omöjliga att förändra. Alltså kan en strategi som syftar till ökad jämställdhet få motsatt effekt (Kullberg 2006). Nordberg beskriver hur diskursen om positiv särart bejakar könsolikheter och kopplar ihop dessa med diskurser om könskomplementaritet. Könsolikhet förväntas då både ge ett mer rättvist och mer komplett samhälle samt öka kvaliteten på det arbete som utförs (Nordberg 2005).

Hur är det då med *den reflekterade särartstanken* som dominerade diskurserna om kön och socialt arbete vid sekelskiftet? Är detta fortfarande något som påverkar vår syn på vem som bör utföra vad i det sociala arbetet? Hänvisar man fortfarande, direkt eller indirekt till kvinnors 'modershand' och instinkter att ta hand om barn och gamla?

IP 1: ”Om du tittar på fältarbete, öppenvård, att vara uppsökande i det arbetet, så, en klar mansdominans. Vi säkert också, jag har nog också haft också män inom vuxen, missbruksarbete, mera män. ///Men där männen *inte* finns inom individ och familjeomsorg så är det ju i familjearbetet med de *små* barnen, det är kvinnornas domän fortfarande i rätt stor utsträckning. Så, och det kanske följer de gamla könsrollerna för även detta.”

Intervjupersonen talar här om skillnaderna i arbetsuppgifter utifrån gamla könsroller som fortfarande lever kvar. Olika områden av socialt arbete kan alltså ses som könade genom tradition, ett resultat av den reflekterade särartstankens strategi måhända. Däremot kan

jag inte finna i mitt material att ett särartsresonemang förs för att placera kvinnor eller män på en specifik plats i det sociala arbetet. Det finns några enstaka direkta hänvisningar till att biologiska skillnader mellan könen skulle utgöra lämplighet för vissa arbetsuppgifter. Detta skulle möjligen kunna tolkas utifrån resonemanget om disciplinering ovan. Det skulle kunna vara så att jämställdhetens diskurs endast erkänner några få biologiska skillnader mellan kvinnor och män. Vissa skillnader framstår som relativt oproblematiska att det upplevs någorlunda politiskt korrekt att diskutera olikhet utifrån. För att försöka renodla resonemangen om eventuella könsolikheter ställdes frågan om män och kvinnor kan bidra med olika saker i en arbetsgrupp.

IP 1: "Mmm. Då kommer man in på en del av de här frågorna måste man göra samma sak? Det är ju så, vi har olika saker som vi är bra på. Men det handlar ju också om värderingsfrågorna

Kajsa: Vad tänker du då tillexempel, de här olika sakerna man är bra på, vad...?

IP 1: Jaaa.. nå det är klart jag skickar ju inte ut någon av mina medarbetare som är kvinnor för att hämta hem det där huset som blåst iland från [plats] (skratt), men det gör ju grabbarna. Sen kan det finnas nån sånhär, en sak som vad heter det män inom IFO-verksamheter ibland har tyckt varit lite bekymmersamt har varit att de får någon sånhär roll utifrån att de tror att de ska vara några body-guards eller någonting sånt. Att det är den som man skickar fram när det är någon som är aggressiv eller någon som är arg eller, men nå jag tror inte att vi har det på det sättet."

Som jag tolkar det är det alltså främst i föreställningen om den fysiska styrkan som män besitter som den upplevda olikheten mellan könen ligger.

6:3:3:2 Spegling

Det andra argumentet som anförs för att det är positivt med en större andel män är möjligheten att "möta våra brukare utifrån hur man tänker". "Man tittar", säger informanten i kapitlets första citat, "på andra saker om man har en blandad grupp". En heterogen arbetsgrupp konstrueras alltså som bättre på att sätta sig in i olika brukares livssituationer. Detta som intervjupersonen i citatet ovan talar om benämns av andra som arbetsgruppens *spegling av samhället*:

IP 3: "Jo, framförallt är det ju att spegla samhället om inte annat alltså, vi måste ju på något vis alltså... Är vi en alltför homogen grupp så speglar ju inte vi samhället och då blir det svårare för oss att möta de situationer som vi ställs inför alltså. Här kan vi på något vis möta det på ett mycket bättre sätt om vi har den här spridningen. Jag tror att vi gör ett mycket bättre arbete helt enkelt. Vi blir mycket tryggare inför klienterna också."

Socialtjänsten bör, menar intervjupersonerna, vara som en spegel för samhället. Klienter ska därigenom få möjlighet att känna igen sig i sitt möte med socialtjänsten.

IP 4: "///vi möter ju män och kvinnor och det skulle vara önskvärt om när man möter föräldrar som är man och kvinna att det också är man och kvinna som utreder deras barns behov så att säga."

Kajsa: "[När]det ska komma in en manlig socialsekreterare, vad kan man tänka sig att han möter för förväntningar då, vem blir han så att säga?"

IP 5: Ja han förväntas att kunna få de här slutna männen, tror jag, att öppna upp sig. Att prata och få en ingång till dom."

Förväntan på den manlige socialsekreteraren skulle alltså kunna förstås som att det ska finnas något som är 'manligt' i hans bemötande som den manliga slutna klienten känner igen och känner sig trygg med. Därigenom öppnar han sig mer än han hade gjort om han mött en kvinnlig socialsekreterare. I citaten ser vi att det finns en förväntan om likhet inom gruppen män, att män har lättare att öppna sig och att känna igen sig i varandra. Denna likhet bör förutsätta en olikhet mellan män som grupp och kvinnor som grupp, annars skulle kvinnorna lika gärna kunna åstadkomma det männen förväntas. I

nästkommande citat ser vi att förväntan på likhet inom identitetsgruppen är något inte bara gäller kön:

IP 3: ”Så är det väl bra att det är en man och en kvinna på något vis jobbar ihop med den här familjen. Eller om vi möter missbrukare i 55-årsåldern så kan det vara bra alltså att det finns någon som har kommit upp i åldern härifrån som kan möta den här personen också. Man kompletterar väl klientens behov på ett annat sätt.

Kajsa: Att man kan hitta någon sorts likhet liksom eller,

IP 3: Ja, en balans, en förståelse till för, alltså att om man då tar en äldre person, alltså att vilken tidsända personen har växt upp, i hur var det då, alltså att man har en förståelse för att såhär såg det ut för den här personen när han var runt tjugo år för att det kan jag på ett ungefär sätta mig in i. Och då tror jag att det också kan bli en fördel många gånger. Sedan är jag inte någon anhängare utav att man måste vara lika gammal eller att man måste ha varit missbrukare för att jobba med missbrukare, jag är inte någon anhängare av det. Men om man ska titta på fördelarna med att ha den här spridningen i åldrarna så är det är en av fördelarna, absolut.”

I citatet ser vi hur en paradox framträder; likhet mellan socialsekreterare och klient kan vara till fördel, men att ha liknande upplevelser behöver inte nödvändigtvis vara bra.

Maria Eriksson problematiserar den förväntade likheten inom identitetskategorier. Hon menar att man genom detta bidrar till att upprätthålla könskategorierna som konstruktioner. Den förväntade *likheten* inom könen som grupper förutsätter en *olikhet mellan* könen som grupper. När man generaliserar 'manliga' eller 'kvinnliga egenskaper' fortsätter man att dela upp människor i grupper utifrån kön, att skapa ett 'vi' och ett 'dom'. Detta skapar i sin tur föreställningen om könen som komplementära, och ordningen mellan dem som naturlig och försvarbar (Eriksson i Mattson 2001).

Idén om speglingen av samhället är central för hur man resonerar kring arbetsgruppers sammansättning inom socialtjänsten. De olika identitetskategorier som finns representerade utanför socialkontorets väggar bör också finnas på insidan, som ett miniatyrsamhälle. Uppfattningarna är delade om hur dessa representerade olikheter kan komma till nytta i mötet med klienterna, om det är likheten med klienterna eller olikheten som blir ett redskap i bemötande och behandling. Ofta är det inte så enkelt att en manlig klient ska få möta en manlig socialsekreterare, som citatet nedan får exemplifiera:

IP 1: ”Det handlar ju mera om den samlade kompetensen i arbetsgruppen, så va, det är inte direkt såhär att man ska möta någon på sitt eget, det är inte alltid så hemskt lyckat så va att landsman ska möta landsman. Men det är bra att ha den kompetensen i arbetsgruppen, så att man vet att man kan liksom gå till [namn] när man vill veta lite mer om hur ser de kurdiska familjemönstrena ut i det här liksom, kan du hjälpa mig i det här och tolka det här sammanhanget och så va. Eller att det också finns, vi lär ju av varandra i ett vardagsliv, fikaraster och allting sånt så det är mest där som det är viktigt att ha den blandade gruppen, så va, att kompetenserna finns inom arbetsgruppen, inte så jättemycket för att man ska liksom vara särbehandlad utåt.”

Som denna intervjuperson förklarar det ska speglingen av samhället alltså främst bestå i att internt kunna hjälpa varandra att tolka olika sammanhang. Det handlar om att arbetsgruppen skall lära sig av varandra (i fikarummet), och inte lika mycket att klienterna skall få möta någon som är lik dem.

6:3:3:3 Behovet av att möta något annat

En fördel som anges med att ha en könsmässigt jämnt fördelad arbetsgrupp är alltså att medarbetarna som ingår i arbetsgruppen tillsammans ska ha en bred kompetens. En annan fördel är att klienter kan ges möjlighet att möta någon som är lik (honom) för att kunna identifiera sig. Denna likhet är dock inte alltid intressant. Det finns också en tredje

strömning som fokuserar på att det i bemötande och behandling är intressant att använda sig av olikhet i bemötandet utifrån vad klienten *är i behov av* att möta.

Nordberg har i sin empiri funnit tre huvudargument utifrån jämställdhetsdiskurserna för att förändra den sneda könsfördelningen inom den offentliga sektorn. Dels att fler män inom ett kvinnodominerat yrkesområde kan åstadkomma höjning av yrkets status och lönemässiga nivå, dels att de manliga arbetstagarna själva antas vara behjälpta av att arbeta med omsorgsinriktade uppgifter inom den offentliga sektorn. Ytterligare ett argument, och det enda som jag finner på någon framträdande position i min undersökning är att socialtjänstens klienter antas ha behov av att möta och tas hand om av personal av båda könen. På detta erhåller brukarna goda förebilder för en ny typ av manlighet som är eftersträvansvärd.

Kajsa: ”//just detta med att socialkontoret ska spegla samhället, vad kan man tänka sig rent konkret att det skulle kunna vara bra för i er verksamhet, så?”

IP 4: Ja att man, att personer som kommer till oss lättare känner igen sig. Det är ju en del i det hela, att man, att man som ung förälder i 20-årsåldern och kommer och så träffar man en äldre kvinna i femtioårsåldern som liksom inte alls hänger med i hur det ser ut så kan det ju skapa problem va. Men det behöver inte vara så. Det kan vara vice versa att det kan vara bättre att man har en äldre person som ska vara den som håller i en för det kan vara det man behöver ha som kan stå för en trygghet och så vidare. Och som kanske har lättare att förstå de problem man lever i när man är en ung person som inte har levt med den livserfarenhet som man ändå får när man kommer upp i...
Det är blandat, det är liksom, men det handlar om en spegling trots allt.”

Speglingen behöver alltså inte bara bestå i att en klient kan få möta en socialsekreterare som tillhör samma identitetskategori. Spegling kan också vara att som klient bli bemött utefter det man bedöms vara i behov av att möta. Även i nästa citat kan vi se detta:

IP 1: ”//många flickor som finns inom socialtjänsten är de här lite mera inåtvända och dom som har stoppat undan sina egna behov mycket och som kanske har passiviserats utifrån det. Vi har egentligen kommit fram till att vi egentligen tycker att de mår ofta rätt bra av att möta en manlig behandlare. Det kan ju vara så att de också behöver hitta en man att kunna växa i tillit till och så va, som kanske också har ett annat möte kring det här med att man inte bara sitter och fikar och dricker [ohörbart], utan att man också gör saker. Vilket ju också är befrämjande. Det ligger en sådan skillnad tror jag. Om man tittar traditionellt på behandlande verksamheter, där är det mer action och aktivitet//”

Citaten talar här inte i första hand om spegling inom identitetskategorier, utan snarare om att det är socialsekreterarens roll att ge nya bilder av en viss identitetskategori.

Kajsa: ”//finns det någon tjänst där du tycker att det är extra viktigt kanske att det finns män, inom något specifikt område där det ändå kan vara bra?”

IP 1: Där vi *har* män, där vi har män och där vi absolut tycker att det är jätteviktigt att ha dom så är det bland [ohörbart] ungdomar. Alla dessa ungdomar som är uppvuxna med ensamstående mammor och så. Det är bra, det är ett klart plus. Att kunna träda in och också vara en vuxen att lita på och jag är en man. Att man ger en annan bild, för det är väldigt ofta så att det finns många pojkar som saknar manliga förebilder. Det är ju därför vi vill ha män på våra förskolor och så också. Det här är ju vilsna killar som ju kan vara på väg väldigt fel, och de behöver ju positiva förebilder. Och det är klart att de behöver ha identifikationsobjekt som är okej.

Så att det är *bra* att vi har många män där (skratt).

Men vi ska gärna ha kvinnor, vi ska ha kvinnor också för ibland måste de också jobba med sina kvinnobilder också. Bra för dom att lära sig att kvinnor också kan vara schyssta och något att lita på och som kan spela bandy, nej då. Vi har haft några jättebra innebandytjejer här (skratt). Det är ju så va, det ju dethär att bryta de mönstren, en del lever ju faktiskt i väldigt traditionella familjer, har väldigt traditionella familjer.”

Socialsekreteraren bör här gå in som en god förebild för en jämställd man som går att lita på, eller en modern kvinna som kan spela innebandy. Detta i förhoppningen att

förmå omforma ungdomars traditionella bilder av kön. I Sandströms undersökning av förväntningar på personalen på ett behandlingshem för ungdomar såg vi att kvinnorna förväntades fungera som goda förebilder och identifikationsobjekt för flickorna, och männen på motsvarande sätt för pojkarna (Sandström i Mattson 2002). I citatet ovan ser vi ett motsvarande resonemang, men här utvecklas kvinnornas roll till omfatta mer. De kvinnliga socialsekreterarna bör iscensätta en modern *riktig* kvinnlighet, som ska väga upp en traditionell kvinnobild. Detta för att bidra till ungdomarnas könsgörande process.

6:3:3:4 En hotande olikhet?

Hittills har vi sett resonemang om fördelarna som jämställdheten kan föra med sig för arbetsplatsen och gentemot klienterna. Det formuleras dock också indirekt hur rekryteringsarbetet för att uppnå jämställdhet och mångfald kan bli problematiskt. Den goda stämningen i arbetsgruppen bygger på att man har trevligt tillsammans, att man känner sig som ett vi. Detta kanske i viss mån också kräver en grupp vars deltagare liknar varandra internt. Om det sedan skulle komma någon med nya perspektiv och positioner som identifierade sig med en annan grupp främst skulle det goda arbetsklimatet hotas av konflikter och kompromisser.

IP 2: ”//vi gör väldigt mycket tillsammans, folk jobbar väldigt mycket ihop över gränserna för att försöka hitta löningar och det finns en tradition kring det och man startade också den här enheten på det sättet just för att kunna arbeta på det sättet. Och vi har gemensamma APT, vi har gemensamma utvecklingsdagar, vi gör mycket trevliga saker tillsammans och det finns en väldig eh...

Ja, folk tror jag tycker om varandra och tycker att det är kul att jobba ihop, det är min upplevelse.

Och trivs bra på sin arbetsplats, så.

Sen så, det som är svårt med det då det är ju precis det här som vi pratade om lite att om det blir för lika.

Alltså, vad händer om det kommer någon som inte passar in i det här trevliga som vi har.”

Att få in någon med andra perspektiv, som kanske är (för) olik är alltså också riskabelt. Intervjupersonen frågar sig vad som skulle hända om det kom någon som inte skulle passa in i det positiva och trivsamma arbetsklimatet. Kanske skulle det rubbas, kanske skulle den eftersträvansvärda dynamiken då omformuleras som konfliktfull och hotande. Nästa citat erbjuder en reflexiv förklaring till varför upplevd olikhet kan vara hotfull gentemot en fungerande och 'lik' arbetsgrupp inom socialtjänsten:

IP 1: ”Ja, man tappar ju dynamiken genom att vi sitter och håller med varandra, vi är så rörande överens hela tiden. Och just inom socialtjänsten tänker jag såhär att vi har ett jättesvårt arbete och vi har ett väldigt starkt omvärldstryck. Och det tenderar ju att sluta oss ihop såhär. Och då vi försvarar varandra väldigt starkt så va. Så det blir väldigt stödjande i den här inre gruppen men inte särskilt dynamiska i att vara självkritiska och att jobba med våra ständiga förbättringar och sånt.”

Att ha en arbetsgrupp där man kan få stöttning i ett annars slitsamt arbete kan alltså värderas högre än en dynamisk arbetsgrupp i utveckling med tillhörande konflikter.

6:3:4 Jämställdhet för klienternas skull

Inledningsvis uppsatsarbetet bestämde jag mig för att ha ett internt perspektiv på jämställdhet, jag fokuserade främst på tankar om jämställdhet gällande arbetsgruppen. Men eftersom socialt arbete i så hög grad är till för klienterna så kom de ändå ständigt i fokus. Därför diskuterar jag även det externa perspektivet kort här.

Jämställdhet som ett rättvist och individuellt klientbemötande är ytterligare en strömning som förekommer i intervjumaterialet vad det gäller definitionen på jämställdhet. Här handlar det inte om könsfördelning i arbetsgruppen, utan att se till att alla får en rättvis individuell bedömning utefter behov. Denna ståndpunkt passar inte in i analysstrukturen med utgångspunkt i Nordberg som jag hittills diskuterat utifrån. Däremot går det i linje med Socialstyrelsens rekommendationer i skriften *Jämställd socialtjänst* och med Göteborgs stads jämställdhetspolicy, där det slås fast som särskilt viktigt att medborgarna skall känna sig säkra på att ingen missgynnas utifrån kön.

IP 3: ”Och sedan vad det gäller klientarbete så är det litegranna som jag sa tidigare att man ska få insatser utifrån individ, inte utifrån kön va. Utan utifrån behov så, det är någonting som är så oerhört viktigt alltså. Och där tror ju jag att socialtjänsten ibland är lite naiva.

Att vi tror att vi gör det utifrån behov hela tiden till hundra procent, men vi är bara i nybörjarstadiet vad det gäller de här frågorna än så länge så, så att därför är det så fruktansvärt viktigt att jobba med det här hela tiden. /// de personerna vi jobbar med, dom befinner sig ju oftast i en väldigt utsatt position. Och då så är det väldigt viktigt för alltså att vi är lyhörda alltså för att inte diskriminera någon. Utan alltså vi ska ha ett likabehandlingstänkande för att inte spä på den här personens utsatthet. Så att därför tycker jag alltså att det är väldigt viktigt för socialtjänsten alltså att ha med sig detta tänket.”

Med en klientfokuserad jämställdhetsstrategi blir huvudfrågan att undvika orättvisa bistånd, att män skulle få mer hemtjänst än kvinnor till exempel. De som söker sig till socialtjänsten skall känna sig säkra på att de blir rättvist bedömda.

IP 4: ”säg tio år sen///, så visade det sig att det var ensamstående män som i princip fick de här extrautbetalningarna. Och det var ju jättebra att vi blev medvetna om det. För det kan ju handla om att man kommer hit och gapar och skriker och är högljudd och då får man sitt behov tillgodosett. Medan kvinnan får skylla sig själv och så vidare då, man frågar *har du inget hemma* och så vidare.”

Har det interna och det externa perspektivet något med varandra att göra? I citatet nedan talar intervjupersonen om båda:

IP 2: ”Dels så tror jag att det finns jättemycket kvar att göra men som kanske skulle underlättas om man var...

Sen kan det ju faktiskt också vara så att män är lika... Att det i sig inte påverkar hur man betar sig, utan dethär handlar väl också om att tänka på det aktivt och att utforma arbetssätt så att det, så att man liksom jobbar på ett speciellt sätt utifrån att tänka jämställdhet.”

Det finns mycket som skulle underlättas av en jämnare könsfördelning (kvantitativ jämställdhet) börjar intervjupersonen med att säga. Men, fortsätter citatet, könsfördelningen i sig påverkar ju inte om klientbemötandet blir jämställt (kvalitativ jämställdhet), det måste till mer än så.

6:4 Den paradoxala jämställdheten

Som vi sett ovan kan jämställdhet innebära ganska många olika saker, och talet om jämställdhet innehåller paradoxer och meningsskiljaktigheter. Samtidigt upplevs det som att det finns en stark styrning ovanifrån. Utifrån detta man ana att jämställdhetsplanen är en svår karta att navigera efter. Här vill jag fördjupa mig i några av de paradoxer i talet om jämställdhet som vi kunnat spåra ovan.

John MacInnes resonemang erbjuder kanske en förklaring till varför jämställdhet har kommit att bli en så central, och så paradoxal diskurs för oss. Jämställdhetens målsättning är att ifrågasätta och förändra vår främsta identitetsskapande kategori, kön. Detta blir svårt att förhålla sig till om kön upplevs som något djupt förankrat och oföränderligt. Med detta synsätt på kön blir jämställdhetens strategi inte att försöka utjämna skillnader mellan könen utan att bevara dem. Att olikheten betonas i jämställdhetsdiskurser är alltså ingen överraskning. Samtidigt ser vi en tydlig disciplinering i jämställdhetsdiskurserna. Den institutionaliserade diskursen har tydliga skrivningar om makt och likhet. Alltså är det inte konstigt att talet om jämställdhet är fullt av paradoxer och glidningar.

Den första och mest påtagbara paradoxen vad det gäller jämställdhetsarbete och socialt arbete som fält ligger i att det råder en oerhörd kvinnodominans. Hur man utifrån detta ska förhålla sig till personalpolitiska, kvantitativa jämställdhetsfrågor är onekligen en svår nöt att knäcka. Som vi tidigare sett är kvotering vid rekryteringar paradoxala.

Den stora kvinnodominans som råder inom socialt arbete är något som intervjupersonerna uppehåller sig vid:

Kajsa: "När det gäller jämställdhetsfrågor. Finns det någonting som kan vara problematiskt, som är svårt att jobba med eller som..."

IP 5: Ja det är ju svårt för att det inte söker några män till tjänsterna! (skatt) Det är jättebesvärligt! Ja, några, men det är ju alltså ett fåtal. Det är ungefär en på tio. Knappt. Det är ju ett jätteproblem. Vad ska jag göra?!"

Om man definierar jämn könsfördelning som jämställdhet blir arbetsplatsen per definition ojämnställd om det inte går att rekrytera män. Om man istället fokuserar på jämställdhet ur ett brukarperspektiv uppstår inte denna svårighet.

Resonemanget om arbetsgruppens nytta att få in nya och andra erfarenheter genom rekryteringar av olika grupper bygger på ett par grundantaganden. Kön, ålder, invandrarskap och annat antas ge en specifik erfarenhet som gör att man kan delge ett visst perspektiv. Utgångspunkten är alltså att de samhälleliga maktstrukturerna producerar gemensamma erfarenheter hos oss utifrån vilken grupptillhörighet vi får. Denna utgångspunkt talar intervjupersonerna om, men den problematiseras genomgående utifrån tal om kompetens. Citatet nedan får beskriva denna svårighet:

IP 1: "Nä men ibland hamnar man ju i den krocken utifrån rekryteringar så kan man ju säga är det så viktigt att få in en kvinna eller en man i den här arbetsgruppen så att jag ska göra avkall på kompetensen. Men hitintills har vi svarat nej på den frågan, ändå va. Men frågan kommer ju alltid upp va, och jag tror att det finns situationer när man faktiskt kan se det på det sättet. Detsamma gäller ju utrikes födda och så va. Ibland behöver man ju verkligen ha in det för att få nån förändring i synsättet på vad det är för samhälle vi lever i och så va. Det tror jag är viktigt. Men man ska självklart få jobbet på grund av sin kompetens och inte [ohörbart]."

I citatet ser vi en dubbelhet; det anses vara bra med nya perspektiv men *kompetens* kommer alltid före. Denna dubbelhet står att finna också i jämställdhetslagen. Frågan om diskriminering kontra kvotering är en paradox inom jämställdhetens område, i alla fall om man granskar jämställdhetslagen. Könsdiskriminering vid anställningar, befordran, lönesättning med mera är förbjudet och belagt med påföljd i form av skadestånd enligt jämställdhetslagen §17 och §25. Dock,

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte// om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet// (Lag 1991:433, §17, 2 stycket)

Jämställdhetslagen måste alltså utföra en balansakt för att parera förbudet mot att diskriminera med en uppmaning till kvotering för att utjämna en otillfredsställande könsfördelning. Denna paradox förhåller intervjupersonerna sig till på ett flertal olika sätt.

IP 1: "///konstellationen i arbetsgruppen kommer ju efter den formella kompetensen. Hellre en kompetent kvinna än en inkompetent man. Självklart va, så. Man måste sätta kompetens i första hand. Vid lika kompetens så är man ju fri att välja vem vad passar bäst in i arbetsgruppen."

I detta citat framträder svårigheten med att prioritera, kompetens kontra nya perspektiv. Frågan som måste ställas är då: Vad är kompetens? På frågan om vilka kvalifikationer man söker efter generellt vid rekryteringar var svaren från intervjupersonerna mycket samstämmiga. Socionomexamen, gärna erfarenhet av den aktuella verksamheten, att kunna skriva bra, och att vara duktig i bemötandet av klienterna. Denna kompetens anses i slutändan alltid vara det viktigaste menar intervjupersonerna nästan utan undantag.

IP 4: ”Och jag skulle aldrig anställa en man bara för att han var man. Utan det handlar ju om vad du har för kompetens också.”

IP 3: ”Och vi har resonerat kring det här att ska vi kalla en annan man fast som inte är lika kompetent som de andra kvinnorna? Nej det ska vi inte. Det *ska* vi inte. Så att vi försöker få hit män men det får inte kosta i på något vis kompetensen heller alltså, inte till varje pris. Får det inte göra så.”

Här ser vi än en gång att talet om arbetsgruppen som en spegel för samhället ger vika för något annat: talet om kompetensen.

6:5 En queer jämställdhet?

I materialet ovan har vi sett att män och kvinnor tenderar att skapas som sinsemellan olika i jämställdhetsdiskurserna. Vi kan också konstatera att det inte tycks finnas någon större strömning i jämställdhetsdiskursen som utmanar heterosexualliteten som norm.

Jämställdheten, menar Ulrika Dahl i Don Kulicks *Queersverige*, blir per definition heteronormativ. Jämställdheten handlar om Mannen och Kvinnan, det ursprungliga paret som lever tillsammans och begär varandra. Som en naturlig följd av detta får de barn tillsammans. I det moderna och liberala Sverige skall både mannen och kvinnan jobba och förverkliga sig själva på arbetsmarknaden. Jämställdheten fokuserar på de problem som detta par möter på vägen. På detta sätt blir jämställdheten både heteronormativ och genusnormativ. Utgångspunkten och slutmålet är att förändra relationerna i de heterosexuella kärnfamiljerna och kärleksförhållandena mellan en kvinnlig och en manlig individ.

Jämställdheten kan sägas handla om kön per definition. Men föreställningar om sexualitet är det som ytterst ligger till grund för flera av jämställdhetens grundantaganden. Även om heterosexualliteten stundtals problematiseras i jämställdhetens diskurser så ifrågasätts den aldrig som norm. Jämställdheten bidrar till att upprätthålla en heteronormativ ordning, ett maktsystem som utfärdar normer som människor måste förhålla sig till.

Ett queerperspektiv på jämställdhet har inte varit mitt huvudsakliga fokus, men jag vill ändå diskutera några passager i materialet utifrån detta. Exempelvis kan vi i materialet se att klienter som avviker från heteronormen knappt diskuteras alls. Ickeheterosexuella medarbetare blir avvikande, en grupp 'olika'. Den heterosexuella (normala) arbetsgruppen kan antingen lära sig specifika erfarenheter av *dem*, eller välja att inte betona sexualitet alls.

I stycket om *behovet av att möta något annat* talar citaten om behandlingsarbete med unga tjejer och killar. I behandlingsarbetet skall de formas så att deras könstillhörighets befästs och så att deras relation till det motsatta könet blir "bra". Detta kan åstadkommas om de möter riktiga jämställda män och kvinnor som behandlare. En intervjuperson resonerar kring hur unga tjejer mår bra av att möta och bli bekräftade av manliga behandlare. Detta kan tolkas som att det hänsyftar till det heterosexuella, normala spelet där kvinnor förväntas söka mäns bekräftelse.

Då nyttan av att ha en jämställd arbetsgrupp diskuteras görs det utifrån att pappor kan förstå andra pappor bättre. En problematisering kärnfamiljen där det finns en mamma och en pappa och ett eller flera barn görs inte trots att andra former av familjebildningar torde vara i majoritet bland de familjer som socialtjänsten är i kontakt med.

Vad är då problemet med om jämställdheten nu upprätthåller vissa normer gällande kön och sexualitet? Det första och mest uppenbara problemet är att det är normer som jämställdhetens förespråkare i många fall säger sig vilja bryta. Det andra problemet är

att normerna, eller diskurserna som upprätthåller normalitet begränsar sätt som är möjliga för oss att vara på. Teoribildningen säger oss att när man bryter mot en normativ diskurs riskerar man att utsättas för sanktioner. När man inte följer uppmaningen om inre disciplinering riskerar man att bli utsatt för yttre disciplinering. Detta är inte bara teori, utan något som får ytterst verkliga konsekvenser. Var fjärde homosexuell i Sverige har blivit utsatt för brott på grund av sin sexuella läggning. Homosexuella, bisexuella och transpersoner blir världen över dagligen utsatta för hat, hot och dödligt våld för att de bryter mot genusordningar (www.rfsl.se, www.bra.se).

6:6 Sammanfattning av resultat

Uppsatsens syfte har varit att granska hur talet om jämställdhet ser ut hos företrädare för socialtjänsten, med fokus på hur talet om jämställdhet ser ut och vilka paradoxer som finns i det. Utifrån detta har en diskursanalys gjorts.

Hur ser diskurser om jämställdhet ut hos företrädare för socialtjänsten?

I materialet framträder vissa sammanhållande drag för jämställdhetsdiskursen i sin helhet. Bland annat är diskursen om jämställdhet tätt sammantvinnad med diskursen om mångfald. Jämställdhetsdiskursen innehåller också uppmaningar till inre disciplinering. Det blir viktigt att kunna tala rätt om jämställdhet, att kunna upprepa diskursen.

Jämställdhetsdiskursen inom socialt arbete är fragmenterad. Där kan urskiljas ett flertal olika strömningar där tyngdpunkten ligger på olika saker. Likhet och likvärdighet är en grundbult, men diskuteras inte så ingående. När det diskuteras görs det utifrån könsneutralitet. En annan strömning är ett maktperspektiv, en feministisk ståndpunkt där man utgår ifrån att det finns en skillnad i makt mellan kvinnor och grupp och män som grupp. Den mest dominerade strömningen i intervjumaterialet är talet om jämställdhet utifrån könsskillnad. När man talar om fördelar med kvantitativ jämställdhet framträder ett par olika huvudargument. Ett är att arbetsgruppen internt blir mer dynamisk då nya perspektiv kommer in. Ett annat är att arbetet både internt och externt blir bättre om arbetsgruppen är representativ i sin könsfördelning (och även gällande etnicitet och ålder). Ytterligare ett är utifrån att klienterna ska kunna ges möjlighet till att möta en socialsekreterare som har egenskaper som klienten är i behov av att möta

Kvalitativa aspekter av jämställdhet diskuteras också, och då görs det främst ur ett klientperspektiv. Då handlar det om rättssäkerhet och att klienterna skall kunna känna sig säkra på att de blir bedömda efter behov, och inte utifrån kön eller något annat.

Vilka paradoxer föreligger i de jämställdhetsdiskurser som finns hos företrädare för socialtjänsten? De olika diskursiva strömningarna verkar sida vid sida, och löper in och ut ur varandra. En paradox är att socionomfältet är mycket kvinnodominerat. Därför blir det problematiskt att sträva efter en kvantitativ jämställdhet. En annan paradox är att argumenten för jämställdhet utifrån spegling och nya perspektiv motsägs av talet om kompetens.

Genom att i sitt tal om jämställdhet betona olikhet mellan könen riskerar jämställdhetsdiskursen att upprätthålla genusordningar och heteronormativitet.

7. SLUTDISKUSSION

Vad kan man då dra för slutsatser av att montera isär intervjusvar om jämställdhet från fem personer? Finns det något som kan sägas vara sant, finns det något som är intressant? Går det att dra några lärdomar som är användbara utanför universitets väggar?

Jag vill här göra ett par kunskapsanspråk. Det vi kan konstatera är att uppfattningarna om jämställdhet inte är entydiga. Med största sannolikhet har jag inte lyckats täcka in alla strömningar och influenser här. Min poäng är dock att jämställdhetsdiskursen utgår ifrån flera olika idégrunder men förenas under ett och samma begrepp. Antingen är det en jämställdhetsfråga att män och kvinnor får rättvisa bistånd bedömda utifrån behov, eller så är det en jämställdhetsfråga att det är viktigt att unga tjejer ges möjlighet att få en manlig behandlare eftersom det blir mer aktivitet då. Man kan alltså göra väldigt olika saker i jämställdhetens namn.

Ett annat kunskapsanspråk är att jämställdheten innehåller uppifrånstyrning och uppmaning till disciplinering. Informanterna tycks uppleva att det finns en styrning för vad man får säga, vad som är *politiskt korrekt*. Om man bara stannar vid att lydigt upprepa en diskurs man har lärt sig kommer en diskussion om vad man egentligen utgår ifrån för grundantaganden aldrig till stånd. När diskursen upplevs som tvingande uppifrån och man känner att man måste säga vissa saker, och uppmanas att integrera dem i sitt handlande, så kvävs diskussionen effektivt om vad jämställdhet är och bör vara. Detta kan vara en fara. Det jag vill göra är att uppmana läsaren till att fundera över, och våga tala om, de svårigheter och paradoxer arbetet med jämställdhet stöter på. Liksom intervjupersonerna tror jag att olika ståndpunkter och åsikter i en diskussion gör den dynamisk. Och en dynamisk jämställdhetsdiskussion är viktig!

I mitt material framträder intervjupersonernas och lagstiftningens försök ansluta sig olika jämställdhetsdiskurser på samma gång. Detta blir ofta en balansgång på slak lina. Liksom Maria Eriksson tycker jag mig se i mitt intervjumaterial paradoxen att könsblandning betonas som något positivt samtidigt som man talar om att kön inte spelar någon roll.

Ett av argumenten för att det behövs fler män inom socialt arbete bygger på ett särartsresonemang där män ses som annorlunda än kvinnor. Männens antas genom sin blotta närvaro bidra med viktiga kvaliteter. Detta antagande upprätthåller snarare än ifrågasätter rådande könsordningar. Att en kvantitativ förändring av antalet anställda av ett visst kön skulle leda till mer jämställdhet är tveksamt (beroende på vilken diskurs man ansluter sig till). Föreställningen om olikhet mellan könskategorierna blir i sig performativ. I talet om olikhet mellan könen skapas också själva olikheten och identifikationen mellan olika grupper av arbetstagare. Om man istället för ovanstående olikhetsdiskurs betonar likhet så är det svårt att argumentera för att det är viktigt för jämställdheten att anställa fler män, eftersom kön då inte spelar någon roll utan antas kunna göra samma saker som kvinnor.

En viktig metodfråga jag måste ställa mig är hur denna undersökning är performativ. Bidrar jag till att göra kön? Det är ogörbart att inta en objektiv position, att ställa sig utanför diskursen i relation till jag studerar. Eftersom jag deltagit som en aktiv part i intervjusamtalen, är jag också oundvikligen med och skapar den diskurs jag har för avsikt att granska. Under intervjuerna fördjupar jag mig i existerande föreställningar om skillnader mellan identitetsgrupper. Jag frågar om kön, sexualitet och etnicitet. I och med detta blir även min undersökning performativ och bidrar till att skapa de praktiker och upplevelser av tillvaron som jag velat dekonstruera.

Då jag planerade denna undersökning ville jag i första hand fokusera på den interna jämställdheten i arbetsgrupperna. Detta har självklart styrt materialets framväxt och

fokus. Om fokus istället legat på kvalitativ jämställdhet eller jämställdhet ur ett brukarperspektiv hade intervjuaren antagligen sett annorlunda ut. Mina frågor utgick mycket ifrån nytta och problem med en jämställd arbetsgrupp. Detta tolkades av intervjupersonerna som samma sak som en jämn könsfördelning. Utifrån detta kom mycket av tyngdpunkten i resonemangen att ligga på olikheter mellan kvinnor och män. Om jag hade formulerat mig på något annat sätt kanske diskussionen om olikhet uteblivit.

Under uppsatsarbetets gång har många frågor uppkommit som inte besvaras här, men som vore mycket intressanta att gå vidare med. En sådan vore att mer noggrant undersöka hur jämställdhetens diskurser blir performativa. En annan vore givetvis att med andra metoder undersöka jämställdhetsdiskursernas praxis. Ytterligare en forskningsfråga, kanske den viktigaste, är vad som skulle krävas för en reell förändring i genussystemets maktordning. Kan jämställdhetsdiskurserna som de ser ut idag åstadkomma denna förändring?

Det vore också intressant att fördjupa sig i hur talet om nya perspektiv ställs mot talet om kompetens. Vad står denna kompetens för på ett mer diskursivt plan? Salomonsson menar ju att betonandet av könskomplementaritet istället för likhet mellan könen gjorde att kvinnorna med sina unika egenskaper aldrig kunde bli utbytta av en man på sin post. Detta är något som intervjuerna antyder, att man hänvisar till objektiv kompetens för att inte kvotera in män. Frågan är vad talet om kompetensen egentligen står för? Kan man kanske förstå det sociala arbetet som så köntat i grunden att talet om objektiv kompetens automatiskt blir ett tal om egenskaper som kodas som kvinnliga?

Vilka praktiker kan då jämställdhetsdiskurserna legitimera? I inledningsskedet av arbetet med denna uppsats ville jag fokusera på problematiken kring kvotering, och huruvida man kvoterade in manliga socionomer i stor skala i jämställdhetens namn, på bekostnad av de kvinnliga socionomernas möjligheter att få jobb. Denna tes visade sig dock inte hålla under arbetets gång. Intervjupersonerna problematiserade alla kvoteringen och betonade istället kompetens. Kvoteringens problematik tycks alltså ha blivit en del av jämställdhetsdiskursen.

Lönen är en fråga som tycks styras hårt av likhetsdiskursen. En idé jag hade i början av uppsatsarbetet var huruvida jämställdhetsdiskursen kunde legitimera möjligheten för män att kräva högre lön i egenskap av bristvara inom socialt arbete. Detta tar dock intervjupersonerna starkt avstånd ifrån, lönen upplevs som ett av de främsta instrumenten för värdering av arbete. Och kvinnor och män skall värderas lika. På det diskursiva planet är lönesättningen efter principen tillgång och efterfrågan på kön i det närmaste en omöjlighet. Hur den diskursiva praktiken ser ut har jag inte underlag för att yttra mig om här.

Kan det till och med vara så att jämställdhetsdiskurserna innehåller så mycket balansgång att de inte legitimerar någonting i praktiken, utan stannar vid att vara något man mest talar om? Diskussionen om brukarperspektivet har dock ett så tydligt fokus på bemötande och beslutsfattande att man förhoppningsvis också klarar av att handla utefter det.

Den offentliga sektorn skapades som ett eget rum för kvinnor, en kvinnoarbetsmarknad. Denna uppdelning av arbetsmarknaden är fortfarande mycket aktuell. Det är också den offentliga sektorn, som är den politiskt styrda, som i störst utsträckning satsar på jämställdhet. Hur blir det då med jämställdhetssträvandena?

Kan det till och med vara så att jämställdhetens institutionalisering i den offentliga sektorn missgynnar kvinnor? Om man saknar ett feministiskt maktperspektiv och istället argumenterar för jämställdhet utifrån positiv särart, är det inte då kvinnorna som

riskerar att bli bortkvoterade och männen som blir jämställdhetens spjutspetsar eller autonoma experter med sina egna nischer?

Att män blir framlyfta, uppmuntrade och stereotypifierade kan dessutom förstärkas av det resonemang där män i egenskap av sin minoritetsposition ses som förtryckta. Frågan är om det räcker med att tillhöra en dominerande grupp på en arbetsplats för att vara i maktställning. Liksom Nordberg och Kullberg tror jag inte detta. Mäns symboliska överordning i samhället har inte sin förklaring i att de är i majoritet. Denna samhälleliga genushierarki genomsyrar även arbetsplatser där det bara jobbar kvinnor.

Mina anledningar till att samla in och plocka sönder detta intervjumaterial är inte att på något sätt hänga ut eller sätta dit mina intervjupersoner. De får blott fungera som språkrör för mycket större diskurser, diskurser som de delgett mig med stort mått av reflexivitet och resonering. Kanske har jag ibland valt ut citat som inte till fullo gör intervjupersonens resonemang full rättvisa. Citaten är plockade ur sitt sammanhang, och kan därmed för läsaren låta konstiga på ett sätt de inte gjorde vid intervjutillfället. Förhoppningsvis har detta framgått av analysen. Det jag vill ha sagt är att det är viktigt att fundera över våra politiska korrektheter och våra förgivet tagna sanningar. Det är viktigt att fundera över vad de innehåller och vad vi reproducerar genom dem. Detta gäller även sådant som vid första anblicken framstår som något politiskt radikalt och progressivt.

Jämställdhetens kamp har åstadkommit oerhört mycket, och har mycket kvar att göra. Det som är avgörande för att kunna fortsätta gå framåt är att vi emellanåt stannar upp och reflekterar över vad vi egentligen menar och vill när vi säger jämställdhet. Det som är viktigt är att vi vågar diskutera detta med varandra utan att ett disciplinerade lock läggs på diskussionen. Och om vi med jämställdhet menar att vi vill förändra normer som begränsar oss så bör vi skärskåda vilka normer jämställdhetsdiskursen innehåller.

8. LITTERATUR

8:1 Tryckta källor

Alvesson M och Sköldberg K, 1994, *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, Studentlitteratur, Lund

Ambjörnsson F, 2004, *I en klass för sig. Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*, Ordfront förlag, Stockholm

Butler J, 1990, *Gender trouble : feminism and the subversion of identity*, Routledge, New York

Börjesson M och Palmblad E [red], 2007, *Diskursanalys i praktiken*, Liber, Stockholm

Dahl U, *Scener ur ett äktenskap: Jämställdhet och heteronormativitet* i Kulick D [red] 2005 *Queersverige*, Stockholm, Natur och Kultur

Eriksson K och Eriksson M, "Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra" : "könsgörande" i två professionella sammanhang. Ingår i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2002:1

Gemzöe L, 2003, *Feminism*, Bilda Förlag, Stockholm

Giddens A, 2003, *Sociologi*, Studentlitteratur, Lund

Gustavsson M, 2007, *En av oss eller en av dem? Diskurser om sexualiteter i sex- och samlevnadsinformation riktad till invandrare*. C-uppsats, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs Universitet

Hallgren E och Johansson M, 2007, *Mångfald – en diskursanalys av ett begrepp i tiden*. C-uppsats, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs Universitet

Hirdman Y, 2001, *Genus. Om det stabila föränderliga former*, Liber, Malmö

Hultqvist K och Petersson K [red], 1995, *Foucault: namnet på en modern vetenskaplig och filosofisk problematik: texter om maktens mentaliteter, pedagogik, psykologi, medicinsk sociologi, feminism och bio-politik*. HLS Förlag, Stockholm

Kullberg K, 2006, *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet*, Licentiatuppsats, Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Växjö universitet, Växjö

Kvale S, 1997, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

Larsson S, Lilja J och Mannheimer K [red], 2005, *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund

Makt att forma samhället och sitt eget liv: Jämställdhetspolitiken mot nya mål. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen, SOU 2005:66, Fritze, Stockholm

Nordberg M, 2005, *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*, Arkipelag, Mölndal

Payne M, 2000, *Moderna samhällsteorier*, Natur och Kultur, Falköping

Rosenberg T, 2002, *Queerfeministisk Agenda*. Avesta, Atlas

Samuelsson K, 1998, *Fattigdomens besvärjelser. Visionära ideal och vardagliga realiteter i socialt arbete*, Historiska Media, Lund

Socialstyrelsen, 2005, *Jämställd socialtjänst? Könsperspektiv på socialtjänsten, sammanfattning och slutsatser*, Ale Tryckteam, Bohus

Ty makten är din - Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. Betänkande av Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män [Kvinnomaktutredningen], SOU 1998:6, Fritze, Stockholm

Vetenskapsrådet, 2002, *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Elanders, Stockholm

8:2 Internet

BRÅ: Hatbrott mot homosexuella

http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=597&module_instance=12
(9 november 2007)

Göteborgs stads jämställdhetspolicy (antagen av kommunfullmäktige 2005-12-08)

<http://www.goteborg.se/prod/ginfo/ffs.nsf/0/8acece076229049ec125711e0034db11?OpenDocument>
(26 oktober 2007)

EU: En färdplan för jämställdhet 2006-2010

<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/s02310.htm>
(20 november 2007)

FN: Översikt av *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
(20 november 2007)

JämO: Jämställdhetslagen (1991:443)

<http://jamombud.se/libraryprint/default.asp?page=%Flagarna%2jamstallldhet>
(26 oktober 2007)

JämO: Pressmeddelande om sammanslagningen av diskrimineringsombudsmännen

<http://www.jamombud.se/news/Forslagetfrandiskrim.asp>
(7 december 2007)

RFSL: Strategier mot homofientligt våld

<http://www.rfsl.se/?p=1358>
(9 december 2007)

Bilaga 1:

INTERVJUGUIDE

Jag vill undersöka hur uppfattningarna om jämställdhet ser ut i verksamheter som sysslar med socialt arbete. Eftersom enhetscheferna företräder en verksamhet och är ansvariga för att tillämpa jämställdhetsplanen bland sina anställda vill jag undersöka hur ni resonerar.

Jag är inte ute efter en kunskapskontroll eller några rätta svar, eftersom detta inte finns. Det finns olika sätt att definiera begreppet jämställdhet och jag är intresserad av att se hur diskussionen om jämställdhet ser ut inom socialtjänsten i Göteborg.

Jag är främst fokuserad på tankar om jämställdhet inom organisationen.

1. Hur ser du på jämställdhet

(Hur ser diskurser om jämställdhet ut hos företrädare för socialtjänsten?)

- Vad innebär jämställdhet för dig? Tror du din syn på jämställdhet delas av dina anställda?
- Vad tycker du skulle vara fördelarna med en arbetsgrupp som präglas av jämställdhet?
- Finns det några nackdelar?
- Vilka konsekvenser tror du att jämställdheten i en arbetsgrupp får för det arbete ni ska utföra?
- Vad hade varit fördelen med att ha en mer jämn könsfördelning? (kompetens, stämning, rättvisa, kulturförståelse, dynamik, ”andra sätt att tänka”, politisk korrekthet)
- Kan du se något område inom jämställdhetsarbetet som är viktigare än något annat för er verksamhet? (diskriminering och trakasserier/ lika villkor och lön/ jämn könsfördelning och kvotering)

2. Upplever du jämställdhetsfrågor som problematiska? Vilka?

(Vilka paradoxer föreligger i de jämställdhetsdiskurser som finns på arbetsplatserna?)

- Finns det några jämställdhetsfrågor som du upplever som problematiska? Vilka? Hur?
- Är det några frågor i jämställdhetsarbete som hamnar i konflikt med varandra?

3. Hur arbetar ni med jämställdhet i praktiken?

(Vad legitimerar jämställdhetsdiskurserna för handlingar? Vad kan man göra i jämställdhetens namn?)

Jämställdhetsplaner

- Hur arbetar ni med att tillämpa jämställdhetsplanen på den här arbetsplatsen?
- Känns det meningsfullt tycker du? Varför/varför inte?
- Har du någon idé om hur personalen uppfattar jämställdhetsarbetet? Vilka gemensamma uppfattningar finns det om vad jämställdhetsarbetet är bra för.

Rekrytering, jämn könsfördelning och kvotering

- Vilka egenskaper söker ni generellt när ni rekryterar?
- Söker ni aktivt efter manliga medarbetare? Varför/varför inte?

Arbetsfördelning, lika villkor och lön

- Kan du se någon skillnad i arbetsfördelning, villkor och lön mellan kvinnor om män som du har som anställda?
- Kan ni se någon skillnad på vilka arbetsuppgifter som tilldelas män och kvinnor?
- Tror ni att det finns någon tjänst där det är extra viktigt att det sitter en man?

Diskriminering och trakasserier

- Har ni/har ni haft problem med diskriminering och trakasserier på grund av kön eller sexualitet i er verksamhet?